

Sociopsicologia del treball remunerat i del treball no remunerat

Ana Gálvez
Francisco Tirado

PID_00204850

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. El treball remunerat	9
1.1. L'anàlisi clàssica del treball	9
1.1.1. Marx i la valoració del capitalisme	10
1.1.2. Weber i la racionalització	12
1.1.3. Durkheim i la industrialització	15
1.2. Teories contemporànies de l'organització del treball	17
1.2.1. Teoria de les relacions humanes	18
1.2.2. Cultures organitzacionals	20
1.2.3. Teories crítiques	22
1.2.4. Postmodernisme	23
1.3. Fordisme	25
1.3.1. Definició del fordisme	25
1.3.2. Auge del fordisme	27
1.3.3. La crisi del sistema fordista	29
1.4. Neofordisme i postfordisme	31
1.4.1. Neofordisme	31
1.4.2. Postfordisme	33
1.4.3. Més enllà del postfordisme: el capitalisme cognitiu	36
1.5. Treball remunerat no estàndard	39
1.5.1. Autoocupació o treball autònom: la desestandardització contractual	40
1.5.2. Treball a casa: la desestandardització espacial	42
1.5.3. Treball temporal: la desestandardització temporal	43
1.5.4. Treball remunerat informal: la desestandardització total	43
2. El treball no remunerat	46
2.1. Treball domèstic no remunerat	47
2.1.1. Condicions i tecnologia del treball domèstic	49
2.1.2. El gènere i la divisió del treball domèstic	50
2.1.3. Externalització del treball domèstic	52
2.1.4. La realitat espanyola: estructura del treball remunerat i domèstic segons el gènere	52
2.2. Treball voluntari no remunerat	56
3. Classe, gènere, etnicitat i treball	59
3.1. Classe, ocupació i desigualtat	59

3.1.1. Conflicte de classe	60
3.2. Gènere i treball	62
3.2.1. Economia feminista	63
3.3. Etnicitat i treball	66
3.3.1. Migració i mercat de treball	67
Resum	71
Glossari	73
Bibliografia	74

Introducció

Fins a l'arribada de la Revolució Industrial, fa uns dos-cents cinquanta anys, la paraula *treball* designa les activitats que l'ésser humà realitza per satisfer les seves necessitats immediates de supervivència; així, accions com caçar, pescar, lluitar, robar, cosir o córrer es consideren treball sense discussió. A partir de la Revolució Industrial la situació canvia; ara la paraula *treball* designa una activitat regular, constant, repetitiva, remunerada, que implica un àmbit de la vida diferenciat del domèstic i que permet accedir a espais compartits amb persones que realitzen activitats semblants. Per tant, el que en aquest moment històric entenem com a *treball* és un producte de la nostra història relativament jove.

La concepció actual de la paraula *treballar* es forma a partir de l'auge de l'anomenat *capitalisme industrial*. Aquest concepte designa un moment històric en què el treball esdevé una activitat productiva que implica l'acció de tecnologia impulsada per fonts d'energia inanimada; la mobilització de grans masses de persones per realitzar les activitats productives; una recompensa a canvi de l'esforç efectuat; una transformació de les ciutats; l'aparició de les fàbriques o complexos industrials; canvis en l'alimentació de la població, en les seves necessitats, en les seves pautes diàries de vida i, per descomptat, transformacions en la manera que tenim d'entendre el món, el nostre present i el nostre futur.

El capitalisme industrial i la nova manera de concebre el treball que implica estan indissolublement relacionats amb el que anomenem *modernitat* o *societats modernes*; és a dir, amb l'etiqueta que utilitzem per a autodefinir-nos. La paraula *treball*, doncs, fa referència a una cosa que va més enllà de l'àmbit econòmic; designa una realitat productiva, però també històrica, social, política i identitària.

El treball defineix el nostre present, la nostra cultura, la nostra vida quotidiana i la nostra pròpia identitat. Les societats actuals es constitueixen a partir de la centralitat del treball, i nosaltres com a individus també ho fem. El treball ens aporta recursos econòmics, però també estatus social, capital simbòlic i reconeixement cultural (o aïllament, si no tenim feina). Se'ns educa pensant en carreres professionals, ens presentem davant els altres i gestionem les nostres impressions a partir de l'activitat laboral que exercim, coneixem altres persones gràcies al treball; en definitiva, projectem tota la nostra vida a partir de l'activitat laboral.

Per tot això, el fet de conèixer-nos a nosaltres mateixos, com també el nostre present i les maneres que tenim de viure i de pensar, significa analitzar el paper que té el treball en la vida diària. En aquest sentit, aquest mòdul ofereix una introducció al problema del treball amb un objectiu doble; d'una banda,

mostrar la complexitat que el concepte *treball* ha adquirit en les nostres societats i les dificultats que implica fer-ne l'anàlisi, i de l'altra, proporcionar a l'estudiant les principals claus necessàries per a tenir una primera comprensió del fenomen.

Amb aquesta finalitat, en primer lloc es revisen les aproximacions teòriques més importants que s'han elaborat per a analitzar el fenomen del treball. Aquestes aproximacions es divideixen en enfocaments clàssics i contemporanis. En tots dos casos, i més enllà de la posició teòrica concreta que se sostingui, es constata que l'examen i la valoració de l'activitat laboral és l'eix central que cal conèixer per a entendre com s'articulen les nostres societats.

En segon lloc s'analitza la noció de *treball remunerat*. Es revisen les variables fonamentals que el defineixen i es contrasta la centralitat que té amb el desenvolupament de fenòmens de desestandardització laboral que han esdevingut distintius del nostre present històric més recent.

En tercer lloc es revisa la idea de *treball no remunerat*. Aquesta activitat s'ha eludit d'una manera sistemàtica en les anàlisis tradicionals del fenomen i, fins fa amb prou feines una dècada, no s'ha començat a considerar un tema fonamental en l'anàlisi de la nostra vida productiva. El treball no remunerat té diverses definicions que es revisen amb detall, i hi intervenen unes quantes variables que li atorguen unes característiques distintives i pròpies.

El mòdul es tanca amb una exposició de l'efecte que tradicionalment han tingut tres dimensions en el fenomen del treball; ens referim a la classe, el gènere i l'etnicitat. Aquests àmbits han modulats i atorgat certs trets a les nostres activitats laborals; han creat diferències, desigualtats i fins i tot situacions d'injustícia que no s'han de defugir quan s'estudia l'impacte del treball en les nostres societats.

Objectius

Amb l'estudi d'aquest mòdul es pretén aconseguir els objectius següents:

- 1.** Conèixer el paper central que té el treball en les nostres societats i en la nostra vida individual.
- 2.** Conèixer els principals enfocaments teòrics que s'han elaborat per a analitzar el fenomen del treball.
- 3.** Examinar els principals elements que defineixen la problemàtica del treball remunerat.
- 4.** Examinar els principals elements que defineixen la problemàtica del treball no remunerat.
- 5.** Avaluar l'impacte de factors com la classe social, el gènere i l'ètnicitat en el món del treball.

1. El treball remunerat

Com hem vist en el mòdul anterior, el treball és una activitat central en les nostres societats i en la definició de la nostra identitat com a individus particulars. El concepte *treballar* implica una acció que ocupa una part substancial de les nostres vides i també una activitat que sovint es considera un símbol del valor personal; el treball genera estatus, compensacions econòmiques, demostracions de fe religiosa i és un mitjà de realització autopersonal.

No obstant això, comporta una certa ambigüitat: què és treballar i què no ho és?, qualsevol esforç s'ha de considerar treball o només el que està destinat a la supervivència?, hi ha diversos tipus de treball?, etc. Totes aquestes preguntes formen part del debat sobre la definició del terme.

Dins d'aquest debat, d'una manera general, s'estableix un primer aclariment entre el que és treball remunerat i el que no ho és. El treball remunerat correspon a un seguit de tasques per les quals rebem una compensació; el treball no remunerat correspon a obligacions i activitats que hem de dur a terme d'una manera regular sense rebre cap compensació monetària per aquest esforç. Per exemple, el treball en una fàbrica és la imatge clàssica del treball compensat i la gestió d'una casa la del treball no remunerat.

Les ciències socials i humanes han analitzat des de fa molt temps el treball remunerat. Els principals autors que van dedicar molt d'esforç a estudiar de quina manera el treball remunerat articula les nostres societats i identitats van ser Karl Marx, Max Weber i Émile Durkheim.

1.1. L'anàlisi clàssica del treball

Marx, Weber i Durkheim van dur a terme tres anàlisis del treball remunerat que avui es consideren anàlisis clàssics i pioneres pel que fa a la valoració de la dimensió laboral que acompanya la nostra vida col·lectiva. Les seves propostes es visualitzen normalment com els vèrtexs d'un triangle. Marx es va interessar per la relació entre el treball i la fragmentació, el conflicte i la desintegració social; Weber va desenvolupar una teoria de la burocràcia i la racionalitat, i Durkheim es va centrar en la integració, el control i la solidaritat social que es produeixen per mitjà de les activitats laborals. A continuació i com a pas previ a l'anàlisi del treball remunerat en la nostra actualitat immediata, revisarem les aportacions d'aquest triangle.

Lectura recomanada

Una introducció excel·lent a les propostes de Marx, Weber i Durkheim és el llibre *El capitalisme y la moderna teoría social*, d'Anthony Giddes.

1.1.1. Marx i la valoració del capitalisme

Marx va iniciar l'anàlisi sobre el treball amb la consideració que el desenvolupament de la societat industrial era un estadi necessari, positiu i més elevat i avançat que el que es va produir històricament en les societats agràries anteriors. De fet, va considerar l'estadi industrial una fita més en el camí que desenvolupa l'ésser humà cap a la seva llibertat i l'autorealització. Per tant, en Marx hi ha un paral·lelisme entre el desenvolupament de l'ésser humà i el desenvolupament industrial. Aquestes dues dimensions no són contradictòries; de fet, s'han de considerar complementàries.

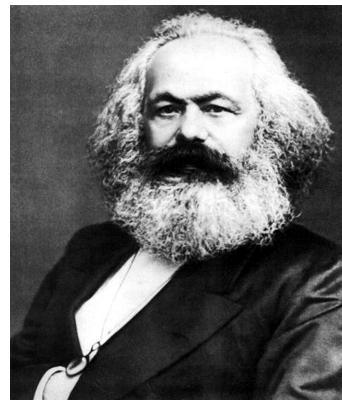
El problema d'aquest tipus de societat, però, és que resideix en la constitució d'una manera concreta d'organitzar la producció, l'anomenat *capitalisme*. Per tant, per a aquest autor, el sistema capitalista, i no la industrialització, planta les llavors del que es pot anomenar *explotació humana*.

En essència, Marx considera que l'espècie humana no es diferencia dels altres animals per la consciència o les activitats cognitives, sinó perquè és capaç de produir els seus propis mitjans de subsistència. És a dir, el que caracteritza l'ésser humà és el desenvolupament del món del treball. En aquest univers mostrem la nostra essència creativa, el nucli de la nostra veritable humanitat, i esdevé un àmbit en què podem aspirar a autorealitzar-nos com a espècie singular i diferenciada de la resta del regne animal.

Segons Marx, en el treball desenvolupem la nostra consciència creativa, ens assumim com a entitats que produeixen coses, hi bolquem la saviesa present i el coneixement acumulat de tradicions antigues; és a dir, realitzem el nostre potencial de petits déus.

No obstant això, si el sistema de producció d'aquest món s'articula a partir del capitalisme apareix un fenomen no volgut: l'alienació. En el sistema capitalista, els mitjans de producció –és a dir, les possibilitats de generar treball– estan en mans d'una minoria i la majoria exclusivament ven la seva força de treball per sobreviure. Doncs bé, Marx va sostenir que quan aquesta majoria ven la seva força de treball rep una compensació que sempre és inferior al valor que el capitalista obtindrà pel fruit d'aquesta activitat. Aquesta diferència rep el nom de *plusvàlua* i és el guany que obté la minoria que posseeix els mitjans de producció o de generació de llocs de treball.

La plusvàlua es considera la veritable essència del sistema capitalista; és a dir, és el que mou algunes persones a crear negocis, invertir, comerciar, etc.



Karl Marx

A banda de la plusvàlua s'esdevé un altre fenomen, i és que el treballador perd el control sobre el que ha produït i no pot decidir sobre el futur del resultat del treball que realitza; és a dir, perd el control sobre la seva creativitat. Aquest fenomen és l'alienació. Segons Marx, quan el treballador perd el control sobre el resultat del seu esforç, perd l'essència mateixa de la seva humanitat i es converteix en una espècie d'esclau del sistema o, més ben dit, s'apropa a l'univers de l'animalitat. Dit d'una altra manera, el capitalisme té la capacitat d'apropar l'ésser humà al regne animal.

A partir del que acabem de comentar, apareix una contradicció curiosa entre *sistema o desenvolupament industrial* i *sistema capitalista*. El primer té la capacitat d'accelerar el procés d'autorealització de l'ésser humà i diferenciar-lo del regne animal; en canvi el segon inverteix aquesta realitat i torna l'ésser humà a la seva dimensió més animal. Marx considera que hi ha tres esferes en què s'observa clarament el procés d'alienació; són les següents:

- La primera és l'absència de control del productor sobre el producte generat.
- La segona té a veure amb la divisió del treball, que fragmenta el procés productiu en un seguit de fases que fan que no tingui sentit o significat per al treballador l'activitat que realitza. Passar vuit hores cada dia col·locant cargols a les rodes d'un cotxe no permet que l'assalariat intervingui en el resultat final global i elimina la capacitat creativa i, per tant, una part de la humanitat d'aquest treballador. En aquest procés repetitiu en què es converteix el treball, l'ésser humà s'apropa a la condició de l'animalitat. Segons Marx, aquest fenomen és inevitable en el capitalisme perquè el procés de fragmentació de la producció és inherent al seu desenvolupament. És a dir, *capitalisme* i *divisió del procés laboral* són sinònims.
- La tercera fa referència al mercat. Novament, el treballador és apartat del control del seu esforç en un espai en què es ven i es compra el que ha produït a partir d'uns criteris que només estableix el propietari dels mitjans de producció.

En resum, l'alienació és un fenomen que s'observa en la pèrdua de control sobre l'objecte produït, en el tipus de tasca que es realitza per a produir-lo i en el moment o estadi de la seva comercialització.

Per a Marx, l'alienació sempre apareix allà on es desenvolupa un sistema capitalista de producció; per tant, és un fenomen inevitable. Bàsicament, consisteix en un sistema de control i explotació del treballador, de manera que en el capitalisme el treball no és una faceta que es desenvolupa amb llibertat i contribueix a l'enriquiment de l'ésser humà sinó que, per contra, és un mecanisme d'explotació. L'esforç de moltes persones és espoliat, és arrencat per

uns quants i posat al servei d'un rendiment del qual només gaudiran aquests darrers. En el capitalisme, el treball que desenvolupa la classe obrera mai no és edificant; sempre és una condemna.

Tot això porta al fet que en les societats capitalistes hi hagi un desequilibri permanent entre els propietaris i els empleats. Aquest desequilibri porta, al seu torn, a un enfrontament permanent entre aquestes classes socials o grups d'éssers humans. Segons Marx, aquest enfrontament és inherent al capitalisme i només se solucionarà quan el sistema es dirigeixi per mitjà d'una revolució cap a un sistema comunista. En aquest, es dissoldrà la diferència entre propietaris i treballadors i els mitjans de producció estaran al servei del bé comú.

La rellevància de les propostes de Marx resideix en dos grans aspectes. En primer lloc, va ser pioner a mostrar que la relació laboral és essencialment una relació política. A partir d'aquesta s'estableixen relacions antagòniques entre classes socials i es defineix un tipus de societat concreta. En segon lloc, va mostrar que el conflicte és un dels elements clau per a entendre les societats que giren entorn del treball i defineixen el nostre present. El conflicte no és ni bo ni dolent. No s'ha de valorar axiològicament. És la condició de la nostra realitat i el seu estudi ens ha de mostrar com es transformen i configuren les condicions de la nostra vida quotidiana a partir del conflicte.

1.1.2. Weber i la racionalització

Molts autors recents consideren les propostes de Weber una resposta o diàleg en relació amb les de Marx. Igual que aquest darrer, Weber va considerar que la possessió dels mitjans de producció era una categoria bàsica en la definició d'una classe social i en la comprensió de l'univers del treball. Però va introduir una variable més en aquesta definició: el mercat.

Weber va distingir tres tipus de classes socials tenint el compte la relació d'aquestes amb la situació del mercat:

- **Classe propietària.** Fa referència a un grup de persones que posseeix els mitjans de producció.
- **Classe comercial.** Es refereix als grups que mouen mercaderies, compren, venen i negocien però no s'ocupen de produir els productes que comercialitzen.
- **Classes socials pròpiament dites.** No fa referència exclusivament a les persones que venen la seva força de treball. Weber va situar en aquest concepte els assalariats, però, també, la classe mitjana baixa de petits propietaris de comerços o tècnics qualificats (com ara metges) amb poques propietats.



Max Weber

Els propietaris i la classe comercial tenen una relació directa i molt forta amb el mercat; en canvi, les classes socials s'hi impliquen menys i malgrat que depenen del mercat no incideixen amb força en la seva activitat. Per tant, en la proposta weberiana, el mercat es configura com la força central i atractora que organitza la dinàmica social. Les persones que no tenen accés al mercat laboral (aturats, treballadors sense retribució, etc.) no formen part de la seva anàlisi.

També, a diferència de Marx, Weber va negar que les diferents classes socials desenvolupessin *per se* i de manera automàtica una consciència de classe. Com hem esmentat, la dinàmica d'aquestes classes deriva de la situació del mercat. I, en aquest sentit, Weber distingeix els dos tipus d'accions següents:

- Acció comunal: per exemple, la que realitzen els sindicats en defensa de treballadors acomiadats.
- Acció societal: per exemple, la que realitzen els partits polítics quan reconstrueixen la distribució de les oportunitats de vida.

Com es pot observar, l'anàlisi weberiana mostra una societat estratificada d'una manera més complexa que la que proposava Marx i en què té un paper fonamental el mercat. De fet, l'autor considerava que la societat contemporània es fonamentava en tres processos diferenciats: el desenvolupament del capitalisme, la jurisprudència racional i la burocràcia. Tots tres eren expressions o formes del desenvolupament de la racionalitat.

L'auge de la racionalitat significa, breument, el declivi de les interpretacions i les explicacions màgiques del món, el desús del mite per a explicar la nostra realitat i l'apogeu de la tècnica i la ciència en aquestes interpretacions. Per tant, per a Weber la nostra societat és un sistema en què l'acció basada en la tradició i l'afectivitat és gradualment substituïda per l'acció racional i fonamentada científicament. És a dir, fem coses perquè calculem la relació entre el benefici i el cost d'aquesta activitat o perquè considerem una acció la més adequada o eficient per a aconseguir uns resultats determinats.

En aquest context, Weber sosté que la nostra societat és definida no solament per un sistema de producció, com pot ser el capitalisme, sinó també per l'auge d'un sistema burocràtic. La burocràcia implica codis legals i abstractes de càlcul i acció, esferes individuals de competència estructurades en jerarquies d'oficines, selecció i promoció a partir de la qualificació i les proves d'habilitat, els salaris fixos, les pensions, les assegurances, etc.

No obstant això, els elements essencials de la burocràcia són dos:

1) És legal en el sentit que opera sobre bases de procediments que es poden ajustar, corregir o canviar a partir d'un cos de regles i normes que atorguen validesa i autoritat.

2) És racional perquè opera a partir de principis de coneixement expert i calculabilitat.

Per tant, parlar de treball o d'activitat laboral en les nostres societats significa referir-se, inevitablement, als processos burocràtics que acompanyen aquesta activitat.

En resum, el capitalisme es desenvolupa en paral·lel amb un complex sistema burocràtic que en controla l'activitat. Per aquesta raó, Weber sosté que l'anàlisi marxista és extremament naïf ja que no reconeix ni el creixement ni la importància d'aquest aparell de gestió.

La burocràcia, seguint la definició més habitual que recullen els diccionaris, és l'organització o estructura organitzativa que es caracteritza per procediments explícits i regularitzats, la divisió de responsabilitats i l'especialització del treball, la jerarquia i les relacions impersonals.

Una altra característica important del treball en les nostres societats és que comporta l'aparició d'una nova actitud històrica. En les nostres cultures el treball esdevé un eix central de l'activitat humana i, d'alguna manera, una actitud ètica. En aquest sentit, Weber vincula l'auge d'aquest nou capitalisme racional amb el desenvolupament del protestantisme. Efectivament, Weber troba en el calvinisme una definició del treball completament diferent de la que apareix en el catolicisme. Mentre que en aquesta doctrina es postula que els catòlics s'asseguraran un lloc al cel gràcies a la realització de bones obres i caritat, el protestantisme planteja que el treball abnegat i continu és l'element que els permetrà trobar els senyals d'una elecció divina que els assegurarà un lloc al cel. Així, el treball es converteix en un element central de la vida del creient.

Per a Weber, la nova ètica cap al treball que implica el protestantisme és la base del desenvolupament capitalista. Gràcies a l'aparició històrica d'aquesta ètica es podran desenvolupar una imatge del món i unes pràctiques que rebran la denominació de *capitalisme*.

Alguns autors marxistes van criticar la proposta de Weber, ja que creien que era gairebé una estupidesa considerar que la llavor del capitalisme es podia trobar en l'esforç abnegat de determinades famílies religioses. Així, per exemple, Rosa Luxemburg va plantejar que el veritable origen d'aquest sistema d'organització de la producció s'havia de buscar en l'espòli al qual Europa va sotmetre Àfrica, Àsia i Amèrica. Aquest espòli va generar unes bosses de riquesa amb les quals es van poder fer les inversions que va necessitar la Revolució Industrial i les primeres acumulacions de capital que va utilitzar el capitalisme mercantil per a

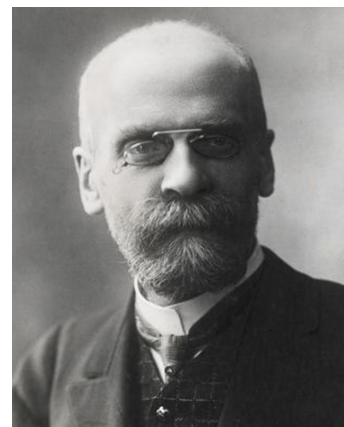
Lectura recomanada

En un conegut llibre titulat *L'ètica protestant i l'esperit del capitalisme* Weber relaciona el naixement del capitalisme tal com el coneixem avui amb el desenvolupament de l'ètica protestant.

posar-se en funcionament a les grans ciutats europees. Segons aquesta autora, Weber va ignorar aquesta dada, element crucial per a entendre com es van constituir els elements més rellevants en l'anàlisi weberiana: els mercats.

1.1.3. Durkheim i la industrialització

La contribució de Durkheim a l'anàlisi del fenomen del treball deriva fonamentalment de la discussió que fa entorn del concepte d'*anomia*. Aquest autor suggereix que les assumpcions populars sobre un suposat col·lapse de la vida social derivat de la divisió permanent del treball i la urbanització general de la vida quotidiana no són cap exageració, sinó que senzillament són completament errònies. Així, molts autors anteriors a Durkheim havien defensat que l'auge de la societat industrial significava la desintegració de la vida social basada en la solidaritat i la comunitat. El nostre autor, no obstant això, va proposar que calia entendre que sota el procés d'industrialització la solidaritat i la comunitat adquirien noves formes i noves definicions.



Émile Durkheim

Així, argumenta que en les societats preindustrials existia el que va anomenar *solidaritat mecànica*. En aquestes societats, tots els individus són competents en gairebé totes les tasques que ha de realitzar una comunitat. Hi ha una espècie de consciència col·lectiva en què tothom té molt present l'existència del grup, les seves tradicions, els hàbits col·lectius, etc. En aquests casos, la solidaritat deriva de l'esmentada consciència de les necessitats del grup o de relacions de parentiu. L'individu actua segons les necessitats del col·lectiu, família, clan o tribu a què pertany.

Davant d'aquesta realitat tenim una solidaritat orgànica en les nostres societats actuals. Aquest tipus de solidaritat deriva de la divisió laboral i de la interdependència que s'origina entre la gran especialització que adquireix cada individu en el mercat laboral. En les nostres societats ja no dominem tot el procés que implica una activitat productiva, sinó tan sols una part, i depenem dels altres pel que fa a la realització completa d'aquest procés. Per tant, la industrialització d'una societat no comporta la destrucció de les relacions de solidaritat sinó senzillament la seva transformació.

El principal problema que, tanmateix, sí que deriva de la industrialització és el que anomena *anomia*. Les formes anòmiques apareixen quan el treball perd significació. Per a Durkheim, les fàbriques modernes generen un tipus d'activitat laboral en què els treballadors perden gairebé totes les habilitats que tenen i són constrets a la realització de petites operacions que no tenen cap sentit per a ells sobre un producte que mai no veuran complet i sobre el qual no tindran cap control en el procés de comercialització.

L'anomia, per tant, assenyala un procés en què es produeix un estranyament entre l'objecte produït i el seu creador. En aquesta distància desapareix el significat de l'objecte i esdevé una cosa aliena i sense cap sentit per al seu creador.

El concepte de Durkheim es va extrapolar a altres ciències. Així, per a la psicologia i la sociologia, l'anomia és un estat que sorgeix quan les regles socials s'han degradat o directament s'han eliminat i ja no són respectades pels integrants d'una comunitat. L'anomia és, per a les ciències socials, un defecte de la societat que s'evidencia quan les seves institucions i esquemes no aporten a alguns individus les eines imprescindibles per a assolir els seus objectius dins la seva comunitat. Això vol dir que l'anomia explica el perquè de certes conductes antisocials i allunyades del que es considera normal o acceptable.



Cadena de producció

Durkheim també sosté que, juntament amb el fenomen de l'anomia, el procés de divisió del treball i l'especialització que acompanya la industrialització implica un altre perill: la desigualtat social. En les nostres societats hi ha diferències enormes entre els qui posseeixen els mitjans de producció i els qui venen la seva força de treball, i també hi ha diferències de gènere, contractes injustos, desigualtats entre la ciutat i les zones rurals, etc. Per tant, l'anomia i la desigualtat social són les amenaces a què s'han d'enfrontar les societats contemporànies.

Marx, Weber i Durkheim són considerats els iniciadors d'una reflexió sistemàtica sobre el treball que es caracteritza pels aspectes següents:

a) Considerar el treball i l'activitat laboral un element definitori de l'ésser humà. Per mitjà del treball els éssers humans es poden autorealitzar o condemnar a una nova esclavitud. Gràcies al treball expressem i desenvolupem la nostra creativitat o som condemnats a un estranyament en relació amb el que fem. Sigui com vulgui, el treball és l'eix central a partir del qual es defineix l'essència de la nostra humanitat.

b) Entendre el treball com un element central en l'articulació de les nostres societats actuals. Vivim en col·lectius que no s'aglutinen exclusivament per paràmetres religiosos, filosòfics o morals. L'activitat laboral genera els lligams que ens reuneixen i ens permeten compartir una realitat.

c) Mostrar el procés laboral com un esdeveniment que té conseqüències més enllà de les parets de la fàbrica o el taller. El treball transforma les nostres personalitats, construeix els nostres col·lectius o indueix solidaritat. El treball és molt més que una acció concreta per a produir un objecte.

d) Sostenir que la comprensió de l'anomenada *modernitat* depèn directament de l'anàlisi del treball. És a dir, quan històricament s'estableix un límit entre les societats medievals o premodernes i les modernes, aquesta frontera passa per l'auge i el valor que adquireix el treball.

1.2. Teories contemporànies de l'organització del treball

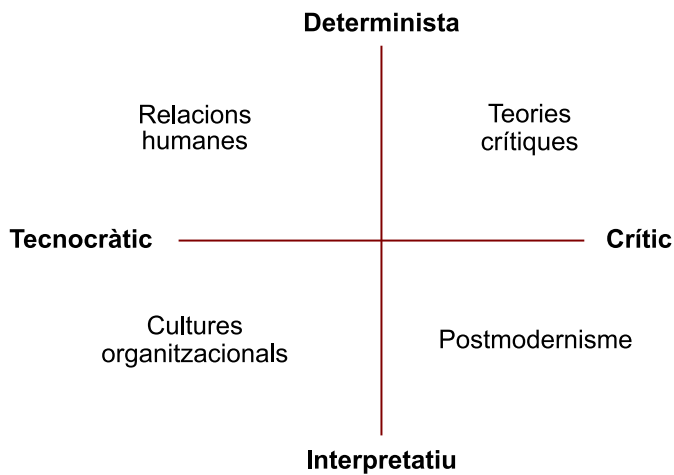
L'anàlisi clàssica del treball va deixar fora de reflexió molts elements importants. Per exemple, les relacions de gènere i entre grups ètnics, el significat de la connexió entre l'àmbit del treball i el domèstic, l'impacte de la tecnologia en la definició del lloc de treball, la creació de cultura en el món laboral, etc. Aquests temes, i d'altres, constitueixen el corpus del que s'han anomenat *teories contemporànies de l'organització del treball*.

Hi ha un gran nombre d'aquestes teories i, malgrat que entre elles hi ha elements moltes vegades contradictoris, es pot afirmar que comparteixen les dimensions següents:

a) Centren l'interès en el treball que es desenvolupa en organitzacions formals.

b) Es poden classificar a partir de l'encreuament de dos eixos: l'eix determinista interpretatiu i l'eix tecnocràticocrític. El primer distingeix entre els enfocaments que emfatitzen la manera científica i objectiva d'organitzar el treball i els que se centren en la significació i la interacció que els actors realitzen de la seva realitat laboral i les conseqüències corresponents. El segon és més polític i diferencia entre els enfocaments purament tècnics, preocupats pel desenvolupament d'eines i conceptes que optimitzin el procés laboral, i els que insisteixen a desenvolupar crítiques sobre els efectes que el treball i les organitzacions tenen sobre els seus treballadors i la societat en general.

El gràfic següent classifica els enfocaments, que veurem de manera resumida tot seguit, en funció dels eixos esmentats:



1.2.1. Teoria de les relacions humanes

La teoria de les relacions humanes s'associa tradicionalment a un autor, Elton Mayo, i a una seqüència experimental, l'experiment de Hawthorne. Aquesta teoria sorgeix com a contraposició a les teories clàssiques de l'administració del treball, que, inspirant-se en l'enginyeria, sostenien que l'organització del treball havia de passar pel següent:

- L'anàlisi de l'organització com si fos una màquina.
- Una separació clara entre l'equip directiu (*staff*) i els treballadors.
- Una autoritat clara i centralitzada.
- Una divisió eficient del treball.
- La creació de confiança en l'acció de normes i reglaments.

Segons Elton Mayo, l'enfocament anterior havia portat a una profunda deshumanització del treball i si es volia mantenir la cohesió social i uns bons índexs de rendiment s'havia de contrarestar aquest procés de pèrdua d'humanitat.

Entre el 1927 i el 1932, Elton Mayo va dirigir un experiment en una fàbrica de la Western Electric Company, al barri de Hawthorne de Chicago, que ha passat a la història com una experiència que va canviar la manera de concebre el treball. Aquest autor pretenia analitzar la relació entre la intensitat de la il·luminació i l'eficàcia dels obrers en la producció. Els investigadors van trobar que els resultats estaven modulats per variables psicològiques.

L'experiment va tenir diverses fases. En la primera es van escollir dos grups d'obreres que executaven les mateixes tasques en unes condicions idèntiques. Un grup d'observació va treballar amb una intensitat variable de llum i el grup de control amb una intensitat constant. En aquesta fase es va observar que les obreres reaccionaven a l'experiment segons les seves suposicions personals. És a dir, creien que tenien l'obligació de produir més quan la intensitat de la il·luminació augmentava i passava el contrari quan disminuïa.

En la segona fase es van seleccionar sis joves de nivell mitjà en l'estructura organitzativa de l'empresa. Cinc muntaven els relés mentre que el sisè subministrava les peces necessàries per a mantenir la continuïtat. La taula i l'equip que utilitzaven eren idèntics als que s'usaven en el departament de muntatge, però en un pla inclinat i amb un aparell per a comptar la producció de cada empleada. La producció d'aquest grup experimental es va comparar amb la del grup control que treballava en les condicions habituals. El grup experimental tenia un supervisor i un observador que romania a la sala, ordenava la feina i intentava mantenir un cert esperit de cooperació. El grup control només tenia el seu supervisor habitual. El resultat va ser que la producció va augmentar en el grup experimental i els participants van declarar el següent:

- El treball era més divertit i la supervisió menys rígida i, per tant, havien treballat amb més llibertat i menys ansietat.
- Es van desenvolupar relacions socials.

En una tercera fase, Mayo va deixar de banda la preocupació per les condicions ambientals i es va centrar en la qüestió de l'experiència humana en el lloc de treball. Per aquesta raó, en aquesta fase va realitzar un ambiciós programa d'entrevistes per esbrinar sentiments i actituds en el lloc de treball. Aquesta fase va revelar una cosa sorprenent i nova: l'existència d'una organització informal que els obrers desenvolupaven per protegir-se de qualsevol amenaça de la direcció. En aquesta organització informal destaca el desenvolupament de normes pròpies o líders informals.

Aquesta troballa va provocar que es dugués a terme una quarta fase de l'experiment en què es va intentar analitzar aquesta organització informal. Per a això es va escollir un grup experimental (nou operadors, nou soldadors i dos inspectors) que va treballar en una sala on hi havia un observador. I fora de la sala, de manera esporàdica, una persona entrevistava els obrers. Es va trobar que a mesura que es desenvolupava l'experiment apareixia uniformitat de sentiments i solidaritat grupal. Es considerava delator el treballador que perjudicava algun company i es pressionava els que produïen més perquè estabilitzessin el seu rendiment. És a dir, en l'espai de treball creixia una cultura informal que era capaç de modular les relacions laborals i socials dels treballadors i imposar-se a la cultura corporativa.

Aquest experiment va permetre establir els principis bàsics de l'escola de les relacions humanes. Aquests principis es resumeixen en els postulats següents.

- a) El nivell de producció depèn de la integració social. Aquest nivell no està determinat per la capacitat física del treballador sinó per les normes socials i les expectatives que l'envolten.

- b) El comportament individual d'un treballador es basa completament en el grup. El treballador no actua de manera aïllada sinó amb el suport del col·lectiu, encara que aquest tingui un caràcter informal.
- c) El comportament d'un treballador està condicionat per les normes i els estàndards socials que estableix el seu grup. Així, si un obrer produïa molt per damunt o molt per sota de la norma establerta socialment pel grup, perdria l'afecte i el respecte dels companys.
- d) Les recompenses d'un treballador que influeixen en el seu rendiment poden ser econòmiques però també socials, simbòliques i no materials. De fet, moltes vegades aquestes darreres són més importants que les primeres.
- e) Una organització s'ha d'entendre com un conjunt de grups informals. Aquests mediatitzen la productivitat del treballador com a entitat individual.
- f) La cooperació humana no és el resultat de determinacions legals ni d'una lògica organitzacional, sinó que enfonsa les arrels en els grups informals en els quals troba recer el treballador.
- g) El treballador està motivat essencialment per la necessitat d'estar en companyia d'altres persones, de ser reconegut i d'accedir a una comunicació adequada.
- h) Per evitar el conflicte en el treball hem d'atendre les dinàmiques dels grups informals que es formen en aquest entorn.

La principal lliçó que es pot extreure de l'escola de les relacions humanes és que el treball és una activitat social que es regeix pels paràmetres de qualsevol altra relació cultural. Treballar és relacionar-se amb altres persones i aquesta relació és tan important que modula el mateix comportament laboral.

El treball és un context en què es generen símbols i elements de caràcter sociocultural que van més enllà dels merament tècnics o processuals. No es pot ni s'ha d'analitzar un comportament laboral sense tenir en compte aquests elements. Si no es fa això es perd de vista una part del quadre que és molt valuosa per a entendre com ens comportem a la feina.

1.2.2. Cultures organitzacionals

L'escola de les relacions humanes va representar una crítica important a l'assumpció que la gestió del treball en les organitzacions és simplement una qüestió de planificació estratègica. I, al mateix temps, va posar sobre la taula el fet que el desenvolupament de l'activitat laboral està directament vinculat

a la cultura i subcultures que emergeixen en els espais laborals. Aquesta idea és, precisament, el punt de partida de l'anomenada *teoria de les cultures organitzacionals*.

Aquest enfocament es defineix com a interpretatiu, ja que considera que les organitzacions són lliures d'interpretar i desenvolupar diferents formes culturals dins seu. Hi ha diversos plantejaments diferenciats pel que fa a aquesta aproximació:

a) Hi ha autors que defensen que es desenvolupa una única cultura en cada organització i que és responsabilitat dels seus directius buscar que aquesta s'ajusti a la satisfacció més òptima dels objectius i necessitats de l'organització. Aquesta perspectiva és molt tecnocràtica i més que descriure quina cultura hi ha en una organització en un moment determinat se centra a recomanar quin tipus de cultura s'ha de desenvolupar davant unes circumstàncies determinades.

b) Altres analistes defensen que en una organització sempre és possible trobar diferents tipus de cultura. Hi ha cultures formals, que responen a tipus d'accions i comportaments promoguts per la direcció de l'organització, o informals, que es generen a partir de les activitats, les rutines i els grups que apareixen d'una manera espontània en l'espai de treball.

Al marge de la posició o enfocament que se sostingui, els teòrics que defensen la importància d'atendre la cultura per a analitzar i millorar les condicions laborals consideren el següent:

a) La cultura d'una organització fa referència al sistema de creences, mites, discursos, símbols i rutines d'acció que creixen al voltant d'una activitat laboral i impliquen un grup de persones.

b) Els elements culturals afecten directament el desenvolupament del procés laboral. El poden potenciar o inhibir; el poden millorar o complicar.

c) La definició mateixa que un treballador fa de l'activitat laboral que desenvolupa i de la relació que té amb l'organització depèn de la matriu cultural en què s'inscriu.

d) Potenciar o inhibir una cultura organitzacional en un moment determinat pot significar potenciar o inhibir un conflicte a l'interior de l'organització.

La teoria de les cultures organitzacionals és considerada per alguns autors un desenvolupament natural de l'escola de les relacions humanes. Parteix del punt en què es va quedar aquesta i desenvolupa els seus plantejaments en el sentit d'analitzar els espais laborals com a àmbits culturals. És a dir, l'àmbit de

treball és un àmbit productor de cultura. Genera valors, sentiments, actituds, maneres d'entendre la realitat i, especialment, maneres d'analitzar i comprendre el mateix sentit de l'activitat productiva.

Alguns desenvolupaments actuals de la teoria de les cultures organitzacionals plantegen que les cultures que creixen en l'espai del treball són tan rellevants en la nostra vida que les utilitzem per a articular i definir la nostra identitat individual.

1.2.3. Teories crítiques

Les teories crítiques reconeixen la rellevància de l'aproximació culturalista al problema de l'organització del treball. Però, al mateix temps, consideren que és un tipus d'anàlisi que es queda a mig camí en les reflexions que desenvolupa. Per als defensors de les teories crítiques hi ha sis elements que són cabdals si volem entendre l'organització actual del treball:

- a) En tota organització hi ha una tensió permanent entre dues cultures o racionalitats; una racionalitat tecnològica que busca optimitzar la relació entre cost i benefici i maximitzar la consecució dels objectius de l'organització, i una racionalitat pràctica que desenvolupen els assalariats en què es busca maximitzar la seva llibertat laboral i la seva creativitat i minimitzar la repressió dels equips de direcció.
- b) La racionalitat tecnològica està al servei dels grups dominants en l'organització. I, sovint, aquesta racionalitat s'estructura buscant reprimir la racionalitat pràctica dels assalariats.
- c) La racionalitat tecnològica comporta el desenvolupament d'una ideologia que sistemàticament defuig les condicions reals de l'activitat laboral. És a dir, no reconeix condicions de precarització o dificultat i només té en compte les metes traçades pels grups dominants.
- d) Una organització del treball que vulgui atendre les necessitats dels treballadors ha de deixar de banda la racionalitat tecnològica i considerar la racionalitat pràctica.
- e) L'organització de l'activitat laboral ha d'atendre aquesta racionalitat pràctica, com també la història dels grups que emergeixen en l'organització i el context social que envolta aquesta activitat.

Les teories crítiques són hereves directes dels plantejaments marxistes i adapten els conceptes d'aquest enfocament a la realitat actual del món laboral. Ja no es parla d'explotació, alienació o lluita de classes, però sí d'un conflicte

entre dues racionalitats diferents; una que opera al servei dels interessos corporatius i una altra que té a veure amb les condicions reals i pràctiques dels treballadors.

Són exemples pràctics de racionalitat tecnològica tots els procediments d'organització de l'activitat laboral que desenvolupa una empresa per a gestionar el seu procés productiu, els protocols de comunicació entre els treballadors, entre aquests i la directiva..., els criteris per a seleccionar el seu personal, el sistema d'incentius, etc. I són exemples de racionalitat pràctica els grups de suport que organitzen els treballadors, les propostes d'acció que sorgeixen d'aquests grups, els lideratges informals que es creen en els llocs de treball, etc. Totes dues formen dos universos diferenciats. En alguns casos estan enfrontades i en d'altres, no, però sempre representen dues visions de la realitat laboral.

1.2.4. Postmodernisme

Totes les teories que hem vist fins ara consideren que les organitzacions i els espais laborals constitueixen dimensions que expressen la racionalitat i la possible creativitat humana. Les maneres d'organitzar-nos, les institucions o la manera d'estructurar el treball expressen i il·lustren el desenvolupament progressiu de l'ésser humà. No obstant això, per al postmodernisme la situació és completament diferent. Les organitzacions i institucions esmentades s'han d'analitzar com a espais de control i disciplinarització de l'ésser humà.

En les diferents institucions per les quals ens movem al llarg de la vida som controlats i normalitzats, aprenem ideologies que formen la nostra identitat i en definitiva som modelats tenint en compte els interessos de les classes que tenen el poder en una societat concreta. Una altra diferència important entre aquest enfocament i els anteriors resideix en el fet que les primeres teories entenen que la certesa, l'estabilitat i el consens són elements naturals d'una bona organització del treball o dimensions cap a les quals s'hauria de tendir. En canvi, per al postmodernisme es tracta d'una imatge completament errònia del que succeeix en una organització, d'una manera concreta, i en la realitat social, d'una manera general. En aquesta darrera, la incertesa, la inestabilitat i la dissensió són la norma. Si alguna cosa impera en la vida de l'ésser humà no són l'ordre ni l'estabilitat. Aquests s'assoleixen després d'un esforç immens de definició i construcció. Per tant, si volem parlar de la realitat bàsica del treball, cal reconèixer que és un espai problemàtic en què apareixen maneres de generar ordre, però que al mateix temps són mecanismes per a disciplinaritzar i ordenar l'ésser humà.

Des d'aquesta perspectiva, es pot plantejar la interpretació segons la qual els grups informals que sorgeixen invariablement en una organització són un mecanisme de defensa contra dues realitats:

- a) La incertesa i el desordre que s'experimenta de manera natural en qualsevol realitat.
- b) Els dispositius de disciplinarització i control que desenvolupa cada organització.

El llenguatge constitueix una altra diferència important entre aquest enfocament i els anteriors. Els primers consideren que el llenguatge és una eina neutra que es limita a transportar informació entre un emissor i un receptor, és a dir, és el mitjà pel qual es vehicula el significat d'una organització; en canvi, el postmodernisme entén que el llenguatge és una eina amb la qual es construeix la realitat de l'organització. És a dir, les paraules, els eslògans, els *leitmotiv*, etc. que imperen en un lloc de treball contribueixen a donar una forma determinada a aquest lloc.

Per al postmodernisme no és el mateix denominar un lloc de treball *direcció* que *coordinació*. La primera etiqueta genera una realitat vertical en què es defineix un clar responsable que és a la cúspide d'una estructura i dels subordinats que es distribueixen per sota. La segona evoca la imatge d'una horitzontalitat en què més o menys tothom està en el mateix pla i hi ha una persona que s'encarrega de les tasques de sincronitzar esforços i dirigir-los en una mateixa direcció.

El postmodernisme és un corrent de pensament que planteja per primera vegada que l'anàlisi de l'organització del treball s'ha de realitzar sempre en termes de relacions de poder. És a dir, si volem comprendre com funciona una organització i com s'hi articulen un conjunt d'activitats laborals, hem de considerar i esbrinar quin tipus de relació de poder s'estableix entre diferents actors i grups, com s'empra el llenguatge en aquestes xarxes i a partir de quines estratègies uns implicats en controlen d'altres.

Cada model teòric posiciona l'analista d'una manera diferent. En cadascun s'entén l'espai organitzacional amb unes característiques determinades, i la relació entre aquest espai i el treballador d'una manera diferent, i s'ofereix tant una visió específica del treball com del mateix ésser humà. Les propostes revisades són com unes ulleres que s'han desenvolupat històricament perquè l'analista examini el fenomen de les organitzacions i del món del treball anant més enllà de la simple descripció empírica del que s'observa en aquests entorns.

1.3. Fordisme

Com hem vist en el mòdul anterior i segons el que es desprèn de les teories que hem analitzat en els apartats precedents, els sistemes d'organització del treball han canviat profundament en les últimes dècades. Per a comprendre la complexitat d'aquestes transformacions, els especialistes en aquest àmbit han encunyat un grapat de conceptes que són transversals a les teories anteriors. Un d'aquests conceptes és el fordisme.

1.3.1. Definició del fordisme

Al llarg del segle XIX, la fàbrica va ser el principal espai d'organització del treball. Va substituir el taller de l'artesà propi de l'edat mitjana i del Renaixement, i es va convertir en el nucli efectiu de l'anomenada *Revolució Industrial*. Això no significa que el taller desaparegués, sinó que la seva activitat va quedar vinculada i subordinada a la de la fàbrica.



Fàbrica San Antonio. Font: Arxius Carbonell i Cia. Còrdova. <http://tuscenciassociales-teodosio.blogspot.com.es/2011/11/942-cordoba-contemporanea.html>

Al segle esmentat s'observen un gran nombre de sistemes d'organització del treball i de la producció en l'espai que delimita la fàbrica. Tant és així, que molts autors no s'atreveixen a generalitzar sobre com es podria caracteritzar una etapa prefordista. No obstant això, entre les característiques que assenyalen alguns analistes s'observen les següents:

- a) El paper principal que tenen els treballadors amb una qualificació alta i unes habilitats específiques en el control de l'acció de determinades tecnologies (telers, màquines de carbó, etc.).
- b) L'assemblatge o manufactura de cadascuna de les parts o components d'un mateix producte per part d'un sol treballador, en un mateix espai i en una seqüència temporal completa.
- c) L'ús de tecnologies i processos productius no estandarditzats per a produir petits productes d'alta qualitat. És a dir, com es produeix una camisa, i les tecnologies que implica, variava segons el taller, segons la ciutat i segons la cultura. Teixir una camisa a França era una acció completament diferent de la que es realitzava a Espanya o a Orient.

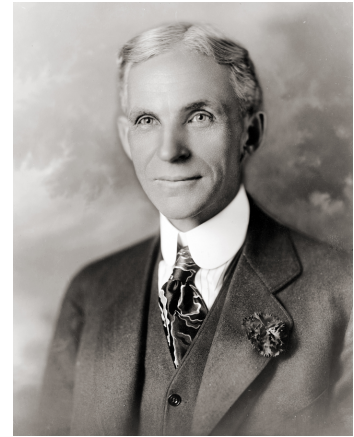
El resultat d'aquest tipus d'organització del treball és un producte extremament car i lent de produir. Els artesans triguen dies a fabricar els productes i el preu puja segons el temps que han utilitzat. Per exemple, els primers automòbils que es posen en circulació es fabriquen en tallers petits, de manera artesanal; es construeixen d'un en un i hi participen al mateix temps diverses persones que intervenen en tots i cadascun dels processos que requereix acoblar les peces de l'automòbil. El resultat era que se'n fabricaven pocs, a poc a poc i a un cost que només estava a l'abast d'uns quants compradors que tenien un nivell econòmic elevat.



Al principi del segle XX la situació anterior va canviar gràcies a una innovació duta a terme per Henry Ford.

Aquesta innovació va consistir a combinar les innovacions organitzacionals del taylorisme amb la introducció dels aspectes següents:

- Tecnologies que tenien un únic propòsit i que estandarditzaven el procés productiu i, a conseqüència d'això, feien intercanviables les parts o els components d'un mateix producte.
- Una organització de la producció en un flux continu amb la forma d'una línia de muntatge mòbil en què diferents treballadors s'ocupaven de realitzar sempre unes mateixes tasques, que entre elles eren complementàries i que comportaven que al final de la línia el producte resultant estigués acabat.



Henry Ford

Aquesta innovació va comportar que la producció passés de tenir una dimensió petita a una escala massiva, i que els costos de producció es reduïssin d'una manera dràstica.

El taylorisme és un mètode d'organització del treball proposat per Frederick Taylor que va buscar aplicar el mètode científic al problema de l'organització del treball. Per això, també s'anomena *organització o gestió científica del treball*. El mètode pretén maximitzar l'eficiència de la mà d'obra, de les màquines i de les eines mitjançant la divisió sistemàtica de la producció d'un producte en les diverses tasques que componen aquest procés.

Taylor va elaborar una proposta que descomponia la producció en diversos moments i controlava els temps que el treballador dedicava a aquestes tasques. Així, amb l'arribada del taylorisme el treballador va deixar de tenir control sobre els temps i sobre el procés global de producció d'un determinat objecte manufacturat i es va convertir en una simple eina que es limita a acoblar les peces o parts d'un procés superior al qual no té accés.

Ford, a més a més, va acompanyar la seva innovació amb un sistema d'incentius socials que van reduir l'absentisme laboral d'una manera sorprenent. Entre d'altres, destaquen els següents:

- La reducció de la jornada laboral a vuit hores.
- L'increment significatiu dels salaris dels seus treballadors.
- La concessió de períodes de vacances.
- La construcció d'hospitals, escoles i botigues per als seus obrers.

Concretament, l'increment dels salaris va tenir una conseqüència revolucionària: els treballadors van esdevenir una nova classe consumidora. Van accedir al mercat i van incrementar les possibilitats d'aquest. Per tant, el fordisme és un fenomen que va ampliar la capa o estrat de persones que accedien a l'economia de consum i abandonaven l'economia de mera subsistència. Amb el fordisme, el treballador deixa de treballar per viure i passa a fer-ho per consumir.

A continuació podeu veure una taula que compara les principals característiques del prefordisme amb el fordisme.

Taula 1. Comparació entre el prefordisme i el fordisme

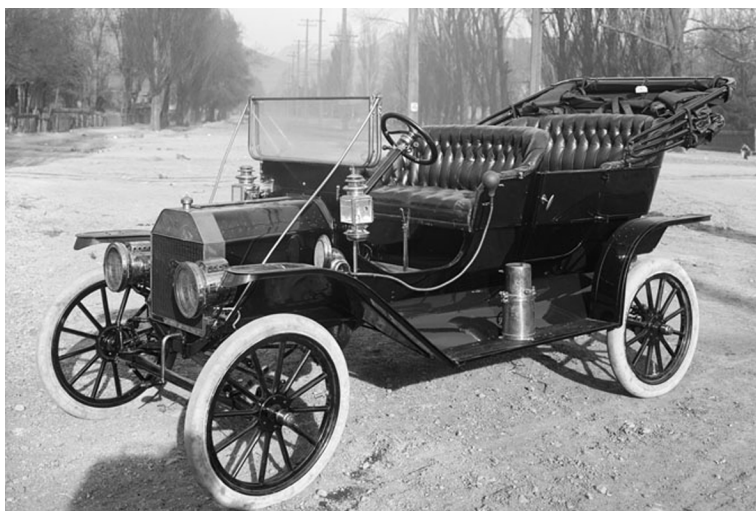
Prefordisme	Fordisme
L'obrer té habilitats artesanals.	L'obrer s'especialitza en la realització d'una sola tasca.
La manufactura del producte es realitza tota en el mateix moment i espai.	La manufactura del producte es realitza en una línia de muntatge que divideix el procés en una seqüència de tasques complementàries.
El volum de producció és baix, els productes són d'alta qualitat i els processos de manufactura no estan estandarditzats.	El volum de producció és alt, els productes són de baixa qualitat i els mètodes per a manufacturar un producte concret estan estandarditzats.
Es treballa per a viure o sobreviure.	Es treballa per a consumir.

L'èxit de la innovació de Henry Ford es va estendre ràpidament a la indústria automobilística, sector en què es va provar per primera vegada el mètode, i en qüestió de pocs anys va arribar a altres sectors com la construcció de cases, la producció de mobles i, en general, a tota la indústria de manufactures. De fet, es considera que en aquesta darrera ha estat el mètode d'organització laboral dominant fins als anys seixanta del segle XX.

1.3.2. Auge del fordisme

Com s'ha apuntat en l'apartat anterior, el fordisme és més que un mètode per a organitzar el treball. La baixada en el preu dels productes manufacturats i els beneficis que Ford va introduir en les seves fàbriques van suposar una veritable revolució social. Per primera vegada en la història, treballadors amb una qualificació no gaire alta podien rebre salaris i avantatges socials (Ford va promocionar la construcció d'hospitals, escoles, botigues, etc.) i, especialment, era la primera vegada que aquests avantatges econòmics potenciaven un consum intern que va permetre que moltes més persones i classes socials accedissin al mercat de les manufactures. En el cas de Ford es va donar la paradoxa que els seus treballadors es van convertir en compradors del producte que fabricaven: els cotxes de la marca Ford de les seves fàbriques.

En el món de la indústria automobilística es va fer popular una afirmació de Henry Ford segons la qual se sostenia que tots els nord-americans sense distinció de classe o procedència havien d'arribar a gaudir d'un cotxe de la marca Ford.



Model de Ford T del 1910

El tipus de paternalisme que va mostrar Ford és per a alguns autors un tret típic del capitalisme industrial del segle XIX i del principi del segle XX i un precursor de l'estat del benestar. No obstant això, aquests avantatges es van acompanyar de mesures que anaven en el sentit oposat. Durant l'auge del fordisme apareix també una obsessió pel paper disciplinari que té la fàbrica sobre el treballador. Així, en l'època no és anormal observar les accions següents:

- S'utilitzen policies o vigilants privats en les línies de muntatge.
- Es persegueix l'activitat dels sindicats.
- Es premia el delator i s'espia el treballador en el seu lloc de treball.
- S'aconsella al treballador sobre les pràctiques que ha de realitzar fora de l'espai laboral (no consumir alcohol, anar a l'església, dormir prou hores, no afiliar-se a cap sindicat, etc.).

Henry Ford va ser conegut en l'època per una oposició frontal als sindicats i la seva figura ha passat a la història com l'últim dels tres grans productors de cotxes nord-americans que va concedir als seus treballadors el dret de sindicar-se.

Per a molts autors, els efectes socials del fordisme han estat tan transcendents que han canviat la manera que tenim d'entendre l'univers del treball i la relació entre la nostra vida quotidiana i la vida laboral. Així, el fordisme comporta un augment del sou, setmanes de vacances, avantatges per a comprar en determinades botigues... Però, al mateix temps, tots aquests elements porten a una estandardització de la nostra vida familiar i comunitària. El treball passa a dictar el nostre moment d'oci, les nostres relacions o la nostra possible formació cultural. A més a més, el fordisme va acompanyat d'una cultura de la màquina, un nou tipus de règim bancari que promou la concessió de prés-

tecs als treballadors amb una feina a llarg termini, etc. És a dir, el fordisme configura l'aspecte de la societat i del món del treball que coneixem actualment. Per tot això anterior, no és erroni afirmar que Ford va ser responsable de l'estandardització de la producció, del treball, de l'ocupació, però també del consum i d'estils de vida.

Amb l'anàlisi dels efectes del fordisme s'observa per primera vegada que el treball és una activitat que es comença a convertir en el centre de gravetat de la vida social i que defineix les identitats dels treballadors.

1.3.3. La crisi del sistema fordista

La majoria d'analistes coincideixen a afirmar que als anys seixanta del segle XX el sistema fordista va entrar en una profunda crisi de la qual no es tornarà a recuperar mai més. Hi ha nombroses teories que expliquen aquest fenomen; no obstant això, ens centrarem en dues de les més importants: la teoria de la regulació i la de l'especialització flexible.

1) **Teoria de la regulació.** Segons aquesta teoria, el fordisme és un mètode d'organització del treball inherentment alienant i que comporta la desqualificació inevitable del treballador. Aquests dos fenòmens provoquen una resposta crítica i de rebot per part d'aquest, per molt ben pagat que es consideri o per molts avantatges socials que li concedeixin. Aquest descontentament comporta inevitablement l'aparició de sindicats forts en les fàbriques i la creació d'una resistència latent que perjudica la productivitat i alimenta el conflicte laboral. Per tant, el fordisme és un sistema que porta d'una manera inevitable cap al seu col·lapse.

Tot això es reflecteix als anys seixanta, en què els accidents laborals, l'absentisme, la manufactura de productes defectuosos, els conflictes sindicals, etc. són la norma. En aquesta dècada, les fàbriques es consideren una font permanent de conflicte i inestabilitat. Els xocs entre els treballadors i els empresaris són permanents, la intervenció de la policia en les fàbriques és constant i els sindicats assoleixen el zenit pel que fa a la força que tenen i al nombre d'afiliats. La resposta a aquesta situació és la mort del fordisme i l'aparició de mètodes d'organització laboral nous.

La teoria de la regulació considera que la crisi del fordisme és bàsicament una crisi del mètode d'organització del treball que té com a característica essencial la deshumanització de l'individu i que, per tant, està abocat lògicament al conflicte entre procés laboral-ocupador i treballador. És a dir, la crisi dels anys seixanta del segle passat només va ser un procediment de regulació d'un sistema de relacions inestable per definició.

2) Teoria de l'especialització flexible. La segona teoria sosté que el fordisme és un sistema d'organització laboral extremament inflexible i, per tant, incapaç de respondre a les variacions de la demanda, especialment quan un mercat se satura de productes i la resposta del consumidor és buscar productes més individualitzats i amb més qualitat.

Segons aquest enfocament, la crisi del fordisme és bàsicament una crisi o canvi en el mercat. Un mercat saturat de manufactures, com va succeir als anys seixanta, va comportar una transformació de les pràctiques de consum i l'aparició de nous mercats per als quals el fordisme era completament ineficient. En aquests anys l'ampli espectre del mercat de les manufactures va deixar pas a un mercat de productes de qualitat i elitistes.

Als anys seixanta del segle XX apareix l'aposta per mercats d'automòbils d'alta gamma que generin una distinció de classe; sorgeix el fenomen de la moda com a mecanisme de regulació de les peces de vestir; etc.

Totes dues teories coincideixen que el fordisme va assolir el límit com a mètode d'organització del treball, de producció massiva i d'un tipus concret de consum als anys seixanta del segle XX i no es va saber recuperar. La primera, no obstant això, emfatitza l'aparició de la insatisfacció dels treballadors i el conflicte intern com a mecanisme d'ignició de la crisi del sistema, i la segona, per contra, se centra en el canvi que experimenten el mercat i la demanda per parlar de la causa d'aquesta fallida.

Per finalitzar aquest apartat, convé advertir que les dues teories necessiten correccions o puntualitzacions. Per exemple, la teoria de la regulació oblida que l'auge del conflicte en la dimensió laboral que s'observa als anys seixanta no es deu exclusivament a problemes derivats de l'organització del treball. Factors culturals, econòmics i polítics actuen en aquesta època amb molta força i insistència. És un moment de resposta estudiantil, de crítica a un marc polític, etc. I la teoria de la flexibilització és cega davant el fet que el fordisme és un sistema que presenta un cert grau d'adaptabilitat en la mesura en què fàcilment pot deixar de produir un producte i passar a manufacturar-ne un de nou, amb la qual cosa s'estaria compensant la saturació del mercat i s'obriria a noves perspectives.

En resum, no hem d'oblidar que l'auge del fordisme durant el segle XX va ser responsable de l'aparició de la "producció en massa" i del "consum de masses". Va transformar la forma de producció artesanal en una d'estandarditzada i es va convertir en el llindar del naixement d'un nou tipus de societat.

1.4. Neofordisme i postfordisme

Entre les diverses alternatives al fordisme que sorgeixen als anys vuitanta del segle XX en destaquen dues: el neofordisme i el postfordisme. La primera implica una adaptació dels principis generals del fordisme, i la segona, una ruptura completa i la cerca d'una organització del treball completament desconeguda fins al moment.

1.4.1. Neofordisme

El neofordisme es caracteritza per la modificació que comporta del sistema fordista i no pas per l'abandó d'aquest. Concretament, implica una adaptació i transformació de tres elements típics que va introduir Ford:

- La fragmentació i simplificació del treball seguint l'esquema del taylorisme.
- El control del temps del treball a partir del moviment de la línia de muntatge.
- L'estandardització del procés productiu per mitjà de tecnologies amb un únic propòsit.

Aquestes innovacions en els principis fordistes es van començar a experimentar a les fàbriques automobilístiques de Suècia i el Japó.

L'experiència sueca

A les plantes d'aquest país es va experimentar la substitució de la línia de muntatge per unes plataformes integrades, completament robotitzades, en què l'automòbil era muntat gairebé íntegrament. Sobre aquestes plataformes els treballadors operaven com a equips i realitzaven un gran nombre de tasques diferents. S'organitzaven a partir d'un sistema de rotació d'activitats i al cap d'un període determinat de temps (per exemple, un mes) tots els treballadors havien participat en tots i cadascun dels processos implicats en el muntatge d'un automòbil. De la mateixa manera, assumien més responsabilitat sobre els acabats i la qualitat.

La casa Volvo va ser la primera a Suècia a utilitzar el neofordisme com a organització de la producció dels seus automòbils. L'experiència de Volvo va implicar el redisseny complet de la planta de fabricació de cotxes de manera que els treballadors operessin com a equips, que hi pogués haver rotació de les tasques, que es pogués mantenir una atenció constant a la qualitat i incrementar la responsabilitat dels treballadors en el producte final.

Els resultats d'aquesta experiència van ser clars:

- En primer lloc, es van millorar les condicions laborals de la línia de muntatge.
- En segon lloc, i a conseqüència del punt anterior, va augmentar la satisfacció laboral.
- En tercer lloc, es va descentralitzar el sistema de control de qualitat, i aquesta va augmentar.

- Finalment, es va observar que es reduïa l'absentisme laboral i el temps de muntatge d'un automòbil no disminuïa substancialment quan es comparava amb la línia de muntatge clàssica ideada per Henry Ford.

L'experiència japonesa

El Japó va ser l'altre país que va desenvolupar ràpidament una solució neofordista als problemes generats pel fordisme clàssic. La solució que van implementar va ser tan eficaç que al final dels anys vuitanta del segle XX van desbordar les companyies nord-americanes en el mercat automobilístic en termes de productivitat i qualitat.

L'èxit de les companyies japoneses resideix en la potenciació del treball cooperatiu per a produir automòbils d'alta qualitat a un cost molt baix. Les tres principals innovacions del model japonès van ser les següents:

a) Sistema de producció just a temps (*just in time*)

Toyota va ser la primera companyia a desenvolupar el sistema just a temps. Consisteix, essencialment, a subministrar els materials necessaris per a fabricar unitats i a muntar-les només quan hi ha la demanda concreta. És a dir, es fabrica el producte a partir del que s'ha comprat i no per endavant com succeïa en el cas del fordisme.

Posem-ne un exemple senzill: Toyota només fabricava la quantitat d'automòbils que la seva xarxa de punts de venda li sol·licitava perquè ja havia efectuat les vendes.

Aquesta organització del treball redueix la quantitat d'unitats emmagatzemades (estoc) i fa que sigui molt important el control del temps que hi ha entre la petició del producte i la fabricació corresponent. Aquest temps no pot ser gaire dilatat per no perdre competitivitat en el mercat i implica, al seu torn, que els materials que s'utilitzen en la manufactura no han de tenir cap imperfecció o error. Qualsevol defecte comporta retardar el temps de fabricació i, per tant, de lliurament del producte encarregat. Per aquesta raó, el control de qualitat esdevé essencial en aquest mètode d'organització.

b) Control total de la qualitat

La necessitat d'assegurar que tots els materials i les parts que es requereixen per a fabricar un producte arriben quan es necessiten i sense cap defecte o error altera l'entrenament i el paper dels treballadors. Els programes de control de qualitat s'introdueixen en la formació dels operaris, els habilita per a detectar aquests errors en qualsevol fase del programa de muntatge i els carrega amb la responsabilitat per a mantenir un exercici constant d'observació sobre la qualitat. En aquest model, la qualitat passa de l'inspector especialista en qualitat al treballador que munta directament el producte final. En termes pràctics, això significa que els treballadors han d'estar altament qualificats i ser molt flexibles i adaptables a diferents tasques del procés de manufactura del producte fabricat.

Per a promoure una àmplia cultura de la qualitat, les fàbriques japoneses van ser pioneres en l'engegada dels anomenats *cercles de qualitat*. Es tractava de reunions periòdiques en què els treballadors examinaven i discutien la manera de millorar el producte. Alguns estudis han calculat que en la dècada que va del 1974 al 1984 una companyia com Nissan va estalviar uns 160 milions de dòlars gràcies a les aportacions d'innovació i va augmentar la qualitat del procés productiu que es va realitzar en aquests cercles. A més a més, a aquest factor econòmic, se n'hi afegeix un de psicològic en la mesura en què s'ha comprovat que la motivació del treballador que participa en aquests cercles augmenta pel fet de sentir-se part d'un grup que ajuda a dissenyar i resoldre els problemes de la manufactura del producte en què ha intervingut el seu esforç.

c) Treball col·laboratiu

Efectivament, les fàbriques japoneses han mostrat que el treball col·laboratiu o l'existència de grups de treball per a controlar tot el procés productiu genera diversos efectes positius en els treballadors:

- Augmenta la cooperació, l'entesa i la interrelació entre els directius i els treballadors. Això redueix en una disminució del conflicte intern en l'organització.

- Possibilita que el treballador s'identifiqui amb els objectius de la companyia.
- Es produeix un cert igualitarisme entre els treballadors.
- Augmenta la motivació i la satisfacció laboral individual.

Les experiències sueca i japonesa impliquen flexibilitzar i adaptar el sistema fordista; no pas trencar-hi del tot. En tots dos casos es continuen mantenint elements com els següents:

- Una certa divisió de les tasques, control del temps i estandardització.
- El rebuig a la participació dels sindicats en l'organització del treball.

1.4.2. Postfordisme

El postfordisme implica una ruptura radical amb la manera que té el fordisme de concebre i organitzar el treball. Hi ha dos grans desenvolupaments d'aquesta ruptura: l'especialització flexible i la tesi de l'organització xarxa.

1) L'especialització flexible

Aquesta teoria es basa en la distinció entre dos models de producció industrial: la producció massiva i l'especialització flexible. La primera és típica del capitalisme del segle XX i implica l'ús de tecnologia especialitzada per a realitzar certes tasques i la desqualificació del treball per a produir béns de manera estandarditzada. La segona comença a aparèixer als anys noranta del segle XX i és una resposta a la crisi del fordisme. L'especialització flexible es basa en l'ús de tecnologia flexible i treball molt qualificat per a elaborar productes individualitzats i amb una qualitat alta.

Aquesta solució implica el ressorgiment de mètodes artesanals de treball que es fusionen amb una tecnologia flexible i un mercat en què hi ha una demanda exigent i formada. L'especialització flexible és un mètode que s'adapta amb facilitat als canvis en el mercat.

Un bon exemple d'especialització flexible és la indústria de la moda de disseny. En els tallers en què es manufacturen els seus productes, hi ha treballadors molt qualificats que conviuen amb tecnologies de control numèric i computadores en el disseny de productes per a sectors molt concrets de compradors.

L'especialització flexible ofereix unitat de concepció i execució davant la fragmentació i la simplificació del fordisme. Presenta la col·laboració entre treballadors altament qualificats i flexibles que participen en tot el procés productiu enfront del treball repetitiu en una cadena de muntatge. I permet oferir productes personalitzats i parts del procés desestandarditzades davant l'estandardització i la repetició.



Desfilada de moda. Font: José Goulão

Alguns autors consideren que l'especialització flexible implica el renai-
xement del treball artesà però amb participació de les noves tecnologies
de la informació i la comunicació.

L'especialització flexible ha rebut diverses crítiques, entre les quals les més
 importants són les dues següents:

- La primera fa referència als sectors que poden utilitzar aquest mètode
 d'organització del treball. Alguns autors consideren que només ho poden
 fer sectors molt especialitzats. Els clàssics que tenen a veure amb la pro-
 ducció massiva de manufactures (cotxes, mobles, etc.) no poden operar
 d'una manera rendible amb aquesta organització.
- La segona assenyala que el fordisme no desapareix completament en les
 empreses o companyies que aposten per l'especialització flexible. És a dir,
 hi continuarà havent treballadors desqualificats i moments del procés pro-
 ductiu en què s'utilitzen cadenes de muntatge i estandardització de tas-
 ques com a suport a la tasca dels treballadors qualificats.

2) La tesi de l'organització xarxa

Aquesta tesi deriva directament dels treballs de Manuel Castells. Segons aquest
 autor, en una societat el que és important, i la distingeix de les altres, és la
 tecnologia de generació de coneixement que té, la manera com tracta la in-
 formació i els dispositius de comunicació simbòlica que apareixen al voltant
 d'aquests elements. En aquest sentit, actualment es pot parlar del naixement
 d'un nou tipus de societat, l'anomenada *societat xarxa*, basada en la millora
 permanent de les tecnologies de la informació i la comunicació com a font
 de productivitat.

La societat xarxa contrasta enormement amb la societat industrial, en què la
 font de productivitat residia en les noves formes d'energia que es descobrien i
 s'implementaven. Per contra, la societat xarxa es caracteritza per tres elements:
 és informacional, global i opera en xarxa. És a dir, és un tipus de societat en
 què la producció d'informació i coneixement s'esdevé en una escala global i,
 per tant, el model de negoci és una organització xarxa que busca inserir-se en
 aquesta escala global.

En aquest context, l'organització xarxa:

- Opera i organitza la seva activitat a partir de les tecnologies de la informa-
 ció i la comunicació.

Lectures recomanades

M. Castells (2002). *La Era de la informació. Vol. I: La societat red*. Mèxic, Districte Federal: Siglo XXI.

M. Castells (2001). *La Era de la informació. Vol. II: El poder de la identitat*. Mèxic, Districte Federal: Siglo XXI.

M. Castells (2001). *La Era de la informació. Vol. III: Fin de Milenio*. Mèxic, Districte Federal: Siglo XXI.

- Té com a element clau la precisió. La possibilitat de treballar i acoblar parts i components fabricats en llocs molt distants que s'han d'articular a la fàbrica exigeix aquesta precisió i control de compatibilitat.
- És molt flexible. La burocràcia vertical associada amb el fordisme deixa pas a una organització horitzontal caracteritzada per una estructuració entorn del procés i no de la tasca.
- Requereix maximitzar la seva xarxa de contactes per a trobar matèries primeres en llocs distants i vendre els seus productes també en zones geogràfiques desconegudes.
- Requereix treballadors en formació i reciclatge permanents pel que fa a les habilitats i els coneixements.

En l'organització xarxa observem l'aparició d'un nou tipus de treballador i un nou model de treball flexible. El treballador a temps flexible esdevé la forma predominant d'acord i planificació laboral. Apareixen figures com el treballador a temps parcial, el *freelance*, treballadors temporals, contractes de pràctiques i formació, etc. Aquest tipus d'ocupació no estandarditzada creix a costa del treballador estàndard del fordisme.

El plantejament de l'organització xarxa ha rebut diverses crítiques. Les més rellevants són les següents:

- Generalitza a tot l'univers laboral el tipus d'organització del treball que ha aparegut en un seguit d'empreses situades a Silicon Valley, Califòrnia. Aquesta extrapolació es considera precipitada, ja que no tots els sectors productius han arribat al nivell d'especialització tecnològica d'aquestes companyies.
- El model de societat xarxa que presenta Castells sembla que sobrevalora la flexibilitat. Aquesta apareix com un valor ideal necessari per a adaptar-se als canvis estructurals del nostre present. No obstant això, nombrosos autors denuncien que la flexibilitat implica un augment de la precarietat laboral i una pèrdua de drets adquirits pels treballadors al llarg de tot el segle XX.

A continuació podeu veure una comparació entre el neofordisme i el postfordisme.

Taula 2. Comparació entre el neofordisme i el postfordisme

Neofordisme	Postfordisme
Apareix el treballador qualificat que s'especialitza en algunes tasques.	El treballador és flexible i multiqualificat i està en formació permanent.

Neofordisme	Postfordisme
La cadena de muntatge es transforma en plataformes que integren el muntatge de tot el producte.	Tenen rellevància les tecnologies de la informació i la comunicació.
Hi ha una desestandardització limitada.	Els productes són personalitzats i d'alta qualitat.

1.4.3. Més enllà del postfordisme: el capitalisme cognitiu

El concepte d'*organització xarxa* apunta en la direcció d'una realitat que probablement desborda la del postfordisme. En aquest sentit, alguns analistes han començat a parlar recentment d'un escenari que aniria més enllà d'aquest i seria completament nou. Aquesta nova realitat es caracteritzaria per les tres dimensions següents: l'expansió de les tecnologies digitals de la comunicació, una nova divisió del treball i una sensibilització especial per la dimensió humana en l'organització del treball.

1) L'expansió de les tecnologies digitals de la comunicació

La important digitalització que han experimentat grans àrees de l'economia capitalista al llarg de les dècades anteriors ha afectat els processos productius i d'intercanvi. L'arribada de dispositius computacionals al món del treball ha estandarditzat tasques amb molta eficiència. Com a resultat d'això, tant les rutines del treball manual com les de la direcció han estat substituïdes per sistemes electrònics que automatitzen tots aquests processos. Amb aquesta transformació s'han assolit nivells de flexibilitat i productivitat molt alts. Les tecnologies digitals han permès modularitzar el sistema de producció i integrar-lo en estructures en xarxa que faciliten la comunicació i la coordinació entre unitats, departaments i fins i tot fàbriques situades en zones molt distants.

Aquesta modularització ha comportat una desjerarquització del procés productiu i una entrada en aquest procés d'una dosi més elevada de creativitat en la mesura en què hi participen més agents. Per tant, les formes de productivitat esdevenen més variades, diversificades i adaptables. I hi predomina el valor de la innovació per damunt de qualsevol altra consideració.

2) Una nova divisió del treball

La situació que descriu el punt anterior comporta un canvi en la divisió de tasques i responsabilitats. Les tecnologies digitals promouen un creixement substancial de la desestandardització en les activitats productives, per la qual cosa els treballadors individuals són impel·lits a desenvolupar la sensibilitat i el coneixement que tenen en processos de creativitat constant. Apareix una "economia del coneixement" en l'organització del treball que implica els aspectes següents:

- El desenvolupament d'amplis sectors econòmics en què el treballador qualificat, l'activitat en grup i la preocupació per la qualitat esdevenen molt

importants i conviuen amb sectors en què encara predominen organitzacions amb esquemes fordistes.

- La clàssica divisió que imperava en el fordisme entre treballadors de coll blanc (oficines, direcció i gerència, entre d'altres) i de coll blau o granota (obrers) deixa pas a una divisió entre treballadors simbòlics (creatius, innovadors, etc.) i treballadors de serveis directes (conductors, reparadors, vigilants, neteja...).

3) Sensibilització per la dimensió humana en l'organització del treball

Les transformacions econòmiques i socials anteriors mostren que en el procés productiu del nostre present factors com la creativitat, la innovació cultural, el comportament cognitiu, la crítica, etc. hi tenen una gran participació. La vella força física que venia el treballador ha passat a ser força o valor mental. Dimensions com el pensament lògic, el judici inductiu, la percepció analítica, l'empatia, la comunicació, el lideratge, etc., actualment són presents en els processos de reclutament de treballadors.

Per tant, han aparegut formes culturals i cognitives que es consideren capital humà valuós i que estan associades al procés productiu i a la nova organització del treball. És a dir, treballar implica desenvolupar totes les característiques que s'han esmentat anteriorment; significa estar en un procés permanent d'adaptació i modulació, d'integració amb els canvis de l'entorn i d'alerta davant qualsevol innovació cultural o tecnològica.

Aquesta situació ha estat definida com un estadi nou del capitalisme i rep la denominació de *capitalisme cognitiu*.

La realitat del capitalisme cognitiu se sol definir a partir de les característiques següents:

- a) El capitalisme cognitiu descriu una situació en què el coneixement és el motor de l'economia.
- b) En el capitalisme cognitiu hi ha una producció de valors i matèries intangibles: novetat, creativitat, afecte, moda, gust, distinció, etc. Aquestes característiques deriven de les facultats relacionals de l'ésser humà.
- c) En el capitalisme cognitiu l'organització del treball es caracteritza per una estructura de xarxa i una transformació de les jerarquies tradicionals dins de la fàbrica. Apareixen les jerarquies horitzontals, el control entre iguals, etc.

Les empreses de publicitat o corporacions com Microsoft són bons exemples d'organitzacions en què el capitalisme cognitiu és una realitat. En aquestes empreses, els creatius són un grup de treballadors que tenen una situació de privilegi i tota l'estructura organitzacional s'orienta cap a l'estímul de l'activitat d'aquest grup.

d) En el capitalisme cognitiu la divisió del treball assumeix també característiques cognitives. És a dir, es basa en l'ús i l'accés diferenciat de diverses formes de coneixement. La relació de treball basat en la condició de precarietat, o bé el límit temporal i la mobilitat espacial de la prestació laboral és el paradigma bàsic de la forma de la relació entre capital i treball.

e) En el capitalisme cognitiu el procés d'acumulació es basa en l'explotació de dues noves tipologies d'economia d'escala: els processos d'aprenentatge i els processos de creació de xarxes.

f) La vida, el *bios*, es converteix en un valor per al capitalisme cognitiu. Es constitueix tota una bioeconomia centrada en el mercat de la salut, el cos, la vida sana, etc.

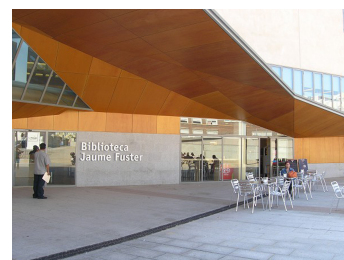
g) La distinció entre *treball abstracte* i *treball concret* tan típica en l'organització fordista es desdibuixa. Per exemple, la creació d'una manera de viure associada a un producte determinat que es realitza a les empreses de màrqueting es considera que és treball concret i treball abstracte alhora.

h) L'espai físic del procés productiu es transforma. La fàbrica perd força i apareixen altres espais per a realitzar aquest procés. Esdevé freqüent treballar a casa o en una oficina petita. En realitat, la xarxa que estableixen els dispositius digitals de comunicació és el veritable espai de treball.

i) El significat de la paraula *mercaderia* canvia i adquireix altres significats. D'entrada, el valor que té ja no es defineix pel temps de treball efectiu necessari sinó a partir de la capacitat de simbolització social que implica. El valor de qualsevol producte es comença a associar amb la capacitat que té per a representar símbols i valors immaterials. Per exemple, el valor d'un automòbil ja no es vincula amb el temps i l'esforç que requereix muntar-lo sinó que, a més a més, incorpora valors com la classe social o la forma de vida que simbolitza.

j) En el capitalisme cognitiu la plusvàlua ja no s'extreu a partir del temps i de la força de treball que ofereix el treballador. Ara, aquesta plusvàlua s'extreu a partir de la capacitat de creació. És a dir, el sistema guanya i acumula capacitat d'innovació i simbolització dels seus treballadors.

Com es desprèn d'aquesta llista de característiques, el capitalisme cognitiu implica una transformació que s'esdevé en tres dimensions del sistema econòmic: el tipus d'acumulació, la forma de producció i el tipus d'explotació o plusvàlua que s'extreu en el treball. El capitalisme mercantil es va basar en l'acumulació i el moviment de productes entre àrees geogràfiques llunyanes; el capitalisme industrial es va articular a partir de l'acumulació de mercaderies que es produïa a partir d'un esforç físic realitzat en l'espai de la fàbrica i, actualment, el capitalisme cognitiu apunta a un sistema econòmic que es caracteritza perquè



Biblioteca Jaume Fuster

l'objecte d'acumulació és el coneixement. Aquest és la base o la font de valor d'un producte i la dimensió en què es localitza tota la valorització del procés productiu.

Què és el capitalisme cognitiu?

- El coneixement és el motor de l'economia.
- Produeix elements intangibles: creativitat, maneres de pensar, formes de vida, etc.
- L'organització del treball equival a una estructura xarxa.
- La divisió del treball s'esdevé a partir de capacitats cognitives.
- L'economia està basada en l'aprenentatge i la construcció de xarxes.
- Apareix un mercat basat en la vida (salut, estètica...).
- No hi ha cap diferència entre el treball abstracte i el treball concret.
- La fàbrica deixa de ser l'espai privilegiat per a treballar.
- La mercaderia equival al producte més el valor simbòlic que té associat.
- La plusvàlua es troba en l'acumulació de creativitat.

1.5. Treball remunerat no estàndard

En apartats anteriors s'ha indicat que les transformacions de la nostra realitat social, econòmica i, especialment, de l'organització del treball impliquen una expansió del treball remunerat no estàndard i una reculada o declivi de l'estàndard. Entre les formes laborals considerades no estàndard destaquen les categories de treball a temps parcial, autoocupació o treball autònom, treball temporal o contractes de formació. En relació amb aquestes categories, alguns estudis han calculat que des dels anys noranta del segle XX, el treball remunerat no estàndard ha crescut fins a convertir-se en un terç de la força laboral que s'utilitza en les societats capitalistes.

El creixement del treball remunerat no estàndard és un canvi important que configura un tipus de societat diferent de la que es coneixia en les últimes dècades.

Segons les paraules de dos coneguts sociòlegs:

"A lo largo y ancho de todo el mundo, el trabajo flexible y la inseguridad en términos de contratación crecen más rápidamente que cualquier otra forma de trabajo".

Beck (2007, p. 84)

"La competición inducida y los rasgos tecnológicos que apuntan directamente a la flexibilidad permean la actual transformación de los acuerdos laborales".

Castells (2001, p. 282).

El contrast entre el treball remunerat estàndard i el no estàndard es pot resumir en els termes següents:

a) El treball remunerat estàndard està altament regulat i els seus termes se solen negociar de manera col·lectiva. En aquestes negociacions intervenen sindicats, la patronal, lleis estatals, regulacions internacionals, etc. Per contra, el no estàndard està desregulat o regulat d'una manera deficient i els termes en què es planteja es negocien individualment entre l'ocupador i l'empleat.

Lectura recomanada

Per ampliar informació sobre aquesta situació podeu consultar el magnífic llibre d'Ulrich Beck (2007). *Un Nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

b) El treball remunerat estàndard ha estat històricament concentrat en espais únics, en fàbriques, plantes de producció, etc. El treball implicava la definició d'una àrea geogràfica allunyada de l'espai domèstic. En el treball remunerat no estàndard la localització de l'activitat laboral varia. Es realitza en molts llocs que poden incloure la llar.

c) Els treballadors amb un contracte estàndard solien tenir una dedicació permanent o àmplia a l'activitat en qüestió. Els que tenien un contracte no estàndard operaven amb una dedicació variable i intermitent.

d) El treball remunerat estàndard pressuposava un model d'organització familiar que distingia entre un cònjuge (normalment masculí) que s'encarregava de sustentar la unitat familiar per mitjà de l'activitat que desenvolupava i un altre (generalment femení) que es dedicava a les activitats de la llar.

Les principals categories o modalitats de treball remunerat no estàndard són autoocupació o treball autònom, treball domèstic, treball temporal i treball remunerat informal. Cadascuna, al seu torn, implica un tipus específic de desestandardització del treball tal com l'hem conegut fins al moment. En les pàgines següents revisarem cadascun d'aquests processos de pèrdua d'estandardització.

1.5.1. Autoocupació o treball autònom: la desestandardització contractual

La categoria del treballador autònom està exactament a les antípodes del treballador amb un contracte laboral estàndard. La consideració que té en termes d'impostos, tributació a la Seguretat Social i avantatges socials és completament diferent. L'ocupador es limita a retribuir una activitat concreta i l'autònom ha d'autogestionar tots aquests elements per mitjà de companyies asseguradores privades.

Hi ha moltes modalitats d'autoocupació o treballadors autònoms. Hi ha els autònoms que ho són en termes de tributació i seguretat social però estan subcontractats per un ocupador i controlats directament per aquest. I, al contrari, també hi ha els que s'autoocupen i no estan sotmesos a cap control extern. Podem trobar treballadors autònoms que treballen mitja jornada sense ocupadors i els que treballen jornades completes en negocis propis; també, els que són contractats per una única empresa i els que venen els seus serveis a diverses companyies.

Sobre el paper, el tret distintiu d'un treballador autònom és precisament la independència, l'autonomia i el baix control extern que rep la realització de l'activitat laboral que duu a terme. No obstant això, aquesta distinció és com-

pletament teòrica, ja que l'autònom està sotmès, per exemple, a controls de qualitat en els casos en què és el seu propi ocupador i a la vigilància de supervisors quan l'ocupador és algú altre.

Des del final dels anys setanta del segle XX, aquesta modalitat d'organització laboral ha crescut exponencialment. Al començament dels anys vuitanta era un 7,5% en el context europeu, al principi dels noranta arribava al 12,5% i molts autors consideren que actualment constitueix un 20% del total de l'ocupació europea.

L'expansió de l'autoocupació se sol atribuir a tres tipus de factors diferents:

1) Factors econòmics

Entre els factors econòmics més importants destaquen els següents:

- La desindustrialització caracteritzada pel declivi de la fàbrica com a centre de treball i la caiguda de la producció de manufactures com a activitat principal de l'univers laboral.
- El creixement del sector de serveis que requereix una petita inversió per a desenvolupar un lloc de treball i promou, per tant, l'autoocupació.
- El desenvolupament de processos d'externalització (*outsourcing*) que porten moltes organitzacions a subcontractar una gran part de les tasques que realitzen.
- L'aparició en el postfordisme del fenomen de la producció a petita escala però amb una gran qualitat. Aquest tipus d'activitat econòmica afavoreix l'aparició de persones que amb pocs recursos desenvolupen una activitat laboral.
- Alguns autors sostenen que la desocupació massiva, situació que es va començar a conèixer als anys vuitanta a Europa, va estimular el fet que moltes persones apostessin per l'autoocupació com la manera d'accedir al mercat laboral.

2) Factors polítics

El principal factor polític que ha afavorit l'autoocupació com a modalitat laboral han estat les polítiques governamentals que alguns països del primer món van engegar als anys vuitanta del segle XX per a estimular l'autoocupació. Entre aquests països destaquen Alemanya, la Gran Bretanya, Itàlia, França i Espanya.

3) Factors socioculturals

Els factors socioculturals fan referència als canvis en les actituds i els comportaments cap al treball i l'ocupació que s'han desenvolupat al llarg de la segona meitat del segle XX. En aquests anys han emergit valors com l'autoconfiança, l'individualisme i l'assumpció de risc com a elements culturals que valoritzen l'activitat laboral i la converteixen en un terreny de desenvolupament personal. Aquests valors xoquen frontalment amb la cultura del col·lectivisme i la seguretat que imperava en l'etapa fordista. Convertir-se en cap d'un mateix ha estat un dels valors que s'han imposat amb força amb l'auge del neoliberalisme.

Dins del context europeu, Espanya és considerada un dels països amb una economia més dependent de l'autoocupació.

1.5.2. Treball a casa: la desestandardització espacial

Treballar a casa va ser la norma abans de l'arribada del capitalisme industrial. L'aparició de la fàbrica i la divisió del treball que comporta van fer necessari que els treballadors i els especialistes es trasl·ladesin de la llar a la fàbrica. Amb aquesta lògica, gradualment, el treball a la llar va disminuir i va aparèixer una distinció clara entre *lloc de treball* i *lloc de descans*. Malgrat això, és ben conegut que en amplis sectors del treball manual i que impliquen especialment l'activitat de les dones va perviure el treball a domicili en l'àmbit familiar.

Per exemple, en la indústria tèxtil i del calçat va existir la modalitat de treball a domicili fins ben entrat el segle XX.

El treball a casa, com altres formes de treball no estàndard, se superposa amb l'autoocupació i el treball temporal. No obstant això, la modalitat laboral que ara ens ocupa ha presentat tradicionalment un tret característic: ha estat un treball ocult, no reconegut i que atorgava un estatus social baix. Així, el treball a casa s'ha caracteritzat per una regulació legal pobra, el no-reconeixement de drets i uns salaris molt inferiors als que assenyala el mercat. Tot això ha convertit el treballador a casa en una figura extremament fràgil, precària i dependent de les variacions contextuals de l'economia.

Tal com succeïa amb l'autoocupació, el treball a casa ha crescut en les dues últimes dècades. Es considera que aquest auge s'explica per dos factors. El primer té a veure amb el desenvolupament i la implementació massiva de les tecnologies de la informació i la comunicació. I el segon fa referència als esmentats processos d'externalització que han engegat les noves estratègies d'organització empresarial. Tots dos apunten a una cerca per part dels ocupadors d'una reducció de costos i un increment en la productivitat.



Gravat renaixentista que representa un taller per a la fabricació de monedes. Font: http://elpais.com/diario/2003/09/28/sociedad/1064700003_740215.html



Convé recordar que el treball a casa ha estat reivindicat per algun discurs empresarial emfatitzant que té el gran avantatge de la flexibilitat temporal i l'estalvi econòmic, que comporta el no-desplaçament diari que implica normalment un lloc de treball estàndard. No obstant això, aquest discurs ha estat contestat per un gran nombre d'anàlisis que mostren el següent:

- El treball a casa continua essent realitzat principalment per dones. Això reforça la precarietat laboral de la dona i la clàssica distinció de gèneres.
- La flexibilitat temporal que ofereix aquesta modalitat es perd quan es realitzen les tasques a casa, ja que aquestes es barregen amb les activitats domèstiques de cura.
- Els salaris es mantenen per sota de la mitjana del mercat.
- Els ocupadors tendeixen a desenvolupar sistemes extra de control per supervisar el treball a casa, cosa que repercuteix en una pèrdua d'autonomia i flexibilitat.
- No es tenen drets associatius i protecció sindical davant la patronal.

1.5.3. Treball temporal: la desestandardització temporal

La definició més habitual de *treball temporal* fa referència a una activitat puntual o que es realitza en un interval de temps curt. Per tant, exigeix un tipus de contractació molt especial. Tal com succeïa amb les modalitats revisades anteriorment, aquesta ha crescut dràsticament en les últimes dècades.

Alguns estudis han associat el treball temporal amb l'aparició de nivells d'inseguretat i precarietat elevats. A més a més, aquesta modalitat afecta especialment les dones i la població immigrant. Salaris baixos, absència d'assegurances mèdiques o drets a pensions, manca de possibilitats de promoció o desenvolupament de carreres professionals, pèrdua d'avantatges socials, etc., són alguns dels problemes que d'una manera generalitzada afecten el treball temporal en totes les societats industrials.

1.5.4. Treball remunerat informal: la desestandardització total

Ja hem vist que alguns autors han documentat que el treball remunerat no estàndard ha crescut en les últimes dècades. I aquest creixement ha vist aparèixer una nova forma de desestandardització del treball remunerat, ens referim al treball informal. Aquest tipus de treball implica una desestandardització del treball en tots els aspectes: contractual, espacial i temporal.

Nomenclatura

El treball informal de vegades és anomenat *treball ocult, irregular, invisible, submergit*, etc.

En etapes prèvies a la Revolució Industrial, la informalitat era una característica important d'una gran part del treball remunerat. L'arribada del capitalisme industrial va transformar aquesta situació i va comportar un increment en l'estandardització i la formalització de l'activitat laboral que va culminar amb l'aparició de la idea d'estat del benestar. No obstant això, amb el declivi del fordisme i l'aparició del discurs de la flexibilitat, el treball informal ha tornat a aparèixer.

El treball remunerat informal cobreix una àmplia varietat de tasques en l'activitat econòmica. El trobem en gairebé tots els sectors: manufactures, productes de qualitat, etc. Suposa el màxim nivell de desprotecció per al treballador (no es té cap tipus de dret o protecció) i en la majoria de casos les activitats d'aquest tipus de treball són il·legals: es violen les lleis sobre pagament d'impostos i altres tipus de regulacions.

Alguns estudis apunten que aquest tipus de treball es concentra en companyies i empreses petites, moltes de tipus familiar, i afecta sobretot poblacions immigrants i joves. S'argumenta que hi ha diversos factors que potencien el desenvolupament d'aquesta modalitat laboral:

a) El primer factor és l'augment de processos de subcontractació i externalització. En aquests processos, les grans companyies subcontracten petites empreses per realitzar determinades tasques. I aquestes empreses, que no disposarien de mecanismes de control sobre les seves polítiques de contractació, reduirien costos per mitjà del treball remunerat informal.

b) El segon factor té a veure amb el paper de l'Estat. L'augment d'impostos, juntament amb l'increment dels nivells d'atur, incitaria sectors importants de la població a buscar activament aquest tipus de modalitat laboral.

c) El tercer factor estaria vinculat amb l'augment de la immigració. Aquest tipus de treballadors preferiria acollir-se a una modalitat que no tributa fiscalment en la mesura que els permet obtenir un nivell d'ingressos nets més elevat.

Alguns estudis¹ han intentat traçar un esquema amb les característiques de les localitats més propenses a desenvolupar treball remunerat informal. En aquest sentit, proposen una tipologia amb quatre tipus de localitats:

- Àrees en què existeixen o proliferen els petits negocis, familiars, intercanvis a petita escala, amb economia de subsistència, etc.

En són exemples les zones rurals o els suburbis a les ciutats.

- Àrees amb petits negocis centrats en la producció de productes amb una qualitat alta i que requereixen l'ús de tecnologia molt especialitzada.

⁽¹⁾El cas de Willians i Windebank (1998) és paradigmàtic.

N'és un exemple el complex de Silicon Valley.

- Àrees amb un alt nivell d'atur i econòmicament poc dotades.
- Àrees en què s'acumula població immigrant.

La idea que existeixen processos de desestandardització del treball es relaciona amb la que sosté que el fordisme va comportar una important regulació i estandardització del treball remunerat per mitjà de l'enfortiment de tres dimensions: el contracte laboral, el condicionament de l'espai de treball i la regulació de la jornada laboral. En la mesura en què el fordisme entra en crisi i es transformen aquestes dimensions s'inaugura un procés profund de desestandardització de l'activitat laboral que culmina amb la figura del treball remunerat informal.

L'autoocupació, el treball domèstic, el treball temporal i el treball remunerat informal constitueixen les categories més evidents d'aquest *continuum* de desregulació i desestandardització. Sens dubte, el paper de l'Estat ha estat rellevant en aquest procés. La majoria d'estats moderns han potenciat d'una manera o una altra alguna de les modalitats que hem esmentat més amunt. Això cal afegir un altre factor: la pèrdua de força de les organitzacions sindicals que s'esdevé paral·lelament al declivi del fordisme.

Efectivament, el fordisme és una modalitat d'organització del treball que facilita l'aparició i el creixement de les associacions sindicals. Compartir un mateix espai en les activitats laborals, compartir una jornada laboral llarga, identificar amb facilitat l'ocupador i els mecanismes de control que es desenvolupen sobre el treball, compartir unes condicions contractuals, etc. són elements que històricament han facilitat la consciència de tenir problemes comuns, l'associacionisme i el desenvolupament dels sindicats.

La caiguda del fordisme i l'arribada de noves modalitats laborals transforma les condicions esmentades. Es deslocalitza l'espai de treball, es fragmenta la jornada laboral, els contractes esdevenen pactes individualitzats... En definitiva, és més difícil adquirir consciència de tenir un problema comú i d'organitzar-se per vindicar drets col·lectius.

2. El treball no remunerat

Durant l'auge del capitalisme industrial en països com la Gran Bretanya o França, l'absència de restriccions sobre qui podia ser contractat i qui no i per quant de temps va oferir a les dones l'oportunitat de treballar fora de casa. En aquesta etapa, moltes dones van treballar fora de la llar i no és fins que, gradualment, un seguit de mesures pràctiques i ideològiques van limitar l'ocupació de les dones i els infants que la dona no torna a desenvolupar el paper de treballadora domèstica.

La divisió del treball que es va configurar amb el desenvolupament del capitalisme va comportar una especialització de gèneres. L'home va quedar assignat a l'àmbit del treball remunerat fora de la llar i la dona, al treball no remunerat dins de casa. L'efecte immediat d'aquesta especialització va ser que es va reafirmar una relació d'autoritat marcada pel gènere, en què l'home esdevenia cap de família i la dona es limitava a les tasques de cura i reproducció.

L'emergència d'una concepció del treball dominant amb un èmfasi important en el treball remunerat fora de la llar al llarg del segle XIX va convertir el treball no remunerat en una activitat invisible, no reconeguda i aliena a qualsevol consideració social i política. Les treballadores domèstiques eren considerades unitats econòmicament actives, però només en la mesura en què s'assumia que la seva activitat tenia alguna cosa a veure amb la producció i l'intercanvi de béns en el mercat. Qualsevol tasca aliena a aquesta relació amb el mercat quedava fora de l'àmbit de definició del concepte *laboral*. Per aquesta raó, la dona gradualment queda al marge de l'activitat laboral i perd el reconeixement de les activitats que duu a terme com a contribucions a l'activitat econòmica del col·lectiu a què pertany.

Les activitats desenvolupades en l'àmbit familiar, bàsicament per la dona i els infants, es consideren el nucli essencial del treball no remunerat. A aquesta categoria se sol afegir moltes vegades el treball voluntari –que se sol desenvolupar en institucions socials de suport, organitzacions no governamentals (ONG), associacions religioses, etc. Aquestes activitats se solen considerar part d'una economia social que pertany al tercer sector i que es desenvolupa de manera aliena a les dutes a terme amb ànim de lucre per part d'organitzacions privades i a les desenvolupades sense ànim de lucre per part d'organitzacions públiques (cooperatives, mútues, etc.). No obstant això, molts autors consideren que actualment és extremament difícil diferenciar entre el sector del treball voluntari i les organitzacions públiques que operen sense ànim de lucre.



Imatge de Càritas. Font: http://www.caritas.es/multimedia_imagenes.aspx

El treball voluntari i el sector no lucratiu, en general, té origen en les comunitats d'amics, els grups d'autoajuda, els col·lectius religiosos antialcohol, etc., que van proliferar durant el segle XIX i es van estendre per tot Europa i els Estats Units.

Com assenyala M. Ángeles Durán (2012), fins fa poc temps el treball no remunerat ha estat invisible per als legisladors. Al nostre país no apareix en els convenis col·lectius, gairebé no hi ha jurisprudència sobre aquest tipus de treball i no forma part ni de les competències dels inspectors de treball ni dels tribunals laborals.

Normalment, ni el treball domèstic ni el treball voluntari s'inclouen en les estadístiques laborals que elaboren les diferents nacions i institucions globals. No obstant això, mentre que el treball domèstic ha estat l'epicentre de nombroses recerques en les últimes dècades, el treball voluntari continua infraanalitzat en les ciències socials.

La crítica feminista amb la denúncia que fa de la no-valorització del treball de la dona s'ha convertit en un dels motors principals de la recerca social sobre el treball domèstic i les activitats de cura.

2.1. Treball domèstic no remunerat

El treball domèstic no remunerat tendeix a associar-se amb nocions com les de *cura* o *empleades de la llar* i invariablement s'associa amb una activitat que realitzen les dones. Aquesta associació entre treball a la llar i gènere femení prové de mitjan segle XIX i no ha estat fins fa poques dècades que les ciències socials ho han començat a analitzar com una modalitat laboral de ple dret.

Es considera que el primer estudi acadèmic rigorós realitzat sobre treball domèstic no remunerat es va dur a terme als Estats Units als anys setanta. En aquest estudi es van analitzar dades de la dècada dels anys cinquanta i seixanta per a establir, sobre una mostra de 568 dones, amb edats compreses entre els dinou i els vuitanta-quatre anys, quant de temps treballaven a casa, quin tipus de tasques realitzaven i com les organitzaven.

Aquest estudi va establir que el treball domèstic no remunerat tenia un estatus social baix, cosa que es devia a la falta de remuneració i a la forma d'accés: el matrimoni o la cohabitació. A més a més, van constatar que la marca de gènere era important: només les dones se'n responsabilitzaven. El baix estatus del treball domèstic no remunerat es reflectia en el fet que les dones entrevistades

utilitzaven expressions despectives quan definien la seva activitat. De la mateixa manera, dones que no treballaven a la llar es referien al treball domèstic en els termes de “treball avorrit”, “treball per a persones sense interès”, etc.

Des d'aquest primer estudi s'han realitzat un gran nombre de recerques. Una tendència interessant en aquestes recerques ha consistit a avaluar el treball domèstic no remunerat en els mateixos termes en què s'avalua el treball remunerat. És a dir, utilitzant les mateixes dimensions que s'empren per a valorar si el treball remunerat és més o menys alienant. Aquestes dimensions normalment són: poder de gestió sobre l'activitat, significat d'aquesta, aïllament social i autodistanciamment de l'obligació laboral.

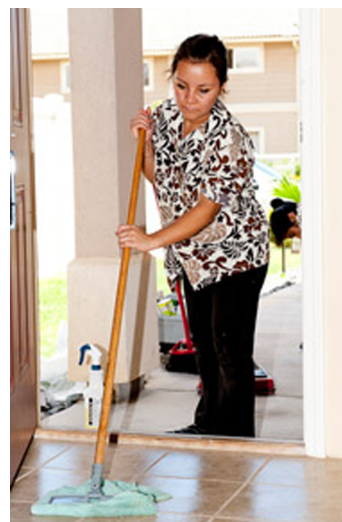
Les dades empíriques sobre el treball domèstic mostren que el poder de control exercit sobre l'activitat laboral i la seva realització és altament valorat per les mestresses de casa. Aquesta llibertat en relació amb qualsevol interferència es valora per sobre de la situació en el treball remunerat fora de la llar. No obstant això, l'autonomia de què es gaudeix, per a altres autors, és més teòrica que real. Diversos factors modulen aquesta autonomia idíl·lica:

- La cura dels fills crea demandes que no poden ser ignorades i modulen la llibertat organitzativa del treball domèstic.
- La feina del marit o de la parella també estableix demandes que alteren l'autonomia del treball domèstic.

Les proves sobre el significat que adquireix el treball domèstic també són contradictòries. En alguns estudis en què s'han realitzat entrevistes en profunditat amb mestresses de casa s'observa una valoració important del treball realitzat –es parla de responsabilitat, autorealització i felicitat– i, en d'altres, les mateixes tasques domèstiques són qualificades com a repetitives, absurdes i empobradores. Altres estudis han aclarit que les tasques descrites de manera més positiva són les que fan referència a la cura dels fills i que el grau d'insatisfacció que expressen moltes mestresses de casa és molt semblant al que expressen treballadors que realitzen la seva activitat en modalitats laborals com la cadena de muntatge.

En la majoria de recerques socials apareix un denominador comú: el treball domèstic s'associa amb l'aïllament social. No és rellevant que unes activitats es defineixin com a gratificants i unes altres no; en qualsevol cas, totes contribueixen a la sensació d'allunyament del món i de les relacions socials i a l'aparició d'empobriment intel·lectual.

Finalment, en relació amb l'autodistanciamment, els estudis mostren que aquest és generalitzat entre les mestresses de casa i apareix quan fa diversos anys que es realitza el mateix tipus de treball no remunerat. L'autodistanciamment és una mesura que avalua la implicació i el significat que s'atorga a l'activitat realit-



zada. En el cas de dones que treballen a casa sense remuneració, les tasques realitzades es converteixen en rituals repetitius que es duen a terme sense cap tipus d'interès o implicació.

En línies generals, per a molts autors el treball domèstic no remunerat s'ha de considerar alienant. És a dir, la persona no hi troba realitzades cap de les seves capacitats o desitjos d'expressió i creixement personal i la seva execució reiterada porta a situacions de frustració, aïllament social i desvaloració de la vida quotidiana. Per a uns altres, en canvi, aquesta conclusió no és evident. Algunes persones dedicades exclusivament a feines domèstiques s'hi senten realitzades i desenvolupen estratègies (reunions de veïns, associacions d'amics, etc.) per a pal·liar el problema de l'aïllament social.



2.1.1. Condicions i tecnologia del treball domèstic

Els estudis sobre el temps de treball de les mestresses de casa es remunten a la dècada dels anys vint del segle XX. Aquests treballs mostren que no hi ha cap diferència en el temps que s'utilitzava en les feines de la llar en aquesta època i el que s'empra avui. Es calcula que es realitza una mitjana de seixanta hores (Vanek, 1980) i que excedeix sistemàticament el temps que duu a terme un treballador estàndard.

Aquests treballs mostren que l'entrada a la llar de tecnologia elèctrica (rentadora, rentavaixel·la, etc.) no ha representat cap variació substancial en la reducció del temps de treball a la llar. El que ha succeït realment és que el format d'aquestes activitats ha canviat. Es realitzen més activitats i s'ha incrementat la productivitat i el rendiment en les feines de la llar. És a dir, si abans es realitzava una bugada a la setmana, ara se'n fan dues o tres. De fet, un estudi realitzat recentment amb una àmplia mostra de mestresses de casa va mostrar que la quantitat i la qualitat del temps de treball es va incrementar amb l'arribada de les tecnologies domèstiques (Bittman i altres, 2004).

L'explicació que s'ha ofert d'aquest fet paradoxal consisteix a mostrar que s'ha produït una redistribució del temps emprat en les diferents activitats domèstiques. Per exemple, mentre que el temps que s'empra per a cuinar s'ha reduït notablement, el que s'utilitza a comprar o la cura dels fills s'ha disparat. Per a alguns analistes, aquest increment del temps que es destina a les compres, que inclou el desplaçament, reflecteix una estratègia per a alleujar l'aïllament social que hem vist que provoca sistemàticament el treball domèstic. De la mateixa manera, l'augment del temps emprat en la cura de la descendència mostraria la transformació que ha experimentat la nostra societat, que ha esdevingut cada vegada més centrada en la cura dels fills (Boulton, 1983).

L'anàlisi de l'impacte de les tecnologies en el treball domèstic és una línia de treball clàssic que, no obstant això, presenta diversos problemes:

- En primer lloc hi ha una dificultat metodològica. És enormement complex dividir les hores de treball realitzades al llarg del dia en franges de temps que siguin mesurables i comparables. Així, mentre que una persona pot donar més importància a una sèrie d'activitats en un moment determinat del dia, una altra pot no fer-ho. De la mateixa manera, les persones encarregades de les feines de la llar solen organitzar la seva activitat seguint patrons molt particulars i diferenciats entre ells. Això en dificulta la comparació.
- És molt complicat aïllar l'impacte temporal que representa una tecnologia específica, per exemple, la introducció de la rentadora, del que incorpora una altra tecnologia concreta i relacionada amb la primera, per exemple, l'assecadora. Els temps emprats en la utilització de cadascuna es relacionen i barregen de manera que és difícil diferenciar-los i establir patrons de mesura per a cada innovació tècnica.
- Els desenvolupaments tecnològics no es produeixen en el buit social. Normalment, els avenços tecnològics estan relacionats amb el desenvolupament d'altres factors socials. Per exemple, la incorporació de la rentadora es relaciona directament amb l'augment de persones que conviuen en una llar i amb la quantitat de treball domèstic que generen o amb l'increment d'hores que aquest nombre de persones passen a casa abans que al carrer.

2.1.2. El gènere i la divisió del treball domèstic

Una teoria important que relaciona el desenvolupament del capitalisme industrial amb el canvi en el patró de treball domèstic és la tesi de la família simètrica desenvolupada per Young i Willmott als anys setanta del segle XX. Aquesta tesi proposa una seqüència històrica caracteritzada per quatre estadis:

- 1) La família preindustrial, en què els homes i les dones treballen junts com una unitat de producció.
- 2) La família de la Revolució Industrial, caracteritzada per una segregació física i social i desigualtats laborals entre els homes i les dones.
- 3) La família industrial, molt menys segregada, que s'observa al segle XX amb l'avenç de la industrialització.
- 4) La família amb formats i organitzacions múltiples del segle XXI, en què la distribució del treball domèstic varia molt segons el gènere. Tant els homes com les dones s'ocupen igual d'aquest tipus de treball i hi ha una certa simetria en les responsabilitats de cada gènere.

En la fase dos i en menor grau en la fase tres, som davant el clàssic model del cap de família home que s'ocupa d'obtenir un sou i deixa les responsabilitats de la llar en mans de la dona. En aquesta fase hi ha unes diferències de rols clares i mentre que l'àmbit públic pertany a l'home, l'àmbit domèstic i la cura corresponen a la dona.

En la fase tres i en la fase quatre, aquest model clàssic esmentat experimenta una transformació profunda, que comença a les classes mitjanes i s'estén a les treballadores. S'hi observa que l'home passa a realitzar més activitats domèstiques i la dona ocupa massivament el mercat laboral. Òbviament, el model recull tendències més que realitats absolutes i segons la zona geogràfica i el país s'hi observen unes diferències notables.

Els factors que expliquen aquesta transformació són diversos:

- a) Migracions. Els moviments de població obliguen a subvertir el model anterior. Les dones i els homes intercanvien els seus rols tradicionals i n'adquireixen uns altres de nous.
- b) Creixement de l'estat del benestar, que afavoreix polítiques d'igualtat de gènere.
- c) Desenvolupament de noves tecnologies.
- d) Auge del moviment feminista i de la lluita pels drets de la dona.

La tesi de la família simètrica ha estat denunciada recentment per diversos autors. S'argumenta el següent:

- a) No té una prova empírica contundent que l'avalii. De fet, molts estudis mostren que si bé el model és explicatiu i recull el que ha succeït en les classes mitjanes, en les classes treballadores i socialment menys afavorides no s'observa la tendència a la ruptura dels rols de gènere.
- b) Hi ha encara valors culturals molt arrelats i tradicions que mantenen la diferència tradicional de rols i frenen l'avenç d'una família realment simètrica.
- c) La incorporació massiva de la dona al mercat laboral no ha reduït el temps que es dedica a la llar. De fet, ha duplicat la càrrega de responsabilitat de la dona perquè, a més de l'activitat fora de casa, continua mantenint les responsabilitats de la llar i de la cura de la descendència.

Alguns autors (Morris, 1990) suggereixen que la persistent participació dominant de la dona en l'àmbit del treball domèstic es deu a tres factors que no s'aconsegueixen trencar o pal·liar:



- **Constreyniments institucionals:** un mercat laboral en què les dones encara ocupen una posició secundària i s'afavoreix que l'home sigui el cap de família que surt de casa per treballar.
- **Constreyniments normatius:** polítiques estatals que pressuposen que l'home és qui treballa fora; per exemple, el nombre escàs de places de guarderia dona per fet que l'home és qui sistemàticament treballa fora de casa i la dona només de manera esporàdica.
- **Relacions de poder desiguals a l'interior de la llar:** dins la llar encara perviuen dinàmiques en què el rol de l'home es considera més valuós i superior que el de la dona. La problemàtica de la violència domèstica i de gènere és una mostra de la prevalença d'aquestes relacions de poder.

2.1.3. Externalització del treball domèstic

En les últimes dècades s'ha observat la generalització d'un fenomen que va ser marca distintiva de les classes acomodades: l'externalització del treball domèstic mitjançant la contractació de treballadors de la llar. Això comporta la substitució d'una activitat no remunerada per una activitat o treball remunerat (netejadors, cuidadors de nens, etc.). Aquesta modalitat s'ha estès a les classes mitjanes i també s'observa en alguns casos en la classe treballadora.

L'aparició o l'increment d'aquest fenomen es relaciona amb l'entrada massiva de la dona en el mercat laboral. No obstant això, continuen quedant en mans de la dona, i gairebé mai en les de l'home, les tasques de supervisar i coordinar l'externalització del treball domèstic. De la mateixa manera, els diferents estudis concorden a l'hora de mostrar que les persones que es fan càrrec dels contractes laborals que implica l'externalització són gairebé sempre dones i normalment pertanyen a poblacions de migrants. Reben un salari que sol estar per sota de la mitjana del mercat i entrarien en alguna de les categories que hem vist en apartats anteriors de treball remunerat no estàndard.

2.1.4. La realitat espanyola: estructura del treball remunerat i domèstic segons el gènere

Segons un estudi de Carlos Prieto, Ramón Ramos i Javier Callejo (2008), la taxa d'activitat a partir de l'EPA del segon trimestre del 2005 es distribuïa segons un percentatge que atribuïa un 68,4% d'activitat als homes i un 45,9% a les dones. Com s'observa, entre tots dos gèneres hi ha una diferència en la taxa d'activitat de gairebé vint-i-tres punts. Malgrat que la diferència és important, s'ha anat reduint gradualment els últims anys. Els mateixos autors assenyalen que el 1995 s'observaven percentatges del 62,6% i el 36,1%, respectivament. Així, la taxa d'activitat masculina és constant al llarg de tots aquests anys i la femenina creix.

EPA

L'EPA (Enquesta de població activa) és un estudi estadístic que realitza trimestralment l'Estat i la finalitat del qual és recollir dades sobre el mercat de treball. S'utilitza per a calcular la taxa d'atur tal com la defineix l'Organització Internacional del Treball (OIT).

L'estat civil és una variable important que modula les dades anteriors. La taxa d'activitat, per exemple, és més elevada en el cas de les dones solteres que en les casades. Fa unes quantes dècades, a l'Estat espanyol l'activitat professional de les dones casades era una cosa anormal i la normalitat era que es dediqués a les activitats de la llar. Avui, la dona casada s'ha tornat més activa econòmicament, sense que això signifiqui, com ja hem esmentat, que es dediqui menys a les feines de la llar.

La taula següent, elaborada pels autors que hem esmentat anteriorment, mostra la distribució de les taxes d'activitat en diversos països europeus el 2005:

	Espanya	França	Regne Unit	Suècia
Homes	80,9%	75,1%	81,9%	80,9%
Dones	58,3%	64,5%	68,8%	76,3%

Alguns autors (Flaquer, 2004) assenyalen que les dones espanyoles es dediquen molt menys que la resta de les dones europees a una activitat professional a causa d'un fenomen anomenat *familiarisme*. El caràcter familiarista del nostre sistema de benestar consisteix a atorgar a la família un paper important en la provisió de benestar de les persones i en una divisió de tasques que atorga a la dona la responsabilitat sobre la família.

Aquest fenomen esdevé clarament visible si es té en compte el percentatge sobre el PIB de la despesa pública familiar a Espanya i el que es troba en altres països de la Unió Europea. L'Estat espanyol gasta un 0,8 del PIB; en canvi França hi dedica un 2,7, Suècia un 2,9 i el Regne Unit un 1,8. Com assenyalen Prieto, Ramos i Callejo (2008), el caràcter familiarista del sistema espanyol implica una distribució molt desigual entre les responsabilitats que adquireixen l'home i la dona. Mentre que el primer es dedica majoritàriament al treball remunerat, la segona ho fa al no remunerat i més concretament al domèstic.

María Ángeles Durán (2012) ha anomenat *gegant amagat* el fenomen del treball no remunerat. No apareix en les xifres i en els quadres macroeconòmics, i no sol formar part de les polítiques nacionals. No obstant això, la dimensió que té en països com el nostre és tremenda.

El 1995, durant la Conferència de la Dona celebrada a Pequín, l'ONU va cridar l'atenció sobre la importància del treball no remunerat. Tots els països participants, incloent-hi Espanya, van acceptar modificar el seu marc macroeconòmic per incloure un compte satèl·lit annex a la comptabilitat nacional dedicada al treball no remunerat. A Espanya no s'ha arribat a fer. "La raó és que la consciència hi era, però no hi havia eines per a detectar i valorar el treball no remunerat".

Al nostre país, com hem vist, el treball no remunerat se centra en la cura o l'alimentació, però el percentatge més alt es concentra en la prestació de cures a tercers i, dins d'aquesta activitat, es pot establir una altra classificació per destinataris: infants, malalts i gent gran sans que requereixen atenció. Durán estima que el temps que els homes espanyols (un 72%) dediquen anualment al treball no remunerat de caràcter material estaria entorn de les 730 hores, excloent-hi la cura d'altres persones. El 46% de les dones hi dedica aquest temps, però la resta, la majoria, hi dedica més hores. En el grup específic de les mestresses de casa, la dedicació al treball no remunerat excepte la cura està entre les 1.461 i les 2.190 hores a l'any per al 29%, seguida per un 27% que hi arriben a destinar entre 2.190 i 2.920 hores anuals.

El quadre següent, extret dels treballs de Durán, mostra la distribució d'hores setmanals dedicades a diferents activitats segons la comunitat autònoma:

Comunitat autònoma	Treball remunerat	Treball no remunerat	Estudi	Trajectes	Temps lliure	Voluntariat
Andalusia	18,03	27,13	3,15	7,83	31,84	0,75
Aragó	20,30	26,78	2,07	7,79	34,70	0,60
Astúries (Principat d')	16,69	26,14	2,83	7,07	34,48	0,43
Illes Balears	23,01	26,49	1,44	10,07	30,84	0,33
Canàries	20,85	26,41	2,09	8,77	30,93	0,59
Cantàbria	19,75	20,87	2,68	6,57	35,84	0,55
Castella i Lleó	19,43	25,46	2,11	7,44	35,54	0,71
Castella - la Manxa	20,54	26,71	2,17	6,73	32,72	0,80
Catalunya	22,71	26,17	2,13	8,53	29,28	0,41
Comunitat Valenciana	21,16	25,57	2,48	8,00	32,64	0,65
Extremadura	17,43	27,11	3,21	6,31	35,09	0,72
Galícia	19,56	26,94	2,42	6,99	30,66	0,80
Madrid (Comunitat de)	22,14	24,47	3,05	8,99	32,05	0,58
Múrcia (Regió de)	20,43	25,00	2,49	7,61	32,29	0,36
Navarra (Com. Foral de)	21,75	24,18	2,08	7,11	33,59	0,84
País Basc	18,70	25,67	2,78	7,34	36,53	0,51
La Rioja	22,90	25,15	1,82	6,54	33,85	0,59
Ceuta i Melilla	17,86	25,01	1,73	7,12	32,36	1,19
Total	20,39	25,97	2,56	7,95	32,25	0,61

Es refereix als temps mitjans reals de dedicació de tota la població que té més de divuit anys. Font: elaboració de Durán i Rogero sobre les microdades de l'Enquesta de l'ús del temps a Espanya, 2002-2003 (Institut Nacional d'Estadística).

En la situació espanyola, una variable fonamental en relació amb el treball no remunerat i, en concret, amb el domèstic, és la demogràfica. El nostre país pateix un procés en què hi ha una població envellida que veu progressivament limitada la seva autonomia per a realitzar activitats quotidianes i que requereix cada vegada més la cura per part de persones del seu entorn. El quadre següent mostra la transferència d'activitats a conseqüència del procés esmentat:

Activitat	Edat	Persona que realitza l'activitat				
		Entrevistat	Cònjuge	Fill o un altre familiar amb qui conviu	Familiars o veïns amb qui no conviu	Empleat/ada de la llar familiar
Rentar la roba	65-69	53,8	38,0	1,8	0,5	3,0
	85 i +	23,1	10,9	36,8	9,3	16,4
Fer petites reparacions	65-69	49,6	21,9	9,0	9,3	0,2
	85 i +	10,7	2,5	40,5	25,0	4,0
Anar a comprar	65-69	60,1	26,8	3,3	1,3	0,9
	85 i +	22,4	7,7	42,9	12,2	9,3
Netejar	65-69	50,9	34,8	2,9	0,2	6,8
	85 i +	14,0	9,1	34,0	11,3	27,1
Fer gestions	65-69	64,3	22,7	6,5	2,0	0,1
	85 i +	22,6	4,0	45,7	20,3	3,7
Cuinar	65-69	57,1	37,3	1,8	0,5	0,8
	85 i +	31,7	12,0	35,3	7,2	10,7
Tenir cura de membres de la llar malalts	65-69	43,8	20,1	3,7	2,5	0,5
	85 i +	9,2	7,1	44,6	5,4	5,8

Font: elaboració de M. A. Durán sobre dades del CIS de l'Enquesta de condicions de vida de les persones grans, 2006. 2.755 entrevistes (no s'han reproduït "d'altres" ni "sense resposta" perquè són molt reduïdes).

La taula anterior mostra la importància que està adquirint a l'Estat espanyol el treball dedicat a la cura. Segons una enquesta del CIS del 2009, també esmentada en els estudis de Durán, el 10% dels adults espanyols cuida persones malaltes o discapacitades. Entre els cuidadors predominen les dones (12%) enfront del 6,5% d'homes, i la majoria es concentra en edats compreses entre els cinquanta i els seixanta-quatre anys.

El treball dedicat a la cura se superposa àmpliament amb una altra gran categoria d'anàlisi de l'activitat laboral no estàndard, que és el treball voluntari no remunerat.

2.2. Treball voluntari no remunerat

El treball voluntari no remunerat es defineix com qualsevol activitat que implica una dedicació àmplia de temps reiterada, no remunerada i amb l'objectiu de beneficiar normalment terceres persones, la comunitat o l'entorn en què es viu. Se sol distingir entre un treball voluntari formal i un d'informal. En essència, el primer no està remunerat i implica un lliurament de temps de manera desinteressada. En la mesura en què el treball voluntari es realitza lliurement, en teoria permet triar què, quan i amb quina freqüència es realitza. D'aquesta manera, es defineix en oposició a qualsevol altre tipus de treball remunerat.

El treball voluntari informal tampoc sol estar remunerat i normalment implica reciprocitat entre els amics, els veïns o algun tipus d'obligació de parentiu o familiaritat. Per aquesta raó, normalment s'exclou de les anàlisis del treball voluntari.

La proporció d'adults implicats en el treball voluntari formal i en l'informal varia segons els diferents països d'Europa. Algunes dades indiquen que el formal és més abundant en països del nord com el Regne Unit, Suècia o Dinamarca i l'informal, en països de la riba mediterrània com Grècia, Itàlia o Espanya. Aquests estudis també estimen que el temps dedicat a aquest tipus de treball coincideix en la majoria dels països de la Unió Europea i seria dues o tres hores aproximadament a la setmana.

S'ha observat en altres estudis que hi ha diferències a partir de la variable *classe social*. Com més alta és la classe social a què es pertany més probable és la participació en un treball voluntari formal; en les classes treballadores el més habitual és el treball voluntari informal. De la mateixa manera, s'ha observat que és més habitual realitzar un treball voluntari quan s'és un treballador actiu que quan no es té cap feina remunerada. És a dir, l'índex de persones a l'atur que fan algun treball voluntari és sistemàticament petit en tots els països de la Unió Europea.

El treball voluntari té relació amb debats tan importants en la nostra societat actual com el referent a l'envelliment de la població. Habitualment s'insisteix en el cost econòmic que representa una població cada vegada més envellida a la Unió Europea, sense tenir en compte el fet que les persones jubilades fan una contribució enorme en l'àmbit del treball voluntari.

Els principals centres d'activitat en aquest tipus de modalitat laboral són l'esport, l'educació, la religió, la salut i la comunitat. En el cas de l'esport, els homes són més actius i nombrosos i en les altres activitats preval la intervenció de la dona. El principal tipus d'activitat sol ser la cerca de finançament, l'organització d'esdeveniments, el suport en determinades activitats o la informació.

La marca de gènere en el treball voluntari sense remuneració queda palesa en el fet que la dona està sobrerrepresentada en totes les activitats que tenen a veure amb la cura. Aquest aspecte reflecteix un tret cultural en què, com diuen Finch i Groves (1983):

“Tot això és el resultat de la designació cultural de les dones com a cuidadores [...] les esposes tenen cura dels marits, les mares dels fills amb diversitat funcional i les filles dels pares envellits o germans amb diversitat funcional. De la mateixa manera, la cura és realitzada per veïnes i voluntàries abans que per veïns i voluntaris”.

Òbviament, aquest fet incrementa la càrrega de treball domèstic que suporta la dona i empobreix tant les seves condicions laborals com les socials. A més a més, potencia la subordinació econòmica en relació amb la seva parella. En definitiva, és un tipus d'activitat que reforça la distribució tradicional dels gèneres.

Recentment, molts autors han començat a reclamar que es consideri el treball voluntari no remunerat en l'àmbit de la cura com un treball que implica un rendiment econòmic, ja sigui per a la comunitat o l'Estat. També s'ha de considerar que és una activitat física i emocional intensa que desgasta la persona, pot generar aïllament i implica un dispendi de recursos per a les persones que realitzen el treball voluntari.

F. Wright va dur a terme uns estudis que es consideren pioners i clàssics en el tema que ens ocupa i que van mostrar que si una dona combina el treball de cura no remunerat amb una jornada laboral remunerada fora de casa hi ha moltes probabilitats que experimenti una tensió considerable entre totes dues activitats. Amb el temps, aquesta tensió deriva en problemes psicològics i en estrès.

Algunes recerques han analitzat els motius que porten certes persones a realitzar treball voluntari remunerat. I s'han trobat diferències a partir de la variable *edat*. Així, els voluntaris joves insisteixen molt en l'oportunitat d'aprendre noves habilitats que implica l'activitat voluntària, mentre que el voluntariat en la tercera edat manifesta una preocupació per atendre mancances de la comunitat. És a dir, s'estableix un eix instrumentalisme-altruisme segons l'edat de les persones que duen a terme un treball voluntari: els joves es posicionen en el primer extrem i els més grans en el segon.

Alguns sociòlegs² han teoritzat aquesta diferència de motivacions segons l'edat en el treball voluntari a partir de la tesi d'una transformació en les nostres societats modernes. Així, per a Beck, ens hem mogut des d'un estadi incipient o primigeni de la modernitat en què els individus fixen les seves motivacions per a col·laborar i treballar voluntàriament en les necessitats de la família, la comunitat o el veïnat, fins a una modernitat tardana o reflexiva en què els

⁽²⁾Ulrick Beck n'és un bon exemple.

subjectes fonamenten les seves activitats de col·laboració en decisions personals relacionades amb l'aprenentatge i el desenvolupament professional o individual.

Ulrick Beck ha proposat distingir entre una **primera modernització**, que s'esdevé al llarg de la industrialització i la creació de la societat de masses, i una **segona modernització**, pròpia d'una societat que tendeix a la globalització i es troba en un desenvolupament tecnològic constant. En l'era industrial, l'estructura cultural i social era la família; posteriorment, aquesta estructura es trenca i dona pas a un procés intens d'individualització. Això és l'efecte del domini del neoliberalisme econòmic.

Lectura recomanada

Per ampliar informació sobre aquest tema podeu consultar: Ulrick Beck (2006). *La Europa cosmopolita. Sociedad y política en la segunda modernidad*. Barcelona: Paidós.

Sigui com vulgui, les recerques que s'han dut a terme sobre el treball voluntari apunten que les característiques d'aquest tipus de treball estan canviant. Així, la cultura del voluntariat col·lectiu sembla que està més arrelada en identitats religioses, en variables de classe i gènere, i és típica dels primers estadis de la modernització de la societat. En l'estadi actual de globalització, els vincles són més individuals i el voluntari es fonamenta en condicions més pragmàtiques d'elecció, el compromís és menys durador i l'organització tendeix a l'horitzontalitat i la democràcia.

Voluntariat clàssic	Voluntariat reflexiu
Motivat per la comunitat, la família, la classe, etc.	Motivat per qüestions individuals.
Organitzat jeràrquicament.	Poc jerarquitzat, estructures democràtiques.
Hi ha un compromís a llarg termini.	Hi ha un compromís a curt termini.

3. Classe, gènere, etnicitat i treball

El debat sobre el treball i les condicions de realització sempre porta a un malentès. La paraula *laboral* habitualment fa referència a una activitat individual. És a dir, quan es pronuncia es pensa immediatament en una persona que fa un esforç individual i n'obté de manera justa o injusta una recompensa. Tanmateix, aquesta imatge és completament errònia. El treball és una activitat social, col·lectiva, i no pas un esforç personal i aïllat. No hi ha ningú que estigui sol en l'àmbit laboral, i el que a primera vista semblen activitats individuals, escollides lliurement i sense condicionants, en realitat són dimensions complexes en què s'encreuen diferents variables socials i culturals; tres de les més importants són la classe, el gènere i el component ètnic.

Aquestes variables faciliten o dificulten la nostra activitat laboral. Permeten que accedim a determinats segments del mercat i inhibeixen que accedim plenament a uns altres. Per exemple, un home blanc de classe mitjana podria donar per fet que la seva carrera professional es deu completament als esforços individuals que ha fet. No obstant això, si mira al seu voltant i es fixa en el que succeeix amb persones que intenten desenvolupar la seva mateixa carrera però tenen un altre gènere, raça o pertanyen a una altra classe social, descobrirà una realitat molt diferent. Entendrà que hi ha forces socials que ens impulsen o no en el terreny laboral; que ens ajuden o ens posen obstacles. Comprendrà que la relació entre les decisions lliures i personals en el que té a veure amb el nostre futur és un terreny en què intervenen altres variables, cosa que de vegades redueix el marge de decisió i en alguns casos l'elimina completament.

Un dels condicionants esmentats que s'ha analitzat tradicionalment en la sociopsicologia del treball ha estat la classe social.

3.1. Classe, ocupació i desigualtat

Com hem explicat en els primers apartats d'aquest mòdul, la classe social és una de les grans variables que van utilitzar els pioners en l'anàlisi del treball a l'hora de considerar les modalitats i les implicacions que tenia per a la realitat social. Així, tant en el cas de Marx com de Weber, la classe hi és permanentment present quan parlem de treball.

Malgrat les dificultats de definició que implica el concepte, alguns estudis mostren que una gran part de les poblacions dels països de la Unió Europea consideren que les seves societats estan estructurades per la classe; no obstant això, i de manera paradoxal, aquests mateixos informants normalment tenen dificultats per a situar-se ells mateixos en alguna classe social. Per tant, la classe social és un concepte que té un caràcter eteri important. Percebem que existeix,

Reflexió

Recordeu que Marx va definir les classes socials a partir de la possessió o la falta de mitjans de producció i que Weber va insistir que era millor definir-les a partir de la relació que tenien amb el mercat i les dinàmiques d'aquest.

que hi ha diferències en les nostres societats i que no tots els ciutadans tenen accés al mateix tipus de recursos materials, educatius i simbòlics. Però també tenim dificultat per a establir un límit clar entre aquests grups i les classes.

Més enllà de la definició que oferim del concepte, sembla clar que la classe social està relacionada amb diversos elements:

- En primer lloc, amb l'accés al mercat laboral. Molts treballs mostren que les persones que pertanyen a famílies acomodades i, per tant, es pressuposa que a classes socials amb recursos, accedeixen amb més facilitat a determinades feines i sectors del mercat laboral. Aquest avantatge d'oportunitats es tradueix també en els ingressos i els avantatges rebuts.
- En segon lloc, es relaciona amb un sistema de distribució de riquesa per mitjà de les polítiques d'impostos i taxes. Les classes acomodades gaudeixen d'avantatges en la mesura en què el pagament d'impostos i la recepció de beneficis fiscals està relacionat amb formats que van més enllà del sistema de retenció a partir de la nòmina. Fundacions, exempcions fiscals per diversos motius, etc. són algunes de les eines que beneficien una classe i no són a l'abast d'una altra.
- En tercer lloc, els beneficis que ofereix l'estat del benestar arriben amb més facilitat a unes classes que a unes altres.

3.1.1. Conflicte de classe

El conflicte de classe en l'acció industrial ha estat un tema d'anàlisi típic en la sociopsicologia del treball. La modalitat d'acció que anomenem *vaga*, al seu torn, apareix com l'epicentre d'aquestes anàlisis.

El nombre de treballs sobre absentisme, sabotatges, vaga de zel, etc., que també es consideren modalitats de conflicte de classe, és escàs si es compara amb les pàgines que hi ha dedicades a les vagues. La vaga es defineix com qualsevol aturada de l'activitat laboral a causa de disputes industrials que impliquen quantitats superiors a deu persones i tenen una durada d'almenys una jornada laboral.

Les vagues poden ser oficials, quan són declarades seguint un procediment establert pel dret laboral, o no oficials, si es realitzen sense tenir en compte aquest procediment. El dret de vaga a l'Estat espanyol es recull en l'article 28.2 de la Constitució espanyola. Aquest article assenyala la necessitat de promulgar una llei que reguli l'exercici d'aquest dret i estableixi les garanties que es requereixen per a assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat. Aquesta llei, que la Constitució exigeix, no s'ha elaborat mai, i en absència seva es recorre al Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, de relacions de treball, que, malgrat els anys que han passat, continua essent l'única norma



Vaga de ferroviaris

legal en què es fonamenta l'exercici d'aquest dret i, ara com ara, la que serveix als tribunals per a pronunciar-se sobre les qüestions que se sotmeten al seu judici en aquest àmbit.

Aquest Reial decret llei limita la vaga a l'àmbit de les empreses, un cop esgotats els procediments de negociació col·lectiva, i en l'article 11 estableix clarament que la vaga és il·legal "quan s'iniciï o se sostingui per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats".

Es considera que hi ha diversos tipus de vaga laboral:

- **Vaga de zel.** Es produeix quan s'apliquen de manera extremament rigorosa les disposicions reglamentàries i la feina es fa a poc a poc per a disminuir el rendiment.
- **Vaga de braços caiguts.** Es realitza al lloc de treball i consisteix a ocupar-lo però romandre-hi inactiu.
- **Vaga general.** Es defineix com la vaga que s'estén a totes les activitats laborals, afecta el conjunt de treballadors i fins i tot altres estaments socials (estudiants, jubilats, etc.).
- **Vaga salvatge.** Opera com a inactivitat que no compleix cap requisit legal o administratiu.

L'efecte d'una vaga se sol mesurar a partir de la pèrdua de producció. No obstant això, no sempre és una mesura encertada, ja que la producció es pot salvar amb un increment d'aquesta els dies anteriors o posteriors a l'aturada de l'activitat laboral. Darrerament, alguns autors tendeixen a avaluar els efectes de les vagues de manera indirecta. Així, es considera que una vaga és més eficaç si afecta o frena la producció d'altres empreses o sectors; és a dir, una vaga és més reeixida com més parcel·les de la vida social atura durant un temps determinat. Per aquesta raó, la vaga ha canviat de forma d'expressió en l'últim mig segle. Originàriament, els treballadors que es declaraven en vaga es concentraven davant la porta de la fàbrica o en l'espai de treball; actualment ho poden fer en qualsevol lloc (davant d'una seu governamental, tancant un accés viari, etc.).

Habitualment, s'han relacionat les vagues amb la força de les institucions sindicals. Aquest fenomen és especialment important a l'Estat espanyol, ja que té unes estructures sindicals rellevants i són presents en una gran part dels sectors productius. No obstant això, el fenomen de la dessindicalització també afecta el nostre país i no és exagerat afirmar que la força sindical s'ha reduït enormement en les últimes dècades.

En aquest sentit, en els darrers anys molts analistes han qüestionat que el fenomen de la vaga sigui un bon indicador de la força sindical o del conflicte de classe, i qüestionen la utilitat del concepte de *classe* per a analitzar els fenòmens que es generen entorn del treball en les nostres societats actuals. La desestandardització contractual i la transformació en l'organització dels sistemes empresarials han dissolt la classe treballadora en un gran nombre de diferents grups de treballadors que comparteixen pocs interessos i que sovint tenen enormes dificultats per a coordinar una acció col·lectiva eficient.

Recentment, autors com Manuel Castells sostenen que els moviments socials són els nous agents capaços de promoure vagues i activitats de protesta col·lectiva, i substituirien el paper dels vells sindicats i altres col·lectius laborals.

3.2. Gènere i treball

Com hem vist en apartats anteriors, les desigualtats de gènere són omnipresents en l'àmbit laboral. Tant el treball remunerat com el no remunerat mostren patrons constants de diferències entre gèneres.

A l'Estat espanyol es calcula que, en el mateix tipus d'activitat laboral, hi pot haver una diferència de fins a un 25% en el sou que rep un treballador segons si és un home o una dona.

En les últimes dècades ha estat denunciada profusament, sobretot pels diferents moviments feministes, l'absència o invisibilitat de la problemàtica del gènere en les perspectives teòriques sobre el treball. Efectivament, aquests enfocaments han defugit de manera sistemàtica aquest tema, han considerat que era irrellevant o han plantejat que el gènere era un problema secundari o derivat de la subordinació de classes. Des dels moviments feministes s'ha recuperat aquest tema i s'ha plantejat que qualsevol anàlisi rigorosa del fenomen laboral està obligada a atendre la problemàtica que representa la relació entre gènere i treball.

La segregació d'homes i dones en feines diferents (segregació horitzontal) i la distinció entre els gèneres a partir de patrons d'autoritat (segregació vertical) són habituals en el nostre mercat laboral. Aquests patrons segueixen tres coordenades:

- No hi ha sectors ocupacionals en què s'aconsegueixi la plena igualtat de gènere.
- Els gèneres no es distribueixen en el mercat laboral de manera atzarosa: les dones predominen en l'educació, la neteja, la restauració o la cura i els

homes en les enginyeries, les advocacions, la construcció, la mecànica, el transport o l'exèrcit.

- Hi ha una connexió molt forta entre feines relacionades amb l'àmbit domèstic i una remuneració pobra.

Per tant, es pot parlar d'una doble desigualtat: la que es produeix en els treballs que ocupen homes i dones i les diferències salarials que s'estableixen en la realització de les mateixes activitats laborals.

A les tres coordenades anteriors, cal afegir-n'hi una quarta: les diferents oportunitats d'accés que tenen els homes i les dones quan decideixen entrar al mercat laboral. La maternitat o les responsabilitats familiars són factors que limiten o frenen, per exemple, l'accés de les dones.

Per trencar les coordenades esmentades s'han realitzat diverses propostes. Aquí revisarem les de l'anomenada *economia feminista*.

3.2.1. Economia feminista

L'economia feminista pretén superar la dicotomia entre treball i no treball i la tensió entre treball remunerat i treball domèstic. En aquest sentit, es planteja que qualsevol activitat que formi part de la sostenibilitat de la vida s'ha de considerar treball.

Amb aquesta redefinició es recuperen un gran nombre de tasques fins ara invisibles i que ni tan sols s'inclouen en la categoria de *treball domèstic*.

Per exemple, es recuperen activitats com els treballs de serveis de suport, en viatges, educació, etc., el treball corporal que implica l'exercici, el manteniment de l'aspecte físic, el part i, per descomptat, tota la diversitat de tasques relacionades amb els treballs de cura.

Efectivament, l'economia feminista recupera com a categoria central de la seva anàlisi **la cura** i tot el que envolta la seva realització. Mentre que el concepte de *treball domèstic* destacava la dimensió material dels treballs no remunerats de les dones, el treball de cura comprèn aquestes dimensions però, a més a més, destaca per damunt d'aquestes les facetes afectiva i relacional implicades en les accions en qüestió.

La noció de *treball de cura* considera que en parlar de treball es fa referència a una dimensió material i a una altra d'immaterial que estan inextricablement relacionades, i la referència a l'una sempre porta a l'altra. De la mateixa manera, el concepte inclou tasques remunerades i no remunerades i mostra que el treball de les dones no respecta i ultrapassa els límits entre mercat i família o

Lectura recomanada

La breu presentació de l'economia feminista que fem en aquestes pàgines es basa en l'excel·lent treball d'Amalia Pérez Orozco titulat *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2006.

entre mercat i vida. En aquesta línia, l'economia feminista ofereix dues definicions de *treball de cura*: una primera que assenyalava la motivació per l'activitat i una segona que se centra en el contingut de les activitats que es duen a terme.

1) Motivació per l'activitat

Des d'aquesta perspectiva, el treball de cura és el treball que es realitza per afecte o per un sentit de responsabilitat i no espera una remuneració immediata. Els motius d'aquest tipus d'activitat són l'altruisme, la reciprocitat i la responsabilitat. Per tant, des d'aquesta concepció del treball es trenca amb els aspectes següents:

- Amb la lògica de l'*homo economicus*, que limita la definició del treball al terreny de la remuneració econòmica.
- Amb el supòsit que l'egoisme, el desig i la necessitat d'obtenir alguna cosa a canvi, una recompensa, és el vector que defineix la nostra activitat laboral.
- Amb l'individualisme que marca sistemàticament els discursos sobre el treball. En el cas de la cura, es treballa per als altres i pensant en la comunitat o en la família abans que en l'individu.

“El cuidado es la satisfacción de las responsabilidades que la sociedad adscribe a la gente en función de su posición social y de sus relaciones. Por tanto, los cuidados en tanto que responsabilidades están directamente vinculados a las normas sociales y a las identidades”.

Pérez (2006, p. 179)

Des d'aquest punt de vista no s'ha de confondre la introducció de les responsabilitats i obligacions socials marcades pel gènere amb l'autosacrifici pel benestar dels altres que algunes concepcions de la cura, com ara les religioses, assenyalen. Així, quan des del discurs catòlic s'assenyala que entre els valors fonamentals que estan relacionats amb la vida concreta de la dona hi ha el que s'ha anomenat *capacitat d'acolliment dels altres* s'estableix una anàlisi en què la cura va més enllà de la motivació social i esdevé una essència, una destinació definitòria de la dona que no deixa de ser una mística de la cura completament opressiva per a la dona.

2) Contingut de l'activitat

El treball de cura es defineix com un manteniment i gestió diaris de la vida que permet la sostenibilitat material i afectiva de les persones. Aquesta definició trenca amb els aspectes següents:

- Amb la dicotomia entre *autonomia* i *dependència* que caracteritza sovint la concepció de la cura. Entendre la cura a partir del seu contingut implica associar-la a una definició social, d'interdependència amb el desenvolupa-

ment normal del cicle de vida i no amb la situació individual d'una persona malalta o mancada d'alguna dimensió vital.

- Amb la dicotomia entre *persona que cuida* i *persona cuidada*. Si tots necessitem cures i tots estem implicats en la seva definició es perd el sentit d'establir la diferència entre qui cuida i qui és cuidat.

Definir la cura a partir del seu contingut no significa que no s'accepti que la necessitat de cura es viu de manera diversa en situacions vitals diferenciades. S'accepta que de vegades una persona necessita cura intensiva i especialitzada que implica un esforç físic per part d'una altra persona, temps o coneixement especialitzat.

Tant en el cas de la definició a partir de la motivació com a partir de la necessitat es trenca amb dues grans dicotomies que caracteritzen les anàlisis clàssiques sobre el treball; són la dicotomia entre *egoisme* i *altruisme* i la dicotomia entre *autonomia* i *dependència*. En el primer cas es reconeix que la cura es defineix a partir de requisits socials i normatius i en el segon, a partir de la interdependència necessària que s'estableix en l'esdevenir natural del cicle vital.

Un altre element interessant de l'economia feminista que cal revisar és la proposta que fa d'una EPA³ alternativa que mesuri el treball no remunerat.

Les propostes d'aquesta nova EPA són les següents:

- Passar d'utilitzar la persona com a unitat d'anàlisi a utilitzar la llar. Per a això es partiria d'un qüestionari sobre les activitats que es realitzen a la llar i s'interpel·laria tots els integrants de la llar en qüestió.
- Transformar algunes categories bàsiques del qüestionari individual que es fa servir normalment. Això es faria per a eliminar biaixos androcèntrics i per a observar i analitzar els espais intermedis entre les dicotomies *activitat* i *inactivitat*, *ocupació* i *desocupació*, etc.
- Adjuntar un qüestionari en profunditat sobre el treball familiar domèstic. Inclouria un diari d'usos del temps que permetria recollir la realització simultània de diverses tasques i, per tant, la intensificació del treball. Aquest aspecte es defuig sistemàticament en l'EPA tradicional i és àmpliament reclamat pels crítics d'aquest instrument de mesura.
- Diferenciar la realització de les tasques i la gestió i organització d'aquestes.
- Enquestes en profunditat per a captar aspectes subjectius relacionats amb l'activitat laboral i que no s'obtenen en les enquestes tradicionals. Així, les dades sobre ocupabilitat es complementarien amb valoracions subjectives, cultures del treball, etc.



⁽³⁾Com ja hem indicat, EPA és la sigla d'*enquesta de població activa*. Com a metodologia emprà bàsicament el qüestionari tancat i com a objectiu bàsic té la determinació del percentatge de població ocupada i desocupada.

Referència bibliogràfica

La proposta apareix àmpliament descrita a: Cristina Carasco (2002). *Tiempos, trabajos y géneros*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

L'EPA alternativa estableix la llar com a element organitzador de la vida i focus principal de l'activitat laboral. De la mateixa manera, es planteja que la comprensió de les diverses estratègies de vida és el que permet una anàlisi més rica del fenomen laboral i no la seva definició en els termes individuals de subjectes que treballen o estan aturats o a partir del tipus d'activitat laboral realitzada. Per tant, s'ofereix una anàlisi del treball en un sentit global; se'n fa la descomposició en un gran nombre d'activitats a partir de les estratègies que desenvolupen les llars per a garantir la sostenibilitat de la vida; se'n duu a terme l'anàlisi a partir dels diferents usos temporals que realitzen els integrants d'una llar, i se n'ofereix la comprensió a partir dels canvis en el mercat laboral, els quals impliquen canvis en les cures i en la reorganització de la vida de la llar.



En resum, l'economia feminista desplaça la centralitat del mercat en l'anàlisi del treball i situa el problema de la sostenibilitat de la vida en aquesta posició. Segons Carrasco, això implica una revolució en la mirada que fem sobre l'àmbit laboral:

“Centrarse explícitamente en la forma en que cada sociedad resuelve sus problemas de sostenimiento de la vida humana ofrece sin duda una nueva perspectiva sobre la organización social y permite hacer visible toda aquella parte del proceso que tiende a estar implícito y que habitualmente no se nombra [...] permite recuperar todos los procesos de trabajo, nombrar a quiénes asumen la responsabilidad del cuidado de la vida, estudiar las relaciones de género y de poder y, en consecuencia, analizar cómo se estructuran los tiempos de trabajo y de vida de los distintos sectores de la población”.

Carrasco (2002, p. 12-13)

3.3. Etnicitat i treball

Com hem esmentat anteriorment, el treball no és una activitat individual la definició i els efectes de la qual tenen relació exclusivament amb les persones i amb els seus esforços i habilitats. Hi ha variables socials que condicionen la relació entre *individu* i *treball*. Fins ara hem parlat de dues d'aquestes variables: la classe i el gènere. No obstant això, hi ha una altra variable que també és molt important; ens referim a la raça o d'una manera més genèrica al tema de l'etnicitat.

La paraula *raça* és un terme pejoratiu que molts investigadors socials qüestionen i prefereixen no utilitzar. No hi ha proves científiques que avalin l'existència de grups racials més enllà del color de la pell o petites diferències físiques. Per tant, aquests investigadors consideren que continuar utilitzant el terme és caure en el parany de l'existència de grups racials i incórrer en un tipus de racisme subtil. Per aquesta raó es proposa com a alternativa el concepte *etnicitat*, que fa referència a una dimensió cultural abans que física i assenyala que moltes persones són discriminades més per la seva procedència cultural que pels atributs físics que tenen. Nosaltres ens adherim a aquest corrent de pensament i preferim utilitzar el segon terme abans que el primer.

La majoria d'anàlisis sobre la relació entre el mercat laboral i l'etnicitat treballen amb el model del “mercat de treball dual”. Segons aquest model, el mercat laboral es divideix en primari i secundari. El mercat primari fa referència a les activitats laborals de direcció, coordinació, feines ben remunerades, que exigeixen un alt grau de coneixement, etc. El mercat secundari es refereix a llocs de treball que requereixen poques habilitats o destreses, estan mal remun-

nerats i presenten una taxa de desprotecció elevada. Doncs bé, la variable *etnicitat* mostraria que el mercat secundari presenta un biaix en què abunden les minories ètniques. A més a més, el tipus de contractació disponible per a aquestes es basaria en el treball temporal i a temps parcial. La mobilitat entre tots dos mercats és una altra variable que indicaria que les minories tenen un accés més difícil i escàs al mercat primari.

Per bé que les minories ètniques graviten sobre el mercat de treball secundari, alguns analistes sostenen que la variable que s'observa amb més força en la distinció entre un mercat primari i un de secundari és el gènere.

Una altra característica important del mercat secundari és l'alt grau d'inseguretat i, en concret, l'impacte desastrós que l'atur de llarga durada té sobre les minories ètniques. De manera sistemàtica i com a tret estructural, s'observa que en aquests col·lectius l'atur supera en més d'un 50% el dels grups majoritaris.

És cert, no obstant això, que hi ha diferències importants entre les diverses minories ètniques. Per raons històriques, el seu accés a l'educació i al mercat laboral pot diferir d'una manera sorprenent. Per exemple, en el cas espanyol el col·lectiu gitano ha tingut tradicionalment uns nivells d'atur molt elevats. Actualment, grups ètnics com el marroquí o el subsaharià tenen unes condicions laborals i d'accés al mercat molt més difícils que les que presenten minories com les formades per ciutadans de la Xina o el Pakistan.

3.3.1. Migració i mercat de treball

Un tòpic àmpliament estès que apareix quan s'analitza la relació entre *mercat de treball* i *minories ètniques* és el que planteja un conflicte entre immigració i disponibilitat laboral al país receptor d'aquesta. És a dir, es considera que els efectius migrants competeixen pels mateixos recursos laborals que els no migrants i, per tant, els nousvinguts redueixen el grau de disponibilitat d'aquests per als ciutadans locals.

Això és simplement un lloc comú que diversos estudis han desmentit àmpliament. Aquests estudis mostren els aspectes següents:

- El fenomen de la immigració es concentra en societats que presenten un excedent de llocs de treball que no cobreix la població autòctona.
- Quan es redueix aquest excedent, es redueix el fenomen de la immigració.
- La immigració és una font de riquesa en el sentit que genera més llocs de treball, imposats al país d'origen, i un capital humà que aprofita el país

Lectura recomanada

Un dels estudis més complets és el de Hawkins (1989) sobre el fenomen de la immigració en països com el Canadà i Austràlia.

receptor sense haver tingut els costos d'educació, formació i salut associats a la cura de la infància.

- Les persones immigrants se situen en el mercat secundari i no solen competir pels llocs de treball als quals accedeix la població autòctona.

Un aspecte important relacionat amb l'etnicitat i les diferents oportunitats d'accés al mercat laboral és la selecció de personal o reclutament. Alguns estudis han mostrat que en aquests processos de selecció es presenta sistemàticament un biaix que beneficia els treballadors locals, blancs en el cas de les nostres societats, enfront dels que pertanyen a alguna minoria ètnica.

Les recerques de Jowell i Prescott-Clarke (1970) i Smith (1977) es consideren clàssiques i concloents en aquesta temàtica. En els seus treballs creaven artificialment processos de selecció pels quals contractaven seleccionadors professionals. Una vegada articulats el procés hi presentaven parells de persones que eren còmplices de l'investigador. Aquestes parelles tenien exactament el mateix grau de competències, currículum, experiència professional, interès i motivació pel lloc de treball fictici. L'única diferència entre aquestes persones era la procedència ètnica. Un dels participants sempre era blanc i l'altre era d'alguna minoria ètnica. Els resultats que van obtenir mostren que sistemàticament apareix un biaix a partir del qual es beneficia la persona blanca.

Aquestes recerques van ser la base d'un polèmic documental que la BBC va rodar a Bristol el 1988 i que va mostrar que hi havia un alt grau de discriminació racial en la selecció de personal de moltes empreses. Aquesta discriminació s'amagava darrere certes decisions liberals: dret a escollir amb qui es treballa, un grau de competències més elevat segons la raça, etc.

En aquest sentit, és interessant valorar el paper que han tingut els sindicats en la lluita per la igualtat ètnica en el mercat laboral. Tradicionalment, els grans sindicats europeus han prioritzat en la seva denúncia les diferències de gènere i classe per damunt de les ètniques. I no ha estat fins fa amb prou feines dues dècades que aquestes organitzacions s'han preocupat realment per una integració laboral ètnica igualitària.

Actualment, algunes institucions sindicals insisteixen que el racisme dels treballadors blancs està subordinat, i generat, pels imperatius de la forma específica de producció que representa el capitalisme. Atès que les minories ètniques normalment reben salaris més baixos que els dels treballadors blancs, el sistema afavoriria l'existència de bosses de treballadors provinents de minories ètniques mal remunerats amb un objectiu triple:

- 1) Reduir el volum dels costos de producció.
- 2) Utilitzar l'existència d'aquestes bosses com a amenaça o pressió perquè no pugin més els salaris dels treballadors locals o autòctons.
- 3) Desenvolupar una estratègia de gestió empresarial que divideix el col·lectiu dels treballadors.

Hi ha un cert acord general a considerar que hi ha dues grans estratègies d'exclusió del mercat laboral:

- En primer lloc tenim una acció d'exclusió desenvolupada per alguns grups socials que tenen quotes de poder important en el mercat i que no permeten que altres grups accedeixin a aquests nivells de control. Aquesta exclusió es realitza tenint en compte diferències socials o culturals.
- En segon lloc podem trobar directament polítiques d'exclusió destinades específicament a determinats grups (dones, minories ètniques, etc.).

En tots dos casos es pot parlar de la instauració d'una espècie de racisme institucional. En aquest, un grup –en les nostres societats generalment és una part de la població blanca– pot no adoptar de manera oberta o reconeguda pràctiques racistes, però indirectament, per mitjà dels processos de selecció o de polítiques de promoció, pot potenciar la promoció de les persones que responen a imatge i semblança seva.

En el racisme institucionalitzat no seria exactament correcte parlar d'una consciència racista que privilegia un grup davant d'un altre. És a dir, no podríem afirmar que un col·lectiu defensa amb coneixement de causa els privilegis que té i reconeix que perjudica els altres. Més aviat, estariem davant una sèrie de pràctiques quotidianes, que es relacionen amb el dia a dia, en què sistemàticament es privilegia un grup i se situen altres grups en posicions secundàries o menys afavorides.

Aquest tipus de racisme és subtil, minúscul i difícil de detectar i combatre. És el racisme que considera que la responsabilitat en les empreses és un tema que interessa més als homes que a les dones o que els blancs tenen més competències per a dedicar-se a l'organització que altres minories ètniques. O el que planteja que el ritme és una cosa que porten a la sang alguns col·lectius...

Convé recordar que les ciències socials utilitzen tres termes per a referir-se a les relacions desiguals entre grups: *prejudici*, *discriminació* i *estereotip*.

El prejudici és una actitud generalment negativa cap als membres d'un grup pel fet de pertànyer a un grup. L'essència d'aquesta actitud és que es produeix no per les característiques de la persona sinó per la seva pertinença grupal. La discriminació es refereix a les pràctiques específiques, al comportament dirigit contra l'individu que és objecte del prejudici. Els estereotips fan referència a les imatges rígides que tenim de l'altre, a un conjunt de coneixements i creences sobre els grups socials que gairebé sempre tenen una naturalesa negativa.

En resum, classe, gènere i etnicitat són dimensions que modulen la relació que tenim amb el treball. L'anàlisi d'aquestes dimensions és important per a comprendre que la realitat laboral de les nostres societats forma tant un determinat tipus de ciutadà com de col·lectiu.

Resum

Tres dels pioners que van iniciar l'anàlisi sistemàtica del fenomen del treball van ser Marx, Weber i Durkheim. Malgrat les diferències que separen les seves propostes, tots van coincidir en un element essencial: el treball constitueix en el nostre present històric l'eix que articula les nostres societats i les nostres identitats individuals. A partir de les seves propostes s'han desenvolupat altres teories que han insistit en elements eludits per aquests clàssics. Per exemple, s'ha emfatitzat la necessitat d'humanitzar les condicions laborals per a reduir el conflicte social a les fàbriques i augmentar la productivitat. De la mateixa manera, s'ha mostrat que l'activitat laboral és productora de matrius culturals i simbòliques. S'ha assenyalat que el context productiu es pot entendre a partir d'una racionalitat tecnològica desenvolupada per l'organització que entra en col·lisió amb un tipus de pràctica duta a terme pels treballadors i, així mateix, s'ha defensat que els espais laborals són dispositius de control i disciplinabilització del subjecte.

Un element històric que caracteritza la nostra manera d'entendre i organitzar el treball és el fordisme. Aquesta innovació organitzativa va significar una estandardització de l'activitat productiva. Va introduir el control del temps, la divisió de tasques, l'especialització... Però va significar moltes més coses. Amb el fordisme van arribar avantatges socials relacionats amb el món laboral, una reorganització de la nostra vida quotidiana i una reestructuració dels espais de treball. El fordisme va significar, en poques paraules, l'esbós d'una realitat laboral que ha estat caracteritzat com el nostre passat immediat.

La crisi del fordisme ha donat pas a noves modalitats organitzatives del treball com poden ser el neofordisme i el postfordisme. Tal com va succeir amb el primer, aquests darrers són molt més que simples canvis en la realitat productiva; donen lloc a transformacions socials i culturals. Noves maneres d'entendre l'espai laboral, nous tipus de contractacions, problemes socials fins ara no coneguts, etc. De la mateixa manera, la crisi del fordisme sembla que ha deixat pas a un nou tipus de capitalisme que no és el mercantil, tampoc l'industrial i ni tan sols el financer. Ens referim al capitalisme cognitiu. Aquest designa un tipus de realitat productiva en què les mercaderies que es produeixen, s'intercanvien, es compren i es venen són elements com el coneixement, la creativitat o la representació simbòlica.

Aquesta nova realitat ha comportat un procés de desestandardització del treball remunerat. Han aparegut figures com el treballador autònom, que trenca amb la idea de contracte fordista a llarg termini; el treball domèstic, que altera la distribució de relacions entre *espai laboral* i *llar*; el treball temporal, que in-

fringeix els estrictes ritmes productius que va dictar el fordisme i, finalment, el treball remunerat informal, que implica una alteració absoluta del treball estàndard tal com l'hem conegut fins al moment present.

El fordisme remet a un tipus de treball remunerat i altament estandarditzat. No obstant això, aquesta modalitat productiva sempre ha estat acompanyada d'una altra que fins fa poc temps no ha rebut una atenció sistemàtica per part de les ciències socials i humanes. Ens referim al treball no remunerat.

El treball no remunerat ha constituït una realitat silenciada i invisibilitzada. Les dones i la població migrant han estat els principals agents que l'han dut a terme i la seva condició de precarietat ha estat sempre un tema de debat. Per diferents raons, el treball no remunerat ha augmentat actualment i la seva anàlisi és una urgència si volem comprendre realment el paper que té en l'articulació de les nostres societats actuals.

Treball remunerat i treball no remunerat són activitats en què intervenen i s'encreuen dimensions com la classe, el gènere i l'etnicitat. Aquests fenòmens mostren que no tots els individus tenen les mateixes oportunitats d'accedir al mercat laboral, retribucions idèntiques, un reconeixement semblant o fins i tot una valoració justa del seu acompliment. L'examen sistemàtic i científic del treball quedaria esbiaixat i es perdria una bona part de les característiques que en defineixen la realitat si no es tinguessin en compte aquestes tres dimensions.

Glossari

capitalisme *m* Mètode o manera d'organitzar la producció i l'activitat econòmica caracteritzat per la recerca del màxim benefici possible a partir de mitjans formalment pacífics. De totes maneres, el sistema capitalista desborda les fronteres del que és purament econòmic i esdevé un sistema social i ideològic, és a dir, una manera de viure i d'entendre la realitat.

capitalisme cognitiu *m* Estadi actual del capitalisme en què, a diferència del capitalisme mercantil, industrial i financer, les mercaderies que s'empren i la plusvàlua estan relacionades amb fenòmens com la creativitat i la producció de coneixement i símbols.

economia feminista *f* Alternativa als plantejaments econòmics canònics elaborada per una part dels moviments feministes les principals propostes de la qual consisteixen a considerar el treball una activitat col·lectiva que té a veure amb el desplegament i el desenvolupament de la dimensió vital de l'ésser humà i no amb paràmetres exclusivament egoistes i economicistes.

fordisme *m* Sistema de producció que apareix a mitjan segle XX i que planteja l'especialització del producte i del treballador, i la sobreproducció, com a eines per a reduir costos. Si es produeix un producte de manera massiva, l'excedent forçarà la reducció de preus i, per tant, hi podran accedir més persones. El fordisme va buscar ampliar el nombre de persones que participaven en el joc capitalista.

industrialització *f* Fenomen que s'inicia al final del Renaixement i que implica una organització de les manufactures a gran escala, mobilitzant tecnologies específiques i grans masses d'individus.

neofordisme *m* Sistema d'organització de la producció que sorgeix després de la crisi del fordisme i implica una adaptació i una revisió dels plantejaments fordistes, però no un trencament.

teoria crítica *f* Conjunt de propostes ideològiques que s'inspiren en les formulacions marxistes segons les quals la vida quotidiana està escindida en una racionalitat sistèmica, instrumental o tecnològica que està al servei de les institucions, les organitzacions i la planificació racional del treball i en una racionalitat quotidiana o del món de la vida que es defineix espontàniament a partir de les microinteraccions diàries de l'ésser humà i entre els objectius de la qual hi ha resistir i subvertir l'acció inhumana de la racionalitat sistèmica.

treball no remunerat *m* Activitat productiva que es realitza sense rebre cap compensació o recompensa econòmica.

treball remunerat *m* Activitat productiva que es realitza a canvi d'una recompensa o compensació econòmica.

postfordisme *m* Sistema d'organització de la producció que apareix després de la crisi del fordisme i que implica una ruptura total i radical amb els principis d'aquest.

postmodernisme *m* Moviment filosòfic i cultural que apareix als anys vuitanta del segle XX la màxima principal del qual és que no hi ha grans relats o veritats que d'una manera legítima siguin vàlids per a tots els éssers humans, sinó que la veritat és una qüestió relativa a la cultura i la història. Aquest moviment de pensament en el món del treball adquireix forma de crítica als plantejaments clàssics que trobaven en el desenvolupament laboral un mecanisme de realització i creixement de l'ésser humà.

racionalització *f* Procés històric i cultural que s'inicia en el Renaixement i que es caracteritza per la substitució de les veritats religioses com a fonament del món i de l'experiència humana per les veritats que ofereixen la ciència, la tecnologia i els procediments burocràtics.

Bibliografia

- Aaltio, L. i Mills, A. (Ed.). (2002). *Gender, identity and the culture of organizations*. London: Routledge.
- Alcover, C. et al. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Beck, U. (2006). *La Europa cosmopolítica. Sociedad y política en la segunda modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. i Beck-Gernsheim, E. (2008). *Generación global*. Barcelona: Paidós.
- Berardi, F. (Bifo) (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Bittman, M. et al. (2004). Appliances and their impact: the ownership of domestic technology and time spent on household work. *British Journal of Sociology*, 55 (3), 401-423.
- Boulton, M. G. (1983). *On being a mother. A study of women with pre-school children*. London: Tavistock.
- Carrasco, C., Borderías, C., i Torns, T. (Ed.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castells, M. (2001). *La Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información. Vol. II: El poder de la identidad*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información. Vol. III: Fin de Milenio*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Curcio, R. (2005). *La empresa total*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Durán, M. A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Finch, J. i Groves, D. (Ed.). (1983). *A labour of love: women, work and caring*. London: Routledge.
- Giddens, A. (1977). *El capitalismo y la moderna teoría social*. Barcelona: Labor.
- Guadarrama, R. i Torres, J. L. (Coord.). (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*. Barcelona: Anthropos.
- Hawkins, F. (1989). *Critical years of immigration*. Montreal: McGill-Queens University Press.
- Juan Albalade, J. (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Jowell, R. i Preston-Clarke, P. (1970). Discrimination against White Collar Workers in Britain. *Race*, 11 (4), 22-45.
- Köhler, H. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Lahire, B. et al. (2005). *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Morris, L. (1990). *The workings of the household: A US-UK Comparison*. Cambridge: Polity.
- Ordóñez, M. (2009). *Psicología del trabajo. Historia y perspectivas de futuro*. Madrid: Pearson Educación.
- Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Petinger, L. et al. (2005). *A new sociology of work?* Newcastle: Blackwell Publications.
- Prieto, C. (Ed.). (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Complutense.

Prieto, C., Ramos, R., i Callejo, J. (Coord.). (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.

Rodriguez, E. (2003). *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Smith, D. (1977). *Racial disadvantage in Britain: the PEP report*. Harmondsworth: Penguin.

Willians, C. C. i Windebank, J. (1998). *Informal employment in the advanced societies: Implications for work and welfare*. London: Routledge.

