

Precarietat i emprenedoria

Nizaiá Cassián

PID_00225222



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

Índex

1. Introducció.....	5
2. De la cultura burocràtica a la cultura empenedora.....	7
3. Els estudis culturals i la precarització al treball creatiu.....	10
4. El subjecte ocupable.....	11
Bibliografia.....	15

1. Introducció

«Noranta hores treballant i m'encanta!». Amb aquesta mítica expressió s'ha caracteritzat l'esperit eixelebrat que prevalia a Silicon Valley, aquells anys en què van néixer els emporis dels ordinadors personals. Prenguem aquesta frase com a exemple per a situar els continguts que tractarem en aquest mòdul i un fragment de la pel·lícula *Piratas de Silicon Valley* seleccionat per la productora cultural YProductions, que durant diversos anys va fer una sèrie de recerques crítiques sobre els discursos de la innovació, l'emprenedoria i la precarització dels productors culturals a l'Estat espanyol (Rowan, 2010).

Piratas de Silicon Valley narra la batalla entre Steve Jobs i Bill Gates al principi dels anys 1970 quan sorgeixen allò que avui coneixem com els emporis d'Apple i Microsoft. Rubén Martínez, un dels antics membres d'aquesta productora, reprèn tres frases paradigmàtiques d'aquest film per a analitzar les contradiccions i noves formes d'explotació del treball creatiu que representen aquests «pirates del capitalisme cognitiu» (Martínez, 2011). En una de les seqüències observem com la plantilla de Microsoft, amb Bill Gates al capdavant, és rebuda a les instal·lacions d'Apple per Steve Jobs per a conèixer el prototip en el qual treballen. Mentre esperen els convidats, un empleat expressa a Steve Jobs els seus temors respecte a deixar entrar la competència a les seves oficines. Davant d'això, Jobs respon amb tranquil·litat:

Steve Jobs: «Tenim cultura, ells no. No tenen gust ni un pensament original».

Els informàtics de Microsoft representen «el passat» d'un perfil tècnic i gris, gairebé funcional, incapaç de detectar i absorbir en què consisteix la singularitat productiva de la «lògica Mac». En aquesta frase identifiquem la reivindicació dels nous valors d'una cultura corporativa, on la força productiva té com a base la creativitat i el compromís subjectiu dels treballadors amb els valors de l'empresa. Aquesta identificació personal amb l'empresa, paradoxalment, sorgeix gràcies a un desdibuixament de les fronteres de l'empresa:

«S'han de crear espais còmodes, entorns que fusionin l'espai de treball amb el temps d'oci, que creïn situacions en les quals els treballadors se sentin com a casa» (Martínez, 2011).

La seqüència al film continua. Jobs dirigeix l'equip de Gates i els mostra les instal·lacions, i en arribar a un dels seus empleats, que treballa darrere d'un ordinador, li pregunta amb cert orgull sorneguer i triomfant:



Bill Gates, fundador de l'empori Microsoft
Font: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Bill_Gates_2004_cr.jpg (CC by-sa, per Kees de Vos).

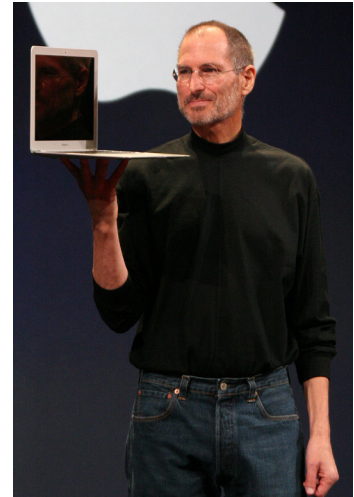
Steve Jobs: «Ets *pirata*?».

Empleat: «Sí, per descomptat, Steve; fa cinquanta-dues hores seguides que estic despert».

D'acord amb Martínez, al film *Steve Jobs* «fa ús de la paraula *pirata* com un qualificatiu honorós, com la categoria que mistifica l'autoexplotació dels seus empleats» (Martínez, 2011). El pirata és aquest «treballador creatiu inesgotable», «sense límits d'horari». L'explotació i autoexplotació d'aquest treballador s'oculta en la mesura en què la seva tasca deixa de ser definida en termes de treball. Sota aquesta operació, el «subjecte treballador» és relegat com un imaginari arcaic de la indústria, que es relaciona amb la tediosa rutina de l'assalariat. Aquest pirata, en canvi, no és un treballador, és un creatiu. Amb això es desarticula la possibilitat de demanda de les regulacions i drets conquerits al voltant del treball: «ser un simple desenvolupador de programari és un treball qualsevol; ser un “pirata de Macintosh” és una tasca transcendent que no entén ni d'horaris, ni de salaris» (Martínez, 2011). Així ho expressa l'última frase recollida en aquesta seqüència:

Steve Jobs: «Ja no n'hi ha prou a tenir empleats normals, s'han d'embarcar en una croada. És com l'art, la ciència i la religió unides en un sol ens».

Aquest exemple ens serveix per a situar els continguts que abordarem en aquest mòdul. En primer lloc posa en relleu els diferents discursos que s'han engegat com a crítica de l'antiga cultura burocràtica. A partir dels **estudis crítics de la gestió empresarial** analitzarem com la nova cultura corporativa de l'emprenedoria s'ha valgut d'aquestes crítiques i ha reivindicat, per contra, la promoció de valors com la flexibilitat, la creativitat i el compromís subjectiu dels treballadors. A la segona part del mòdul introduïrem les eines teòriques dels **Estudis Culturals**. A partir d'aquesta perspectiva i de les seves anàlisis crítiques entorn de la figura de l'emprenedor cultural, podrem visibilitzar les noves formes de precarització i autoexplotació que acompanyen la desregulació del treball i que s'encarnen en l'emergència del treballador creatiu com a nou paradigma de subjecte econòmic.



Steve Jobs, fundador d'Apple
 Font: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Steve_Jobs.jpg (CC by, per Matthew Yohe).

2. De la cultura burocràtica a la cultura empenedora

En aquest mòdul analitzarem els canvis ideològics que han acompanyat les mutacions recents del capitalisme, amb l'entrada del coneixement, la informació i la innovació com a nous motors de desenvolupament econòmic. En particular ens interessa analitzar els canvis en l'organització del treball que han anat lligats a una flexibilització tant dels temps com de les formes de valorització d'aquestes formes de producció econòmica.

En aquest debat són de gran utilitat les aportacions fetes pel sociòleg Luc Boltanski i la també sociòloga i especialista en gestió empresarial Ève Chiapello. Al seu llibre *El nuevo espíritu del capitalismo* (2002), aquests autors fan una anàlisi detallada de les transformacions en l'organització del treball que han acompanyat les diferents fases del capitalisme. I en particular, els marcs ideològics que han servit per a justificar cadascuna d'aquestes formes d'organització. Aquests **règims de justificació** del règim d'acumulació capitalista tenen un paper clau a l'anàlisi de Boltanski i Chiapello.

Per explicar quin és el significat d'aquestes formes o règims de justificació, aturem-nos un moment. Els autors parteixen d'una premissa bàsica: el capitalisme necessita justificar-se constantment. Per què necessita justificar-se? Perquè en molts sentits és un sistema absurd que es basa en «una exigència d'acumulació il·limitada de capital a través de mitjans formalment pacífics» (Boltanski i Chiapello, 2002, pàg. 35). Aquesta exigència és una mena de cercle infinit que té un únic horitzó: l'acumulació en si mateixa. Aquesta lògica posa en circulació capital dins del circuit econòmic amb l'objectiu d'extreure'n beneficis, és a dir, incrementa el capital, després és reinvertit de nou per a extreure'n beneficis i així successivament. Atès que els mitjans d'aquesta acumulació il·limitada de capital han de ser pacífics –si no parlàrem d'esclavitud–, el capitalisme requereix contínuament justificar-se i «extreure raons per les quals val la pena adherir-s'hi» (Boltanski i Chiapello, 2002, pàg. 71).

En aquest sentit, el capitalisme ha de ser legítim per als diferents actors que participen en aquestes relacions econòmiques (treballadors i consumidors), i també per als seus agents centrals (empresaris, inversors, quadres gerencials, empenedors). Considerem que els autors parteixen d'una pregunta senzilla: *per què els treballadors accepten treballar en aquest «sistema absurd» on l'objectiu únic és l'extracció de beneficis?* La primera resposta que ens dictaria el sentit comú és que aquesta legitimitat del sistema capitalista es basa en una motivació de tipus material: el treballador assalariat necessita el salari per a viure. Però el que aquests autors ens diuen és que el simple guany no és suficient per a respondre com es justifica el capitalisme. Encara més, el guany tampoc no és suficient per a respondre com el justifica el gran propietari, perquè superat cert límit, la seva activitat empresarial ja no es troba lligada a la motivació de

satisfer les seves necessitats personals. De fet, ens diuen els autors, els psicòlegs laborals han posat de manifest que la remuneració no és suficient per a suscitar el compromís i entusiasme per la feina; el salari és una raó per a romandre a la feina, però no per a implicar-s'hi.

Aquest és el sentit que Boltanski i Chiapello atribueixen als **règims de justificació**. Per a poder funcionar, el capitalisme ha de mobilitzar la força de treball a través de les seves justificacions i models de justícia. Pensem en dues figures del treballador: l'obrer i l'emprenedor. L'obrer s'adhereix a feines rutinàries, repetitives i jerarquitzaes al llarg de tota una vida, i a canvi, en el marc d'aquest model de justícia, accedeix a una sèrie de drets laborals com vacances, seguretat social i pensió. L'emprenedor ha d'assumir el risc de la flexibilitat i incertesa laboral, i a canvi, se'ns diu, podrà ser el seu propi cap i desenvolupar el seu potencial creatiu. Aquests dos exemples ens serveixen per a situar d'una forma simplificada, encara que il·lustrativa, aquestes justificacions ideològiques a les quals Boltanski i Chiapello anomenaran *esperit* del capitalisme, un esperit que anirà mutant en diferents moments de la història.



Treball rutinari en una oficina

Els autors introdueixen dos grans esperits, el que va del final del segle XIX al primer terç del segle XX, caracteritzat per un capitalisme de tipus familiar. I el capitalisme de les grans empreses de postguerra, entre 1930 i 1960. Aquest segon, conegut també com a fordisme, es configura al voltant de la gran empresa industrial, centralitzada, jeràrquica i burocratitzada. La idea central del llibre serà assenyalar que en els últims anys ens trobem davant la consolidació d'un tercer esperit, un nou esperit del capitalisme mundialitzat, que se serveix de les noves tecnologies, connexionista i que opera sota la forma de xarxa.

Com a base empírica del seu argument, aquests sociòlegs parteixen de l'anàlisi dels **textos de gestió empresarial de la dècada de 1990**. D'acord amb els autors, a partir de la literatura de la gestió empresarial d'aquesta època es pot rastrejar la profunda transformació que ha travessat l'esperit del capitalisme durant els últims trenta anys. En analitzar les prescripcions de la gestió empresarial, Boltanski i Chiapello assenyalen que ens hem allunyat dels trets ideològics de la burocràcia, la jerarquia i la gran empresa que van caracteritzar l'etapa industrial de les dècades de postguerra. És per això que els autors parlen del sorgiment d'un «nou esperit del capitalisme».

Aquest renovat esperit del capitalisme es vincula amb un nou règim de justificació. A través d'aquest mòdul ens interessa identificar el naixement d'una sèrie de prescripcions avui dia associades a la figura de l'emprenedor. A partir de la literatura de gestió empresarial es poden identificar els elements que han inspirat la reorganització de les empreses i que han orientat el pensament dels quadres directius. Amb aquestes transformacions, observarem com es dilueixen progressivament les fronteres entre l'activitat personal o creativa

i l'activitat professional, fent èmfasi en allò que la gestió de recursos humans anomenarà «la implicació del personal». Seguint Boltanski i Chiapello, identifiquem com, en aquest tercer esperit, les noves formes d'explotació que viu la força de treball es basen en la iniciativa individual, la relativa autonomia, la flexibilitat i la capacitat per a adaptar-se i aprendre sense descans.

3. Els estudis culturals i la precarització al treball creatiu

Diversos autors provinents del camp dels estudis culturals han desenvolupat un camp de recerca entorn de les noves formes de treball en el marc de l'economia creativa, acompanyat d'una perspectiva crítica sobre l'emprenedoria. Una de les autores de referència en aquest camp és l'acadèmica Angela McRobbie. La seva perspectiva, provinent del camp dels feminismes i de la crítica marxista, li ha permès desenvolupar una anàlisi al voltant de les condicions d'exclusió implicades en l'emprenedoria en qüestions com ara classe, gènere i, en general, respecte a la flexibilització i precarització en la qual aquest model econòmic se sustenta.

La pregunta amb què Angela McRobbie titula un dels seus articles, serveix com a eix problematitzador als debats que tractarem en aquest mòdul: «Felicitat al treball a la nova economia creativa?». Aquest qüestionament serveix a l'autora per a presentar diverses contradiccions en les quals es contraposen, d'una banda, les promeses en què se sosté l'actual model laboral postfordista de l'emprenedoria, i de l'altra, lligats a cadascuna d'aquestes promeses, els efectes negatius de les noves formes d'organització del treball.



Emprenedor

McRobbie assenyala que avui dia l'emprenedor cultural representa cada vegada més el paradigma ideal de subjecte treballador, on la figura de l'emprenedor és la d'un **individu creatiu, jove i independent** que haurà d'assumir tant la llibertat com la precarització d'un treball l'únic cap del qual és «un mateix» i els valors del qual es vinculen a la llibertat, el risc i la realització del talent propi.

Com assenyalen els productors culturals i investigadors Rowan i Ruido (2007), en aquest marc, la possibilitat de trobar plaer en l'activitat laboral creativa, decidir els propis horaris de treball i, en general, la concepció del treball creatiu, han fet que aquesta feina sovint no sigui reconeguda com a treball, sinó que adquireixi un estatut difús com a via per a l'autorealització. És així com es naturalitza que les condicions de precarietat són producte d'una elecció pròpia en la qual el treballador autònom s'ha d'autoresponsabilitzar de garantir les condicions per al seu manteniment. Amb això es desarticula la possibilitat de demanda de garanties laborals conquerides en generacions anteriors.

4. El subjecte ocupable

El pas del capitalisme industrial a les noves lògiques del capitalisme del coneixement, la innovació i la informació –cosa que al mòdul 1 hem tractat des de la perspectiva del capitalisme cognitiu– ens permet analitzar una mutació en la concepció del subjecte econòmic i treballador. Per a tal cosa ens serveix una vegada més el treball d'Angela McRobbie (2007). Aquesta autora repassa l'economia cultural al Regne Unit en tres onades, que van des de la dècada de 1990 amb la primera onada d'empresaris subculturals, que es caracteritzen per una ètica de l'autogestió; la segona onada, que s'inicia a principis dels anys 2000 amb l'economia cultural «accelerada» del Regne Unit, de caràcter emprenedor, i que es beneficia del creixement dels nous mitjans i de l'aparició de grans inversors; i la tercera onada, marcada pel període del govern de Blair, basada en la lògica de l'èxit i el talent personal.

Aquest recorregut serveix a McRobbie per a analitzar com van mutar les formes d'organització dels treballadors culturals i la relació que l'Estat va establir respecte a aquest sector poblacional en termes de política laboral i garantia de drets socials. Des de les polítiques públiques, en el passat aquests joves havien estat interpel·lats com a subjectes que s'havien de capacitar per a accedir a feines estables o institucionals, o en tot cas, havien constituït un estrat de joves aturats ben educats. El que succeirà amb les noves dinàmiques reguladores de l'entorn laboral en el marc de les indústries creatives és que aquests subjectes estaran cridats a prendre la iniciativa i se'ls reconeixerà com els actuals responsables del seu propi destí laboral.

La referència de McRobbie ens serveix per a plantejar un encreuament entre les crítiques dels Estudis Culturals i les anàlisis dels Estudis Crítics de la Gestió Empresarial i destacar el camí paral·lel pel qual han transitat les polítiques de foment de l'emprenedoria i la concepció de l'atur. Els sociòlegs Serrano, Fernández i Artiaga (2012, pàg. 41) analitzen el context europeu i, específicament, la situació de l'Estat espanyol i destaquen que la figura de l'emprenedor ha pres força en el marc de les **noves polítiques actives d'ocupació**. D'acord amb aquests autors, a les últimes dècades s'ha produït un gir en la manera d'entendre i intervenir davant l'atur a la Unió Europea que es caracteritza per un èmfasi creixent a fomentar l'ocupabilitat i adaptabilitat de les i els treballadors, que s'ha reforçat amb la promoció de l'emprenedoria. Aquest canvi es manifesta en l'eliminació progressiva del «**subjecte protegit**» i de la forma principal d'intervenció social davant el problema de l'atur, que va ser la **protecció social**. Aquestes nocions fan referència a la relació anterior entre l'Estat i el subjecte treballador en termes de risc d'exclusió i es defineixen de la manera següent:

«El contracte social establert a les societats industrials s'havia basat en una concepció de l'atur en termes de risc social, i s'assumia que era deure de la col·lectivitat fer front a aquestes situacions de risc. El risc d'atur, d'aquesta manera, va deixar de ser analitzat i regulat com una qüestió privada, vinculada a les voluntats personals (com era la norma durant el capitalisme vuitcentista, en què l'atur es presentava, als discursos moralitzadors de l'època, com el resultat d'un fracàs personal de l'individu) i va passar a ser entès com una qüestió política, que estableix una connexió directa amb relacions asimètriques de poder i vulnerabilitat social» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 44).

Enfront de l'anterior socialització del risc, els sociòlegs Serrano, Fernández i Artiaga (2012) assenyalen que actualment ens trobem amb una demanda de gestió individualitzada que es manifesta en la promoció del «**subjecte empenedor**». Aquests autors han fet un estudi detallat de com va mutar la forma d'entendre i intervenir davant l'atur en el marc de les polítiques públiques a escala europea i de l'Estat espanyol a les últimes dues dècades. La seva anàlisi posa en evidència que en el context espanyol, i seguint la tendència europea, des de la dècada de 1990 hi ha hagut un gir important que ha passat d'un enfocament basat en la protecció cap a una lògica d'intervenció basada en l'activació. A partir d'aquest canvi, l'èmfasi s'ha desplaçat cap als deures que han de complir els aturats receptors d'un subsidi d'atur, i s'ha començat a formalitzar el règim de sancions a aplicar en cas que aquestes regles no siguin respectades.

Mural que representa una fila de persones davant de l'oficina d'ocupació



D'acord amb els autors, aquest gir comença amb la promulgació de la Llei 22/1992, que coincideix amb una forta crisi del mercat de treball. Aquesta nova llei es diferencia d'altres d'anteriors, com la Llei 32/1984, on encara «es posava l'èmfasi en la necessitat de protecció per atur com a conseqüència de la vulnerabilitat del treballador davant el poder de les empreses i del mercat» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 47). A partir de la Llei 22/1992 es comença a integrar al marc legislatiu espanyol la noció de *polítiques actives per a l'atur*:

«Aquesta mesura legislativa apel·la a justificacions de tipus moral, i col·loca l'aturat en una posició considerada com a "insolidària" davant l'obtenció de la prestació per atur sense participar en mesures que impliquin una cerca activa de feina. Aquest discurs [...] comença a introduir registres que apel·len a la responsabilitat del treballador» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 47).

En aquestes noves polítiques, la noció de *seguretat*, que abans es definia com a «protecció enfront del risc», passa a ser reinterpretada com una seguretat activa/activadora, que es defineix com una «habilitat per a adaptar-se al canvi» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 48). En aquest marc, l'aturat passa a explicar-se en termes d'un **dèficit personal**; de formació, de voluntat o de personalitat. Amb això, la funció de l'estat social deixa de ser la protecció contra el risc inherent a l'economia de mercat. I en canvi, s'expressa engegant intervencions orientades a l'oferta de mà d'obra, mobilitzant l'agència individual:

«Provisió de competències ètiques (autogestió, autoajuda i autosuficiència) que permetin generar un nou perfil de treballador (més flexible, actiu, *ocupable*)» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 46).

Reprenent els discursos de l'empenedoria, aquestes noves polítiques d'activació apel·len a la voluntat dels individus per forjar la seva pròpia destinació laboral: «cada persona ha de buscar el seu propi projecte de vida i actuar per si mateixa» (Serrano, Fernández i Artiaga, 2012, pàg. 43). En la reorganització d'aquestes polítiques públiques, observem un gir que busca reconvertir l'aturat en un potencial empenedor a través de l'èmfasi en l'autonomia, la responsabilitat individual i l'obligació de desenvolupar competències creatives que en facin un subjecte ocupable.

Bibliografia

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

Martínez, R. (6 de novembre de 2011). «Piratas del capitalismo cognitivo». Disponible a: <http://leyseca.net/piratascapitalismocognitivo>

McRobbie, A. (2002). «From Holloway to Hollywood: happiness at work in the new cultural economy». A: P. du Gay; M. Pryke (ed.). *Cultural Economy* (pàg. 97-115). Londres: Sage.

Oakley, K. (2006). «Include Us Out - Economic Development and Social Policy in the Creative Industries». *Cultural Trends*, núm. 15(4), pàg. 255-273.

Rowan, J. (2010). *Emprendizajes en cultura*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Ruido, M.; Rowan, J. (2006). «In the Mood for Work». A: YProductions Eds. *Producta50: Una introducción a algunas de las relaciones entre la cultura y la economía* (pàg. 212-222). Barcelona: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.

Serrano, A.; Fernández, C.; Artiaga, A. (2012, abril-juny). «Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo». *Reis* (núm. 138, pàg. 41-62).

Zukin, S. (1995). *The cultures of cities*. Cambridge: Blackwell.

