

Fragmentació i inseguretat en el treball productiu i vida quotidiana

Ramon d'Alòs-Moner

Membre del Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Departament de Sociologia

Universitat Autònoma de Barcelona

Resumen: Dos aspectos adquieren una especial relevancia en el trabajo productivo en nuestros días: su fragmentación (heterogeneidad, segmentación) y la inseguridad. Ambos inciden en el trabajo y la vida cotidiana: formas de vida, vivencias y expectativas laborales y profesionales, representaciones simbólicas e imaginarios sociales, resultan todos ellos afectados por las formas que adquiere el trabajo productivo. Pero se destaca también que la fragmentación y la inseguridad deben entenderse en una perspectiva temporal, lo que comporta contemplar la construcción de una diversidad de itinerarios laborales y sociales. Una aproximación a esta realidad social obliga a la sociología del trabajo a un replanteamiento metodológico a fin de adaptarse a las características del objeto de estudio.

Abstract: *Fragmentation or segmentation and insecurity are two prominent characteristics in employment in recent times. Fragmentation and insecurity influence work, but also community and domestic life; so is, social attitudes, experiences, expectations and aspirations, symbolic representations and social imaginaries. But fragmentation and insecurity must be understood in a dynamic perspective, considering a construction of a plurality of labour and social itineraries. In that sense, Sociology of work has to resort to methodologies more suitable to this social reality.*

1. Introducció

En aquesta ponència voldria fer algunes reflexions, totes les quals són a l'ordre del dia en el camp de la sociologia del treball. L'objectiu no és fer aportacions originals, sinó, molt més modestament, provocar, dins el marc d'aquest grup de treball del congrés, un debat sobre alguns aspectes que considero de gran transcendència. Entre els estudiosos del treball des de la sociologia hi ha una elevada coincidència a considerar que *alguna cosa es mou* en allò que és matèria d'estudi, si bé els desacords són molt notoris tant pel que fa a l'abast com a la direcció d'aquests canvis.

En aquesta ponència em centraré, conscientment, en un tipus de treball, el treball productiu,¹ si bé amb això no pretenc, en absolut, reforçar el greu oblit a què s'acostuma a relegar el treball no productiu. El motiu d'aquesta elecció és precisament centrar-me en els canvis esdevinguts en el treball productiu per treure'n conclusions (més exactament interrogants) sobre com aquests afecten els imaginaris de treball, les actituds envers aquests i les seves interrelacions amb la vida quotidiana. Objectiu, també, és concloure que és necessària una revisió dels models teòrics de què es disposa; en cas contrari, els nostres coneixements i explicacions es poden referir cada cop més a parcel·les reduïdes de la realitat social.

Prenc com a punt de partida –crec que poques divergències hi ha sobre això– que el treball productiu centra i condiona la vida de les persones. Les possibilitats vitals i les representacions dels qui treballen en l'àmbit productiu i dels qui ho fan preferentment en l'àmbit reproductiu són condicionades pel treball productiu: nivell de vida, relacions socials, estatus, expectatives, salut, horaris, valors, etc. Es pot afirmar, parafrasejant Hobsbawm, que la nostra actual *tradició* en aquest camp va ésser *inventada* amb la revolució industrial.

Però el treball productiu no solament condiona la vida de les persones i dels col·lectius, sinó que a aquests se'ls instrueix en unes expectatives sobre el treball productiu: expectatives sobre tipus d'ocupació, professió, estatus, ingressos, etc., que donen lloc a formes de representació del treball. Cosa que es genera dins la família, principalment, però també en l'entorn social i a l'escola. D'aquí ve, doncs, la importància que té conèixer les característiques que adquireix el treball productiu, no solament per a l'estudi del treball o de

1. Utilitzo la terminologia *treball productiu* i *treball reproductiu* perquè és la més acceptada avui en el nostre àmbit, tot i que considero que seria més entenedor i ajustat referir-se, respectivament, a *treball monetaritzat* i *treball no monetaritzat*.

l'empresa, sinó també per als individus i els grups i per a les relacions socials i la societat.

2. Què canvia en el treball productiu

Referir-se al conjunt de canvis en el treball productiu a les darreres dècades comportaria una extensa relació i anàlisi d'elements caracteritzadors, àmpliament considerats ja per la literatura sobre aquest tema. Interessa, en canvi, centrar l'exposició en dues dimensions, la *fragmentació* i la *inseguretats*, que s'han estès i s'estenen en el conjunt de formes de treball deixant sentir la seva empremta i amb amplis efectes en les relacions entre treball productiu i vida quotidiana.

Tal com s'exposa, fragmentació i inseguretats esdevenen dues característiques rellevants en l'àmbit del treball productiu d'avui, que transcendeixen la seva importància en aquest àmbit i afecten de forma clara i directa la vida quotidiana.

2.1. La fragmentació

Quan es fa referència a canvis en el treball productiu, aquests acostumen a identificar-se en aspectes com el model d'empresa, el tipus de contracte i d'ocupació, les tasques i les formes de treball. Així, es pot dir que hi ha pocs dubtes sobre la reducció de l'ocupació en l'àmbit industrial i, en contrapartida, un augment en el calaix de sastre que es reconeix com a sector serveis: transports, comunicacions, comerç, hostaleria, activitats financeres, assegurances, activitats informàtiques, serveis a empreses, serveis personals, administracions públiques, ensenyament, educació, sanitat, serveis assistencials, activitats associatives, recreatives, culturals, esportives, servei domèstic, etc. Com es veu per aquesta relació, es tracta d'un sector d'activitats extremament variades, en les quals els processos i les formes de treball adquireixen importants diferències entre uns i altres. Aquest pot ésser considerat un primer nivell de fragmentació, la que es deriva de la diversitat de formes d'ocupació en els sectors d'activitat, i amb aquestes, de formes de treball, coneixements i expectatives professionals, divisió i autonomia en el treball, horaris laborals...

Un segon aspecte a considerar és el que fa referència al pes creixent de les petites empreses dins l'estructura empresarial. Apareixen grans divergències quan es tracta de valorar el significat d'aquests canvis. Així, per a uns (Piore i Sabel, 1990, o Piore, 1992, per exemple) i per a

gran part de la literatura sobre districtes industrials (Capecchi, 1992; Perulli, 1989; Trigilia, 1987 i 1989, entre molts altres), la petita empresa acaba essent sinònim de menor divisió del treball, requalificació laboral, formes de treball que es presenten com a més humanitzades i relacions laborals de cooperació. En canvi, per a d'altres (Amin, 1994; Amin i Robins, 1994; Harrison, 1997; Hyman, 1993; Martinelli i Schoenberger, 1994), la petita empresa forma part d'una cadena de subcontractacions, cosa que es relaciona amb formes de treball que reforcen les formes més precàries d'ocupació i de condicions de treball a mesura que ens allunyem de l'empresa mare o del centre de la xarxa (Jódar, Mendoza i Sanz, 1991; Martín, 1995; Tomás Carpi, Torrejón i Such, 1997). Amb pocs dubtes, les formes que adquireix el treball a les petites empreses constitueixen una de les assignatures pendents en el coneixement de la sociologia, sobretot si es té present que avui una gran part de la població ocupada ho fa en empreses de dimensions molt petites.² La forta concentració de treball en petites empreses es pot associar amb fragmentació, en la mesura que el treball en empreses mitjanes i grans deixa de tenir la centralitat que se li podia adjudicar en anys passats, i entre petites empreses és d'estimar que es doni una diversitat més gran quant a formes de treball.

Un tercer aspecte de fragmentació en el treball fa referència a l'àmplia varietat de tipus d'ocupació i de relacions contractuals, fenomen que és observat amb un alt grau de consens entre els estudiosos. Aquest aspecte es manifesta en la importància que han adquirit les diverses formes de contractació eventual, incloses les de contracte fix (funcionari públic, fix discontinu, fix a temps parcial...), en la molt forta penetració de les empreses de treball temporal en el mercat de treball, en els anomenats *falsos autònoms*, i també en les nombroses borses de treball o de mà d'obra en reserva constituïdes per empreses de cara a cobrir situacions ocasionals d'augment de la càrrega de treball o d'absentisme o per a treballs sota determinades circumstàncies; és a dir, es genera una diversitat en el treball a partir d'una diversitat de relacions contractuals (Prieto, 1994).

Recio (1999) destaca també la fragmentació que es deriva de la diversitat de situacions personals i formes d'accés al mercat de treball; així, immigrants pobres, joves o dones casades poden accedir a una ocupació condicionats per un escàs poder contractual, si ho relacionem amb els casos en què es disposa d'elevat bagatge educatiu i/o d'ingressos familiars més elevats. Segmentació que es dona també a

2. Segons EUROSTAT (1999), referit a l'any 1994-1995, a la Unió Europea el 32,8 % de les persones ocupades ho estan en empreses de fins a nou treballadors; a Espanya aquesta proporció s'eleva fins al 47,5 %.

partir de la varietat de sistemes formatius i d'inserció al mercat de treball avui existents.

En el seu conjunt, pel que fa a la fragmentació, es pot dir que, en general, hi ha una elevada acceptació de quins són els principals canvis que afecten al treball productiu en els seus aspectes més formals (més varietat en tipus de treball o en tasques, varietat de situacions contractuals, més presència de la petita empresa i augment de les activitats de serveis); en canvi, destaca l'escàs consens assolit quan es tracta de caracteritzar més a fons els tipus de treballs productius: divisió del treball, nivells d'autonomia, coneixements i habilitats requerits, professionalitat, motivació, relacions laborals, disponibilitat o dependència *ocupacional*, etc. Entre aquest conjunt d'aspectes se situen dues dimensions de gran transcendència, que són els vectors enriquiment/empobriment i dualització/segmentació.

Respecte a la primera dimensió, existeix una abundant literatura que descriu el treball productiu d'avui com un treball altament qualificat. Així, Castaño (1997, p. 95) afirma de forma contundent que «las tecnologías de la información suprimen las tareas rutinarias, descualificadas y peligrosas y requieren personal con capacidades diversas e integradas (polivalencia)». Més endavant, la mateixa autora diu que canvia el tipus d'ocupació i «en contrapartida se crean empleos cualificados, con requerimientos de formación mayores que anteriormente». Ara el treballador, per a la mateixa autora (1997, p. 98-99), «conoce el conjunto del proceso productivo, se implica en él y sugiere mejoras, puede desempeñar distintos puestos de trabajo. Posee un nivel cultural y de formación más alto, y puede aprender nuevas tareas de cierta complejidad». També Regini i Sabel (1989, p. 17) descobreixen gairebé a tot arreu una reintegració de les funcions de planificació i d'execució.

L'àmplia literatura managerial sobre recursos humans intenta oferir una descripció del treball productiu avui com un treball creatiu, motivador, qualificat, de responsabilitat: el treballador s'identifica, participa i s'implica més i més a l'empresa. Amb termes com *empowerment* es vol donar a entendre que el treballador deixa d'ésser un mer executor d'ordres rebudes i esdevé planificador de les activitats sota la seva responsabilitat. En les versions extremes, s'acaben confonent les figures d'empresari i de treballador en l'*empresari-treballador*. Davant aquesta deformació de la realitat social, han adquirit importància les referències a la dualització. Des de les anàlisis pioneres de Doeringer i Piore (1985), el concepte de dualització s'ha utilitzat per descriure les característiques d'un mercat de treball format per dos grans segments, amb connotacions diferenciables entre ells. Si aquests segments s'allunyen l'un de l'altre, es parla de polarització, concepte àmpliament aplicat per descriure el procés que afecta

aquells col·lectius que Kern i Schumann (1988) anomenen els «guanyadors de la racionalització» i els «perdedors de la racionalització». Locke i Kochan (1995, p. 375) es refereixen a una creixent tensió i polarització de les oportunitats laborals entre els treballadors que accedeixen a feines innovadores i la resta, cosa que genera desigualtat en ingressos i en estabilitat/temporalitat i un accés diferent a la formació i a la promoció. El concepte de polarització s'ha utilitzat també, segurament en aquests casos de forma més apropiada, per referir-se als processos de qualificació de la mà d'obra (Muneto, 1993; Lope, 1996, entre d'altres autors).

No obstant això, penso que s'ajusta més a la realitat actual el concepte de fragmentació o segmentació (Rubery i Wilkinson, 1994; Recio, 1986-1987, 1999), que permet considerar la coexistència d'una pluralitat de col·lectius amb formes i relacions de treball diferenciades, mantenint-se aquests col·lectius relativament estancs. Des d'aquesta perspectiva, doncs, no estem davant de l'obrer homogeni, àmpliament estudiat per la literatura social, ni de situacions duals (*guanyadors* enfront de *perdedors*, tècnics, comandaments i professionals enfront d'obrers, funcionaris i fixos enfront d'eventuals, ocupats enfront d'aturats, etc.), sinó davant d'una pluralitat de situacions, més o menys identificables, diferenciables i amb nivells de mobilitat diversa. En tot cas, aquesta diversitat de col·lectius s'identifiquen per la combinació de variables que els afecten: relació contractual, divisió del treball, complexitat de la feina, autonomia en el treball, relacions de poder, expectatives professionals, ingressos i expectatives d'ingressos, horaris, condicions ambientals de treball, etc. Reconèixer aquesta diversitat és fonamental de cara a una aproximació a la realitat laboral d'avui; això explica la importància concedida al vector fragmentació.

2.2. La inseguretat

El sistema social i les seves estructures han mantingut al llarg de bastants anys una elevada dosi d'estabilitat, o, més ben dit, de previsibilitat, fins i tot en els canvis. Amb aquesta afirmació no es pretén negar la presència de xocs, com els derivats de les migracions; però fins i tot fenòmens com la migració s'han donat en un context d'una certa previsibilitat o amb expectatives quant a ocupació i millora social. L'accés al treball a les empreses, incert i temporal per als joves, ha estat generalment assumit com una etapa transitòria, un peatge a pagar per accedir posteriorment a una ocupació estable, en alguns casos a un mercat intern de treball. Precisament la presència de mercats interns de treball (dels quals tampoc no s'ha d'exagerar la

difusió) significa el cas més emblemàtic de creació d'un entorn laboral de certesa.

Standing (1997) analitza com a partir de la Segona Guerra Mundial, a la major part dels països occidentals industrialitzats i fins a mitjan anys setanta, el mercat de treball s'ha caracteritzat pel desenvolupament d'un context de seguretat, que identifica en els set aspectes següents:

- seguretat en el mercat de treball, a partir de l'extensió de la garantia derivada de la plena ocupació;
- seguretat en l'ocupació, és a dir, desenvolupament de formes de protecció davant els acomiadaments arbitraris;
- seguretat en la feina, en aspectes com ara promoció, demarcació, tasques, etc.;
- seguretat en el treball, davant accidents i malalties;
- seguretat de reproducció de coneixements, a partir de l'aprenentatge en el treball;
- seguretat en els ingressos, amb disposicions sobre salari mínim, prestacions d'atur, prestacions d'invalidesa, pensions;
- seguretat de representació, mitjançant la protecció sindical col·lectiva.

Per a Standing (1997), a partir de mitjan anys setanta s'entra en un procés d'erosió generalitzada de les seguretats comentades. Aquest, crec que és un punt de partida fonamental: la seguretat o previsibilitat relacionada amb el treball productiu s'esquerda, perd la solidesa que l'ha caracteritzat durant els anys de postguerra; naturalment, sempre pel que fa al nostre entorn de països que anomenem *occidentals*.

Recio (1999) es refereix al debilitament dels mercats interns de treball, en la vessant quantitativa (en volum d'ocupació), però també en les seves característiques substantives, en la mesura que la negociació a l'empresa se substitueix per una relació personalitzada de la direcció amb els treballadors, que associa amb la reaparició de polítiques de gestió de la mà d'obra autoritàries i paternalistes.

L'expectativa de disposar d'ocupació, i per tant d'ingressos, esdevé més aleatòria per a una part destacada de la població, fonamentalment per a aquells que podem identificar pel fet d'estar en situació d'atur o perquè disposen d'un contracte temporal, als quals cal afegir tots aquells altres que, tot i tenir un contracte indefinit, ocupen un lloc de treball que es considera amenaçat. Deixant de banda aquest darrer col·lectiu, del qual no es disposa d'informació quantificada, el conjunt d'aturats més aquells que tenen contracte temporal representen avui

a Espanya aproximadament el 40 % de tota la població activa. En altres paraules, la important relació de dos de cada cinc persones actives (en la terminologia habitual referida al mercat de treball) no disposa d'estabilitat o seguretat quant a feina, ingressos, carrera professional i quant a organització de la seva vida personal i familiar.

D'altra banda, la irrupció de les empreses de treball temporal (ETT) en el mercat de treball espanyol genera un impacte que no es pot desconsiderar: avui gestionen entorn del 17 % de la contractació temporal registrada per l'INEM (Secretaria Confederal de Empleo, 1999). Aquest mateix estudi estima que l'any 1998 aquestes empreses hauran conclòs poc menys de dos milions de contractes de posada a disposició. És significativa la durada d'aquests contractes: tret d'un 36 % corresponent a obra o servei i interinitat, dels quals no s'acostuma a especificar la durada, de la resta el 89 % tenen una durada inferior a un mes i gairebé la meitat (el 49 %) no superen els cinc dies.

El tipus de feina o d'actuació professional que les persones porten a terme perd previsibilitat en el context actual. En tant que esdevé habitual passar d'una feina a una altra, aquests canvis porten associats, per bé que no sempre, una variació en el tipus d'ocupació. Aquesta incertesa *ocupacional* afecta de forma diferent uns col·lectius o uns altres, en la mesura que el grau d'exposició a aquests canvis és divers. Avui ja no es pot considerar una excepció el cas de les persones que transiten d'una activitat a una altra, fins i tot dins de períodes de temps extremament breus, tot i que aquesta sigui una situació que afecta de forma especialment aguditzada determinats col·lectius (joves amb fracàs escolar, dones que es reincorporen al mercat de treball o immigrants).

Un altre tipus d'incertesa és la que deriva del trencament de l'activitat laboral a la qual s'accedeix amb relació als estudis realitzats o a les expectatives laborals construïdes prèviament a l'accés al mercat de treball. Els pocs estudis existents mostren que només un nombre reduït de persones accedeix a ocupacions relacionades amb els estudis o amb la formació per als quals s'ha estat preparant.³

Els horaris laborals constitueixen un altre camp important en què es perd previsibilitat. No solament l'organització del temps de treball s'ha diversificat fortament, amb un increment de l'empresarialització i individualització d'horaris, aspectes que s'encabirien

3. Aquest fet s'ha observat de manera més sistemàtica amb els estudis de formació ocupacional, en els quals es detecta que, en general, és una proporció reduïda la que acaba trobant feina relacionada amb l'objectiu del curs.

com a elements de fragmentació amb relació al treball, sinó que s'ha ampliat l'espai de la irregularitat en els horaris laborals.⁴ D'altra banda, es perd seguretat en aquest aspecte en la mesura que esdevé habitual canviar de feina, cosa que, com ja s'ha vist, afecta un ampli col·lectiu de persones. A més a més, s'ha de considerar la situació particular dels treballadors fixos discontinus, que poden ésser cridats al llarg de l'any amb variats marges de discrecionalitat per part de l'empresa (marge que dependrà de si existeix alguna funció reguladora per part del conveni col·lectiu o pacte d'empresa). I és el cas, també, dels treballadors afectats per sistemes horaris que permeten a l'empresa modificar les hores i els dies de treball. Aquestes persones han d'estar disponibles quan l'empresa els convoqui. Avui són ja bastants els acords d'empresa o convenis col·lectius que disposen que l'empresa, sota fórmules molt variades,⁵ pot ampliar o reduir horari diari o fer treballar els dissabtes o els diumenges, certament sota determinades condicions establertes en el pacte o conveni corresponent. Però els estudis de casos mostren que aquestes condicions acostumen a ésser poc exigents, sobretot pel que fa referència a la justificació de les condicions que forcen el canvi horari i a la seva acceptació per part dels representants dels treballadors i dels mateixos afectats. Així, en alguns pactes s'observa no solament que s'estableix el caràcter obligatori per al treballador sobre allò que disposi l'empresa quant a allargament de la jornada o treball en festius, sinó que, a més, no s'estableix un temps mínim de preavis, que en alguns és d'hores i en altres d'algun dia.⁶ Tots aquests casos atorguen a l'empresa una àmplia disponibilitat sobre l'organització de la vida de les persones, individual i col·lectiva.

Un cas paradigmàtic d'inseguretat en el treball productiu ha estat (la intervenció sindical ha aconseguit modificar-ne alguns dels aspectes més perjudicials) el de l'empresa Port Aventura. Parant esment en les disposicions del *Manual de actuaciones laborales* del Departament

4. L'informe del Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1997) recull les dades següents, referides a França: l'any 1978, el 65 % dels assalariats disposaven d'horari fix, mentre que tretze anys després, el 1991, la proporció baixa al 52 %; aquest darrer any, un 15 % dels assalariats no treballen el mateix nombre de dies cada setmana. L'any 1997, el 9 % dels assalariats declaren no tenir un horari habitual.

5. Vegeu l'ampli buidatge de convenis col·lectius i exposició de casuística a Falguera i López Bulla (1998).

6. Per exemple, aquest és el cas d'empreses com Stockauto (l'horari pot variar de sis a dotze hores al dia, amb preavis de vuit hores abans de l'inici de la jornada), Frapè Behr (quinze dies a l'any de distribució irregular, amb preavis de dos dies) o Jevsa (l'empresa disposa fins a cent quaranta hores a l'any de l'horari laboral de cada treballador per a distribució irregular, sense termini de preavis).

de Recursos Humans d'aquesta empresa,⁷ per als qui hi treballen desapareix la professionalitat, ja que no s'estableixen límits a la mobilitat interna dins de l'empresa.⁸ De més impacte, però, són les disposicions quant als horaris. S'estableix una jornada laboral màxima de 1.800 hores de treball efectiu, en còmput anual, jornada que ha d'ésser pactada a cada contracte individual. Partint del *Manual* citat, l'empresa s'atorga una disponibilitat gairebé total sobre els horaris dels treballadors, als quals pot enviar a casa pagant-los un mínim de tres hores, o ampliar-los l'horari discrecionalment.⁹

Finalment, convé fer alguna referència a la menor seguretat en relació al lloc geogràfic de realització del treball productiu. Des de sectors empresarials, conjuntament amb propagadors del pensament neoliberal, es destinen grans esforços a pregonar les *virtuts* de la mobilitat geogràfica, cosa que permet responsabilitzar els mateixos treballadors en atur de la seva situació com a resultat de la negativa a acceptar una ocupació que impliqui un desplaçament geogràfic; és recurrent en aquest tipus d'argumentació posar l'exemple del mercat de treball dels Estats Units. Però la barreja de les dues dimensions, mobilitat geogràfica i eventualitat, acaba resultant explosiva pel que fa a la previsibilitat: la mobilitat geogràfica comporta canvi d'entorn social i de relacions socials, amb repercussions familiars i personals

7. De fet, es va considerar que el *Manual* responia plenament a les intencionalitats de la reforma de l'Estatut dels Treballadors de l'any 1994, al mateix temps que l'enorme interès que el govern autonòmic català havia manifestat per aquesta reforma sembla que tenia relació amb l'esforç esmerçat en el projecte de Port Aventura.

8. «El trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos de su competencia profesional. Se establece específicamente la facultad de la empresa de trasladar a cualquier trabajador de un puesto de trabajo a otro, según se estipula en su contrato de trabajo» (punt 1 del *Manual de actuaciones laborales*, apartat sobre «Clasificación personal»).

9. «Los horarios de trabajo de cada semana serán comunicados en la semana anterior a través de sus mandos. Si por razones meteorológicas o de fuerza mayor, o cualquier otra circunstancia grave que estimara la empresa, fuera aconsejable el cierre del parque durante un día, o de alguna de sus instalaciones antes de la hora prevista y no existan otros trabajos que puedan ser realizados por todos o algunos de los empleados, aquellos que no sean necesarios tendrán asegurada la remuneración de tres horas de trabajo aunque las horas efectivamente trabajadas sean menos.» «El máximo diario de trabajo efectivo por cada trabajador no podrá ser mayor de diez horas. No obstante podrán trabajar hasta doce horas en el caso de que así lo aconseje el número de visitantes presentes a la hora del cierre, necesidades del servicio, fuerza mayor o extraordinaria que lo justifique. Se preavisará con tres horas de antelación como mínimo, dicha prolongación de jornada.» «Por necesidades de servicio y siempre que se preavise al trabajador afectado con tres días de antelación, podrá suprimirse el descanso semanal acumulándolo al correspondiente a la semana inmediatamente siguiente» (punt 2 del *Manual de actuaciones laborales*, apartat sobre «Jornada laboral y descanso semanal»).

molt importants; s'hi afegeix l'eventualitat en l'ocupació, la incertesa esdevé màxima. En aquest cas, seria apropiat parlar de *treballador itinerant o flotant*, en la mesura que aquest hauria d'estar disposat a canviar de domicili cada vegada que canviés de feina, eventualitat que es pot produir en terminis extremament breus i, a més, incerts; traslladant amb ell/ella la seva família, és a dir, obligant a trobar habitatge i a canviar de feina a la seva parella, canviar d'escola els fills i trencar les relacions socials, familiars i d'amistats.

3. Treball productiu i vida quotidiana

Fragmentació i inseguretats o incertesa esdevenen, així, aspectes que entren a caracteritzar fortament el treball productiu; una qüestió important és que, al mateix temps que s'ha debilitat, en graus variats, la seguretat i la protecció en el mercat de treball, s'ha estès amb una velocitat impressionant en tan sols dues dècades una varietat de formes de treball que avui afecten en una o altra magnitud la població treballadora. Fins i tot en aquells sectors d'activitat més tradicionals de la indústria, l'activitat laboral també experimenta canvis notables en el procés de treball, tasques i qualificació (aspectes més estudiats), com també respecte a les formes de treball, de control i marges d'autonomia (aspectes no tan analitzats). Pel que fa a aquests darrers, s'hauria de qüestionar si les observacions plantejades per Burawoy (1990) continuen tenint validesa als nostres dies; en efecte, en diverses empreses s'ha pogut constatar com els treballadors manifesten una dificultat per crear el seu propi espai i organització del temps, base a partir de la qual Burawoy entén que la vida laboral pot esdevenir més acceptada.¹⁰

Les implicacions d'un mercat de treball en el qual fragmentació i incertesa passen a ésser dimensions bàsiques són transcendents. La fragmentació o segmentació es pot relacionar amb la consolidació d'una pluralitat d'actituds, de formes i d'estils de vida, d'imaginariis sobre el treball productiu i d'interessos o vivències laborals.¹¹ Al seu

10. Antonio Martín es refereix a aquest aspecte com l'eliminació de la porositat dels temps en el procés de treball. Això deriva del fet que el treballador substitueix la manipulació directa i personal d'una màquina per passar a dependre de les pautes que aquesta li imposa.

11. Regini (1988), entre d'altres autors, analitza com una composició més heterogènia dels treballadors augmenta la segmentació d'interessos i genera dificultats per a l'adhesió dels treballadors als sindicats, aspecte important no considerat en aquesta ponència.

torn, la incertesa afecta les expectatives laborals i professionals, els estils de vida i de consum, les relacions socials, les representacions simbòliques... La vida quotidiana, en definitiva, queda profundament alterada per aquests nous trets dominants que impregnen el treball productiu.

Resulta particularment interessant observar la contradicció que apareix entre la possible pèrdua de centralitat per part del treball productiu (es destina una part menor del temps de vida al treball productiu, i el treball productiu, pel que s'ha vist, no permet que s'hi dipositin gaires expectatives de reconeixement professional o personal) i el fet que al mateix temps es depèn més i més del treball productiu: augmenta el temps de vida pendent del treball productiu i la vida personal i social està profundament condicionada per un treball productiu que es mostra incert i variable. És a dir, la imprevisibilitat en el treball productiu, a cada un dels diversos àmbits en què es manifesta, es transmet a la vida quotidiana i a la seva organització, en la mesura que aquesta haurà d'acomodar-se a les variacions del primer. La vida quotidiana esdevé més dependent, per tant, de les condicions en què es desenvolupa el treball productiu.

Es plantegen, doncs, interrogants davant els canvis en les formes de treball productiu, sobre quines expectatives personals es confien al treball productiu, quins *nous* imaginaris de treball productiu substitueixen els *vells*, què representa avui el treball productiu en la vida de les persones, com les condiciona, com afecta les relacions entre individu i col·lectivitat i les relacions familiars i socials, com afecta la societat...

Una dificultat per donar resposta a aquests interrogants prové del fet que expectatives i imaginaris sobre treball productiu, o bé conèixer com aquest treball condiciona i altera la vida i les representacions quotidianes, és possible que siguin aspectes encara no plenament sedimentats. En d'altres paraules, la construcció d'unes expectatives o d'uns imaginaris amb relació a un treball productiu que entenem diferent (i plural) respecte als de fa uns quants anys implica una consolidació d'hàbits, pautes, comportaments laborals i socials, que molt possiblement avui no es puguin encara considerar plenament interioritzats. Es podria dir que cap nou paradigma no ha substituït encara el vell paradigma entorn del treball productiu.

És possible que creixin en importància les actituds que Goldthorpe i altres (1968) defineixen com a instrumentals respecte al treball. En la mesura que es debilita la relació entre ocupació-professió i expectativa vital, és d'estimar que adquireixi més protagonisme la concepció del treball productiu com una càrrega a realitzar, i a minimitzar, amb la finalitat fonamental d'obtenir uns ingressos de sub-

sistència.¹² Així, el treball productiu se separaria netament de la vida quotidiana, tot i que aquesta darrera, com ja hem comentat, passa a esdevenir més dependent del primer.

4. La revisió dels models

Les qüestions plantejades impliquen una profunda necessitat de revisió dels models teòrics de què avui es disposa per analitzar el treball productiu i la vida quotidiana.¹³ Es fa necessari introduir els dos nous conceptes forts: fragmentació i incertesa. Fragmentació que significa heterogeneïtat, pluralitat, segmentació, cosa que no ha de portar a impedir definir uns grups reduïts amb forta homogeneïtat interna; és a dir, heterogeneïtat no significa dispersió, sinó reconèixer la formació de col·lectius identificables per les seves característiques pel que fa al treball productiu, aspiracions, interessos, estratègies i expectatives.¹⁴ I imprevisibilitat o incertesa, que, com s'ha vist, no es poden reduir al concepte de flexibilitat. Esdevé essencial entendre com es viu el treball productiu avui, com les persones s'hi posicionen, què n'esperen, com afecta les formes de vida i, més concretament, quin impacte té en la divisió del treball en l'àmbit domèstic i en les relacions entre aquest i l'espai productiu.

Aspectes, els citats, que cal entendre dins el marc canviant, dinàmic, en què es donen. En efecte, una mateixa persona pot passar per diferents situacions, donant lloc a itineraris diferenciats, que en alguns casos poden marcar situacions laborals variades, corresponents a moments diferents de la vida de les persones; és a dir, es pot pensar que les persones passin d'una major inestabilitat laboral i variació ocupacional en edats més joves a situacions més estabilitzades en edats avançades, però no necessàriament aquest sembla ésser l'ú-

12. Per a Méda (1998) no es pot oblidar que el treball s'ha configurat com a factor de producció, subjecte a la lògica de l'eficàcia capitalista i de la rendibilització del capital invertit; per això el procés de treball està regit per dinàmiques totalment alienes a l'expressió del treballador, i és contradictori amb la idea de treball com a via de realització personal, d'autonomia i d'expressió del jo.

13. Miguélez i Prieto (1999, cap. XIX) recullen la manifestació de Van Ruyssveldt que «els marcs analítics i teòrics disponibles no aconsegueixen proporcionar una anàlisi satisfactòria de les relacions d'ocupació i industrials».

14. En tot cas, diversitat i fragmentació no significa en absolut la impossibilitat d'identificar segments amb característiques internes homogènies i també en funció de l'objectiu de l'estudi. A títol d'exemple, Standing (1997) proposa els següents: a) l'elit; b) els experts (*proficians*); c) els treballadors centrals (*core workers*); d) els treballadors flexibles; e) els aturats; f) els marginats.

nic i més característic itinerari d'avui. Per tant, estaríem davant una diversitat o fragmentació d'itineraris laborals també quant a formes de treball i graus d'incertesa en aquest, diversitat que no és estàtica, sinó que adquireix una dimensió dinàmica. La realitat social imposa entrar a estudiar altres formes de treball; però, atès que una forma de treball pot ésser transitòria per a una persona, es fa necessari entrar a estudiar els itineraris laborals. En aquest aspecte, pot ésser important recuperar una de les tècniques més antigues en investigació social, però molt poc utilitzada, com és la de les històries de vida.

D'altra banda, tot i que el treball productiu pugui esdevenir més instrumental i s'accentuï la diferenciació entre moment de treball i moment de vida, les interrelacions entre l'un i l'altre esdevenen més fortes i complexes, i això reforça la perspectiva d'aquells autors que plantegen que no es pot considerar l'espai productiu sense tenir en compte com s'articula amb l'espai reproductiu (per exemple, Benería, 1981; Jódar, 1994; Miguélez i Prieto, 1999; Torns, 1999).

La panoràmica descrita té implicacions importants no solament a nivell teòric interpretatiu dels nostres coneixements en aquest respecte, sinó també pel que fa a les metodologies d'aproximació a aquesta realitat. En efecte, es disposa d'instruments adaptats i provats en l'estudi de les formes de treball que anomenem tradicionals; en concret, el treball industrial en mitjanes i grans empreses, i en pocs casos d'empreses de serveis (pràcticament es pot dir que limitat a empreses financeres, d'assegurances i grans comerços). En aquest sentit, resulta sorprenent la quantitat de literatura sociològica sobre organització científica del treball, fordisme o recursos humans, en contrast amb el poc espai destinat al paternalisme, que és avui possiblement la forma més difosa de gestió empresarial. Precisament la petita empresa és un camp d'estudi en el qual convé diferenciar clarament entre sistemes organitzatius i divisió del treball, i la gestió de la mà d'obra, que en moltes ocasions es posen gairebé en un mateix sac, particularment per part d'aquells que tendeixen a identificar els *post* (com, per exemple, el posttaylorisme amb el postfordisme).

Finalment, també es presenten dificultats relacionades amb l'accés a la informació. Avui es continua treballant àmpliament amb recurs a unes fonts informatives (estadístiques sobre mercat de treball com la Encuesta de Población Activa, algunes dades de l'INEM, entrevistes o enquestes a delegats sindicals, entrevistes a directius d'empreses de certes dimensions...) respecte a les quals convindria plantejar-se fins a quin punt resulten avui suficients per a l'estudi del treball productiu i la vida quotidiana. En contrast, gairebé no es genera ni es disposa d'informació, per exemple, sobre pactes d'em-

presa,¹⁵ entrevistes a treballadors i empresaris de petites empreses, treballadors laboralment més inestables o construcció de trajectòries laborals.

Bibliografia

- AMIN, A. (1994). «La especialización flexible y las pequeñas empresas en Italia: mitos y realidades». A: POLLERT, A. (1994).
- AMIN, A.; ROBINS, K. (1994). «El retorno de las economías regionales. Geografía mítica de la acumulación flexible». A: BENKP, G.; LIPIETZ, A. [ed.]. *Las regiones que ganan*. València: Institució Alfons el Magnànim.
- BENERIA, L. (1981). «Reproducción, producción y división sexual del trabajo». *Mientras Tanto*, núm. 6.
- BURAWOY, M. (1990). *The politics of production*. Londres: Verso.
- CAPECCHI, V. (1992). «Un caso de especialización flexible: los distritos industriales de Emilia Romagna». A: PYKE, F.; BECATTINI, G.; SENGENBERGER, W. (1992).
- CASTAÑO, C. (1997). «Transformaciones productivas y empleo. Importancia de la formación permanente». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Economía y Sociología)*, núm. 1.
- DOERINGER, P.; PIORE, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- EUROSTAT (1999). *Statistics in focus. Industry trade and services*, núm. 3.
- FALGUERA, M.; LÓPEZ BULLA, J. L. (1998). *Auditoría de la negociación colectiva en Catalunya: análisis, crítica y propuestas*. CERES. [Fotocopiada]
- GOLDTHORPE, J. H.; LOCKWOOD, D.; BECHHOFFER, F.; PLATT, J. (1968). *The Affluent Worker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- HYMAN, R. (1993). «Especialización flexible: ¿milagro o mito?». A: HYMAN, R.; STREECK, W. [comp.]. *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- JÓDAR, P. (1994). *Procés de treball, treball i estratègies laborals*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. [Tesi doctoral]
- JÓDAR, P.; MENDOZA, R.; SANZ, G. (1991). *La confecció submergida*. Eumo; Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- KERN, H.; SCHUMANN, M. (1988). *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LOCKE, R.; KOCHAN, T. (1995). «Conclusion: the transformation of industrial relations? A cross-national review of the evidence». A: LOCKE, R.; KOCHAN, T.; PIORE, M. [ed.]. *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge: The MIT Press.

15. Curiosament, els pactes d'empresa, respecte als quals s'intueix que acusen una certa expansió als darrers anys, no estan a l'abast de l'Administració, ni dels sindicats, ni de les organitzacions empresarials, que en tenen avui uns coneixements extremament limitats.

- LOPE, A. (1996). *Innovación tecnológica y cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MARTÍN ARTELES, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MARTINELLI, F.; SCHOENBERGER, E. (1994). «Los oligopolios están bien, gracias. Elementos de reflexión sobre la acumulación flexible». A: BENKO, G.; LIPIETZ, A. *Las regiones que ganan*. València: Institutió Alfons el Magnànim.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (1997). *La réduction du temps de travail*. Paris.
- OZAKI, M. (1993). «Cambios tecnológicos y relaciones laborales: un examen general internacional». A: OZAKI, M. [ed.]. *Cambios tecnológicos y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PERULLI, P. (1989). «Il distretto industriale di Modena». A: REGINI, M.; SABEL, CH. F. [ed.] (1989).
- PIORE, M. (1992). «Obra, trabajo y acción: experiencia de trabajo en un sistema de producción flexible». A: PYKE, F.; BECATTINI, G.; SENGENDERGER, W. [ed.] (1989).
- PIORE, M.; SABEL, CH. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- POLLERT, A. [comp.] (1994). *¿Adiós a la flexibilidad?*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PRIETO, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Hoac.
- PYKE, F.; BECATTINI, G.; SENGENDERGER, W. [ed.] (1992). *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*. Vol. I. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RECIO, A. (1986-1987). «Trabajadores desiguales». *Mientras Tanto*, núm. 28 i 29.
- (1999). «La segmentación del mercado laboral en España». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (1999).
- REGINI, M. (1988). *La sfida della flessibilità*. Milà: Franco Angeli.
- REGINI, M.; SABEL, CH. F. (1989a). «Le strategie di riaggiustamento industriale in Italia: uno sguardo d'insieme in chiave comparata». A: REGINI, M.; SABEL, CH. F. [ed.] (1989b).
- [ed.] (1989b). *Strategie de riaggiustamento industriale*. Bolonya: Il Mulino.
- RUBERY, J.; WILKINSON, F. (1994). *Employer Strategy and Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE EMPLEO. C. S. DE CC.OO. (1999). *Empleo y empresas de trabajo temporal (1994-1998)*. [Fotocòpia]
- STANDING, G. (1997). «Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: the Era of Market Regulation». A: *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 3, núm. 1. Londres: Sage.
- TOMÁS CARPI, J. A.; TORREJÓN, M.; SUCH, J. (1997). «Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. La industria textil valenciana». *Sociología del Trabajo*, núm. 30.

- TORNS, T. (1999). «Las asalariadas: un mercado con género». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (1999).
- TRIGILIA, C. (1987). «Desarrollo de la pequeña empresa y subculturas políticas en Italia». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 38.
- (1989). «Il distretto industriale di Prato». A: REGINI, M.; SABEL, CH. F. (1989).