

SOCIOLOGIA DE LES RELACIONS LABORALS

BLOC I: INTRODUCCIÓ A LA SOCIOLOGIA DE LES RELACIONS LABORALS

TEMA 0: Una primera aproximació a les RRL

Sociologia: disciplina científica que estudia la societat i les relacions entre les persones.

Societat:

–Relacions Socials: grup de persones que mantenen relacions.

–Estructura Social: diferents persones que ocupen diferents posicions (amb tendència a ser una estructura piramidal), el que suposa desigualtats perquè tenen diferents accessos als recursos econòmics, culturals, etc; diferent poder i diferent prestigi.

Hem patit un procés de socialització i per això trobem normal que diferents persones que fan diferents feines tinguin diferències econòmiques. Aquest procés socialitzador l'assimilem desde petits en el nostre entorn.

Parlem de Sociologia de les Relacions Laborals quan ens dediquem a estudiar les relacions entre grups de persones que treballen.

Parlem d'Actors Socials Col·lectius (Sindicats, Empresaris i l'Estat com a regulador d'ambdós col·lectius).

Relacions d'ocupació (relaciones de empleo): Les coses han canviat tan en els últims anys que no parlem de relacions laborals sinó de relacions d'ocupació. Les Relacions Laborals primer eren industrials i a partir dels anys 90 es parla de relació d'ocupació (Qualitat + Quantitat – n° de contractes, aturats, etc – són els paràmetres fundamentals).

Fins a mitjans del s. XX els sindicats i les associacions empresarials son perseguits per l'Estat.

Al 1945 acaba la II GM, Europa està destruïda, cal fer un pacte social molt gran i és aquí on apareixen els sindicats. Els EEUU donen diners a Europa perquè segueixi endavant, mentre els estats europeus temen que la revolució proletària de l'URSS els equitxi.

Es desenvolupa el sector industrial aplicant mesures econòmiques i socials per acabar amb l'atur. Es considera necessaria la creació de sindicats forts (representació de tota la classe treballadora de l'època) perquè així l'Estat i els empresaris poden controlar als treballadors. Aquests sindicats aconseguixen millores.

1945 -----Estat del Benestar-----1973-----1980/90

–Sector Industrial

–Intervenció Estat

–Sindicats Forts

Aquest esquema es desfigura a començament dels anys 80 perquè els empresaris ja no necessiten els sindicats per controlar la situació.

Estat de Benestar:

- Apareix el concepte de consumidor
- Augmenta la classe social mitjana, es redueix la distància entre classe alta i classe baixa.

A partir de la Revolució Industrial res no torna a ser el mateix. Aquesta coincideix amb la Revolució Burgesa o Revolució Francesa, que va acomodar el sistema polític al nou sistema industrial perquè alguns grups socials passessin a tenir més poder (banquers, propietaris, etc).

Aquests canvis afecten notablement les condicions de treball, per exemple, un artesà participava en tot el procés del producte, però amb les fàbriques només en fa una part. El treball a les fàbriques es fa més dur.

TEMA 1: Sociologia i Sociologia de les Relacions Laborals.

Les relacions laborals desde la perspectiva sociològica: les diferents interpretacions.

1.Perspectiva psicologista o enfocament managerial:

- **Organització Científica del Treball** (FW Taylor, 1911): Taylor va observar en obrers de la seva fàbrica que les condicions de treball eren dolentes, però el que més li va sobtar va ser el seu comportament. Els veia com uns mandrosos, arribant a la conclusió de que la naturalesa humana és egoïsta i que no fem res que no ens aportí algún benefici. Existia una disciplina que era l'empresa sempre té la raó. A partir d'aquí:

- Va fer una anàlisi científica i sintètica del treball: va simplificar al màxim totes les tasques.
- Va fer una anàlisi del temps: va cronometrar una part del procés.
- Es va adonar de que la gent es cansava més perquè eren treballs molt simples però aborrits: i va oferir incentius econòmics.

Com obtenir major rendiment segons Taylor:

- a)Menys autonomia pel treballador
- b)Incentius econòmics que depenien de la feina que realitzaven.
- c)Controlar el temps
- d)Reduir les responsabilitats del treballador
- e)Evitar que el treballador disposi de coneixements propis.

ESQUEMA:

OCT FW TAYLOR (1911)

(Naturalesa humana) Anàlisi científica i sintètica del treball

Anàlisi del temps

Aquesta forma de treballar ha durat molt temps i ha dut a terme una gran deshumanització del treball ja que els treballadors van passar a ser un apèndix de la màquina. Això va generar grans tensions i amb l'ampliació de les empreses més conflictives es feien les relacions de treball.

Crítiques a la OCT:

- L'empresari imposa les formes d'organització del treball
- Es una teoria poc realista, no pensa en els autèntics interessos dels treballadors
- Deshumanització del treball

Aquesta perspectiva es va aplicar a la fàbrica de H. Ford, pel qual també se'n va anomenar fordisme (grans masses de treballadors en llargs processos de producció). Va aconseguir l'abaratiment dels preus dels vehicles Ford de tal manera que eren assequibles inclús pels seus propis treballadors.

- **L'escola de l'Autorrealització (Maslow).** També es troba dins l'enfocament psicologista o managerial. Es va desenvolupar als anys 30 i 40 però fins als 50 no es va introduir i paradoxalment els treballadors ja tenien una pressió considerable per part dels empresaris, així que s'intentava inculcar la piràmide de les necessitats.

Creu que si el treball s'organitza bé, a les persones els agradarà treballar. Parteix d'una concepció de la naturalesa humana considerant que les persones tenen unes necessitats bàsiques. Així, A. Maslow fa la teoria de les necessitats. Crea un model de jerarquia de les necessitats: les més bàsiques són les fisiològiques, i un cop cobertes, les persones es preocupen de cobrir-ne d'altres. Com més autonomia tingui el treballador, més rendiment oferirà a l'empresa.

ESQUEMA:

Escola Autorrealització Naturalesa Humana Necessitats (A. Maslow, 1954):

Fisiològiques

Seguretat

Amor

Estatus

Autorrealització

Com es tradueix això a l'empresa? Intentant que els treballadors es realitzin en la seva feina: cobrint necessitats alimentàries, donant seguretat amb contractes, fer-los sentir reconeguts i convencer-los de que a l'empresa estan realitzats.

Crítiques a l'escola de l'Autorrealització:

- En la pràctica hi ha gent que prefereix mantenir un bon estatus a menjar.
- Amb el temps una persona pot canviar l'ordre de necessitats.

- Els treballadors no van reaccionar com s'esperava.
- Es una teoria que ofereix eines a una col·lectivitat d'individus, dirigida als directius de l'empresa.

2.Perspectiva funcionalista o sistemàtica

- **Escola de Relacions Humanes (Elton Mayo).** Les idees precedeixen de Durkheim, pare del funcionalisme. Aquest es basa en la metàfora de l'organisme: la societat és com un organisme amb diferents parts relacionades entre si que soles no poden funcionar. Durkheim considerava que els individus tenim poca llibertat perquè la societat ens presiona (va escriure el llibre Suïcidi).

Cada col·lectiu de persones que formen la societat té una funció: col·laborar en el desenvolupament de la societat, crear una consciència col·lectiva.

Això suposaria tenir una identitat d'objectius, i la metàfora de l'organisme falla perquè algunes parts de la societat tenen objectius diferents que segons el funcionalisme s'haurien d'exterminar.

Una altra cosa a tenir en compte es que aquesta visió de les coses justifica l'existència de les desigualtats, per exemple, les classes baixes han de continuar sent-ho per a que la societat funcioni.

En l'àmbit laboral, l'Escola de Relacions Humanes, considera l'empresa com un organisme on cada sector té unes funcions i treballen per aconseguir uns objectius comuns.

Segons Mayo, la missió dels directius és evitar els conflictes, intentar aconseguir un consens permanent en totes les situacions, i per això els directius han de tenir unes capacitats especials:

- Capacitat de gestió
- Capacitat de comunicació

S'observa que l'escola de Relacions Humanes, es una escola per directius, dona eines per ensenyar-los a gestionar i comunicar.

Per evitar els conflictes recomana:

- Aplicar condicions de treball òptimes
- Aplicar mètodes científics
- Ofertir incentius, no necessàriament econòmics, sinó també de reconeixement.

Crítiques a l'Escola de Relacions Humanes:

- No té en compte els interessos d'alguns grups, dons se centra en els directius.
- Les persones tenen objectius diferents i això no ho observa.

3.Perspectiva interaccionista

- **Escola de Chicago.** Es una barreja entre la primera y la segona. Un equip d'investigadors entre els anys 20 i 60, desenvolupen teories relativament útils per estudiar les Relacions Laborals. Estudien l'individu a la societat; i creuen que el més important és la relació de les persones entre elles, i les

relacions tenen significats diferents segons el context en què es trobin, perquè ens deixem condicionar.

Les persones som reflexives, les relacions que mantenim en diferents contextos ens fan actuar d'una manera o d'una altra.

L'individu no està condicionat per la col·lectivitat, sinó per la interacció de les relacions socials, que poden ser milions, a diferència de l'enfocament funcionalista que diu que només hi ha una pauta (consciència col·lectiva). Existeix una gran diversitat de relacions, per tant, de pautes.

Pel que fa a l'àmbit de l'empresa hi ha un concepte: identitat

Esquema:

Perspectiva interaccionista Escola de Chicago

Individu en societat

Mantenir Identitat Carrera Professional

–Identitat

Reconèixer-se formant part d'un grup

–Relacions significatives

–Reflexivitat

Termes que dicta l'Escola de Chicago per entendre els fenòmens socials:

- 1.Existèixen uns Rols o diferents papers de l'individu: No existeix una consciència col·lectiva, existeixen comportaments diferents segons amb qui ens barregem.
- 2.Existeixen grups de referència per l'individu: Conjunt d'individus que comparteixen similars expectatives però que no conformen tota una societat, són grups petits.
- 3.Socialització entre els individus: Transmissió del conjunt de Rols entre els individus
- 4.Interiorització dels Rols: Individus que fan seus uns Rols determinats.

A l'àmbit laboral: els treballadors creen grups d'identitat laboral. Segons l'Escola de Chicago el conflicte no venen només de les necessitats de les persones ni tampoc de que vulguem formar part d'una altra empresa, el conflicte ve de mantenir la nostra identitat dins l'empresa.

Hi ha un altre concepte afegit per l'Escola de Chicago, que és el de CARRERA PROFESSIONAL. Tothom fa carrera professional, es a dir, treballant tenint vistes de futur, el que fa que puguem canviar d'empresa, etc.

Dins del camp del treball assalariat, els interaccionistes s'han centrat en dos fenòmens:

- 1.Estudi de les trajectories professionals. Cada professió té unes maneres de fer (portar uniforme, etc) i és important seguir aquestes normes per no crear conflictes.

2. Estudi de les organitzacions. Comportaments del treball assalariat dins les organitzacions.

E. Goffman. Autor conegut per fer estudis institucionals totals, es va tancar en un manicomi per dur a terme el seu estudi. Es va dedicar a observar la relació entre la gent de dins que dirigia el manicomi. Cada grup tenia la seva identitat, amb unes pautes.

Crítiques a la teoria interaccionista:

– Segons aquesta, existeix una diversitat de rols i això implica una manca d'autonomia individual, no es contempla que cada persona té personalitat pròpia diferent als rols establerts.

4. Perspectiva de l'Acció Social o perspectiva weberiana.

Prové d'un teòric alemany, Max Weber de finals del s. XIX i principis del s. XX, és equiparable a Durkheim.

Max Weber com a fundador de les teories sociològiques importants, considera que a l'hora d'estudiar les societats és rellevant l'acció social i això ho defineix com el comportament social significatiu que vol dir que els nostres comportaments depenen de la nostra psicologia interna.

Existeix una base de pressupost d'aquesta perspectiva:

1. La realitat és diversa o variada i múltiple. Diferents persones creen diferents realitats, cada fenomen és explicable des de molts punts de vista.

2. La causa d'aquestes realitats múltiples crea una existència de conflictes.

3. Els éssers humans són racionals, el que significa que la gent pot actuar de forma estranya i semblar que estan bojos, però simplement no entenem la seva lògica.

Goldthorpe (anys 60), recull la teoria de Weber i ho aplica a les Relacions Laborals. Diu que els conflictes laborals són naturals i que es poden pactar objectius comuns, però no tots. Goldthorpe introdueix un concepte molt útil que és el de orientació envers el treball. Observa que hi ha persones molt més integrades que d'altres, perquè construeixen la seva identitat vers el treball.

Existeix gent que admet condicions laborals injustes, i ho accepten perquè creuen que el més important de tot és treballar, que creuen que sense treball no són res.

Crítiques a la perspectiva weberiana:

– No hi ha col·lectius, pensem individualment

– No dóna importància al poder dels diners, perquè no comenta els diferents grups existents a la societat moderna.

5. Perspectiva Marxiana

Prové de Carl Marx de mitjans del s. XIX i en diem així perquè ens referim a la teoria.

Marx estudia la societat de la seva època i l'analitza. Parla d'una societat capitalista, en la qual la lògica de les relacions humanes està dominada per l'acumulació de capital. Les seves teories agafen el treball com l'eix central i consideren que els éssers humans es realitzen i assoleixen la seva plenitud a través del treball.

La societat que estudia Marx genera tot un seguit de desigualtats que tenen el seu origen en les relacions laborals:

- 1.El propietari té el control dels mitjans de producció.
- 2.Els treballadors treballen més del què necessiten, per generar un benefici que es quedarà el propietari (plusvàlua).
- 3.Els treballadors no controlen el seu treball, la forma d'organitzar-lo, etc. Això ho fa l'empresari.

Crítiques de la perspectiva marxiana:

- Importància extrema dels processos econòmics deixant de banda altres aspectes també importants.
- No observa les conductes individuals.

TEMA 2: Mètodes i Tècniques d'Investigació Social: la seva aplicació a les Relacions Laborals

La investigació científica és sistemàtica i s'utilitza la lògica per establir unes hipòtesis, unes conclusions. A més de tenir un mètode molt predeterminat, la investigació científica estableix dades contrastables, és a dir, una realitat empírica (la ciència només s'aplica a allò percebut pels sentits). Per tant, s'elimina l'àmbit científic de les coses transcendents (per exemple, Déu).

Tipus de realitats empíriques:

- 1.Realitat natural: composta per vegetals, minerals, animals...s'encarreguen d'estudiar la realitat natural de totes les disciplines de les ciències naturals.
- 2.Realitat social: persones i relacions entre elles. Quan parlem d'investigació científica ho fem d'un tipus d'investigació diferent.

- La realitat social està formada per símbols, que s'han d'interpretar.
- La realitat social és reflexiva. La reflexivitat que tenim els éssers humans és la forma que tenim de veure'ns a nosaltres mateixos des de fora i acutar en consecuença.
- La realitat social és complexa perquè hi ha diversos valors en joc, compartits i no compartits amb els demés.

Objectius de la investigació social: què volem saber?

Mètodes = procediment. Formes de seqüenciar tasques per arribar a un objectiu.

Tècniques = Instruments que s'utilitzen per investigar. Les tècniques es divideixen en qualitatives i quantitatives.

- 1.Quantitatives: enquestes per qüestionaris, es recull la informació amb elles.
 - 2.Qualitatives: entrevista que pot ser de diferent tipus, obertes o tancades, etc.
- Exploratòries o en profunditat.
 - Grups de discussió.

ESQUEMA:

Investigació Social

Quantitatius Tècniques Enquesta x qüestionari

Escala d'actituds

Objectius

Qualitatius Tècniques Entrevista (exploratoria, en profunditat)

Grups de discussió

Fets / Informacions / Operacions/ Activitats / Representacions Socials (Imatge Social)

Hi ha una altra possibilitat d'investigació social, el que es coneix com observació participant i que inclou aspectes quantitatius i qualitatius: consisteix en introduir un investigador social dins un grup durant un temps.

Tècniques:

1.Enquesta per qüestionari

És una tècnica de recollida de dades de la realitat social, dades quantificables (fets, coneixements, opinions, actituds, intencions, etc).

Té forma de llistat amb preguntes i respostes, on segons el tipus de preguntes es donen respostes tancades on s'esculleixen les respostes; o obertes, on l'investigador no sap quines poden ser les respostes).

Segons la naturalesa de les preguntes podem trobar:

- Preguntes d'identificació. Es coneixen com variables socio–demogràfiques.
- Preguntes substantives. Aquelles dirigides a obtenir informació directament relacionades amb l'objectiu de la investigació.

Les respostes es posen en comú en una matriu de dades, es quantifiquen i es posen en relació la identificació amb les substantives.

Normes per la formulació de les preguntes:

- Fer les preguntes estrictament necessàries.
- Breus i fàcils de comprendre
- No utilitzar paraules que comportin reaccions estereotipades
- Fer preguntes indirectes per a qüestions conflictives.
- Fer preguntes neutres
- Preguntar no més una cosa en la mateixa pregunta.

La mostra:

El qüestionari es passa a una mostra de la població estadísticament representativa de la població. Per calcular el tamany de la mostra hi ha mètodes estadístics segons la població i l'error mostral. Aquest és decidit per l'investigador i sol ser d'un 3%, 3,5% o 5%. L'error mostral determina com serà de gran la mostra.

2.L'entrevista

És una eina qualitativa. És una tècnica per recollir dades. Amb l'entrevista es pretén aconseguir informació general.

L'entrevista és un procés comunicatiu a través del qual s'extreu informació a una persona.

Bàsicament una entrevista és una conversa entre l'investigador i l'entrevistat. Es una conversa en desigualtat perquè l'entrevistador tria les preguntes i els temes.

Normes bàsiques d'utilització en les entrevistes:

- Reconstruir accions passades
- Estudiar elements simbòlics (valors, creences, estereotips).
- Estudi d'interaccions entre personalitat i conducta
- Prospecció dels camps semàntics (paraules que utilitza l'entrevistat).

Primer s'ha de fer un guió temàtic, i una llista de preguntes de suport sobre determinat tema. L'entrevista es grava, i després s'ha de transcriure fins obtenir un text, d'aquest caldrà fer un

anàlisi. Normalment la duració de l'entrevista sol ser entre una hora i mitja o dues.

El marc teòric serveix per saber des de quina perspectiva la gent està parlant, es imprescindibles per saber qui és l'investigador.

+ llibertat

1 2

3

-profunditat +profunditat

4

5

-llibertat

L'entrevista té dos paràmetres: llibertat i profunditat

1.Entrevista exploratòria lliure: es pot utilitzar quan no sabem res sobre la població ni el tema. No té un guió clar, es parla per poder treure idees. Els temes a tractar són precisos.

2. Entrevista exploratòria en profunditat. similars a les lliures però es vol arribar al fons del que s'estudia. La utilitzen els psicòlegs, psiquiatres, terapeutes, etc. No tenen un guió definit, però els temes a tractar també són precisos.

3. Entrevista oberta en profunditat (semiestructurada): pot tenir més o menys profunditat, existeix un guió de temes + o - detallat però no hi ha ordre en el guió. Es deixa llibertat per contestar. És la més utilitzada en el món de les ciències socials.

4. Entrevista dirigida: existeix un guió de temes, amb un ordre fix, les preguntes estan redactades però existeix llibertat de resposta. Quan es contesta una, es passa a l'altre, estil interrogatori.

5. Entrevista Qüestionari: preguntes fetes i respostes semi-contestades. Té un guió amb un ordre fix. S'ha de triar la resposta.

3. Grup de discussió

Tècnica qualitativa. Serveix per extreure informació a un grup de persones que està triada d'una mostra qualitativa.

Quan parlem d'un grup estem parlant d'entre 5 i 12 persones. L'ideal se suposa que són 8 persones. Aquestes estan en un mateix lloc, en un mateix temps, comparteixen espais, etc.

Es requereix una taula rodona on es farà seure al grup, i hi haurà un investigador (que fa el paper d'observador) i el moderador (que dóna la paraula, proposa temes, etc). Des d'un principi, l'observador es fixarà en expressions corporals, el clima social que hi ha, qui parla més, qui parla menys, etc.

La sessió dura entre 1,5 i 2 hores. També hi ha gravadores.

Característiques del grup de discussió:

- Heterogeneïtat controlada, les persones que integren el grup de discussió han de ser similars però no iguals.
- Desconeixement previ, les persones que integren el grup no s'han vist mai.
- Les cintes gravades també es transcriuen en un text.
- El moderador té un guió temàtic.
- El discurs està construït per un grup de persones.
- És un sistema útil perquè treu coses a la llum impensables.

ESQUEMA:

Grup de discussió

Entrevista Text d'anàlisi

1. Transcripció

2. Identificació dels temes principals

3. Buscar contradiccions, interpretar-les

4. Comparació transversal amb els temes.

Observació participant:

Observació de la realitat social que combina aspectes qualitatius i quantitatius. Podem ser investigadors sense que ho sapiguem, en el grup o bé que ho sapiguem i recollim dades sobre l'experimentació dins d'aquest grup.

BLOC II: TREBALL I SOCIETAT

TEMA 3: El concepte de Treball

La paraula treball prové del llatí tripalium que era un mètode de tortura a l'antiguitat. És una paraula que ha anat canviant al llarg del temps.

– Societat primitiva: Paleolític (no acumulació, no propietat, caçadors i recol·lectors)

Neolític (agricultura, primeres ciutats, organització, excedent,

augment de la població/ propietat privada.

– Societat grega: el treball era una cosa negativa.

– Societat romana: van exportar aquesta idea del treball com a cosa negativa. Diferents classes socials i esclaus.

– Tradició judeo-cristiana: el treball era el càstig necessari a la vida per aconseguir la salvació de l'ànima.

– S. XVI: reforma protestant (responsabilitat individual, acumulació del capital, austeritat)

El treball implica un esforç psíquic o mental, i aquest comporta una fatiga (es cremen unes energies). Si l'esforç és excessiu, la fatiga serà molt més negativa i això serà negatiu per la feina.

Els economistes defineixen el treball com una activitat per satisfer necessitats (les necessitats bàsiques canvien segons els llocs i les cultures.

Max Weber , 1904, va escriure l'ètica protestant i l'esperit del capitalisme.

Va fer un estudi als EEUU quan encara arribaven colon europeus majoritàriament protestants. Aquests eliminen intermediaris entre les persones i Déu. Cadascú es fa responsable dels seus actes davant Déu sense necessitat de confessar-se. Segons Weber aquest tipus de religió és el que fa que el capitalisme avanci allà on es practica. L'ètica protestant converteix el treball en una eina valuosa per sí mateixa perquè per una banda és un sacrifici necessari a dur a terme a la nostra vida terrenal i per altra banda té unes ideologies socials curioses com és la recerca de béns materials i beneficis, que es considera moralment bona. I a més l'ètica protestant promou una austeritat de forma que els propietaris de l'empresa no volen els diners per millorar la seva vida personal, sinó que els han de reinvertir per aconseguir més beneficis. Els protestants per tal d'aconseguir la

vida eterna, han d'aconseguir beneficis econòmics.

Aquesta ètica contribueix al reclutament de força de treball adequada: austera, lleial, desinteressada, submissa...Aquesta nova classe treballadora accepta aquest nou sistema perquè Déu vol que treballem i per això ho fem.

Avui dia els directius busquen aplicar aquests mètodes substituïnt a Déu per satisfacció, motivació, etc. El marxisme i altres teories del moviment proletari volien desmitificar l'ètica del Déu que vol que treballem.

Industrialització

s.XVIII– Anglaterra

s.XIX– Expansió per Europa

s.XX – Societat industrial (2^a meitat, Societat Postindustrial)

Aparentment amb les màquines se suposa que s'ha de treballar menys. En realitat amb la industrialització es fan més hores i a un ritme més fort (llargues jornades de treball). Les primeres revoltes són a causa d'això.

Shalig (antropòleg), estudia una tribu al Kalahari (una societat recol·lectora) que treballen 3 hores diàries. Amb això veiem que tenim unes necessitats diferents.

Amb la industrialització arriba el procés d' Assalariació. El treball vincula a les persones a través dels salaris amb els propietaris del capital de producció. També arriba l'ocupació (empleo) que és el mateix que dir treball remunerat per algú que ens contracta, organitzat per aquest, i al qual ens comprometem a adaptar-nos quan ens contracten. Això crea dos grups: treballadors i propietaris.

ESQUEMA:

Industrialització:

Procés Assalariació –Producció de béns i serveis

Treball productiu –Remunerat

1.Treball Ocupació –Visible

Treball reproductiu –Reproducció de la força de treball

–No remunerat

–Domèstic

2.Drets de ciutadania

Una altra cosa important sobre el procés d'assalariació és que el ser assalariat et dona uns drets (jubilació, sanitat, etc).

Treballar és un dret o un deure? Art. 35 CE Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho a tener trabajo

Una de les distincions més importants en l'estudi de les RRLl és la diferència entre treball productiu i treball reproductiu.

1.Treball productiu: tot aquell destinat a la producció de béns i serveis. Es tracta d'un treball remunerat i visible (pertany a l'esfera pública). Té reconeixement extern.

2.Treball reproductiu: és aquell que serveix per reproduir la força de treball, es desenvolupa en l'esfera privada (domèstica) i no és remunerat. No té prestigi i sol recaure en el gènere femení.

Es diu reproductiu perquè permet a la gent satisfer les necessitats i a les persones retribuïdes anar a treballar. Consisteix a fer tasques domèstiques i tenir cura d'altres.

A l'hora de classificar el treball es pot fer la distinció entre Economia formal i Economia Informal.

1.Economia formal: és aquella en la qual es desenvolupa un treball productiu. Economia sotmesa a normes legals (temps, salari...).

2.Economia informal: aquella en la qual es desenvolupa el treball productiu. Aquí també trobem l'economia submergida i el treball voluntari. Per economia submergida s'entén treball productiu no sotmès a normes legals.

Significat del treball

–Significat expressiu –experiència enriquidora

–ofereix fites a aconseguir

–realitzar-se

–Significat instrumental –no té valor per si mateix

–per aconseguir diners

–satisfacció fora del treball

Significat expressiu: és aquell mitjançant el qual es considera el treball com una experiència enriquidora. El treball ofereix a les persones unes metes a assolir, dóna un cert sentit a l'existència. Permet a les persones realitzar-se, aplicar les seves aptituds.

Significat Instrumental: el treball no té un valor per sí mateix sinó que treballem per aconseguir altres coses (bàsicament diners) i això implica que la satisfacció es busca fora del treball.

A la pràctica és difícil tenir una visió del treball només instrumental i la gent que la té no aguanta molt temps amb aquesta idea. Avui dia encara no s'ha aconseguit desvincular el concepte de ciutadania amb el de treball perquè només els treballadors remunerats tenen plens drets.

S'estudia el fet de donar a tots els ciutadans un sou base i a partir d'aquí qui vulgui treballar que ho faci i qui no que no hofaci. Tot tipus de treball té una part de cadascú dels significats i cada situació personal fa una barreja diferent. Quan pitjors son les condicions de treball menys significat expressiu tindrà per la persona.

A la societat se la pot classificar depenent de la professió.

Principi Professional: Una professió és una de les coses que ajuden a construir la identitat social de les persones, es una de les coses que més ens identifica.

La professió com a instrument de classificació social també conviu amb el principi organitzacional o administratiu, la gent es classifica també depenent de l'organització on treballa.

Pel que fa a les professions, cal dir que normalment són uns tipus de tasques molt visibles – fàcilment identificades – i a més a més les professions tendeixen a autoorganitzar-se per defensar els seus interessos, i en alguns casos regulen l'accés a la pròpia ocupació, per exemple els col·legis professionals.

Els procediments d'aquests podem dir que eren com els dels gremis, que organitzaven les relacions artesanals, decidien quanta gent treballava...

Un col·legi professional es diferencia d'un sindicat perquè al sindicat es pot afiliar tothom i al col·legi professional no. Els sindicats no poden obligar als sectors.

La característica que més defineix una professió és la capacitat d'autonomia.

Si diem que les societats es poden classificar segons les seves ocupacions professionals, podem dir que tota la societat es pot classificar en una estructura ocupacional.

Existeixen dos models d'ocupacions professionals:

1. Model Horitzontal.

- Sector primari: activitat que es dedica a treballar amb recursos naturals.
- Sector secundari: activitats que es dediquen a transformar les matèries primeres, sectors industrials.
- Sector terciari: inclou els serveis.

Aquest model no estableix una jerarquia interna. Aquest esquema té una certa càrrega ideològica amb la tendència a dir que contra més desenvolupada està una persona està més desenvolupat el sector terciari.

Un altre d'aquests models horitzontals és la distribució ocupacional per situs (espai, es considera que n'hi ha 9).

- Distribució
- Manufactura
- Finances i assegurances
- Agricultura, ramaderia i pesca
- Construcció
- Comunicació
- Funcionariat
- Ensenyament

–Medicina

2. Model Vertical

Creem jerarquies d'ocupació. Trobem el model Marxista i Weberià.

–Marxista: la societat es divideix en dos grans grups segons la posició dels individus en el mercat laboral (grup del propietari i grups dels treballadors).

Wright (neomarxista) fa un esquema en el qual les diferents persones que treballen es poden classificar.

–Weber: es té en compte els individus en el mercat de treball però a més a més se li afegix el prestigi de l'ocupació, el poder com a capacitat per a influir en els altres, la posició del consum.

Els neoweberians distingeixen 3 tipus de grups: classes dirigents, intermitjies i treballadores.

L'accés a l'ocupació

Vivim en una societat que ens diu que es pot escollir, però a la pràctica existeixen unes barreres invisibles que dificulten que cadascú triï la seva ocupació, aquestes són les conegudes com a factors individuals que poden ser:

–Condicions físiques

–Formació o qualificació, experiència

–Condicions psíquiques

Més enllà del factor individual hi ha una sèrie de factors estructurals:

1.El mercat laboral

2.Situació geogràfica

3.Classe social de la família d'origen

4.Mobilitat social

5.L'educació que tingui l'individu.

6.El gènere

El treballador quan es compromet a una relació laboral aporta un esforç físic o mental, esforç que comporta una fatiga, un desgast físic o mental que si el superem no passa res, però si no el superem pot tenir conseqüències per l'individu.

Hi ha també una renúncia a l'autonomia, acceptem sotmentre'ns a la disciplina de la relació laboral i incrementem un ritme de treball cada cop major.

L'empresari ofereix a canvi unes compensacions, un sou però també beneficis addicionals o parts del sou en una espècie que poden formar part del contracte. Ofereix també la oportunitat de satisfer-se a la vegada que ofereix una seguretat (SS, jubilació, etc) i segons el lloc de treball tens un cert poder o prestigi. L'empresari

ofereix compensacions socials, la persona es relaciona al seu lloc de treball.

TEMA 4: La divisió del treball

La divisió social del treball és molt important per explicar el món actual. Divisió del treball és el fet d'associar determinades ocupacions o treballs a uns determinats nivells de recursos, poder i prestigi.

Per a molta gent, la imatge que donen els demés i sovint la manera en què contemplen el seu propi treball està menys relacionat amb el principi ocupacional que amb l'organitzatiu o administratiu.

Hi ha dos casos especials en els que l'estudi del treball de les persones ha tendit a centrar-se en el principi ocupacional. El primer es dona quant les tasques associades amb una treball són particularment distintives. Això succeeix a través de certa visibilitat pública (policia, professor) o a través de la seva peculiaritat o desviació de la norma (prostituta, enterrador, camell).

El segon cas és aquell en el qual les tasques que implica un cert tipus de treball són tantes que els membres de la pròpia ocupació poden pretendre controlar la realització d'aquestes tasques a costa del control efectuat per un patró, el govern o els clients. Aquests solen ser bons comerciants o professionals.

El principi ocupacional apareix en el gremis laborals de s. XIII, que després van passar a mans de grups d'artesans de les ciutats com una forma organitzada que permetia rebre i obtenir ajuda mútua o protecció. Amb els gremis veiem exemples de la tendència comú de les persones a formar coalicions d'interès en la vida social i en el canvi social.

En el postindustrialisme hi ha hagut una major tendència cap al dualisme. Una de les fonts del dualisme ha sigut el treball migratori que ha donat als patrons una font de mà d'obra flexible, tractable i generalment submissa, que actuava com un exèrcit industrial de reserva i com una força de treball susceptible tant en les forces del mercat com a les cambiants necessitats dels patrons i els directors.

El concepte de mercat de treball dual va aparèixer com una part d'entendre el fenomen de discriminació racial al treball dels EEUU. Els mercats de treball es veien diferenciats en la segmentació del treball primari i el secundari. En el sector primari el treball es caracteritzava per bones condicions laborals i bons salaris, oportunitats de promoció, un tracte just en el treball i per l'estabilitat de la feina. En el sector secundari estan pitjor aquests aspectes i la feina s'associa per una inestabilitat i un nivell alt d'acomiadaments. Els membres d'aquesta força de treball secundària solen ser persones de les quals es prescindeix fàcilment, amb diferències socials visibles. A la força de treball del sector secundari hi trobem una desproporcionada quantitat de dones, negres, immigrants, adolescents no qualificats, estudiants que busquen un treball de mitja jornada, etc.

Tant la raça com el gènere són factors importants en la forma de segmentació del mercat laboral. Diferent accés als recursos o al poder porta a les desigualtats.

En les societats actuals s'organitzen les divisions del treball en 2 grans àmbits: el mercat laboral i la família.

–El mercat laboral distribueix el treball productiu (remunerat, visible, reconegut...). Aquest origina desigualtat de classes (socioeconòmiques).

–La família distribueix el treball reproductiu (no remunerat, ocult, sense prestigi però necessari). La família origina desigualtats de gènere.

La diferència entre sexe i gènere és que mentre sexe és un concepte biològic, gènere n'és un de social i cultural i fa referència als rols. Entre els sexes no hi ha desigualtats sinó diferències físiques, mentre que al gènere hi ha desigualtat, perquè sol ser el gènere masculí el que té accés als recursos, poder i prestigi. Al

mercat laboral trobem treballs destinats a rols masculins i altres femenins.

El fet de que el concepte de gènere sigui social fa que es desenvolupi al mateix ritme que canvia la societat.

Hi ha una tendència de domini de l'home sobre la dona amb el control de la reproducció perquè l'home ha de deixar en herència la seva propietat privada als fills. En quant a la força de treball, que també és un aspecte controlat, és degut a que cal el manteniment diari dels que formen part de la família, així mentre la dona cuida els fills, l'home es pot dedicar plenament a la seva carrera professional sense cap obstacle. Així, les dones encarregades de la cura dels fills, transmeten els rols que elles viuen i així va succeint la reproducció ideològica.

Conseqüències:

–La dona és la que ha d'ocupar-se de la llar i això fa que elles tinguin la majoria de contractes de temps parcial. Se segueix la idea de que la llar és l'arrel del patriarcat, model predominant a la societat, i el patriarca és el propietari de la família que constitueix la seva propietat privada.

–Reducció de mobilitat de la dona tant a un nivell abstracte com físic.

Hipòtesi de la divisió sexual del treball:

Al Neolític es desenvolupa l'agricultura i les societats tornen a ser sedentàries i així apareix la propietat privada. L'agricultura permet fer excedents dels aliments i augmenta la població, formant-se les primeres ciutats. A partir d'aquí les tasques es reparteixen, així en la parella, un es dedica a les tasques productives i l'altre a les tasques reproductives.

Divisió del Treball:

1.Per gènere: la concentració de la dona en el treball reproductiu la deixa en un segon lloc al mercat laboral. Hi ha diferències notables entre el salari d'un home i el d'una dona: mentre el sou mig dels homes oscil·la al voltant de les 274.000 pts/mes brutes, el de les dones ho fa al voltant de les 213.000 pts/mes brutes.

El mateix empresari veu a la dona subordinada a l'home en el nucli familiar (jerarquia patriarcal).

2.Ètnica: quan dividim la societat per grups, també ho fem ètnicament. Pateixen situacions de desigualtats ètnics perquè són grups amb pautes culturals diferents (la paraula ètnia, substitueix el concepte races). Els grups ètnics tenen una solidaritat grupal interna i en cada societat hi ha tasques destinades per a aquests grups, al mateix temps que la societat obstaculitza que les ètnies arribin a llocs de treball representatius o amb poder.

3.Divisió Internacional del Treball: alguns territoris del planeta s'han designat com subministradors de matèries primeres i altres zones del món manufacturen aquestes matèries. Quan acaba la II GM, es crea l'ONU i el FMI amb l'objectiu de vetllar per la reducció de les crisis cícliques del capitalisme. També es crea el Banc Mundial amb l'objectiu de proveir fons per modificar l'estructura econòmica dels països.

L'OMC és la institució que regula els intercanvis de les mercaderies, el preu, etc.

Hi ha països on se sol produir un tipus de mercaderia perquè la divisió internacional del treball així ho vol (per exemple, el cafè a Brasil o el tè a la Índia).

TEMA 5: Treball i ocupació en la societat capitalista industrial

La Revolució Industrial és un moment històric on apareix la indústria, les màquines i es comença a produir a

gran escala. A les fàbriques es comencen a generar les primeres divisions del treball, a cada persona se li atribueix una tasca concreta. Desapareixen els gremis, els horaris lliures i les llibertats que donaven les tasques artesanals. La fàbrica estableix uns horaris, unes obligacions, imposen un sistema de disciplina i vigilància. D'això se n'ocupaven els encarregats que controlaven el ritme de la producció.

Amb les màquines també apareixen els drets de patent, i aquestes es convertien en un element de producció molt important. Així sorgeixen les primeres competència entre fàbriques.

A les fàbriques es comença a centralitzar l'organització, cosa que produeix una concentració del poder de l'empresari.

Adam Smith analitza la societat moderna i observa que la fàbrica té una superioritat tècnica respecte als sistemes de producció anteriors. Observa que:

- 1.La màquina augmenta la productivitat i ho fa amb un cost més reduït.
- 2.Incrementen l'habilitat del treballador, ja que aprèn més ràpid
- 3.Les màquines produeixen un estalvi de temps perquè no para mai
- 4.La fàbrica permet innovacions tecnològiques constants que fan possible la reducció del personal.

Aquests punts són molt criticats perquè deshumanitzen el treball doncs en realitat els operaris perden part de la seva habilitat i coneixements. A més, amb l'arribada de les màquines, l'existència d'empresaris es fa imprescindible perquè fan d'intermediaris entre els clients i els productes. Així neixen les jerarquies que es mantindran pel propi sistema capitalista.

L'estructura de classes en la societat industrial.

1800 – Monarquia Tradicional. Sistema feudal, Aristocràtic. Sector agrari és el sector predominant.

1812 – Constitució Burgesa. S'intentava desmantellar el sistema feudal.

1820 – Pronunciament de Rafael Riego. Inici del Trienni Liberal.

1823 – Es torna a instaurar la Monarquia.

1868 – Revolució de Setembre (La Gloriosa). Inici del Sexenni Revolucionari.

1873 – Proclamació de la I República Espanyola.

1874 – Fi de la I República Espanyola. Es restaura la monarquia borbònica.

1876 – Fi de la III Guerra Carlina.

1878 – Es perden Filipines i Cuba

1900 – Durant el període de la restauració existeixen 2 partits: Partit Conservador i Partit Liberal, que es turnen en el poder.

1923 – Primo de Rivera

1931 – Proclamació de la II República Espanyola.

1936 – Inici de la Guerra Civil Espanyola.

1939 – Fi de la Guerra Civil Espanyola. Dictadura de Franco.

L'estructura Social de Classes a Espanya:

Les transformacions socials del s. XIX representen el pas de la societat estamental de l'Antic Règim a la societat classista contemporània.

En l'antic règim, els nobles, els eclesiàstics i els militars tenien privilegis socials i econòmics per herència i les diferències socials estaven determinades per l'estament a què es pertanyia. La revolució liberal va fer desaparèixer totes aquestes diferències i va implantar la igualtat jurídica entre tots els individus. A partir d'aquest moment, les diferències socials van passar a dependre del grau de riquesa de les persones.

Aquests canvis van fer que la societat esdevingués classista. La burgesia, que es dividia en alta, mitjana o baixa, i els obrers industrials, els empleats i els jornalers del camp van constituir un conjunt social de característiques diferents de les dels segles anteriors.

Per altre banda, l'Església, que s'havia oposat a la revolució liberal i havia donat sovint suport al carlisme, va perdre influència social i el seu poder econòmic va disminuir força com a conseqüència de les desamortitzacions.

La noblesa o aristocràcia va continuar existint durant el s. XIX, però es va anar integrant en la societat burgesa. La seva activitat principal era participar en negocis financers i en societats mercantils amb les rendes de la terra.

Al costat d'aquesta aristocràcia aburguesada, es va desenvolupar la burgesia, formada pels industrials, comerciants i financers que va dirigir la societat. Es distingien l'alta burgesia i la burgesia mitjana.

L'alta burgesia estava composta pels empresaris industrials dels diversos sectors, pels negociants i pels financers, i molts es van integrar en la noblesa. Així van constituir amb els grans aristòcrates, els militars i els polítics, el grup dirigent que va controlar la política de la majoria de governs del s. XIX.

Hi havia sectors de la burgesia catalana, basca i asturiana integrats per empresaris industrials i de la mineria que es van enfrontar al poder central i van promoure polítiques de tall reformista o regionalista.

La burgesia mitjana es componia de propietaris d'empreses familiars, amos de tallers i comerços.

Espanya seguia sent un país bàsicament agrícola. No tots els camperols tenien la mateixa condició social, la situació de la major part de la població camperola es va agreujar amb les desamortitzacions. La situació més miserable era la dels jornalers, el grup social més nombrós, que aplegava gairebé dos milions de persones al final del s. XIX.

Les ciutats es van anar convertint en el centre de vida econòmic i social. Allà van adquirir molta importància la burgesia i els funcionaris del nou Estat liberal. Van aparèixer els obrers industrials i una gran massa d'empleats.

També es va constituir una nova classe mitjana urbana, composta per propietaris dels tallers i dels comerços i es va estendre molt el servei domèstic.

Entre el 1900 i el 1930, el nombre d'habitants a Espanya va augmentar gairebé un terç i es va donar un procés de concentració urbana.

Història del moviment obrer:

Les primeres associacions obreres es van impulsar a Barcelona, Màlaga i a l'Alcoi, però els treballadors van veure com gairebé sempre se'ls negava el dret d'associació. Aquest dret va ser una de les primeres i permanents reivindicacions de l'incipient moviment obrer.

A Catalunya, el 1840, els treballadors van constituir l'Associació Mútua de la Indústria Cotonera. Però al 1842, es van prohibir tot i que van seguir existint clandestinament.

La primera vaga general de la història d'Espanya va tenir lloc a Catalunya entre el 2 i el 10 de juliol de 1855. Reivindicaven la llibertat d'associació, un horari laboral estable, la creació de la junta mixta d'amos i obrers per discutir conflictes laborals de l'acumodiament lliure.

El 1864 es va crear a Londres la primera Associació Internacional de Treballadors (AIT). Pretenia aconseguir l'emancipació econòmica i social de la classe obrera i arribar a superar la societat classista liberal.

Marx defensava que la classe obrera s'havia d'organitzar en un partit propi per conquerir el poder de l'Estat, a partir del qual, mitjançant la dictadura del proletariat, es podria construir una societat igualitària.

Bakunin rebutjava tota participació política i precontitzava la destrucció directa de l'Estat, de tota propietat i de tota forma d'autoritat, fos religiosa, política o familiar, alhora que postulava l'organització de la societat mitjançant la federació de comunes lliures.

Això va provocar l'escisió de l'AIT en dues faccions: socialista o marxista i anarquista o bakuninista. El moviment obrer espanyol va rebre influències d'ambdós bàndols i també va quedar dividit.

El 1874, el cop d'Estat de Pavía, va suposar la il·legalització de totes les associacions obreres del país i el pas a la clandestinitat.

Al maig de 1879, es va fundar clandestinament a Espanya el Partido Socialista Obrero Espanyol, que va anar creixent lentament.

A la dècada de 1890 el socialisme espanyol va incorporar la creació de cases del poble i la reivindicació de la jornada laboral de 8 hores.

Les idees anarquistes van tenir un èxit notable entre el moviment obrer de Catalunya i la població camperola espanyola. Se centrava en dues idees bàsiques: la llibertat absoluta sense jerarquies i la bondat de la societat lliure com a obra de la naturalesa. Tot i així la falta d'organització i la influència de noves idees d'acció directa van dur alguns sectors anarquistes al terrorisme. Al 1897, l'activitat terrorista dels moviments obrers van començar a disminuir.

Durant el primer terç del s. XX, el moviment obrer espanyol continuava dividit en dos grans corrents ideològics: el socialista, representat per la UGT i l'anarquista articulat al voltant de la CNT.

Al 1910, el PSOE va obtenir representació parlamentària i regidors en les eleccions municipals. De la Federació de Joventuts Socialistes del PSOE va sorgir el Partit Comunista Espanyol al 1921, que es va adherir a la Tercera Internacional. D'aquí van sorgir disputes i es van dividir creant el Partido Comunista Obrero Español, que després es fusionaria amb el PCE.

El 1911 es va crear la Confederació Nacional del Treball (CNT) de pensament anarcosindicalista, i l'any 1927 es va constituir clandestinament a València la Federació Anarquista Ibèrica (FAI) amb la finalitat de potenciar l'anarquisme pur dins de la CNT i vetllar per l'apoliticisme sindical.

Entre el 1898 i el 1931, la tensió social va ser constant. Motivades per les precàries condicions de vida de la classe obrera, que es mobilitzà instigada per les organitzacions socialistes i anarquistes, les reivindicacions obreres es van canalitzar sobretot mitjançant vagues i manifestacions.

El 1917 és quan va tenir lloc la primera experiència d'una vaga general política impulsada conjuntament per UGT i CNT arran del ressò que tingué la Revolució Soviètica.

Estructura de Classes a Espanya:

La burgesia s'alia amb les classes treballadores que fer una lluita i canviar l'estructura social. A Espanya això no va ser així exactament perquè la burgesia era bastant escassa (més aviat perifèrica) i comptava amb l'ajut de l'exèrcit que va fer un bon paper per lluitar contra la societat que imperava.

A mitjan del s. XX això canvia sobretot a partir dels anys 50-70 encara més amb les migracions. Aquest canvi de població va ser el que va modernitzar Espanya.. Les classes treballadores es van anar movent per tot el territori, sobretot per pols de desenvolupament (Barcelona, Sevilla Bilbao).

Aquests canvis es caracteritzen per:

–Procés d'industrialització breu i ràpid, té lloc en poc més de dues dècades.

–Coincideix també amb canvis polítics importants, sobretot a la seva darrera època. A finals dels 70 coincideix amb la transició política i amb una crisi econòmica global (crisi del petroli que teòricament es produeix al 73 quan l'OPEP decideix restringir el preu del petroli i la seva venda).

–Procés de desruralització de la població activa (encara avui continua). Als anys 70 la població de la gent que treballa al camp descendeix.

–Procés de terciarització, el sector de serveis absorbeix molta població activa de manera que és un sector que creix ràpid i de manera important.

–Consolidació d'un important sector d'autònoms, es consolida en aquesta època un gran conjunt de treballadors autònoms assalariats. En ocasions, les persones no troben treball a determinades empreses amb la qual cosa oferien els seus serveis a diferents empreses. A Espanya els autònoms són molts. No només al sector industrial sinó també al sector serveis.

–La proporció d'assalariats es manté estàtica (60% de la població es assalariada, la resta són autònoms...). A partir dels anys 80 la població activa comença a disminuir, l'any 77 amb els pactes de la Moncloa el treball dels assalariats comença a ressentir-se.

L'Estat del Benestar:

És una forma d'organització política que es desenvolupa a Europa a partir de la segona meitat del s. XX i ofereix gran protecció pels ciutadans, subsidis pels aturats, educació obligatòria gratuïta, sanitat pública, etc.

L'Estat del Benestar sorgeix per la pressió de les lluites obreres i per les polítiques keynessianes (fer que tothom tingui un nivell de vida digne amb un poder adquisitiu mínim per ser consumidor).

L'Estructura de classes a Espanya (avui)

A) Un gran sector de treballadors manuals (33%)

- Especialitzats indústria i serveis (24%)
- No especialitzats en indústria i serveis (5%)
- Agraris (4%)

B) Noves Classes Mitjanes (35% de la població activa)

- Treballadors en oficina, tècnics i professionals, etc : 24% població activa
- Personal de serveis públics i privats (amb tendència a la privatització: 11%)

C) Classes Velles Mitjanes

- Petits propietaris de la indústria, serveis i agricultura: 22% població activa

D) Empreses amb assalariats, gerents i directius (6%)

Aquests són els poderosos (burguesia del s. XIX) i són un 5%. Prenen les decisions de l'empresa.

En total sumen 95%, no arriben al 100% perquè hi ha altres grups minoritaris. En l'estructura de classes a Espanya, a l'última dècada queden:

- Subsistència de residus pre-industrials.
- Disparitats geogràfiques
- Tendència del capital a fer-se anònim.

Tendències de futur:

1. Progressiva desindustrialització de la població activa. El fet de que cada vegada la indústria perdi pes i el sector serveis en guanyi, té repercussions sobre els contractes.
2. Bipolarització de les qualificacions en el treball. Cada vegada més, un sector de la població activa s'ha d'especialitzar i ser polivalent perquè calen unes aptituds. A més hi ha una part que es desqualifica i això configura una tendència de bipolarització de certs nivells de vida.
3. Desacceleració dels processos de concentració urbana
4. Evolució d'una cultura del treball a una cultura d'oci. S'evoluciona cap a una cultura vinculada a l'oci, no només se centra la vida en el treball.
5. Desregularització estatal. Abans, amb 6 mesos treballats la gent ja cobrava la prestació per atur, a l'actualitat calen 12 mesos.
6. Apareixen noves formes de desigualtats. La desigualtat més important fins ara eren les existents entre empresaris i treballadors, però avui dia hem anat més enllà.

–En l'àmbit laboral: Hi ha desigualtat entre empresaris i treballadors des de fa molt temps, però el que estan sorgint són desigualtats entre els mateixos treballadors. El conflicte que es produeix entre empresaris i treballadors és un conflicte institucionalitzat, entre els mateixos treballadors són disputes sobre fixes/temporals, qualificats/no qualificats, etc.

–En l'àmbit extralaboral: Cada vegada son més nombrosos els conflictes entre joves i la resta de la societat. Fores que estan fora del conflicte laboral i que son conflictes no institucionalitzats perquè no està regularitzats per les institucions públiques del nostre estat.

TEMA 6: Treball i ocupació inicial

1945 – Fi de la II Guerra Mundial

1948 – Es reconstrueix Europa . Sistema corporativista de les Relacions Laborals. Grans associacions empresarials, grans siindicats que es reconeixen com a interlocutors.

1952 – Ingress d'Espanya a la UNESCO

1955 – Ingress d'Espanya a la ONU

1959 – Creació d'ETA.

1964 – Creació de la branca catalana de CCOO

1969 – Proclamació del príncep Joan Carles com a successor.

1971 – Aparició del Frente Revolucionario Antifascista y Patriótico (FRAP), grup terrorista.

1975 – Mor Franco.

Els fronts de lluita antifranquista a Espanya eren tres: el moviment obrer, els grups monàrquics i els maquis o la guerrilla.

L'activitat clandestina dels petits grups del PCE, el PSOE i de la CNT mai no es va interrompre.

Durant la dècada de 1960 i la primera meitat de 1970, l'oposició al règim es va anar incrementant. El moviment obrer, la seva actuació amb vagues, reunions, assemblees, manifestacions, etc va esdevenir més rotunda i va ocidir amb l'agitació en l'àmbit universitari. Les protestes dels treballadors i dels estudiants conjuminave les reivindicacions econòmiques i laborals amb les polítiques, com el rebuix al sindicalisme oficial i la demanda de llibertat sindical i de drets polítics.

El PCE i el PSOE es van configurar com els partits més importants de la clandestinitat a tot Espanya.

L'única força política que adquirí capacitat d'incidència i mobilització a Catalunya a la dècada dels 60 va ser el PSUC que va atrarue molts joves universitaris i va tenir influència creixent en la classe obrera..

L'any 1962 va néixer a Astúries Comissions Obreres (CCOO)

Durant la Dictadura, la població activa del sector primari es va reduir a més de la meitat i va augmentar en els sectors industrials i de serveis.

La classe treballadora va haver de resignar-se al deteriorament de les seves condicions de vida després de la

guerra, sobretot a la baixada real dels salaris, que van retrocedir fins al nivell de vida real de 1913, tot i l'augment constant dels preus. A partir dels anys 50 les mobilitzacions obreres van permetre arrencar millores salarials.

Reformes en el procés de producció (Època de l'Estat del Benestar).

La situació actual de les Relacions Laborals té a veure amb una fase prèvia (creació de sindicats, etc), època aproximada en que té èxit 1950–70, l'Estat comença a intervenir en l'economia i en molts més aspectes, es compromet a beneficiar a la població (millores per tothom).

Això finalitza a mitjans del s.XX. Al mateix temps, en l'àmbit laboral es produeixen moltes reformes:

- Racionalització tècnica i moltes tecnologies que van introduint-se al treball.

- Les empreses s'engrandeixen

- Es desenvolpen cadenes de muntatge.

Això comporta per als empresaris un èxit perquè es fa una producció massiva i a l'hora s'augmenta el consum, a causa d'un augment de salaris. També es garanteixen els drets als treballadors: jubilació i SS gratuïta entre altres.

Però també comporta unes conseqüències pel treballadors:

- Augment del ritme de treball. S'ha incrementat des dels anys 50 fins ara, es disminueixen les pauses i es treballa més ràpid.

- Augment del control del procés de treball per part de l'empresari. Els directius cada vegada tenen més control del treball i els treballadors perden la seva autonomia a la feina.

- Introducció de tecnologies de risc. A partir dels anys 50 es comença a incorporar tecnologies que generen una mala salut als treballadors.

- Polarització de les qualificacions. Bona part dels llocs de treball que es van creant es desqualifiquen (són treballs molt monòtons).

Aquestes conseqüències esmentades les fomenta l'Estat juntament amb els empresaris i la col·laboració dels sindicats. A partir dels anys 50, per tal d'estabilitzar la situació laboral, els sindicats es converteixen en una peça important. Així l'Estat afavoreix la seva insitucionalització i comença a finançar-los.

Els sindicats ho accepten perquè el que volen es que s'apujin els salaris i vigilar que el govern continuï vetllant per la Seguretat Social, els sous, la jubilació, i tots els drets aconseguits fins llavors.

Als anys 60, (Maig 68) els estudiants es revelen i surten al carrer convocant vagues i fent manifestacions. Comença una revolta obrera que posa en qüestió:

- El control de la producció i els processos de treball

- L'apropiació de beneficis.

La resposta dels empresaris a aquestes reivindicacions són:

–A nivell del centre de treball:

- 1.Creen nous sistemes de gestió, gràcies als avenços tecnològics.
- 2.Concentren la pressa de decisions, concentrant-la en la direcció de forma extrema, impedit que els treballadors hi participin.
- 3.Canvis d'organització, abandonant les cadenes de muntatge i substituint-les per formes més flexibles de treballar (grups semautònoms).

–A nivell estatal:

- 1.Descentralitzen la producció.

Canvis generats per l'Estat del Benestar:

- 1.Augment de la burocràcia
- 2.Institucionalització del moviment obrer
- 3.Canvis d'estructura social (predominen les classes mitjanes)
- 4.Accés a béns i serveis.

L'atur s'inventa gairebé als anys 70. A la dècada anterior, l'1% de la població estava a l'atur, posteriorment es dispara. Cap a la meitat de la dècada dels 70, es produeixen fenòmens que desemboquen en una crisi econòmica internacional. Això es tradueix a Espanya en una crisi fiscal per l'Estat, aquest comença a finançar-se, té dificultats per cobrir la despesa pública i té una crisi de l'ocupació. Les rebel·lions dels anys anteriors van fomentar una mica aquestes coses.

A Espanya durant els anys 50 i 60 es troba en plena dictadura, les Relacions Laborals de l'època es caracteritzen per:

- 1.Poder polític de la força de treball. Es controlen les contractacions, les relacions laborals, inclús era usual que els treballadors tinguessin una formació conforme eren bones persones.
- 2.Fixació de la força de treball al seu lloc concret, hi havia contractes indefinits que era el més corrent. (es tractava d'una dictadura molt proteccionista, l'estat podia sufragar les despeses de l'empresa).

Als anys 70, estan presidits per les crisis internacionals que a Espanya coincideixen amb altres elements (transició política, mobilitzacions obreres que es produïen clandestinament als anys anteriors però que ara tenien més força, etc).

En aquest context els empresaris es troben envoltats de problemes perquè obtenen pèrdues dels beneficis, i volen portar a terme modificacions a les empreses com la reducció dels costos laborals, però es van trobar dificultats:

- 1.Legislació laboral adversa, afavoria la contractació indefinida com l'única forma de contractar a treballadors.
- 2.Gover debilitat, al final dels anys 70 no se sabia si hi havia o no govern. Inestabilitat política.

3.Mobilitzacions obreres, que van ser molt importants.

Així que els empresaris van optar per l'economia submergida que durant aquest període creix de manera molt forta. Per altra banda va augmentar la pressió sobre l'Estat.

La intervenció de l'Estat sobre les Relacions Laborals:

1.Pactes de la Moncloa (1977). Es van reunir tots els partits polítics de l'època i també les organitzacions empresarials i sindicals (els més representatius van ser CCOO i UGT). Els sindicats van fer concessions respecte les reivindicacions.

2.Estatut dels Treballadors (1980). Llei que regula les Relacions Laborals a partir d'aquesta dècada, contractació temporal només en els casos justificats.

3.Reforma ET (1984). Es fa perquè s'adonen que els nivells d'atur són molt elevats. Reduir les exigències de causalitat per fer contractes temporals.

Al 1982, el PSOE guanya les eleccions per majoria absoluta i aquests estabilitzaran la vida econòmica del país. Practiquen una política neo-liberal, econòmica flexible que desmuntava els obstacles anteriors. La democràcia s'enforteix i es duen a terme modificacions importants.

A partir de l'any 1987, el 30% dels treballadors tenien contractes temporals. La mitjana europea estava entre el 8 i el 10%.

En certa manera, el PSOE va fer la feina bruta a la resta dels partits polítics. Les formes d'actuar de l'Estat eren:

- No assegurar cobertura a bona part dels parats
- Mantenir una reduïda inspecció de treball (se segueix fent economia submergida)
- Destinar importants fons públics a fomentar l'ocupació.

Context socioeconòmic (1970-2000)

Internacionalització del capital -multinacional (transmultinacional)

- noves tecnologies de la comunicació
- Canvis institucionals/opertura de fronteres

Augment poder empreses (complica el mercat de treball)

Canvi estructura demanda

Producció estandaritada

Producció diversificada major personalització

cicle de vida curt noves formes

segmentació del mercat d'organitzar el treball

Preu diner Just in time

Plantilles flexibles

A partir dels anys 70 es dona una crisi econòmica internacional que modifica la situació econòmica i també les relacions entre empresari i treballador amb la mediació de l'Estat.

Apareixen 2 fenòmens relativament nous:

1.Internacionalització del capital

–Les multinacionals, comencen a introduir–se cada cop d'una forma més àmplia dins dels diferents estats. No és una cosa nova però si que a partir dels 70 es dona molt més, passen a dir–se transnacionals (actualment ja no se sap quina és la central).

–Noves tecnologies de la comunicació, el capital especulatiu s'expandeix gràcies a les innovacions tecnològiques.

–Canvis institucionals, bàsicament l'abertura de fronteres sobretot el conegut com GATT (tractat internacional del comerç).

Tot això té unes conseqüències sobre les Relacions Laborals bàsiques:

a)S'incrementa el poder de les empreses

b)Es complica el mercat empresarial, perquè hi ha empreses que monopolitzen algun mercat concret.

2.Canvi en l'estructura de la demanda

Fins als anys 70 es produïen de forma massiva béns estandaritzats. D'aquí es passa a una producció diversificada, hi ha una personalització del producte, una segmentació del mercat. A més, els productes tenen un cicle de vida curt.

Així surgeixen noves formes d'organització del treball: ja no es poden tenir grans cadenes de muntatge sinó que s'han d'adequar les fàbriques a les necessitats del mercat.

A més, en tot aquest període augmenta el preu del diner el que fa que quedin grans estòcs sense vendre's. Així arribem al Just in Time que implica noves formes d'organització del treball i formes de la plantilla de forma que és més flexible. Es produeix la polivalència entre els treballadors.

En definitiva, les Relacions Laborals s'han vist modificades d'acord amb els interessos empresarials sovint pressionant l'Estat perquè flexibilitzi la legislació.

Estratègies dels empresaris

En aquesta situació competitiva mundial necessiten eines per seguir al mercat.

1.Contractació temporal i atur

L'atur permet als empresaris millors perquè així tenen on escollir, però no gaires, perquè necessiten consumidors.

El contracte temporal permet als empresaris:

- Abaratir la força de treball.
- Ajustar la producció a la demanda.
- Control de la força de treball

2.Segmentació de l'ocupació

Els treballadors es distingeixen segons el tipus de contracte que tenen i dins de cada grup trobem altres diferències (temporals precaris, contractes d'aprenentatge...). Una de les conseqüències de la segmentació d'ocupació, es que obstaculitza les reivindicacions laborals, sobretot entre els temporals.

3.Descentralització productiva

Així, molts serveis d'una empresa originària es fan a altres llocs. En el context espanyol trobem la subcontractació. La descentralització productiva provoca una polarització de la força de treball sobretot en relació a la qualificació i a les condicions de treball en general: la tendència es que els treballadors de l'empresa principal tenen unes condicions més o menys adequades, i necessiten cada cop més una qualificació major; mentre els treballadors de les empreses subcontractades tenen pitjors condicions i menor qualificació.

Trets principals del mercat de treball

- 1.Elevades taxes d'atur
- 2.Legislació laboral liberal
- 3.INcrement del poder dels empresaris
- 4.Dèbil presència sindical
- 5.Fragmentació de l'estructura ocupacional entre aturats i ocupats. Dins dels ocupats entre indefinits i temporals, i dins dels indefinits trobem els qualificats i els no qualificats.
- 6.Precarització i rotació laboral
- 7.Descentralització productiva
- 8.Polarització de la força de treball per la qualificació
- 9.Augment constant de les petites empreses
- 10.DEscens dels assalariats (=augment dels autònoms), és important perquè l'Estat del benestar ofereix prestacions socials només als assalariats.

BLOC III: LES RELACIONS LABORALS

TEMA 7: Conflicte i Cooperació en el treball

A la nostra societat hi ha una visió negativa de la paraula conflicte i ho hem socialitzat. En l'àmbit laboral els conflictes són difícils d'evitar. Alguns autors diuen que són necessaris i que sempre hi són; d'altres pensen que

els conflictes són negatius i que no s'haurien de produir.

Conflicte i cooperació no es pot dir si són bons o dolents de forma genèrica, ens hem de centrar en una situació concreta.

Models per entendre els conflictes.

1.El Marc Unitari

Considera que l'empresa és una comunitat d'interès en la qual tota l'empresa segueix un mateix interès i la direcció de l'empresa és qui millor pot assolir aquest interès. Des d'aquest punt de vista, el fet de que els treballadors es reivindicuin es considera una actitud irracional, els sindicats es consideren com organitzacions anacròniques i obstacles pel bon funcionament de l'empresa.

Aquest punt de vista unitari, també es pot extrapolar a nivell estatal. L'estat quan fa ús d'aquest model utilitza el concepte interès general per justificar les seves accions.

La forma de solucionar els conflictes és imposant l'autoritat, segons aquest model. L'existència d'un conflicte és un obstacle, negatiu. Això es dona molt a l'Administració Pública.

2.El Marc Pluralista

Es considera que dins l'empresa hi ha diferents interessos i per tant diferents punts de vista. Aquests interessos diferents poden ser complementaris o contradictoris. Des d'aquest tipus d'enfocament el conflicte no es considera negatiu, sinó com una cosa normal i corrent. Es considera que sempre es pot arribar a una solució. Es pot resoldre el conflicte mitjançant la cooperació entre els diferents grups que formen l'empresa (bàsicament empresari i treballadors).

Aquest tipus de cooperació es coneix com negociació col·lectiva, que, si arriba a bon port, es converteix en un conveni col·lectiu i arriba al rang de llei.

A tot el món predomina el model pluralista. Els sindicats són necessaris perquè es converteixen en l'interlocutor vàlid dels treballadors. La forma com es gestiona un conflicte a una empresa que fa servir aquest tipus de model, és a través d'objectius, això fa que els grups hagin de cedir i renunciar a alguns dels seus objectius.

A més, les empreses no viuen en un context aïllat, sinó que estan a la societat i a mida que les condicions socioeconòmiques canvien, l'empresa s'hi ha d'adaptar.

Amb la crítica a aquest model va sorgir el model radical.

3.Model Radical

Considera que dins d'una empresa hi ha diferents interessos, però que es consideren irreconciliables perquè són interessos vinculats a desigualtats (diferents accessos al poder, als recursos, etc) a l'estructura social general i a l'empresa.

El que critica el punt de vista radical del model pluralista és que aquest oblida l'existència de desigualtats estructurals i accepta l'ordre social vigent.

Segons el marc radical, per resoldre els conflictes s'han d'evitar les desigualtats inicials, el que seria una revolució, es a dir, canviar l'ordre social vigent i redistribuir els recursos.

La perspectiva unitària respon a una ideologia conservadora i de dretes no liberal, la pluralista respon a una ideologia social–democràtica; i la perspectiva radical respon a l'extrema esquerra.

Al món laboral només es du a terme la perspectiva unitària i la pluralista.

Contracte implícit

Quan una empresa i un treballador arriben a un acord (salari–treball) es signa el contracte explícit, però més enllà dels termes explícits, ambdues parts es comprometen a altres coses: el treballador es compromet a perdre autonomia, a desenvolupar un esforç, perdre salut, perdre temps i l'empresa es compromet a donar la possibilitat d'autorealització, donar un estatus...

El contracte implícit és inestable perquè ambdues parts pressionen per millorar la seva situació, i també perquè les relacions laborals estan sotmeses a canvis socioeconòmics, de tal forma que l'empresari per continuar sent competitiu al mercat ha d'adoptar–los.

Aquests canvis el fomenten els empresaris i els treballadors els agafen amb hostilitat, gairebé sempre presenten resistència perquè surten perdent i sovint entren en conflicte.

Normalment els treballadors s'organitzen per resistir davant dels canvis a l'empresa i ho fan de diferents formes, la més habitual són els sindicats i a través d'aquests acostumen a negociar.

L'existència d'un conflicte ens informa de que està a punt de començar una negociació.

TEMA 8: Els actors socials de les Relacions Laborals

Quan es parla dels actors socials de les relacions laborals hauriem de fer aquest esquema:

Actors socials

Empresaris

Estat

Treballadors

A l'Espanya anterior als anys 70, l'Estat interferia directament a les Relacions Laborals de tal forma que evitava els conflictes i les dictava.

L'Estat procura les condicions adequades per solucionar els conflictes. Aquests, a partir de la 2^a meitat del s. XX s'institucionalitzen (canals per negociar) com per exemple la vaga, el lock–out però seguint unes normes (avis, manteniment de serveis mínims, etc).

Representació de treballadors.

Els sindicats són actors socials que representen els interessos dels treballadors. A Espanya eren necessaris per establir la democràcia; la taxa d'afiliació és al voltant del 10%. Els sindicats són doncs, representants de la població activa, perquè no només afecten als seus afiliats, sinó també a tots els treballadors, i quan hi ha eleccions sindicals voten tots els treballadors.

Això és el que dona representativitat i legitimitat als sindicats, tot aquest sistema que respon als pactes fets durant la transició.

Els sindicats més representatius sumen el 80% de representació sindical (UGT i CCOO), la resta dels sindicats representen el 20% restant. La major part de sindicats estan vinculats a partits polítics.

El paper de l'estat a les Relacions Laborals va canviant constantment. La representació dels treballadors la trobem a nivell general i a nivell d'empresa. Els representants dels treballadors tenen dret de consulta i de co-decisió.

1.Dret de consulta: a Espanya els representants dels treballadors tenen dret de consulta en temes com: –Canvis en l'organització del treball

–Horaris i Jornades

–Acomiadaments (sobretot si afecta a més d'una persona).

2.Dret de co-decisió: en tenen en la negociació sindical a l'hora de pactar els salaris. Normalment hi ha un conflicte entre els comitès d'empresa i els sindicats perquè tenen diferents objectius.

Des de 1978, fins al 2000, hi ha hagut noves tendències en les negociacions: fins a mitjans dels anys 80 les negociacions que feien els representants dels treballadors eren a nivell general, era el conegut com a concertació social – negociació entre les cúpules empresarial i sindical. A partir d'aquestes dates la concertació social es va anar reduint i cada vegada es fa a més empreses. Es tendeix a pactar de forma descentralitzada.

Actualment, la tendència és que sigui a nivell de negociació individual en que l'empresari parla directament amb cada treballador. Aquesta tendència és a tot Europa i té a veure amb la globalització, internacionalització, etc; i té com a objectiu desunir els treballadors per tal que no tinguin força.

Estratègies dels sindicats en els últims anys

1.Sindicats-comitès

Els sindicats espanyols son forts en la societat, però dèbils en l'empresa. Com institucions de la societat civil la seva presència és notable i la seva influència important. Sobre tot en processos institucionals. Tot i així en les empreses petites no estan tan presents.

En qualsevol cas, s'ha consolidat un dualisme de la representació del treballadors a nivell d'empresa, ja que els sindicats, a més d'estar presents en els comitès també intenten estar directament en les empreses a través de les accions sindicals. L'actuació dels comitès poden quedar limitades en la dinàmica de l'empresa concreta, sense la visió de conjunt de solidaritat que és la perspectiva característica dels sindicats.

2.Descentralització política i centralisme sindical

Tant al País Basc com a Catalunya i a Galícia, els sindicats són favorables a alú tipus de marc de les relacions laborals propi que, sense trencar la unitat bàsica entre tots els treballadors espanyols, reflexi les especificacions. Això es tradueix en una negociació col·lectiva regionalitzada per certes qüestions així com en institucions relatives a la política laboral i a les polítiques socials que tinguin aquest mateix àmbit.

3.Fer front a la crisi de l'ocupació

És l'aspecte més nou i més complex de la nova estratègia sindical. Desde fa alguns anys els sindicats han posat en el centre de la seva actuació la lluita per l'ocupació a un doble nivell: a l'empresa, en un intent d'incrementar l'ocupació i sobretot l'ocupació estable, a canvi de moderació salarial, d'increment de la

productivitat o de reorganització del treball; a nivell general intentant consolidar l'ocupació existent i incrementant el seu volum, sobre la base d'acords socials, pressió sobre el govern, els emresaris i la opinió pública.

Limitacions de l'acció sindical a Espanya

Dificultats que es troben els sindicats en fer la seva tasca.

a) Existència de moltes PYMES

el 30% dels treballadors estan en empreses de menys de 10 treballadors.

el 40% dels treballadors estan en empreses de entre 10 i 50 treballadors

el 30% dels treballadors estan en empreses de 50 treballadors

Els comitès d'empresa només existeixen en empreses amb més de 50 treballadors, a les altres podem trobar algún delegat sindical.

b) Baixa afiliació sindical: el mateix marc legal fa que no t'afiliis perquè els acords a que arribin els sindicats també t'inclouen.

c) Cultura empresarial autoritària

d) La legislació laboral dificulta l'acció sindical a nivell general perquè està delegat en uns orgues molt concrets i això configura el marc on els treballadors només poden esperar a reaccionar (acceptar/rebutjar) les decisions ja preses per l'empresari.

e) Diversitat d'interessos entre els treballadors.

Es pot dir que l'acció sindical té cert èxit a les grans empreses.

Organitzacions empresarials

1. CEOE: és la més gran, agrupa a les grans empreses espanyoles i és l'interlocutor social vàlid amb els sindicats a la negociació social a nivell estatal.

2. CEPYME: és la de petites i mitjanes empreses.

3. Foment del Treball Nacional: organització empresarial més important a Catalunya. Està integrada dins la CEOE.

4. PIMEC-SEFES: Associació petita i mitjana empresa a Catalunya.

Dins la CEOE hi ha unes 200 organitzacions empresarials i dins de cadascuna hi ha varies empreses.

Els interessos de la CEOE/PYME estan contraposats i a vegades les relacions són conflictives.

Dins de cada organització empresarials hi ha organitzacions segons sectors.

Les organitzacions empresarials pateixen una crisi de credibilitat entre els seus afiliats perquè la tendència és abandonar les negociacions generals i fer-les a nivell d'empresa amb el qual a les empreses ja no els interessa

un interlocutor. La CEOE ho ha resolt amb els fons socials de la Unió Europea. Concretament el 1992 es va signar el I Acord Nacional per a la Formació Continuada; van començar a ser gestionades per la CEOE i els Sindicats.

Actualment s'han convertit en els distribuïdors nacionals de cèntims als empresaris per a la formació.

Tant la formació continuada com l'ocupacional està gestionada per la CEOE i els Sindicats i això els ha servit per auto-financiar-se.

5.Cercles d'Opinió: són unes associacions molt exclusives dels empresaris que es dediquen a pressionar per canviar la legislació laboral. Tenen molt poder, escullen als seus socis de forma selectiva.

El Paper de l'Estat

Ha aportat 2 coses molt importants:

- 1.Institucionalització dels conflictes, és a dir, que les Relacions Laborals s'han regulat a través d'un marc legal
- 2.Reconeixement de la figura de l'interlocutor social més representatiu.

TEMA 9: El procés de les Relacions Laborals

A Espanya i també a Europa el procés de les Relacions Laborals és autorregulat: els actors socials sense interferències externes arriben a acords. Això s'anomena autonomia de les parts (sindicats i associacions empresarials bàsicament). També es tracta d'un procés públic.

Relacionat amb l'autonomia de les parts hi ha l'autoreconeixement (tant els sindicats com els empresaris veuen a l'altre com a part legítima en aquest procés).

Cal distingir 2 nivells de negociació:

1.A nivell general es parla de concertació social quan es va més enllà de temes estrictament laborals. Negocien els representants dels treballadors, els representants dels empresaris i l'Estat. El paper d'aquest últim és molt important, perquè es tracta de polítiques laborals. Finalment, aquesta intervenció de l'Estat es coneix com LLEI.

2.A un nivell estrictament laboral parlem de negociació col·lectiva. Es fa bàsicament entre treballadors i empresaris. Assoleix diferents nivells:

–Nivell territorial

–Nivell sectorial

–Nivell d'empresa

–Nivell de centre de treball

Entre treballadors i empresaris hi ha unes negociacions que es tradueixen en pactes a diferents nivells. Això té una plasmació final en el conveni col·lectiu. Aquest té rang legal pel que fa a les condicions laborals.

El fet de que hi hagi negociació a diferents nivells fa que alguns treballadors estiguin regits per 2 o més convenis, fet que crea confusió. Tot i així també trobem que un 30% de la població activa no es regeix per cap

tipus de conveni.

A part dels convenis col·lectius també trobem els Acords Puntuals que poden abastar matèries molt diverses, des de temes de salaris fins i tot ambientals.

La història recent de les Relacions Laborals

1ª etapa (1977–1986)

Època de Concertació social: calia consolidar la democràcia; els sindicats van renunciar a certes coses a canvi d'instaurar la democràcia. A més, va haver-hi una crisi mundial que va canviar el panorama econòmic i per tant de les empreses. Època de grans pactes basats en que s'accepta una disminució dels salaris a canvi de creació de llocs de treball.

Els temes centrals de les concertacions són els salaris i l'ocupació. Malgrat l'acceptació dels sindicats de no pujar els salaris, a les empreses, els comitès intenten pactar pujades. Aquí és on comencen les grans diferències entre els salaris dels indefinits i els eventuals.

2ª etapa (1986–1994)

Els sindicats s'adonen que la no pujada de salaris no serveix de res, la concertació social es trenca. La negociació col·lectiva, es queda doncs sense referent. A escala empresarial, als convenis es negocien: salaris, ocupació i jornada laboral (nova reivindicació).

3ª etapa (1994–2001)

El govern de l'època fa una re-legislació laboral coneguda com la més dràstica (es tracta de l'últim govern del PSOE). Els sindicats se senten traïts i els empresaris no acaben d'estar d'acord, així es torna a donar la Concertació Social. El moment més important és al 1997 amb els Acords Interconfederals. Es negocien salaris, ocupació, jornada laboral (hores extres i reducció a 35 hores) mobilitat geogràfica, formació, salut laboral, resolució extrajudicial de conflictes.

Al llarg del temps les negociacions entre treballadors i empresaris s'han omplert de contingut però els sindicats posen el seu esforç en salari, ocupació i jornada laboral.

Tendències de la Negociació Col·lectiva

1.Tendència a reduir-se l'àmbit físic

La negociació col·lectiva cada cop és menys important a escala sectorial i es fa més important a nivell d'empreses. Això significa que els pactes territorials es deixen de fer i es fan a nivell d'empresa. Les empreses petites que no tenen comitè es queden sense la referència dels convenis del sector, desprotegeix els treballadors de les petites empreses.

2.Tendència a l'augment de la negociació individual

Estratègia dels empresaris que intenten segmentar els treballadors negociant amb ells individualment.

3.Pèrdua d'eficiència reguladora de la negociació col·lectiva

Els convenis col·lectius cada vegada afecten menys treballadors, es torna feble. Això preocupa a les cúpules sindicals.

Actualment es preveu que en un futur la Concertació Social torni a desaparèixer, la tendència de l'Estat és legislar sense comptar amb els altres actors socials.