

SOCIOLOGIA DE LAS RELACIONES LABORALES

BLOC I – INTRODUCCIÓ A LA SOCIOLOGIA DE LES RRLL

TEMA 0 – UNA PRIMERA APROXIMACIÓ A LES RRLL

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

Societat:

- relacions socials: grup de persones que mantenen relacions
- estructura social: diferents persones ocupen diferents posicions (amb tendència piramidal) el que suposa desigualtats perquè tenen diferent access als recursos (econòmics, culturals...), diferent poder i diferent prestigi.

Hem patit uns processos de socialització i per això trobem normal que diferents persones que fan diferents feines obtinguin diferències econòmiques.

Procés socialitzador: asimilem desde petits el nostre entorn.

Parlem de sociologia de les RRLL quan ens dediquem a estudiar les relacions entre grups de persones que treballen. Parlem dels Actors Social Colectius –Sindicats, Empresaris i l'Estat com a regulador d'ambdós col.lectius–.

Sindicat: unificació d'un grup de persones de la mateixa classe social amb interessos comuns.

Relacions d'ocupació (en castellà relaciones de empleo): les coses han canviat tant en els últims anys que ja no parlem de relacions laborals sino de relacions d'ocupació. Fins a mitjans del s.XX els sindicats són perseguits per l'Estat i les associacions empresarials. Avui dia són acceptats. Al 1945 acaba la 2^a GM, Europa està destruïda, cal reconstruir-la. Cal fer un pacte social molt gran i és quan apareixen els sindicats. Els americans donen cèntims a Europa perquè aquesta és plena de gent aturada i amb armes a les mans. Els estats europeus estan espantats per l'URSS revolucionària proletària. Es desenvolupa el sector industrial aplicant mesures econòmiques i socials per tal d'acabar amb l'atur. A més a més es considera necessari la creació de sindicats forts (representació de tota la classe treballadora de l'època) i d'aquesta forma l'Estat i els empresaris tenen una mesura de control. No s'ha de veure com negatiu perquè aquests sindicats aconseguixen millores.

1945 Estat del Benestar 1973 1980/90

Sector Industrial
Intervenció Estat
Sindicats Forts

Tot això 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.
- Aumenta la classe social mitjana, es redueix la distància entre classe alta i classe baixa
- Aument de l'Estat que suposa més burocràcia i més funcionaris

- Aument nivell vida, la massa treballadora és asalariada més o menys igual, això afavoreix l'existència de sindicats ja que tenen els mateixos interessos.

CANVIS que han hagut al llarg d'aquest període (des del final de la 2ª GM a avui), perquè el model de l'Estat de Benestar està en crisi?

- **CANVIS ESTRUCTURALS:**

- **Globalització de l'economia:** els diferents agents socials poden prendre decisions que poden afectar altres punts del planeta. Avui dia es parla de globalització en relació a la crisi de tot això per la pèrdua de força dels sindicats dins les fronteres del seu estat. P.ej. multinacionals que s'implanten a d'altres països, com ara Novartis, que pren decisions per sobre de molts Estats.

La Globalització té una altra vessant que és la informàtica: el desenvolupament de les tècniques informàtiques permet que a través de mitjans informàtics una seu controla diferents fil·lials a d'altres països.

El paper de la Borsa també influeix a la Globalització, p.ej. un vaixell des que surt d'un port fins que arriba a un altre, la seva càrrega pot haver canviat de mans varius cops.

- **Aument dels serveis.** Durant moltes dècades la indústria era el motor de l'economia. A partir dels '80 l'activitat majoritària és la dels serveis (viatges... però sobretot la burocràcia i els serveis estatals).

La particularitat del sector serveis és que hi ha gran heterogeneïtat entre les persones que treballen al sector serveis que obstaculitza a trobar interessos en comú.

L'Estat del Benestar suposa dret a l'educació, a la sanitat i a la jubilació i serveis socials. La tragèdia de l'Estat del Benestar és que qui no treballa no té accés al dret a l'educació, ni sanitat, ni jubilació, ni serveis socials.

L'aument del sector serveis fa que hi hagi una incorporació massiva de la dona al món laboral.

- **Canvis en els actors socials.** En els sindicats, els treballadors cada cop tenen menys interessos en comú. Es troben que cada cop hi ha més gent a l'atur, treballadors en precari... que els desconcerta. Les creixents taxes d'atur i de treballs precaris debiliten els sindicats. A més els empresaris comencen a no necessitar-los i això s'està notant. Els sindicats perden afiliats.

Empreses: degut a la globalització de l'economia i al desenvolupament de les tècniques informàtiques es produeix una descentralització de la producció o subcontracten part del procés productiu o bé el porten a un altre lloc.

La globalització fa que hi hagi lliure pas del capital però posca cada cop més problemes al lliure pas de treballadors.

- **Canvis en les RRLL.** Hem de parlar de relacions d'ocupació perquè la relació entre empresari i sindicat abarca àmbits més amplis fora del sector laboral. En teoria els sindicats haurien d'incidir en d'altres temes socials com immigrants, aturats..

28/02/01

TEMA 1 – SOCIOLOGIA DE LES RELACIONS LABORALS (diverses perspectives)

A partir de la Revolució Industrial res no va tornar a ser el mateix. Aquesta RI coincideix amb una altra revolució, la Revolució Burgesa o més coneguda com la Revolució Francesa, que no va fer una altra cosa que

acomodar el sistema polític al nou sistema industrial perquè alguns grups socials passen a tenir més poder (banquers, propietaris...). Tots aquests canvis afecten notablement les condicions de treball. Al treball manual un artesà participava a tot el procés, en canvi a les fàbriques només fa una part del procés. El treball a les fàbriques es fa més dur.

Un grup d'estudiosos es dediquen a estudiar la societat observant com canvia l'ordre social anterior. Algunes perspectives d'anàlisi d'això són:

- perspectiva psicologista
- perspectiva funcional-sistèmica
- perspectiva interaccionista
- perspectiva de l'acció social
- perspectiva marxiana
- Perspectiva Psicologista

- **OCT: Organització Científica del Treball.** Aquesta Organització fou formulada per FW. TAYLOR (1911). 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 comportament dels obrers, els veu com a vagos, i pensa si jo no hi sigués vigilant-los, aplicant disciplina, no treballarien. Com podriem organitzar el treball de forma que treballessin? i va dir: La naturalesa humana és egoista i no fem res que no ens reporti algún benefici. D'aquesta concepció de la naturalesa humana i de la seva concepció del treball va treure varies conclusions:

- Va fer una anàlisi científica i sintètica del treball: va simplificar al màxim totes les tasques.
- Va fer una anàlisi del temps: cronometratge d'una part del procés.

Va descobrir que la gent es cansava molt més perquè eren treballs molt simples però a avorrits. Va introduir canvis i va oferir incentius econòmics.

Esquema:

OCT FW TAYLOR (1911)

(Naturalesa humana) Anàlisi científica i sintètica del treball

Anàlisi del temps

Egoista Incentius econòmics

Aquesta forma de treballar ha durat molt de temps. Va portar a terme una gran deshumanització del treball perquè els treballadors passaven a ser apèndix de la màquina. Tot això va generar grans tensions i conforme s'engrandien les empreses va fer més conflictives les relacions de treball.

El que s'ha criticat de la Organització Científica del Treball és la deshumanització del treball i el concepte de que la persona és egoista.

Aquesta forma va ser aplicada per H. Ford, se li va anomenar Fordismo: grans masses de treballadors en llargs processos de producció. Va aconseguir l'abaratiment dels preus dels vehicles i assequibles per tots inclús pels seus propis treballadors.

- Dins la perspectiva psicologista trobem també ***l'escola de l'Autorrealització***. Aquesta escola es desenvolupa els anys 30-40 i a partir dels '50 té gran èxit. També parteix d'una concepció de la natura

humana considerant que les persones tenen unes necessitats. Per fer les teories de les necessitats agafen les idees d'un psicòleg de l'època, un tal A. MASLOW. Aquest Sr. va dir que les persones tenen unes necessitats, les més bàsiques serien les fisiològiques i a partir d'haver-les cobertes, la persona es preocupa per altres temes: primer la seguretat, després l'amor, més tard es preocupa per l'estatus i el prestigi i per últim per l'autorealització.

Esquema:

Escola Autorrealització

Naturalesa Humana

Necessitats (A. Maslow, 1954) Fisiològiques

Seguretat

Amor

Estatus

Autorrealització

Hem de tenir en compte que l'autor és un mascle americà dels anys 50 quan EEUU estava creixent (ex. Picapedra).

Com es tradueix tot això a l'empresa? Intentar que la gent es pugui realitzar en el treball: cubrir les seves necessitats alimentàries, donar seguretat amb contractes – als anys '50 l'atur estava mal vist –, volen que es sentin reconeguts (Estatus) i convènce'ls de que a l'empresa estan realitzats. En la pràctica hi ha gent que prefereix l'estatus abans que menjar. A més al llarg del temps una mateixa persona pot canviar l'ordre de l'escala. A la pràctica els treballadors no van reaccionar com s'esperava. Aquesta idea, a l'igual que l'anterior ofereix eines a una col·lectivitat d'individus, està dirigida als directius d'empresa. És vigent encara avui dia.

- Perspectiva Funcional–Sistèmica

- **Escola de Relacions Humanes** (Elton Mayo)

Precedents: les idees provenen de Durkheim, pare del funcionalisme. El funcionalisme es basa en la metàfora de l'organisme: la societat és com un organisme amb diferents parts interrelacionades entre si (*El todo es más que la suma de las partes*) que per si soles no poden funcionar. A la societat hi ha estudiants, treballadors, banquers, immigrants, diferents tipus de gent que tota junta forma la societat. Cada col·lectiu té una funció, la funció es col·laborar en el desenvolupament de la societat.

Això suposaria tenir una identitat d'objectius (totes les parts tenen el mateix objectiu), la metàfora de l'organisme falla perquè algunes parts de la societat tenen altres objectius i segons el funcionalisme s'haurien d'anular o exterminar (=Hitler).

Un altre perill és que aquesta visió de les coses justifica l'existència de les desigualtats –les classes baixes han de continuar sent-ho per que la societat funcioni–.

Si entrem 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.

Se li critica que no té en compte els interessos d'alguns grups.

Un altre problema és que segons Elton Mayo la missió dels directius és evitar els conflictes, intentar aconseguir un consens permanent en totes les situacions. Per aconseguir això els directius han de tenir unes capacitats especials:

- capacitats de gestió
- capacitats de comunicació

Com es pot observar l'Escola de Relacions Humanes és una escola per a directius, dóna eines per ensenyar a aquests directius a gestionar i comunicar. Per tal d'evitar els conflictes, desde l'Escola de Relacions Humanes es recomana:

- aplicar condicions de treball òptimes
- aplicar mètodes científics
- oferir incentius, no necessàriament econòmics sino simplement de reconeixement (plantejament paternalista)

Aquests mètodes han tingut un gran èxit i encara s'apliquen però es poden criticar pels diferents objectius que tenen les persones, per la idea d'evitar els conflictes que a vegades poder ser saludables per exemple per millorar condicions de vida. També s'ha criticat que només té en compte els directius sense preocupar-se per la visió que tenen els treballadors, la qual pot ser tan bona com la dels directius.

Aquesta Escola de Relacions Humanes també prové de les teories de sistemes.

- Perspectiva Interaccionista

- **Escola de Chicago.** Es tracta d'una barreja entre la 1ª y la 2ª. Equip d'investigadors que entre els anys 20 y '60, desenvolupen teories relativament útils per estudiar les RRLL. Estudien l'individu a la societat; segons aquesta gent la importància és la relació de les persones amb altres, són relacions que tenen significats diferents segons el context, amb qui parlem, de què parlem... encara que ens deixem condicionar. Les persones són reflexives, les relacions que tenim amb persones d'altre context, fa que actuem d'una manera o altra.

Pel que fa a l'àmbit de l'empresa hi ha un altre concepte: identitat (pertinença a un grup).

Esquema

Perspectiva Interaccionista

Escola de Chicago

Individu en societat

mantenir identitat carrera professional

Identitat

Reconèixer-se formar part d'un grup

Relacions significatives

A l'àmbit laboral: els treballadors creen grups d'identitat laboral. Segons l'Escola de Chicago els conflictes 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 fem carrera professional, és a dir, tenir vistes de futur, això ens permet canviar d'empreses.

E. GOFFMAN, autor conegut per fer estudis a institucions totals, va fer-ho a un manicomi tancat. Va estudiar, la relació entre la gent de dins i la gent que dirigia el manicomi, cada grup tenia la seva identitat, cada grup amb unes pautes que feia al final que els bojos es comportaven com es creia que s'havien de comportar com un boig.

Capítol II del llibre de Watson

4– Perspectiva de l'acció social, prové d'un teòric alemany, Max Weber, de final del s. XIX, principis del s. XX, és equiparable a Durger, Max Weber com a fundador de 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, en base a aquesta perspectiva:

- La realitat és diversa o variada i la realitat és múltiple. Diferents persones creen diferents realitats (depèn qui ho miri veurà una cosa o una altre), cada fenomen és explicable des de molts punts de vista.
- Existència de conflictes, la causa d'aquestes realitats múltiples crea una existència de conflictes. Diferents formes d'entendre les coses, la vida, etc
- Els éssers humans són racionals, això vol dir que la gent pot actuar de forma estranya i pensar que estan bojos però no ho estan, simplement que no entenem la seva lògica.

Un altre teòric, cap els anys '70 recull la teoria de Max Weber i ho aplica a les RRLL, es diu Goldthorpe, introdueix un concepte molt útil, que és el concepte de orientació envers el treball. Van trobar que hi ha moltes persones que estan molt més integrades que d'altres, construeixen la seva identitat en vers el treball i persones que no.

Existeix gent que admet condicions de treball injustes, que accepta tot això perquè considera que el més important de tot és treballar, gent que sense treball no és res.

Cal dir que això ha evolucionat, que fa uns anys era molt més difícil trobar gent que li donés prioritat a altres coses i no al treball estrictament assalariat i més dedicació a les ONG's, per exemple.

5– Perspectiva Marxiana. Prové de Marx, un dels pioners de la sociologia. Diem marxiana perquè ens referim a la seva teoria. Les teories de Marx han tingut una devallada important i va perdre una mica de prestigi, però malgrat això els teòrics consideren important les teories de Marx.

Marx estudia la societat del s.XIX, l'analitza i parla d'una societat capitalista, una societat en la qual la lògica de les relacions humanes està dominada per l'acumulació de capital, les teories de Marx 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:

- El propietari té el control dels mitjans de producció (tipus d'instruments i factors que serveixen per construir mercaderies, etc, que produeixen béns de subsistència de les persones).
- Els treballadors treballen més del que necessiten, per tal de generar un benefici que es quedarà el propietari i a això l'anomena plusvàlua. Tot empresari ha de pensar com extreure el màxim de plusvàlua dels seus treballadors (+rendiment per – cost).
- Els treballadors no controlen el seu treball: la forma d'organitzar el treball, el producte per fabricar el seu treball, etc, pertany a l'empresari, això podriem dir que és l'alienació en termes marxistes, fa un treball aliè.

7/3/01

TEMA II. METODES I TÈCNIQUES D'INVESTIGACIÓ SOCIAL

La investigació científica és sistemàtica i s'utilitza la lògica per tal d'establir unes hipòtesis, unes conclusions. A més de tenir un mètode molt predeterminat, la investigació científica estableix dades contrastables, això és, realitat empírica: la ciència només s'aplica a allò accessible als sentits. Això elimina de l'àmbit científic les coses transcendents (p.e. Déu).

Tipus de realitats empíriques:

- Realitat natural: composta per vegetals, minerals, animals... s'encarreguen d'estudiar la realitat natural totes les disciplines de les ciències naturals.
- Realitat social: persones i relacions entre persones. Quan parlem d'investigació científica social ho fem d'un tipus d'investigació diferent.
 - La realitat social està formada per símbols (amb les seves corresponents interpretacions).
 - 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 actuar en conseqüència.
 - La realitat social és complexa perquè hi ha diversos valors en joc, compartits i no compartits per les persones.

L'objectiu(s) de l'investigació social, és: què és el que volem saber? N'hi ha 2 tipus:

- Quantitatius: tot aquell tipus de coses que es podem comptar. S'utilitzen mètodes quantitatius (metodologia=procediment a l'hora de fer una investigació) que impliquen la utilització de tècniques quantitatives (tècniques = instruments d'observació de la realitat). Hi ha diverses tècniques:
- Enquesta: llistat de preguntes. Nom tècnic enquesta per qüestionari.
- Escala d'actituds: similar a l'enquesta però només medeix la predisposició de la gent a fer quelcom.
- Qualitatius: tenen a veure amb els significats de les coses. S'utilitzen mètodes qualitatius i per tant s'apliquen tècniques qualitatives:
- Entrevista: pot ser Exploratòria o En Profunditat
- Grups de discussió

Esquema:

INVESTIGACIÓ SOCIAL

ENQUESTA x QÜESTION.

QUANTITATIUS TÈCNIQUES QUANTITATIVES

ESCALA D'ACTITUDS

OBJECTIU(S)

EXPLORATORIA

QUALITATIUS TECNQUES ENTREVISTA

QUALITATIVES EN PROFUNDITAT

GRUPS DE DISCUSSIÓ

Possibles coses que es poden investigar a la societat:

- . Fets: coses poc discutibles (qualcom fet per una persona)
- . Coneixements i informacions que té la gent sobre certes coses.
- . Intencions
- . Opinions/Creences
- . Actituds
- . Representacions socials i imatge social: vindria a ser el que certes coses representen per certes persones. S'estudien sobretot amb tècniques qualitatives.

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 perquè agafi dades (mètode típic dels antropòlegs).

14/3/01

TECNQUES

1) ENQUESTA PER QÜESTIONARI

És una tècnica de recollida de dades de la realitat social, dades quantificables, això és, fets, coneixements, opinions, actituds, intencions...

Té forma de llistat de preguntes i respostes. Segons el tipus de preguntes es donen respostes tancades (s'escolleix les respostes) o obertes (quan l'investigador no sap quines poden ser les respostes) però aquest tipus no és recomanable. Les respostes tancades poden ser estrictament tancades –si/no– o tancades categoritzades.

Segons la naturalesa de les preguntes podem trobar:

- preguntes d'identificació: es coneixem com variables socio–demogràfiques
- preguntes substantives: aquelles dirigides a obtenir informació directament relacionades amb l'objectiu de la investigació

Les respostes es posen en una matriu de dades, es quantifiquen i es posa en relació la identificació amb les substantives (p.e. les dones aturades s'interessen majoritàriament per la lectura)

Normes per a la formulació de preguntes

- Fer les preguntes estrictament necessàries, fer el qüestionari el més curt possible.
- Les preguntes han de ser breus i fàcils de comprendre.
- No usar paraules que comportin reaccions estereotipades. Evitar per exemple és vostè racista?, és vostè drogadicte?.
- Preguntes indirectes per a qüestions conflictives com pot ser preguntar pels ingressos econòmics.
- Preguntes neutres. Per exemple és vostè favorable (afegir o contrari) a l'aument dels impostos?
- Preguntar només una cosa en una mateixa pregunta.

La Mostra

El qüestionari es passa a una mostra de la població estadísticament representativa d'aquella població. Per calcular el tamany de la mostra hi ha una sèrie de mètodes estadístics segons la població i l'error mostral. L'error mostral el decideix l'investigador. Sol ser d'un 3%, 3,5% ó 5%. L'error mostral determina com serà de gran la mostra.

• ENTREVISTA

L'entrevista és una tècnica per recollir dades. Amb l'entrevista es pretén aconseguir informació general, es tracta d'una eina qualitativa.

L'entrevista és un procés comunicatiu a través del qual s'extreu informació a una persona (individual). Bàsicament una entrevista és una conversa entre l'investigador i l'entrevistat. És una conversa desigual perquè l'investigador té més poder perquè és qui planteja les preguntes, els temes... que l'altra persona coneix d'una forma directa o indirecta.

Al final obtenim una conversa típica però amb informació tant de l'investigador com de l'entrevistat.

Equips bàsics d'utilització en les entrevistes

- reconstruir accions passades
- estudi d'elements simbòlics, valors, creences, estereotips...
- estudi de les interaccions entre personalitat i conducta
- prospecció de camps semàntics, paraules que utilitza la gent, discursos...

21/03/01

1r Objectiu de Tipus Qualitatiu. Un exemple fora les expectatives sobre el CAP. Dimensions de l'objectiu: instal·lacions, tracte als usuaris, organització del temps, relació número professionals i número pacients, relacions entre professionals. Tot això s'anomena Guió Temàtic.

L'investigador quan realitza una entrevista, porta un guió temàtic, i a més, un llistat de preguntes de suport sobre un determinat tema. El guió temàtic es fa en una conversa de lo més lliure possible, i no cal fer-ho en un ordre precís.

L'entrevista es grava, i un cop estigui gravada, aquesta s'haurà de transcriure fins arribar a tenir un text. D'aquest text caldrà fer un anàlisi.

Normalment una entrevista dura d'una hora i mitja a dues hores. Hem de fer repetir a les persones de formes diferents, o bé fer veure que no l'hem entés, i d'aquesta manera aprofundir més en aquesta. En el resultat final de l'entrevista intervenen les dues persones, investigador i entrevistat. Llavors, és una conversa feta a mitges

entre dues persones.

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

• GRUP DE DISCUSSIÓ

Tècnica qualitativa. Serveix per extreure informació d'un grup de persones. Aquest grup de persones també està triades d'una mostra qualitativa.

A l'exemple anterior podem agafar els grups, i dintre d'aquests fer subgrups. Quan parlem de grup estem parlant d'entre 5 i 12 persones. L'ideal es suposa que són 8 persones.

Aquestes 8 persones estan en un mateix lloc, en un mateix temps, comparteixen espais, locals, etc.

El joc està en que interfereixen en aquest grup de discussió gent del mateix aspecte, és a dir, referint-nos a l'exemple, no estaria bé fer un grup de discussió al mateix CAP.

Per fer un grup de discussió es requereix una taula rodona, on hi serà un grup de persones, un investigador (que estarà com a observador), i un moderador, que donarà la paraula, proposarà temes, en principi, l'observador observarà expressions no verbals, el clima social que hi hagi, també qui para més, qui parla menys, qui no parla, entre d'altres.

La sessió dura entre 1,5 i 2 hores, és a partir de la primera mitja hora quan s'entra en el tema i tothom comença a parlar i a oblidar-se del lloc on està (hi ha 2 grabadores).

Característiques del Grup de Discussió:

- Heterogeneïtat controlada: les persones que integren el grup de discussió deuen ser similars però no iguals.
- Un altra característica del grup és el desconeixement previ, les persones que integren el grup no s'han de conèixer fins que no arribin al lloc.
- Les cintes gravades també es transcriuen en un text.
- El moderador en aquest cas també té un guió temàtic: planteja el tema e intenta que vagi sortir al llarg de la conversa. El moderador té l'objectiu de parlar el just al llarg de l'entrevista.
- El discurs de l'entrevista està construït per un grup de persones.
- Els grups de discussió són útils perquè treuen coses a la llum que abans no s'havien ni acudit

GRUP DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTA TEXT D'ANALISI

- Transcripció
- Identificació dels temes principals
- Buscar les contradiccions: les contradiccions cal interpretar-les
- Comparació transversal per temes: tenim una entrevista amb el Sr. A, tenim una entrevista amb el Sr. B, amb el Sr. C i així fins arribar a 50, llavors podem fer tipologies de gent.

Observació Participant

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

grup.

Miquel Barley, el Antropólogo inocente

BLOC II

TEMA III: EL CONCEPTE DEL TREBALL

El concepte o tema treball prové del llatí tripalium que era un mètode de tortura a l'antiguitat.

El treball implica un esforç, bé psíquic o mental i aquest comporta una fatiga, es cremen unes energies per tal de transformar algunes coses.

Si l'esforç és excessiu, la fatiga serà molt més negativa i això serà negatiu per la feina.

Vivim en una societat que té unes tradicions darrere:

- Greco-romanes: el treball era considerat com una cosa negativa i així doncs, els ciutadans no treballaven, n'hi havia altres persones i aquestes persones no tenien drets ni privilegis.
- Judeo-Cristina

26/03/01

Els economistes defineixen el treball com una activitat per a 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 a EEUU quan encara arribaven colons europeus majoritàriament protestants. Els protestants eliminen intermediaris entre les persones i Déu. Cadascú es fa responsable dels seus actes davant Déu (no tenen el fet religiós de la confesió de pecats). Segons Weber aquest tipus de religió és el que ha fet 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 de 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 els volen per millorar la seva vida personal sino que els ha de re-invertir per aconseguir més beneficis. Els protestants per tal d'aconseguir la vida eterna, han d'aconseguir beneficis econòmics.

Aquesta ètica protestant 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 substituint al Déu supervisor per satisfacció, motivació... El marxisme i altres teories del moviment proletari volien desmitificar l'ètica del Déu que vol que hi treballem.

INDUSTRIALITZACIÓ

s. XVIII – Anglaterra

s. XIX – Expansió Europa

s. XX – Societat Industrial (2^a ½ s. XX Societat Postindustrial)

Aparentement amb les màquines s'ha de treballar menys. En realitat amb la industrialització s'havia de treballar més hores i a un ritme més fort: excessives jornades de treball. Les primeres revoltes i lleis són les referides a la jornada laboral.

SHALIN (antropòleg). Estudi d'una tribu al Kalahari, societat recolectora: treballaven 3 hores diàries. Això vol dir que tenim unes necessitats diferents a les d'ells.

Amb la industrialització arriba el Procés d'Assalarització que arriba al s.XIX anys 20–30 a EEUU (40–50 Europa). El treball vincula a les persones a través dels salaris amb els propietaris del capital de producció. Amb l'assalarització arriba l'ocupació (empleo) que és el mateix que dir treball remunerat per algú que ens contracta, organitzat per aquest algú i al qual ens comprometem a adaptar-nos quan ens contracten. Això crea dos grups: treballadors i propietaris. Al llarg del s. XX han estat enfrontats.

INDUSTRIALITZACIO

PROCES ASSALARITZACCIO

– Producció de béns i serveis

Treball Productiu – Remunerat

TREBALL OCUPACIO – Visible

Treball reproductiu – Reproducció força treball

– No remunerat

DRETS DE CIUTADANIA – Domèstic

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

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

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

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.

Treball reproductiu: és aquell treball que serveix per reproduir la força de treball, es desenvolupa a l'esfera privada (domèstica) i no és remunerat. No té prestigi. Recau sobre 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 cura d'altres –nens i avis–.

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

Economia Formal: aquella en la que es desenvolupa el treball productiu. Economia sotmesa a normes legals (temps, salari...)

Economía Informal: aquella en la que es desenvolupa el treball reproductiu. Aquí també trobem l'economia

sumergia i el treball voluntari (voluntariat). Per economia sumergida s'entén treball productiu no sotmés a normes legals.

SIGNIFICAT DEL TREBALL

SIGNIFICAT EXPRESSIU – experiència enriquidora

- ofereix fites a aconseguir
- realitzar-se
- no té valor per sí mateix

SIGNIFICAT INSTRUMENTAL – per aconseguir diners

- satisfacció fora del treball

Significat Expressiu: és aquell mitjançant el qual es considera el treball com un experiència enriquidora. El treball ofereix a les persones unes metes a assolir, dona 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 (basicament 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 de 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 tene drets ciutadans plens. S'estudia el fet de donar a tots el ciutadans un sou base i apartir d'aquí qui vulgui treballar que ho faci i qui no, que no ho faci. Tot tipus de treball té una part de cadascú dels significats i cada situació personal fa una barreja diferent. Quan pitjors són les condicions de treball menys significat expressiu tindrà per la persona.

28/03/01

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

PRINCIPI PROFESSIONAL: Una professió és una de les coses que ajuden a construir la identitat social de les persones, és 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.

Ex. En comptes de dir-te que són necessaris et diuen que treballen a la SEAT.

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 propia ocupació, per exemple, el col·legis professionals que regulen qui no pot accedir a la professió, com fer aquella feina, etc –col·legis d'advocats, de metges, ingeniers, arquitectes...–.

Els procediments dels col·legis professionals, podem dir que eren com els dels gremis qui organitzaven les relacions artesanals, ells decideixen quanta gent treballa, etc.

Un col·legi professional es diferencia d'un sindicat perquè el sindicat es pot afiliar tothom i al col·legi professional no. Els sindicats no poden obligar als sectors, van fer una sèrie de coses i els col·legis professionals també (existeixen els sindicats de classes –defensa dels treballadors en general– i els sectorials –defensa d'un determinat sector–).

La característica que més defineix una professió és la capacitat d'autonomia. La paraula professió prové d'una arrel religiosa, prover de professar (obligació).

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 diferents models:

Model Horitzontal:

- *Sector primari*: activitat que es dedica a treballar amb recursos naturals –agricultura, ramaderia, pesca, mineria–.
- *Sector secundari*: activitats que es dediquen a transformar les matèries primeres –sectors industrials–
- *Sector terciari*: inclou tots els serveis –comerç, turisme, sanitat...–

Aquest model no estableix jerarquia interna. Aquest esquema té una certa càrrega ideològica i n'hi ha la tendència a dir que contra més desenvolupada està una persona, està més desenvolupat al sector terciari.

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

Distribució (SEUR)

Manufactura (sector industrial)

Finances i assegurances (bancs, caixes...)

Agricultura, ramaderia i pesca

Construcció

Comunicació (correus, telefònica...)

Funcionariat (treballen per l'Estat)

Ensenyament (públic i privat) *

Medicina*

* on majoritàriament treballen les dones

Models Verticals, creen jerarquies d'ocupació, es a dir, són jeràrquiques. Trobem el model marxista y el weberia

Marxistes, la societat es divideix en dos grans grups segons la posició dels individus en el mercat laboral.

Grup dels propietaris: petit propietari i gran propietari

Grup dels treballadors.

WRIGHT (Neomarxista) fa un esquema en el qual les diferents persones que treballen es poder anar classificant

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

Els neo-weberians distingeixen 3 tipus de grups: classes dirigents, intermitjes i treballadores.

Autor Goldthorpe (no weberià).

Es possible que hi hagi una persona que sigui propietària d'un taller de cosir i guanyi molts diners, però hi ha un altre que treballa com a funcionari d'un advocat de l'Estat, aquest últim té més prestigi tot i que el primer té més diners.

L'ACCESS A L'OCUPACIÓ

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

- Condicions físiques per exemple, per ser bomber no pots anar en cadira de rodes.
- Formació o qualificació, experiència
- Condicions físiques, per exemple, si et contracten a una empresa per fer explosius, has d'estar molt preparat.

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

- El mercat laboral (si hi ha molt atur, més et costarà treballar en el que vols).
- Situació geogràfica (a Espanya, es molt difícil la mobilitat, es diu que és pel tipus de vivenda que predomina, la vivenda és de propietat).
- Classe social de la família d'origen, si la teva família no és metge, si estudies medicina ho tindras difícil. Aquesta classe social implica al capital econòmic, al cultural i a les xarxes socials.
- Mobilitat social, gent que canviï de classe social respecte als seus pares és d'un 5% aprox.
- L'escola, on tu vas a estudiar determina on treballaràs.
- El gènere, si ets dona o home en algun treball et descrimenen. Ser home o dona, desde petits ja ens encamina a escollir una professió.

4/4/01

El treballador quan es compromet a una relació laboral aporta un esforç físic o mental (depenent de perquè el contractin), esforç que comporta una fatiga, un desgast físic o mental que si l'aconseguim recuperar no passa res, però si no el recuperem pot tenir conseqüències per l'individu, de totes maneres la fatiga forma part del contracte implícit, i que normalment aquest desgast implica una pèrdua de salut.

Hi ha també una renúncia a l'autonomia, acceptem sotmetre's a la seva disciplina (temps lliure, vacances...) també un increment de ritme de treball cada cop major.

L'empresari ofereix a canvi unes compensacions, un sou (monetari) però també beneficis addicionals o parts del sou en espècie, vacances... i que poden formar part del contracte. Ofereix també l'oportunitat per realitzar-se o satisfer-se, a la vegada que ofereix una certa seguretat (SS, jubilació...) 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 IV. 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 perquè hi ha unes ocupacions més ben pagades que d'altres, algunes feines que no estan pagades (com ara les domèstiques), alguns treballs donen més poder i prestigi... Diferent accés als recursos, poder i prestigi porta a les desigualtats.

En les societats actuals s'organitzen les divisions del treball (i per tant la desigualtat a la societat) en 2 grans àmbits: el mercat laboral i la família.

El mercat laboral distribueix el treball productiu (remunerat, visible, reconegut...) i la família distribueix el treball reproductiu (no remunerat, ocult, sense prestigi però necessari). El mercat laboral origina desigualtats de classe (desigualtats socio-econòmiques) i la família origina desigualtats de gènere.

La diferència entre sexe i gènere és que mentre sexe és un concepte biològic, gènere és un concepte social i cultural i fa referència als rols. Entre els sexes no hi ha desigualtats sinó diferències físiques. Al mercat laboral trobem treballs destinats a rols masculins i d'altres als femenins. El gènere femení està subordinat al masculí. Al gènere hi ha desigualtat, el gènere masculí té accés a recursos, poder i prestigi.

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

Perquè (l'intent de) domini de l'home sobre la dona? Perquè hi ha voluntat de controlar la reproducció biològica (criança dels fills), és important el control de que els fills siguin realment de l'home pel tema de la propietat privada que passa per herència. També es controla la força de treball que cal el manteniment diari dels que formen part de la família. Aquest fet fa que els homes es puguin dedicar plenament a les seves carreres sense l'obstacle que suposa per a les dones tenir cura dels membres de la família. Controlar la reproducció social, es a dir, que tot contingui igual. Les dones, encarregades de la cura dels fills, transmeten els rols anteriors (diferències entre nens i nenes), es tracta doncs, d'una reproducció ideològica.

CONSEQÜÈNCIES:

- Per a la dona, la llar com a centre vital d'activitat, això fa que siguin les dones les que tinguin la majoria dels contractes a temps parcial. La llar és l'arrel del Patriarcat, model predominant a l'àmbit social, format pel patriarca (el que guanya el pa) i la resta de la família és la seva propietat privada.

Hipòtesi de la divisió sexual del treball: al Neolític es desenvolupa l'agricultura (i la ramaderia) i les societats es tornen sedentàries, i això fa que apareixi la propietat privada. A més a més l'agricultura permet fer exedents d'aliments pel que incrementa la població i així apareixen les primeres ciutats. A partir d'aquí no tothom fa el mateix sino que les tasques es reparteixen. Pel tema de la propietat privada es divideixen les tasques domèstiques, un dels membres es dedica a les tasques reproductives i l'altre a les productives.

- Una altra conseqüència és la reducció de mobilitat de la dona tant a un nivell abstracte com físic.

23/4/01

Divisió del Treball

Per gènere: La concentració de la dona en el treball reproductiu deixa a la dona en un segon lloc en el mercat

laboral. Hi ha diferències entre el salari dels homes i el de les dones, el sou mig dels homes oscil·la al voltant de les 274000 pts/mes brutes mentre que el de les dones ho fa al voltant de les 213000 ptes/mes brutes. L'empresari considera que la dona està subordinada a l'home en el nucli familiar (jerarquia patriarcal).

Ètnica: quan ens posem a dividir la societat en grups la podem dividir en grups ètnics. Pateixen situacions de desigualtats grupals, són grups amb pautes culturals diferents. (la paraula Etnia substitueix al concepte races, per etnies s'enten minories).

Els grups ètnics tenen una solidaritat grupal interna. En cada societat hi ha tasques designades a grups ètnics (p.e. Gitanos al mercat, magrebis a l'agricultura...), i per altra banda la societat obstaculitza que les ètnies arribin a llocs de treball representatius o amb poder.

Divisió Internacional del treball: alguns territoris del planeta s'han designat com sumministradors de matèries primeres i altres zones del món manufacturen aquestes matèries. Quan acaba la 2^a Guerra Mundial es crea l'ONU i el FMI amb l'objectiu de vetllar per la reducció de les crisis cícliques del capitalisme. Es crea el Banc Mundial que proveirà de fons per modificar l'estructura econòmica d'un país. L'OMC és la institució que regula els intercanvis de les mercaderies, el preu, com s'intercanvien, etc. Hi ha països on només produeixen café (Brasil) o té (Índia), això no vol dir que només saben fer això sino que la divisió internacional del treball ho vol així.

TEMA V. TREBALL I OCUPACIÓ A LA SOCIETAT CAPITALISTA INDUSTRIAL

La revolució industrial és un moment històric on apareix l'indústria, apareixen les màquines i es produeix productes a major escala. Això no hagués estat possible sense la fàbrica on es produeix la primera divisió del treball i així cada persona té una tasca concreta. Abans de les fàbriques les mercaderies es feien de forma artesanal gremial, això desapareix amb les fàbriques. També desapareixen els horaris lliures i les llibertats que donaven les tasques artesanals. La fàbrica té un efecte sobre la gent ja que estableix uns horaris i unes obligacions, imposen un sistema de disciplina i vigilància. La vigilància la feien els encarregats que també controlaven el ritme de producció.

Amb les màquines apareixen els drets de patent ja que cada màquina té un inventor que ha de ser el beneficiari del seu invent. Les màquines eren un element de producció important ja que la fabricació en la revolució industrial es basa en les màquines.

Apareix la competència entre fàbriques, i la màquina tenia un paper important (quant més produeixi millor).

A les fàbriques hi ha una centralització organitzativa que produeix una concentració del poder en l'empresari.

Adam Smith analitza la societat moderna i veu que la fàbrica té una superioritat tècnica respecte als sistemes de producció anteriors. La màquina augmenta la productivitat i amb un cost més reduït, també:

- Incrementa l'habilitat del treballador ja que n'apren més ràpid.
- Les màquines produeixen un estalvi de temps, ja no hi ha temps perdut, la màquina no para mai.
- La fàbrica permet innovacions tecnològiques constants que fan possible la reducció del personal.

Tots aquests punts són molt criticats ja que deshumanitza el treball perquè en realitat els operaris perden part de la seva habilitat i coneixements. Altra punt que critiquen sobre les fàbriques és que aquesta fa indispensable l'existència dels empresaris que fan d'intermediaris entre els clients i els productes. També fa que hi hagin unes jerarquies que es mantindran pel propi sistema capitalista.

25/4/01

L'ESTRUCTURA DE LES CLASSES EN LA SOCIETAT INDUSTRIAL

Classes socials, fan referència a grups de persones amb elements similars entre elles, existeixen entre elles grups de conflictes. Bona part del s.XX es caracteritza per conflictes entre aquests grups.

Origen dels Grups Socials:

Burgèsia

Classe Obrera

Classe Mitjana

La burgesia i la classe obrera són els més importants.

Origen de la burgesia

La burgesia és un grup que es forma a partir dels antics comerciants que durant l'Edat Mitjana vivien a les ciutats i que es dedicaven a fer diners i reinvertir-los. La peculiaritat del feudalisme és que els senyors feudals eren la llei (poder de jurisdicció sobre els altres). A partir del descobriment d'Amèrica (finals s. XV i s. XVI) aquesta es converteix en la terra a invair. Van començar els viatges pagats per les monarquies europees per obrir vies de comerç. Els comerciants –que fins a les hores tenien un territori limitat– comencen a fer molts diners. Aquests comerciants que eren la burgesia emergent, es trobaven amb un obstacle a l'hora d'acumular capital: el règim feudal. Aquest grup social cada cop tenen més poder perquè té més capital que els senyors feudals (aquest només tenien poder de facto perquè no tenien diners ja que el sistema feudal no es basava en diners).

Amb la Revolució Industrial (s. XVIII) tot això s'accelera i permet que aquests comerciants inverteixin en indústries, construir fàbriques i produir materies –que ja podien portar per tot el món–. Aquesta gent té cada cop més diners però no poder polític. Per aconseguir aquest poder fan la revolució. Durant tot el s.XIX hi ha revolucions burgeses a tota Europa, la més sonada va ser la Revolució Francesa (finals s. XVIII). Les Revolucions Burgeses signifiquen el canvi de poder polític d'una aristocràcia anterior a la burgesia. El primer conat de Revolució Burgesa a Espanya es produeix quan Napoleó invaeix a Espanya, amb la reacció política els aristòcrates marxen i els polítics aprofiten per fer les Corts de Cadis (1812), es la primera Constitució Moderna encara que no va passar del paper perquè l'exèrcit espanyol va guanyar a Napoleó. Amb el General Prim es va proclamar la primera Constitució tras una revolució burgesa.

Hi ha dos tipus de Burgesia: Industrial (alta i baixa burgesia) i Financera (alta i baixa burgesia). La Burgesia Industrial és aquella que basa els seus negocis en la indústria i la Burgesia Financera es basa en l'especulació de capital. Cada país europeu té una burgesia diferent i això incideix en la resta de la societat.

Classe Obrera

Prové sobretot de dos àmbits: Agricultura (camperols) i Artesanat (petits artesans). Quan la Burgesia posa en marxa la Revolució Industrial fa un trasvàs de població activa. Les condicions de vida i de treball a les que es veuen sotmesos són dures durant una primera fase. Van fer uns grups, els sindicats i les organitzacions obreres es creen al llarg del s. XIX per tal de lluitar contra les dures condicions que vol imposar la burgesia. Reclamen una sèrie de drets, sobretot de 2 tipus: laborals i ciutadans. Quan la Burgesia fa la Revolució i crea el parlament no hi conta amb la classe obrera –el cens de votació estava relacionat amb les propietats, això és burgesia i aristocràcia–.

Els drets laborals reclamats eren tots els relacionats amb horari, salari, salubritat però les primeres lleis tracten

de millorar les condicions laborals de les dones i els nens. En quant a drets ciutadans són dret a l'educació, a la sanitat...

Durant el s. XIX i fins a finals del s.XX, els conflictes són molt sagnants en canvi a meitat del s.XX hi ha una sèrie de pactes entre estat i classe obrera amb el que els conflictes s'institucionalitzen.

Classes Mitjanes

Les prediccions dels sociòlegs deien que les classes predominants serien la burgesia i la classe obrera continuament en conflicte i alguns autors deien que guanyaria la burgesia i d'altres que ho faria el proletariat però el que no s'imaginaven és que serien les classes mitjanes les més nombroses.

Origen: petits propietaris sobretot de comerços i establiments amb pocs treballadors i els professionals lliberals (advocats, metges, ingeniers...) amb coneixements especialitzats que venien. Avui dia se'ls anomenen Velles Classes Mitjanes, també avui dia es parla de Noves Classes Mitjanes que són la gent que treballa sobretot per les grans burocràcies (p.e. per l'Estat). Es desenvolupen especialment a Occident, es generalitzen a partir de la difusió de l'Estat de Benestar a partir de la 2ª meitat del s. XX. S'ha de tenir en compte que a partir de la 2ª meitat del s. XX es quan apareixen les grans burocràcies estatals, l'estat es fa gran sobretot en els temes educatius i sanitaris (les àrees són conquerides per les classes obreres de forma universal).

Característica de les Noves Classes Mitjanes és la seva fragmentació i la dificultat de veure els seus interessos comuns. Els seus interessos dispars a vegades contraposats.

Estat del benestar

És una forma d'organització política que es desenvolupen a Europa a partir de la 2ª meitat del s. XX i és un estat que ofereix una gran protecció, amb subsidis pels aturats, educació obligatoria gratuïta, sanitat pública... Es diu que està en crisi.

Aquest Estat del Benestar surgeix per la pressió de les lluites obreres (que van ser molt dures) i per les polítiques keynessianes –fer que tothom tingui un nivell de vida amb un poder adquisitiu mínim per ser consumidor–.

L'Estructura Social de Classes a Espanya:

La Revolució Burgesa a Espanya es fa als anys '60 del s.XX però no la va fer la Burgesia sino la classe obrera.

A Espanya la Burgesia estava establerta a la perifèria (Catalunya, Euskadi i Asturies). L'oligarquia aristocràtica tenia un poder molt fort que fins i tot manté avui dia. Davant una oligarquia aristocràtica poderosa la burgesia era minoritària i perifèrica, la conseqüència és que té poc poder i l'oligarquia no permet el seu desenvolupament. A més a més la classe obrera està molt organitzada i és molt revolucionaria (idees anarquistes), vol lluitar contra l'Estat i enderrocar-lo i no participar-hi (tot això parlem fins 1939). Amb una burgesia dèbil i un moviment obrer fort, aquesta s'alia amb l'aristocràcia i fa que el moviment obrer sigui clandestí. Tot això fa que la revolució no arribi fins els '60.

La historia social no és la mateixa que la història política. La burgesia es va aliar amb l'aristocràcia local amb l'ajut de l'exèrcit i va lluitar contra les classes obreres de l'època.

Per arribar a l'Estat del Benestar, el canvi més importat que es produeix a Espanya i que permet renovar la situació és entre 1950 i 1970: grans onades migratòries. En aquestes 2 dècades gent que vivia sota la dominació de l'aristocràcia local i davant la inflexibilitat d'aquesta decideix marxar. Les Noves Classes Mitjanes surten moltes d'àmbits agrícoles i canvien el seu lloc de residència. L'Estat comença a aplicar

polítiques keynesianes i canvia l'estructura social del país completament.

La propietat de la Terra a principi de segle estava concentrada en poques mans (grans terratinents de l'oligarquia aristocràtica) quan l'única forma de subsistència era la terra. A Catalunya, on els senyors feudals havien estat menys poderosos, havia més gent propietària, això va propiciar on primer sortís una burgesia que podia produir i vendre perquè tenia un mercat consumidor (petits camperols amb terres), això no pasava a Andalusia on els treballadors ni tan sols cobraven per treballar les terres.

El 1939 va guanyar el Front Popular amb la promesa de la repartició de la Terra. Les vegades que es va intentar redistribuir aquesta terra van fracasar perquè l'oligarquia s'oposava i també perquè va aparèixer una burgesia agrària: sempre era la burgesia qui adquiria més terres i s'aristocratitzava.

2/5/01

L'ESTRUCTURA DE CLASSES A ESPANYA

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

A meitat 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 2 dècades (p.e. Valladolid, Saragossa, Vigo, Madrid) això també fa que les ciutats s'incrementin de forma molt ràpida, la gent deixa el camp.
- Coincideix també amb canvis polítics importants sobretot a la seva darrera època. A finals dels anys '70 coincideix amb la transició política i a més 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 (aquest procés encara avui continua), als anys '70 la proporció de gent que treballava al camp baixa molt.
- Procés de terciarització, el sector serveis absorbeix molta de la població activa, aquest sector terciari creix molt i de manera molt important.
- Consolidació d'un important sector d'autònoms, es consolida a aquesta època un gran conjunt de treballadors autònoms assalariats. En moltes ocasions les persones no trobaven 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 sino 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 baixar, a partir de l'any '77 pactes de la Moncloa el treball dels assalariats comença a ressentir-se.

A) CLASSES TREBALLADORES MANUALS (La majoria d'ells són especialistes, malgrat això hi ha alguns sense especialitzar)

Especialitzats ind. i serv. ($\triangle 24\%$ població activa)

No especialitzats ($\triangle 5\%$ població activa)

Agraris ($\triangle 4\%$ població activa)

En total fan un 33%

B) NOVES CLASSES MITJANES

Professionals tècnics –sobretot sector serveis– (△24% pob.act.)

Personal de serveis públics i privats –educatius, sanitaris...– amb tendència a la privatització (△11% població activa).

En total fan un 35%

C) CLASSES VELLES MITJANES

Petits propietaris de la indústria, servis i agricultura (△22% pob.act.)

D) EMPRESARIS AMB ASSALARIATS, GERENTS I DIRECTIUS

Aquests són els poderosos (burguesia s. XIX) i vénen a ser un 5%. Són qui prenen les decisions de les empreses.

$$33 + 35 + 22 + 5 = 95\%$$

No sumen 100 perquè hi ha altres grups minoritaris. En l'estructura de classes a Espanya a l'última dècada queden:

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

Tendències de Futur

- Progressiva desindustrialització de la població activa. El fet de que cada vegada la indústria perdi pes i el sector serveis guanyi té repercussions sobre els contractes.
 - Bipolarització de les qualificacions en el treball. Cada vegada més un sector de la població activa s'ha d'especialitzar i ser polivalent pel que calen unes aptituds. A més hi ha una part també que es desqualifica (llocs de treball que accepten menys qualificació per ocupar-los). Això configura la tendència de bipolarització de certs nivells de vida.
 - Desacceleració dels processos de concentració urbana.
 - Evolució d'una cultura del treball a una cultura d'oci, s'està evolucionant d'una cultura vinculada al treball a una cultura més d'oci, no només centrar la vida al treball.
 - Desregularització estatal, per exemple, abans amb 6 mesos treballats la gent ja cobrava la prestació per atur, a l'actualitat són 12 mesos els que calen.
 - Apareixen noves formes de desigualtats. La desigualtat més important fins ara eren les que hi havia entre empresaris i treballadors però avui dia la desigualtat fonamental ha canviat. Ens hem de fixar a:
1) l'àmbit laboral i 2) l'àmbit extralaboral.
-
- Hi ha unes desigualtats determinades entre empresaris i treballadors. Aquesta desigualtat no és nova sino que ja existia, el que sí és cert és que entre els propis treballadors hi ha cada cop més desigualtats (heterogeneïtat que fa que els treballadors s'hagin fragmentat –fixes/temporals, qualificats/no qualificats...–). El conflicte que es produeix entre empresaris i treballadors és un conflicte institucionalitzat

–hi ha un canal institucional que genera un conflicte institucional, institucional perquè per norma per exemple a una vaga, s'estableixen serveis mínims, s'han de notificar amb x dies d'antelació–.

- Són cada vegada més nombrosos, conflictes entre joves i la resta de la societat. Formes que estan fora del conflicte laboral i que són conflictes no institucionalitzats perquè no estan regularitzats per les institucions públiques del nostre estat. Conflictes cada cop més nombrosos (per exemple els moviments ocupes)

9/5/01

TEMA VI. TREBALL I OCUPACIO INICIAL

Reformes en el procés de producció (Època de l'estat de Benestar)

La situació actual de les Relacions Laborals té a veure amb una fase prèvia (creació de sindicats...), època aproximada en que té el seu auge 1950–70, l'estat comença a intervenir en l'economia i en molt més aspectes, es compromet a donar moltes coses a la població (millores per a tothom). Tota aquesta situació s'acava a mitjans del s. XX.

Al mateix temps a l'àmbit laboral, hi ha moltes reformes:

- Racionalització tècnica, noves tecnologies que van introduint-se al treball, fa que les empreses siguin més grans, es desenvolupin cadenes de muntatge... Tot això té una sèrie de conseqüències per una banda per als empresaris és l'èxit perquè s'han de fer productes pel consum massiu (augment de producció) i a l'hora s'augmenta el consum. A arrel d'això s'augmenten els salaris, per poder subsistir i a més per poder consumir. A més d'apujar salaris es garanteixen drets: jubilació, Seguretat Social gratuïta... (entre d'altres).

Tot això tindrà unes conseqüències:

- Augment del ritme de treball, s'han anat incrementant des dels anys 50 fins els nostres dies, hi ha un ritme més elevat disminuint pauses i treballant més ràpid.
- Augment del control del procés de treball per part de l'empresari, dels directius que cada vegada tenen més control del treball i que s'estén també als propis treballadors, els treballadors perden autonomia en la feina. Això ho facilita molt el treball en cadena, molts treballs es converteixen en rutinaris, etc.
- Introducció de tecnologies de risc, a partir dels 50 apareixen tecnologies (sobretot ind. químiques) que generen una pitjor salut dels treballadors.
- Polarització de les qualificacions, bona part dels llocs de treball que es van creant es desqualifiquen –treballs molt monòtons– i aquelles persones que treballen en ells es desqualifiquen.

Aquests 4 punts els fomenta l'estat, juntament amb els empresaris i la col·laboració dels sindicats. A partir dels anys '50 per tal d'establir la situació, els sindicats es converteixen en una peça important, l'estat afavoreix la seva institucionalització. L'estat comença a finançar els sindicats (amb les quotes dels associats no tenien prou per subsistir).

Els sindicats accepten tot això perquè el que volen es mantenir uns salaris, a més vigilen que l'estat continuï vetllant per la Seguretat Social gratuïta, jubilació, sous. Aquests beneficis socials es vinculen al treball assalariat, només els que treballen tenen drets a això, aquells que no treballen s'ho hauran de pagar a part o com sigui per poder tenir aquestes prestacions que dona l'Estat.

Tot continuarà així fins a finals dels anys 60 (Maig '68) els estudiants es revelen i fan una lluita al carrer. Hi hauran també moltes vagues (tot i que estan prohibides).

Gairebé a tots els països de l'estat del benestar hi ha revelions (vagues).

Revolta obrera que rebutjava els 4 punts anteriors, els sindicats són els primers en quedar-se sorpresos de tot això. Aquestes revoltes posen en qüestió:

- control de la producció, procesos de treball.
- Apropiació de beneficis (posen en dubte que els beneficis obtinguts a una empresa siguin només de l'empresari).

Un altre tema era que si estem treballant cada dia aquests beneficis que té l'empresari també són nostros.

Respostes dels empresaris a aquestes situacions

A nivell del centre de treball, creen nous sistemes de gestió, fan una altra racionalització de la gestió, aquesta a més es produeix gràcies als avenços tecnològics (principi de la informàtica) bàsicament concentren la presa de decisions, es concentra en la direcció de forma extrema. Centralitzen la presa de decisions i impedeixen que els treballadors hi participin.

Canvis d'organització i van abandonant les cadenes de muntatge i es substitueix per formes més flexibles de treballar. Grups semiautònoms i que compleixen entre ells, de tal forma que augmenta el treball.

A nivell estatal, bàsicament descentralitzen la producció, per una banda han descentralitzat les decisions i per altres la producció. A partir dels '70, les empreses europees comencen a crear fàbriques al Marroc, sud-est asiàtic, és a dir, llocs on no existeix el benestar.

L'atur gairebé s'inventa als anys '70, als anys 60 només l'1% de la població estava en atur, però a partir dels anys '70 això es dispara.

Canvis generats per l'Estat del Benestar

- Aument de la burocràcia
- Institucionalització del moviment obrer
- Canvis d'estructura social, predominen les classes mitjanes
- Accés a béns i serveis (educació, sanitat, jubilació). Accés massiu a tot el que són prestacions socials.

Anys 70, durant la primera meitat es produeixen fenòmens que acaba amb una crisi econòmica internacional, és una crisi del capitalisme. L'anterior havia estat als anys 20 ('29). Es tradueix en una crisi fiscal per l'Estat, l'estat comença a finançar-se, té dificultats per cobrir la despesa pública i además té una crisi de l'ocupació (aparició de l'atur d'una manera inesperada). Avui dia es parla de l'atur estructural, forma part del sistema. Les revelions dels anys anteriors van fomentar una mica aquestes coses.

A Espanya, en els anys 50-60 es troba en una dictadura, les Relacions Laborals es caracteritzen per:

- poder polític de la força de treball. Es controlen les contractacions, RRLL, inclús era usual que el treballadors tingués una informació com que era bona persona.
- Fixació de la força de treball al seu lloc concret, hi havia contractes indefinits, era el normal (era un règim molt proteccionista, l'estat podia sufragar les despeses de l'empresa).

Els anys 70 estan presidits per una crisi internacional que a Espanya coincideix amb altres elements (transició i a més amb movilitzacions obreres que ja es produïen a la clandestinitat als anys 50-60 però ara es disparen més).

En aquest context els empresaris es troben amb problemes, tenen pèrdues de beneficis, els beneficis empresarials disminueixen i volen portar a terme modificacions com per exemple la reducció dels costos

laborals, però es van trobar amb problemes:

- Legislació laboral adversa, afavoria la contractació indefinida com l'única forma de contractar per a les empreses
- Govern dèbil, govern que a final dels anys 70 no es sabia si existia o no govern –quan es dissol la dictadura–
- Movilitzacions obreres, eren importants per reduir els costos laborals.

Davant d'aquesta situació els empresaris van optar per l'economia sumergida que durant aquest període creix de manera molt forta. I per altra banda per augmentar la pressió sobre l'estat.

La intervenció de l'estat sobre RRLL van ser:

- Pactes de la Moncloa (1977), es reuneixen tots els partits polítics de l'època i també les organitzacions empresarials i sindicals (els més representatius CCOO i UGT). Va voler-se millorar la situació, primer amb una bona política (govern fort), els sindicats van fer concessions respecte a les reivindicacions de l'època.
- Estatut dels treballadors (1980), llei que regularà les RRLL a partir d'aquesta època. Com resoldre conflictes, contractes, beneficis pels treballadors... a més permet la contractació temporal només en casos justificats (s'ha de demostrar).
- Reforma ET (1984), reforma que es fa perquè s'adonen que els nivells d'atur són molt elevats. Reduir les exigències de causalitat per fer contractes temporals (ja no cal que es justifiqui perquè es fan contractes temporals).

El 1982, el PSOE guanya les eleccions per majoria absoluta i aquests estabilitzaran la vida econòmica a Espanya. Practiquen una política neo-liberal, fan una política econòmica flexibilitzadora que desmuntava els obstacles anteriors, el govern era fort i per tant ja es podien portar a terme modificacions importants.

A partir d'aquest moment (l'any 1987) el 30% dels treballadors tenien contractes temporals, la mitjana europea era del 8–10%.

En certa manera el PSOE va fer la feina bruta a la resta de partits polítics. Formes d'actuar de l'Estat:

- No assegurar cobertura a bona part dels aturats.
- Mantenir una reduïda inspecció de treball. Això afavoreix que pugui continuar una economia submergida, que hi hagi contractes irregulars...
- Destinar importants fons públics a foment de l'ocupació. Des dels anys 80 a aquests dies es destinen aquests fons, això ho fan bonificant certs contractes (joves, més de 45 anys...) ho fan per tal de resoldre l'atur (que és un problema per la població en general però no ho és pels empresaris).

14/5/01

CONTEXT SOCIOECONOMIC (1970–2000)

Internacionalització del capital – multinacionals(transmultinacionals)

- noves tecnologies comunicació augment poder empreses
- canvis institucionals/opertura fronteres (complica mercat treball)

Canvi estructura demanda

Producció estandaritzada

Producció diversificada major personalització

Cicle vida curt noves formes preu diner

Segmentació mercat d'organització del treball

Plantilles flexibles Just in time

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:

INTERNACIONALITZACIO 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 sí que a partir dels '70 es dona molt més, passen a dir-se transnacionals (avui dia ja no se sap on és la central, pertanyen a tot arreu).
- Noves tecnologies de la comunicació: el capital especulatiu s'espandeix gràcies a les innovacions tecnològiques
- Canvis institucionals, bàsicament l'obertura de fronteres sobretot el conegut com GATT (tractat internacional del comerç).

Tot això té una sèrie de CONSEQÜÈNCIES SOBRE LES RRLI BÀSIQUES

- S'incrementa el poder de les empreses –sobretot de les grans que assoleixen més recursos, més poder i poder defensar-se millor de l'estat i dels treballadors).
- Es complica el mercat empresarial: hi ha empreses que monopolitzen algun mercat concret (p.e. la botigueta de la Sra. Maria que ha de tancar perquè no pot competir amb les grans superfícies)

CANVI EN L'ESTRUCTURA DE LA DEMANDA

(demanda=consum) que també incideixen en les RRLI. Fins els '70 es produïen de forma massiva béns estandaritzats (homogenis). D'aquí es passa a una producció diversificada, hi ha una personalització del producte, és a dir, hi ha una segmentació del mercat. A més els productes tenen un cicle de vida curt.

Tot això té tota una sèrie de conseqüències per les RRLI que han fet sorgir noves formes d'organització del treball: ja no podem tenir grans cadenes de muntatge que fabriquin sempre el mateix model sino adequar les fàbriques a les necessitats del mercat. A això cal afegir una altra cosa i és que en tot aquest període augmenta el preu del diner; això fa que tenir grans stocks sigui una pèrdua de diners. Això ens porta al Just in Time i implica noves formes d'organització del treball i formes de les plantilles flexibles. Implica que hi hagi polivalència entre els treballadors (equips de gent que sàpiguen fer diferents tasques).

Havíem dit abans que els canvis havien portat un increment del poder de les empreses, els sindicats s'han vist debilitats per tots aquests canvis. En definitiva, les RRLI s'han vist modificades d'acord amb els interessos empresarials sovint pressionant l'Estat perquè flexibilitzi la legislació.

ESTRATEGIES DELS EMPRESARIS

En aquesta situació de competitivitat mundial necessiten eines per tal de seguir al mercat.

Contractació temporal i l'atur.

L'atur permet als empresaris millores perquè tenen on escollir, però no massa perquè necessiten consumidors.

El contracte temporal permet als empresaris:

- Abaratir la força de treball (costos). Han estat utilitzats per les petites i mitjanes empreses.
- Ajustar la producció a la demanda (el punt màxim són les ETT's)
- Control de la força de treball, els permet prendre decisions i controlar les borses de treball més fàcilment. Alguns autors diuen que aquest és l'objectiu principal dels contractes temporals.

Segmentació de l'ocupació.

Els treballadors estan separats segons el tipus de contractació, indefinits o temporals, dins de cada grup trobem altres diferències (temporals precaris, contractes d'aprenentatge...). Una de les conseqüències de la Segmentació de l'ocupació, obstaculitza les reivindicacions laborals, sobretot entre els temporals. A més el fet que els treballadors estiguin separats segons el contracte, ha agumentat el ritme de treball (sobretot la feina dels temporals), ha reduït la força laboral

Descentralització productiva.

Les empreses durant aquest període de temps (1970–2000) han portat a terme un procés de descentralització productiva que fa que molts serveis de l'empresa originària es faci a d'altres llocs. Dins el context espanyol trobem la subcontractació, tipus d'empreses que a Espanya ha crescut moltíssim. 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: hi ha tendències diferents de tal forma que els treballadors de l'empresa gran tenen unes condicions més o menys adequades i que necessiten cada cop una qualificació més gran però els treballadors de les empreses subcontractades cada cop tenen pitjor condicions i perden la qualificació. Actualment –a Espanya de forma més acusada– hi ha empreses que ofereixen condicions de treball molt bones però les subcontractades són empreses on es treballa de forma precària, els seus treballadors són majoritàriament temporals, solen ser empreses que duren 1 ó 2 anys, desapareixen i tornen a sortir amb un altre nom.

TRETS PRINCIPALS DEL MERCAT DE TREBALL

- elevades taxes d'atur
- legislació laboral liberal
- increment del poder dels empresaris (sobretot dels grans)
- dèbil presència sindical
- fragmentació de l'estructura ocupacional entre aturats i ocupats i dins dels ocupats entre indefinits i temporals, i dins els indefinits, trobem qualificats i no qualificats
- precarització i rotació laboral
- descentralització productiva
- polarització de la força de treball per la qualificació
- augment constant de les petites empreses
- descens dels assalariats (=augment dels autònoms), és important perquè l'estat del benestar ofereix

prestacions socials només als assalariats.

16/5/01

TEMA VII: CONFLICTE I COOPERACIO 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 s'haurien d'evitar.

Conflicte i cooperació no es pot dir si són bons o dolents de forma genèrica, hauriem d'anar a la situació concreta. Al capítol 7 de Watson es parla de forma més àmplia.

3 MARCS DE REFERÈNCIA (Models per entendre el conflicte)

Unitari, Pluralista i Radical

- El marc de referencia UNITARI considera que l'empresa és una comunitat d'interés en la qual tota la empresa segueix un mateix interés i la direcció de l'empresa és qui millor pot assolir aquest interés. Des d'aquest punt de vista el fet que els treballadors tinguin reivindicacions els directius consideren que és una actitud irracional, els sindicats són considerats com coses anacròniques i com 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 interés general per tal de justificar les seves accions (l'estat pot decidir precaritzar els contractes –flexibilitat laboral– i dir que és perquè Espanya ha d'entrar a l'Euro i aquesta renovació laboral es fa per l'interés general).

La forma de solucionar els conflictes és imposant l'autoritat. L'existència d'un conflicte és un obstacle, és una cosa negativa. Això es dona molt a l'Administració Pública. Qualsevol organització de treballadors serà considerada un obstacle.

2) Model PLURALISTA: es considera que dins una empresa hi ha diferents interessos i per tant hi ha diferents punts de vista, aquests interessos poden ser complementaris i fins i tot contradictoris. Des d'aquest tipus d'enfocament el conflicte no es considera negatiu –tampoc positiu– sino normal. Es considera que es pot arribar a una solució. Es pot resoldre mitjançant la cooperació entre els diferents grups que formen l'empresa (bàsicament empresari i treballadors). Aquest tipus de cooperació es coneix com a negociació col·lectiva. La negociació col·lectiva, si arriba a bon port, es converteix en conveni col·lectiu i alcanza el grau de llei.

A tot el món el model pluralista és el que predomina (sobretot a les grans empreses). Els sindicats són necessaris perquè es converteixen en l'interlocutor vàlid dels treballadors.

La forma com es gestiona un conflicte en una empresa que fa servir aquest tipus de marc de referència és a través d'objectius, això fa que tots els grups han de cedir i renunciar a alguns dels seus objectius. A més a més les empreses no viuen en un context aïllat sino que com estan a la societat, a mida que les condicions socio-econòmiques canvien, l'empresa ha de modificar les seves condicions.

Es fa una crítica, sobretot a partir del '70, aquestes crítiques han fet que surgís el punt de vista radical.

3) Model RADICAL

Dins d'una empresa hi ha diferents interessos però es consideren irreconciliables perquè són interessos vinculats a les desigualtats (diferent accés als recursos, poder, prestigi) a l'estructura social general i de l'empresa. També aquests interessos són conflictius.

El que es critica des del punt de vista radical del model pluralista és que aquest últim 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, és a dir, canviar l'ordre social vigent i re-distribuir els recursos, poder, prestigi.

Aquest punt de vista radical només serveix per no oblidar que hi ha desigualtats.

La perspectiva unitària respòn a una ideologia conservadora i de dretes no liberal.

La perspectiva pluralista respòn a una ideologia social-democràtica (dreta liberal i esquerra moderada).

La perspectiva radical respon a l'extrema esquerra.

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

Contracte Implícit. Quan empresa i treballador arriben a un acord (salari-treball) es signa el contracte explícit (paper), però més enllà dels termes explícits, ambdues parts es comprometen a d'altres coses:

El treballador es compromet a perdre autonomia, 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 presionen per millorar la seva situació i també perquè les relacions laborals estan sotmeses a canvis socio-econòmics, de tal forma que l'empresari per continuar sent competitiu al mercat ha d'adoptar canvis. Per tal d'adaptar-se al sistema socio-econòmic l'empresa fa canvis en l'organització del treball i fa canvis tecnològics.

Aquests canvis els fomenten els empresaris i els treballadors els agafen amb ostilitat, gairebé sempre presenten resistència perquè sempre perden i sovint entren en conflicte. Normalment els treballadors s'organitzen per resistir-se als canvis, ho fan de diferents formes, la més habitual és a través de sindicats. A través d'aquestes organitzacions acostumen a negociar.

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

TEMA VIII: ELS ACTORS SOCIALS DE LES RRL

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

EMPRESARIS

ESTAT

TREBALLADORS

A l'Espanya anterior als '70 l'estat intervenia directament a les RRL de tal forma que evitava els conflictes i fins i tot dictava les RRL.

L'estat procura les condicions adequades per solucionar els conflictes. A tots els països europeus –excepte dictadures– a partir dels anys '50 l'estat ha garantit que puguin haver negociacions i resolucions de conflictes. Els conflictes a partir de la 2^a meitat del s. XX s'institucionalitzen (canals per negociar) com pot ser la vaga, el lock-out, fins i tot això té un seguit de normes (avis, manteniment de serveis mínims...).

Representació dels Treballadors

Actors socials que representen els interessos dels treballadors = SINDICATS. A Espanya eren necessaris per establir la democràcia; la taxa d'afiliació a Espanya és al voltant del 10%. Els sindicats, doncs, són representatius de la població activa perquè no només afecten als seus afiliats sino a tots els treballadors. A més a més quan hi ha eleccions sindicals no només voten els afiliats. Això és el que li dona representativitat i legitimitat als sindicats, tot aquest sistema respon als pactes fets a la transició.

Els sindicats més representatius fan el 80% de la representació sindical: UGT i CCOO, la resta de sindicats fan el 20% restant. La major part dels sindicats estan vinculats a partits polítics, per exemple, UGT-PSOE. Formalment hi ha una independència però en realitat estan molt lligats.

21/5/01

El paper de l'estat, a les RRLL va canviant constantment. La representació dels treballadors la trobem a nivell general (sindicats) i a nivell d'empresa (Comité d'Empresa/Seccions Sindicals). Els representants dels treballadors tenen dret de consulta i dret de co-decisió.

Dret de consulta, a Espanya els representants dels treballadors tenen dret de consulta en temes com:

- canvis en l'organització del treball
- horari i jornades
- acomiadaments (sobretot si afecte a més d'una persona)

aquests són els drets bàsics de consulta, en podem trobar d'altres.

Dret de co-decisió, en tenen en la negociació sindical a l'hora de pactar els salaris. Normalment hi ha conflicte entre els comitès d'empresa i els sindicats perquè per exemple si els sindicats pacten una pujada del 2% i el comité d'empresa pacta el 4% no passa res però si el comité d'empresa pacta un 1,5% més beneficis socials i contractuals, llavors arriba el conflicte.

Des de 1978 fins el 2000 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 reduint i cada vegada es fa més a les empreses. Es tendeix a pactar de forma descentralitzada. Avui dia la tendència és que sigui més a nivell de negociació individual en que l'empresari parla directament amb cada treballador. Aquesta tendència és a tota Europa i té a veure amb la globalització, internacionalització... i té com a objectiu desunir els treballadors per tal que no tinguin força.

LIMITACIONS DE L'ACCIO SINDICAL A ESPANYA

Dificultats que troben els sindicats per fer la seva tasca

- existència de moltes PYMES

el 30% dels treballadors estan a empreses de menys de 10 treballadors

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

el 30% dels treballadors estan a empreses de més de 50 treballadors

Els comitès d'empresa només existeixen en empreses amb més de 50 treballadors, a les altres, en algunes

podem trobar algun delegat sindical.

- Baixa afiliació sindical: el mateix marc legal fa que no t'afiliis perquè els acords a que arribin els sindicats també t'inclouen.
- Cultura empresarial bastant autoritària
- La legislació laboral dificulta l'acció sindical a nivell general perquè està delegat en uns òrgans molt concrets i això configura un marc on els treballadors només poden esperar a reaccionar (acceptar/rebutjar) les decisions ja preses per l'empresari.
- Diversitat d'interessos entre els treballadors; ja no és una massa homogènia amb els mateixos interessos.

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

ORGANITZACIONS EMPRESARIALS

CEOE: 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.

CEPYME: és la de les petites i mitjanes empreses

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

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

Dins la CEOE es diu que hi ha unes 200 organitzacions empresarials i dins de cadascuna hi ha diverses empreses.

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

Dins de cada organització empresarial 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 més a nivell d'empresa pel que 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. Avui dia 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.

CERCLES D'OPINIÓ

Són unes associacions molt exclusives d'empresaris que es dediquen a pressionar per canviar la legislació laboral... Tenen molt poder, escullen els seus socis de forma selectiva.

23/05/01

PAPER DE L'ESTAT

Ha aportat 2 coses importants al marc de les RRLL

- institucionalització dels conflictes, això és, les RRLL s'han regulat a través d'un marc legal

- reconeixement figura de l'interlocutor social més representatiu.

TEMA 9: EL PROCÉS DE LES RRL

A Espanya i també a Europa el procés de les RRL és autoregulat: els actors socials sense interferències externes arriben a acords, això s'anomena autonomia de les parts (sindicats i organitzacions 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 part legítima –interlocutor vàlid– en aquest procés).

Cal distingir entre 2 nivells de negociació.

- 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 (també poden ser sobre educació, sanitat...). Finalment aquesta intervenció de l'Estat es converteix en LLEI.

- A un nivell estrictament laboral trobem la 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 (document que recull les negociacions portades a terme entre treballadors i empresaris). Els convenis col·lectius tenen rang legal pel que fa a les condicions laborals.

El fet de que hagi negociació a diferents nivells (sectorial, empresarial...) fa que alguns treballadors estiguin regits per 2 ó més convenis, cosa que crea confusió. A pesar d'això també trobem que un 30% de la població activa no es regeix per cap tipus de conveni.

A part del conveni col·lectiu també trobem Acords Puntuals, poden abastar matèries molt diverses, des de temes salarials a fins i tot ambientals.

3 Etapes:

1ª Etapa: 1977–1986 2ª Etapa: 1986–1994 3ª Etapa: 1994–2001

La història recent de les Relacions Laborals a Espanya es pot dividir en aquests períodes.

1ª Etapa. Època de Concertació Social: calia consolidar la democràcia; els sindicats van renunciar a certes coses a canvi d'instaurar la democràcia. A més a més va haver 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 conversacions són els salaris i l'ocupació. Malgrat l'acceptació dels sindicats de no apujar els salaris, a les empreses els comitès intenten pactar apujades. Aquí és on comencen les grans diferències entre els salaris dels indefinits i els eventuais.

2n Període: els sindicats s'adonen que la no pujada de salaris no serveix per res, la Concertació Social es trenca. No hi ha Concertació i això fa que la negociació col·lectiva no tingui un referent. A escala empresarial, als convenis es negocien: salaris, ocupació i jornada laboral (nova reivindicació).

3ª Etapa: 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). Negocien bàsicament: salari, ocupació, jornada laboral (tema de les hores extres i de la reducció de la jornada laboral 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 vol dir, per exemple, els pactes territorials-sectorials (p.e. Barcelona-Tèxtil) es deixen de fer i es fan a nivell d'empresa; així les empreses petites com 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 s'observa que afecta a més poca gent, la negociació col·lectiva té més feblesa. La seva condició de Llei afectarà cada cop a menys gent. Això preocupa a les cúpules sindicals.

A dia d'avui 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

TEMA X. UNA NOVA PERSPECTIVA DE LES RRLL

LA GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS

Nova en RR a lo que es feia fins no fa gaire, concretament això vol dir que hi ha un model vell de RRLL, aquest model és el burocràtic-taylorista i que ja coneixem. Model que es basa en una forta divisió del treball, els directius dividien al màxim les tasques que s'havien de fer, de tal manera que es feien coses repetitives. D'altra banda són moviments rígids, feien sempre el mateix. A més a més la presa de decisions està fortament centralitzada, no hi ha autonomia en els llocs de treball, la comunicació era uni-direccional i vertical.

En aquest model de RRLL la força de treball era estable i les condicions de treball eren homogènies de tal manera que els sous, horaris ... eren molt similars entre els treballadors.

No obstant hi ha un nou model que té cada cop més importància, és el model de direcció d'empresa. En el model vell té molta importància la OCT per veure com produir més (Organització Científica del Treball) es considera que a la gent no li agrada treballar, treballen perquè no ténen més remei.

Nou model:

1 Model de gestió flexible de la força de treball

2 Model de gestió de RRHH

Aquests models apareixen sobretot perquè el model empresarial canvia, les empreses ja no basen la seva experiència en models homogenis, sino tot el contrari, s'han de fer models més heterogenis.

- Model de Gestió Flexible de la Força de Treball.

Hi havia un entorn estable i passem a un entorn que canvia de manera permanent, es volen aconseguir condicions de treball flexibles (aquesta flexibilitat té otorgat un valor positiu). La flexibilitat fa referència a 3 formes de flexibilitat:

- Numèrica, per la qual una empresa pot canviar el tamany de la plantilla de treballadors, per adaptar-se a les conseqüències de cada moment. Això s'aconsegueix mitjançant contractes temporals, subcontractes, establint torns...
- Salarial, aconseguir adaptar els costos dels salaris a l'obtenció de beneficis empresarials, pactant la contenció salarial (conveït col·lectius), aconseguir convèncer els treballadors que no es poden apujar els salaris.
- Funcional (és la flexibilitat més important), és realment nou, que hi hagi polivalència, per tal d'adaptar les capacitats de les persones a desenvolupar diferents tasques dins de la feina. Aument de les competències (augment de competència entre treballadors). La qüestió a afegir és que aparentment l'objectiu de l'empresa és guanyar diners i per fer-ho han de fer que la gent tingui polivalència, sàpiguen fer el treball d'altres persones, de tal manera que si falta algú no s'aturi la feina. Una crítica que es fa a la polivalència és que en la pràctica suposa una pèrdua de poder del treballador, perquè la direcció de l'empresa pot decidir en qualsevol moment com organitzar la feina. Això vol dir admetre que l'empresari pot reorganitzar la feina, l'empresa en qualsevol moment (=pèrdua de poder)
- Model de Transformacions de les RRLL

El model vell seguia una lògica quantitativa, perquè el que aconseguien era fer gran quantitats de productes per un consum massiu, avui dia això no és així sino que es segueix una lògica qualitativa, segons la qual no importa produir béns i serveis en gran quantitat sino que siguin més de qualitat. (Segons els teòrics això pertany al passat, s'hauria de seguir una lògica qualitativa, produir més encara que sigui de menys qualitat).

Lògica qualitativa: característiques d'una empresa que segueixi els nous models.

- capacitat per innovar i vendre productes. Vendre de manera diferent, enganyar al client d'altra manera perquè compri més.
- Qualitat
- Importància central dels RRHH, l'empresaria o directius han de tenir la voluntat de que els treballadors s'arribin a identificar amb els objectius de l'empresa. Com fer per comprometre als treballadors amb l'empresa.
- Inversió Immaterial, les inversions de les empreses arriba un moment que no s'han de fer en maquinària sino per exemple i bàsicament en formació continuada perquè cada empresa tingui un equip humà amb bona qualificació.

Això modifica les RR respecte a les persones de l'antic model.

CRITIQUES:

- Només ho fa una minoria d'empreses de sectors molt peculiars, per exemple, empreses que cuiden molt bé els seus treballadors, perquè l'empresa precisa dels seus treballadors pel funcionament de

l'empresa.

- Aquests models no són nous, tot i que se'ls hi anomena així.
- No ténen en compte la segmentació del mercat laboral, els models amaguen aquells sectors que no segueixen els models.

OBJECTIU DE TOTA EMPRESA

Beneficis econòmics, és més, si una empresa no té beneficis deixa d'existir, a no ser que sigui pública. Això s'aconsegueix per una sèrie de factors:

- matèries primeres
- beneficis
- capital
- persones: és radicalment diferent a totes les altres. Les altres es poden predir, són calculables, però les persones no es poden predir.
- ...

Mai podem estar segurs de quin serà el comportament d'una persona en diferents situacions. A causa d'aquesta impredivibilitat antigament es feien sistemes que feien que les persones perdessin l'autonomia.

Criteris Comuns per a gestionar els RRHH

- Mantenir el màxim control possible de la força de treball. Controlar al màxim que poden fer les persones.
- Aconseguir que treballin el màxim possible, treure el màxim rendiment de les persones.
- Poder aconseguir reduir els costos salarials, intentar fer que la gent treballi el màxim amb el mínim cost.

Això implica que la gent no tingui molt ? en el treball

18/4/01

CONCERTACIÓ SOCIAL: CANVIS EN ELS 80's, 90's

- Concertació Social
- Model 40's-70's: Macroconcertació
- Model Actual: Meso i Microconcertació

CONCERTACIÓ SOCIAL: Procés de relació entre les administracions públiques i els agents col·lectius definits en el marc de les Relacions Laborals, especialment patronal i sindicats, aquests processos impliquen la definició de polítiques públiques que en principi són potestat de les administracions públiques. A nivell molt abstracte parlem d'uns actors molt concrets (Patronal, Sindicats i Estat) i sobre temes bastant concrets com són les polítiques públiques portades a terme per l'Estat. No parlem de Negociació Col·lectiva que en aquest aspecte està concertada pels empresaris i treballadors i els seus representants immediats. Aquesta Negociació Col·lectiva va més enllà de les polítiques públiques de l'Estat. En canvi, quan parlem de Concertació Social ens referim als representants en les Relacions Laborals i també l'Estat, els temes poden ser polítiques socials (jubilació), polítiques industrials...

MODEL 40's-70's

Als països més industrialitzats apareix el model conegut com Macroconcertació, model que va definir la interacció entre els agents econòmics. Aquest model es caracteritza per varis elements:

- Presència dels actors:

. Administracions Públiques Centrals (Estat)

. Agents col·lectius de les Relacions Laborals (sindicats i patronal) que actuen a nivell confederal (a nivell de tot l'Estat), és a dir, parlem de les cúpules patronals i sindicals.

2) S'arriba a acords derivats de negociacions entre els tres actors anteriors sobre polítiques públiques concretes:

. Polítiques de rendes: intent per part de l'Estat de controlar la quantitat i l'evolució dels salaris en una economia, es a dir, política de distribució immediata de la riquesa.

. Polítiques socials: polítiques de l'Estat que garantitzen retribucions monetàries als ciutadans d'un Estat sense que dits ciutadans participin de forma immediata en els processos de producció de béns i serveis.

3) L'objectiu de les negociacions sobre aquests temes va ser un creixement estable de les economies capitalistes dels països més industrialitzats d'aquest període. També influir sobre el mercat de demanda de béns i serveis i també actuar sobre les dinàmiques d'inflació que podrien observar.

Motius que porten a l'aparició del model de Macroconcertació

En aquest període ens trobem amb una realitat històrica bastant peculiar. Els factors contextuals són:

- Predomini de les polítiques macroeconòmiques Keynesianes que caracteritzen els objectius i estratègies que segueix l'Estat per actuar en les economies d'aquell moment.

Nota, Polítiques Keynesianes: conjunt d'idees que fan referència a l'economista Keynes que va tractar d'explicar les situacions cícliques de l'economia als anys '30. La seva teoria a nivell pràctic considera que l'Estat és un actor clau per potenciar i controlar el creixement econòmic i especialment aquesta actuació de l'Estat implica potenciar la demanda agregada (Consum de Béns i Serveis) i alhora intentar controlar les dinàmiques d'increment dels preus dels béns i serveis –controlar la inflació–. Segons Keynes és important per potenciar el consum i controlar la inflació que l'Estat vigili l'evolució dels salaris, que potenciï les polítiques socials i alhora que sigui l'Estat un actor que inverteixi en l'activitat econòmica. L'Estat imposa els seus criteris a les negociacions entre els agents socials. Keynes es contraria a la política neoclàssica que suposa que el lliure mercat sense la intervenció de l'Estat és el millor.

- Aparició d'un model de producció concret anomenat Fordisme. Consolidació d'un model de producció de béns i serveis conegut com a Fordista. Aquest model presenta diferents característiques, les més importants són:

b.1. Consolidació de la gran fàbrica com la unitat productiva prototípica d'aquest període. Les grans fàbriques comporten la centralització de les economies a escala, amb la centralització dels mitjans s'aconsegueixen més productes amb menys mitjans.

b.2. Producció de béns estandaritzats (i no subjectes a gran variació). Increment de productivitat a les empreses. Les empreses obtenen notables beneficis. Aquest model de producció necessita per consolidar-se una gran demanda de consum de béns i serveis.

C) Aparició d'un fort sindicalisme. Presència d'un fort moviment sindical. Aquesta fortalesa obeeix a diferents raons especialment a 3:

c.1. derivada dels objectius de les polítiques keynesianes: si l'Estat necessita o vol controlar l'evolució dels salaris, això comporta vigilar els actors negociadors, en aquest cas, el sindicat es converteix en un actor important a tenir en compte.

c.2. es deriva del model de producció fordista: aquest model implicava una gran concentració de mà d'obra, cosa que afavoreix el surgiment del moviment sindical. També cal tenir present que el model fordista implica que els treballadors estiguin sotmesos i no presentin grans diferències. Aquesta homogeneització entre els obrers facilita la unificació d'interessos i la reivindicació col·lectiva.

c.3. la importància que tenia en aquell moment les ideologies pròximes al comunisme soviètic. Molts sindicats s'identificaven amb les idees de canvi social (que no revolucionàries).

Es donen les condicions que faciliten aquests tipus d'acord, no de forma automàtica aquests factors contextuais feien que hi hagués un canvi sino que evaluaven quins eren els costos i ventatges de la negociació.

A més d'aquests factors, es donen una sèrie de partides entre Sindicats, Estat i Patronals que van fer que les negociacions es portessin a terme. L'intercanvi entre aquests acords era:

- Per un cantó l'Estat obtenia una gran legitimitat en poder fer partícips als agents socials. Per contra l'Estat perdia control en la definició de les polítiques públiques.
- Per part de la Patronal l'establiment de processos de concertació en el moment històric en que ens trobem, aconseguixen una certa pau social però també amb uns certs costos, la pèrdua de control en el procés de treball, els empresaris obtenien més credibilitat i un creixement estable però li ha de concedir als sindicats unes millores laborals (aparició del contracte indefinit, augment dels salaris...)
- Pel que fa a la part sindical ens trobem que obté com a principals recompenses el reconeixement dels altres actors. També obtenen unes millors condicions de treball. Com a principal contrapartida és el control de les bases sindicals més reivindicatives (que volien aconseguir certs drets que afectaven de forma directa les característiques del capitalisme –control inversió del capital a les empreses, no deixar actuar els col·lectius més radicals del representats sindicals–).

Com a conclusió dir que en el model de la Macroeconomia els agents col·lectius de les relacions laborals tenen un pes importantíssim en la definició de l'evolució econòmica.

MODEL ACTUAL: MESO I MICROCONCERTACIÓ

Als anys '70 es produeixen canvis importants en les economies dels països rics. Observem que els factors contextuais que abans havíem dit imprescindibles pel model macroconcertació (Keynesià, fordisme, fortalesa sindicats), es consideren ara obsolets degut a la crisi interna (davallada de la productivitat als '60) i externa (crisi del petroli als '70).

- Avui dia apareixen les teories neoliberals per contra al Keynessianisme.
- El model Fordista entra en crisi, avui dia es parla del procés neo-fordista degut sobretot a que es vol un consum de bens amb més qualitat i diferenciats (no tant estandaritzats).
- El moviment sindical perd de forma molt accentuada la força que tenia degut a diferents factors.

Observem 4 noves dinàmiques de la concertació social:

- Assistim a acords entre les administracions públiques, sindicats i patronals sobre polítiques públiques que afecten de forma més puntual l'evolució econòmica (política de rendes, política social sense la idea d'abordar l'economia en la seva globalitat).

- En aquests processos apareixen diferents marcs territorials com poden ser les regions, les CCAA o espais més locals (poblacions, províncies, comarques). També observem acords diferenciats per sectors –abans eren a nivell més globals–. També observem acords d'estils de concertació en el marc de diferents empreses, p.e. a Espanya el procés de reconversió de la siderometalurgia, o procesos de privatització d'empreses públiques.
- Es produeixen moltes dinàmiques de concertació amb la presència de només 2 actos:

Estat + Patronal

Estat + Sindicats

Patronal + Sindicats: p.e. a Espanya el tema del reciclatge professional i la creació del Forcem.

- Mesoconcertació: es fa referència als acords fets a nivell de sector i territori.

Microconcertació: es fa referència als acords portats a terme a nivell d'una empresa o conjunt d'empreses.

Aquests canvis suposen una participació molt diferenciada dels actors socials al mar de l'arena política de la seva actuació al marc de les relacions laborals. La concertació segueix les tendències de globalització, de la fragmentació d'interessos entre els obrers.

SOCIOLOGIA

1

Objectius quantificables mitjançant tècniques quantitatives

Malgrat que es poden estudiar mitjançant tècniques quantitatives, a la pràctica és difícil perquè els investigadors han de comptar amb molta informació prèvia