

prop
sep



***TREBALL, VALORS I CANVI.
LES RUPTURES EN LA PRECARIETAT***

Fundació Serveis de Cultura Popular

*Ivan Miró i Acedo
Daniel Ortiz de Villacian i Rebollo*

Maig 1999



“La década de los 80 presenció, en los países del capitalismo avanzado, profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva, en las formas de representación sindical y política. Han sido tan intensos los cambios, que hasta se puede afirmar que la-clase-que-vive-del-trabajo ha sufrido la más aguda crisis de este siglo, que ha afectado no solo su materialidad sino que ha tenido repercusiones en su subjetividad y el íntimo inter-relacionamiento de estos niveles, ha afectado su forma de ser”.

R. Antunes, *¿Adiós al Trabajo?*

1. Presentació: Treball, valors i canvi: les ruptures en la precarietat.	1
<i>Contextualització i definició de l'objecte d'estudi.</i>	1
<i>Objetius de la recerca.</i>	3
<i>Disseny de l'investigació.</i>	5
<i>Consideracions finals.</i>	6
2. La perspectiva de joventut en la recerca.	8
3. Al voltant del treball.	12
4. La reestructuració capitalista.	16
4.1. Els canvis en el model de producció.	16
<i>Les respostes capitalistes a les rigideses.</i>	18
4.2. Les polítiques laborals o la regulació de la flexibilitat.	21
<i>Els eixos de les polítiques laborals: la flexibilitat i la moderació salarial.</i>	21
<i>1980-1992: la temporalitat com a foment de l'ocupació.</i>	22
<i>La reforma laboral de 1994: la flexibilitat en l'entrada i l'estada en el treball.</i>	23
<i>Les ETT: la precarietat feta negoci.</i>	24
<i>La reforma laboral de 1997: pactant l'acomiadament.</i>	27
<i>Les polítiques d'ocupació juvenils.</i>	28
5. Les transformacions en les realitats laborals.	31
5.1. L'atur i l'activitat.	32
5.2. La precarietat laboral.	35
5.3. La construcció de joventut: amortidor del conflicte social?	42
6. "Cultura del treball" és la cultura del treball assalariat.	45
6.1. La cultura capitalista del treball.	47
6.2. Cultura fordista del treball: la cultura "obrero".	48
6.2.1. La vessant político-ideològica de la cultura del treball.	50
6.2.2. La vessant de la participació: les organitzacions sindicals.	52
<i>La participació sindical.</i>	53
<i>El sindicat o l'organització dels treballadors en el fordisme.</i>	55
7. La crisi del treball?	58
8. La cultura del treball en la precarietat.	66
8.1. El valor treball en la precarietat.	67
<i>Els canvis en la significació social del treball i la transformació en la centralitat productiva en el projecte vital.</i>	68
<i>L'individualisme.</i>	69
<i>La instrumentalitat del treball.</i>	72
<i>El temps de la precarietat. La naturalització de la temporalitat.</i>	77
8.2. Les subjectivitats precàries en el procés del treball.	82
<i>Les estratègies empresarials vers les subjectivitats precàries.</i>	82
<i>Integració i control de la força de treball precària.</i>	83

<i>Les subjectivitats precàries en el procés de treball: motivacions, predisposició al treball, resistències.</i>	89
<i>Les subjectivitats precàries en l'escena del treball.</i>	98
<i>La percepció de l'empresa per part dels precaris: integració o antagonisme?</i>	99
<i>La percepció de la segmentació entre treballadors.</i>	102
<i>Sociabilitat i agregació en la precarietat: les bases per al canvi.</i>	105
9. La participació en la precarietat.	109
9.1. El concepte de participació.	110
9.2. Els previsibles desajustos entre els sindicats i els col·lectius en la precarietat.	112
<i>Evolució dels sindicats a l'estat espanyol: el paradigma de la concertació social i la dissolució de la participació.</i>	113
<i>L'exclusió sindical de la precarietat.</i>	115
9.3. Les modificacions en les predisposicions participatives en la precarietat.	120
<i>La inhibició de la participació.</i>	120
<i>Precarietat i models participatius.</i>	123
<i>La cristallització de la participació col·lectiva estructurada. Els i les precàries d'Estratèl.</i>	127
<i>La cultura participativa en les subjectivitats precàries.</i>	132
9.4. Alternatives a la crisi de participació.	135
Referències bibliogràfiques.	141
Fonts estadístiques.	144
Índex de taules.	146

1. Presentació*: *Treball, valors i canvi. Les ruptures en la precarietat.*

Aquest treball és la concreció escrita d'una inquietud que ens transcendeix a nosaltres mateixos. La precarietat laboral, els canvis en el significat social del treball i els dubtes de creixents sectors de la població en el seu *estar en societat*, així com les repercussions en la vida quotidiana de les persones d'aquestes dinàmiques recents, són elements prou importants que ens motiven a replantejar un debat col·lectiu al voltant dels canvis en el valor treball i la participació.

Aquesta inquietud es materialitza gràcies a la convocatòria d'ajuts a la recerca que promou la *Fundació Serveis de Cultura Popular*. A partir dels eixos prioritaris que regien aquesta convocatòria "cultura, participació associativa i les formes de vida dels joves", la nostra proposta és enfocar aquestes qüestions en l'àmbit del treball. En aquest sentit ens preocupen els canvis, que alguns podrien atribuir a diferències generacionals, respecte les relacions socials que s'estableixen entorn el treball, les cultures que se'n deriven així com la naturalesa que pren la participació dels joves al voltant d'aquest eix.

Entenem que per tal d'acostar-nos a aquestes noves realitats, haurem de tenir en compte que els escenaris productius o l'entorn laboral no són els mateixos que els propis de les generacions anteriors. Així, l'aparició de fenòmens com l'atur juvenil, les dificultats en la inserció laboral, la temporalitat i la rotació en les ocupacions, la inestabilitat, etc., configuraran un context on les transformacions culturals o les representacions simbòliques dels joves vers el treball productiu no en seran alienes.

Serà en aquesta direcció que trobarem d'interès fixar-nos en aquests mateixos canvis productius i culturals-valoratius així com en les formes de participació associativa que se'n puguin derivar. Sobre aquestes idees girarà la proposta que exposarem tot seguit.

Contextualització i definició de l'objecte d'estudi.

D'ençà de la dècada dels 70, amb el que s'ha anomenat "crisis" del fordisme, estem assistint a una reestructuració del model econòmic dels països occidentals que es materialitza, entre d'altres, en unes transformacions en l'estructura productiva (declivi del sector industrial, auge del sector serveis, entre d'altres) i tecnològiques, en el mercat de treball, en les formes d'organització de la producció i el treball i en una nova orientació del model de relacions laborals. Aquests canvis tindran evidents repercussions en tots els sectors socials, si bé tindran una naturalesa diferent (desigual) en funció del col·lectiu de pertinença i la posició que ocupi aquest col·lectiu respecte l'estructura social i el mercat de treball.

La posició perifèrica que ocupen la majoria dels joves en un mercat de treball segmentat i les experiències laborals específiques d'aquesta posició (atur, temporalitat, rotació, precarietat) és de preveure que tinguin implicacions en la direcció de variar les formes de

* Volem agrair a Xavi Urbano la seva col·laboració en el desenvolupament dels grups de discussió.

vida i la seva cultura del treball.

Tot i reconèixer diferents posicions de partida, elements com una transició lenta i incerta cap al treball, l'atur i la precarietat com a experiències predominants d'aquesta etapa, i els canvis en les orientacions subjectives i en els valors respecte el treball dificulten que s'estructuri en els joves la seva identitat com a treballadors. O que en tot cas, l'experiència juvenil resulti influenciada per la contradicció entre uns patrons culturals dominants on el treball productiu és un valor-força i una realitat laboral que, per la seva naturalesa insatisfactòria, difícilment podrà ser configuradora de valors afirmatius del treball. Tot i que matisable, la perspectiva d'André Gorz ens serà útil per a fer emergir la paradoxa:

“Imposible también creer que el “valor-trabajo” pueda permanecer a la base de la organización de la sociedad. Por otra parte veremos que ya no lo está: para la mayoría de las personas, sobretudo de los jóvenes, el trabajo ha dejado de ser una fuente de “identidad”, de pertenencia a la sociedad, de sentido. Cuanto más se obstinen el discurso social y el discurso político dominantes en hacer del empleo el fundamento de la cohesión social y del sentido de la vida de cada cual, más se sentirán extranjeros o socialmente excluidos todos aquellos y todas aquellas, virtualmente mayoritarios, para quienes el empleo es siempre precario, temporal, a la merced de la arbitrariedad patronal y de las fluctuaciones del mercado” (Gorz, 1997:77).

Els canvis en les condicions de treball i les situacions laborals, intuïm doncs, tindran un pes rellevant en la configuració de nous imaginaris col·lectius en els segments de població on recauen aquestes transformacions. Malgrat tot, s'ha de considerar globalment la tendència a què el treball productiu perdi pes com a referent cultural (realització personal, constructor d'identitat) però no com a mecanisme d'obtenció d'ingressos per a cobrir les necessitats materials. Aquesta nova valoració del treball entesa com a resituació -de caràcter cultural i no tant material- de la centralitat del treball en el projecte de vida dels joves, serà clau per entendre el desenvolupament i les característiques dels processos d'integració social.

Una de les nostres hipòtesis de partida serà per tant, que el treball productiu emergeix com a realitat instrumental però en canvi es debilita com a eix estructurador de la vida quotidiana, com a marc de relacions socials, com a generador de valors, i per tant també com a base per a la participació associativa dels joves. En aquest sentit, podem dir que la compaginació de treballs poc remunerats i discontinus amb la nul·la o escassa capacitat d'intervenció social (si més no, col·lectivament o en les formes que fins ara prenia la intervenció social, la participació) pot conduir a formes d'exclusió social de creixents sectors de la població.

Les estratègies d'intervenció social i participació associativa prototípiques de la “cultura obrera” en el model fordista, basculaven al voltant del moviment sindical, amb els sindicats, o en el cas concret de l'estat espanyol, per el context polític-institucional, en combinació també amb la participació en les associacions de veïns/es. Aquestes estratègies d'intervenció o participació, en tot cas, estaven íntimament vinculades amb el món del treball, ja fos per una implicació en l'acció sindical de “tipus bifront” en termes de Regalia (1988) -on es compaginava l'acció “militant” d'uns pocs i una acció puntual

de "masses"-, ja fos perquè la reivindicació laboral tenia un pes rellevant en el conjunt de les demandes socials.

Per altra banda, la cultura del treball no només es manifestava en la participació sindical, que esdevindria la seva vessant activa, sinó que s'apreciava una transversalitat de l'ètica del treball productiu en la vida quotidiana, en els referents simbòlics i en les pautes de comportament. Elements visualitzadors d'aquesta transversalitat es podrien reflectir en una categoria laboral, un ofici o professió, la pertinença a una empresa *de per vida*, factors tots ells generadors d'identitat, que per la seva banda també estructuraran el tipus de participació associativa esmentada en el paràgraf anterior.

Amb les transformacions en l'àmbit del treball i els conseqüents efectes de canvi en la "cultura obrera", hi haurà possiblement una redefinició dels instruments de participació dels joves, (no només dels joves però serà en aquests col·lectius on la possible ruptura emergirà amb més força), que es concretarà, en els casos que s'esdevingui, en noves formes de participació (sigui en àmbits no laborals o bé inclús dintre dels mateixos àmbits laborals) en formes distintes de les tradicionalment enteses com a "participatives". Aquestes noves dinàmiques poden ser concebudes en tant que un allunyament, per l'impossibilitat estructural o per no aparèixer una necessitat de vinculació directa, de les organitzacions sindicals tradicionals. En aquest sentit, i per tal d'anar més enllà d'explicacions de tipus "apatia", "desinterès juvenil per la participació", etc., ens seran d'interès les reflexions d'Ida Regalia al voltant de les actituds de les noves generacions treballadores vers l'acció sindical, que abandonarien, suggereix aquesta autora, en part el model "bifront" anterior de militant/acció de masses i pendrien altres característiques com podrien ser la implicació en referèndums sindicals, influències de tipus més individual, etc., formes totes elles que fins ara no havien estat conceptualitzades en tant que participació.

Objectius de la recerca.

A partir dels processos que hem assenyalat, entenem que hi ha unes dinàmiques de canvi en els escenaris i les relacions entorn el treball. Ara bé, les interrelacions que mantenen aquests canvis de caràcter estructural amb les transformacions valoratives que s'esdevenen de manera paral·lela, es constitueixen com a hipòtesis a desenvolupar. En definitiva, els fenòmens d'interacció cultura/materialitat ens dotaran d'un aparell conceptual prou explicatiu de les noves transformacions socials.

Metodològicament, però, se'ns fa necessari cercar elements de visibilitat que siguin fruit o que, com a mínim, rebin els efectes dels canvis materials i culturals experimentats al voltant del binomi jove/treball. Així, les referències a les pautes de participació associativa són enteses en el marc d'aquest projecte en tant que mecanismes empírics per a visualitzar dites transformacions.

Aquestes transformacions les treballem a partir de tres eixos claus:

a) **les transformacions en les realitats laborals:** l'aparició de noves formes d'ocupació i de noves relacions socials al voltant del treball, fruit de la reorganització del model productiu, del canvi en les estratègies d'acumulació i les formes de regulació laboral, que

incideixen en un procés de segmentació i dualització de la població assalariada.

b) les transformacions en la quotidianitat: els canvis estructurals als que ens hem referit tenen conseqüències en la vida quotidiana en els sectors de població immersos en les noves realitats, constituint-se en el que nosaltres anomenem subjectivitats precàries o en la precarietat. Ens centrarem principalment en l'impacte que la precarietat laboral té en l'estructuració dels temps vitals de les persones, en la construcció d'identitats i els projectes de vida. Per tant, caldrà precisar també la relació d'aquestes experiències laborals i vitals, o de relació amb el treball, amb les transformacions en la cultura i en el valor-treball. Això significarà preguntar-nos pel manteniment o la variabilitat de la centralitat del treball en el projecte de vida dels joves, considerant el treball en tant que element estructurador d'una identitat i d'unes representacions del món.

c) les transformacions en la participació: si entenem que la participació social s'ha estructurat tradicionalment al voltant del treball, els nous canvis, tant materials com simbòlics, generen contradiccions entre les noves subjectivitats i els models participatius definits en coherència amb el model productiu anterior. Ens interessa veure com aquests desajustos es poden concretar en l'exclusió social o les dificultats d'articular-se com a actor social, o bé generar noves formes de participació social lògiques amb les noves significacions socials del treball, així com coherents amb les realitats emergents.

La present recerca no té com a finalitat realitzar una exhaustiva tasca d'anàlisi i/o descripció de les transformacions productives i organitzatives a través de les quals el capitalisme de finals de segle ha superat les seves limitacions en la valorització de capital. No és tampoc la nostra feina enumerar i comprendre les noves formes de treball que aquestes transformacions han generat. Però sí que són, els canvis en els escenaris productius a nivell macro, així com les alteracions en les tradicionals formes del treball -a nivell micro i des de la perspectiva material-, els contextos necessaris per a emprendre la tasca que ens interessa de manera central: **com aquests canvis materials, com aquestes mutacions diguem-ne estructurals, han fet trontollar (influint, modificat, variat substancialment o no) les disposicions valoratives que, sobre el treball, té aquella població més susceptible de haver patit les transformacions materials**, aquell sector de la població on han recaigut de manera considerable tots aquelles dinàmiques productives que han sorgit de la reestructuració del capitalisme: la joventut¹, o com a mínim un sector important d'ella.

Així mateix, si entenem que el treball assalariat ha jugat un paper clau en els processos de participació de les persones en la col·lectivitat, **haurem d'emprendre l'estudi dels mecanismes de participació que les cultures del treball pròpies dels nous contextos han propiciat**. Si els nous contextos productius han generat transformacions en el valor-treball de determinats segments de la població, no li seran llunyanes les modificacions que, respecte la participació social, hauran experimentat els col·lectius afectats pels canvis.

Per tal de visualitzar les transformacions que recauran en la societat del treball, i que

¹ Tot i que ens referirem en un primer moment i a nivell d'introducció a *joventut*, més endavant caldrà matisar i precisar aquest concepte.

veurem reflectides en la crisi del treball, haurem d'anar a cercar prèviament la gènesi i consolidació d'una societat basada en la "cultura del treball". Serà la comprensió de la naturalesa d'aquesta societat, així com el coneixement de les seves dinàmiques de canvi, els factors que més endavant ens faran contextualitzar les transformacions del "valor-treball", entès com aquell valor central de la societat de treball que es concretarà en les biografies individual en forma de constructe ideològic, en forma d'element simbòlic clau per a l'autovaloració de la trajectòria personal (les fites aconseguides, els somnis anhelats, els fracassos).

En definitiva, es tracta de copsar com partint d'un model social que troba la seva cohesió cultural en el que haurem definit com a societat del treball, es produeixen transformacions en aquesta dimensió cultural fruit de les noves formes de treball, i com es generen contradiccions entre una cultura dominant del treball (fordista) amb els seus instruments específics de participació i un conjunt de transformacions valoratives o simbòliques. Aquestes transformacions parcials apunten, i aquesta seria la nostra hipòtesi de treball, vers la consolidació d'una nova cultura del treball (en la precarietat) per a importants segments de la població assalariada, cultura que entranyarà noves concepcions i disposicions respecte la participació.

Disseny de l'investigació

Partim de l'hipòtesis que la percepció, valors i actituds dels joves davant el món del treball estan fortament influenciats per la interrelació entre la seva posició en l'estructura social i la seva situació en el mercat de treball. D'aquesta manera, ens haurem de fixar tant en les condicions materials de vida i treball (o en l'absència d'aquest) dels joves i també en les representacions simbòliques, ideològiques i valoratives que en corresponen.

La pròpia definició de l'objecte d'estudi ens portarà a combinar diferents tècniques d'acostament a la realitat social. En primer lloc, per tal de fer una descripció genèrica de les condicions de treball dels joves, haurem de realitzar un anàlisi de les transformacions en el mercat de treball. Per a l'elaboració d'aquest exercici ens basem en una aproximació de caràcter quantitatiu a partir de fonts estadístiques ja existents, principalment l'Enquesta de Població Activa (EPA), dades de contractació registrada, així com diferents monografies sobre la realitat del mercat de treball del context en el que ens centrem.

En segon lloc, donada la complexitat i la multiplicitat de situacions de l'objecte d'estudi hauriem de completar l'anàlisi amb instruments de caràcter qualitatiu. La necessitat de conèixer les autorepresentacions dels joves com a treballadors, l'autopercepció de les seves condicions laborals, la valoració del treball productiu i la projecció d'estratègies respecte la participació ens portarà a prioritzar el recurs a grups de discussió i a entrevistes en profunditat, allunyant-nos així d'una descripció conjuntural de la situació en favor d'un anàlisi i interpretació dels discursos produïts.

Per tal d'analitzar la vivència (per tinència o per absència) del treball productiu, les possibles transformacions en el valor treball, i sobretot de cara a facilitar la comprensió de la complexitat de situacions respecte el fet laboral, entendrem la pertinència de desagregar una mostra de la població en diferents categories, responent a la variabilitat

de posicions i situacions dels joves respecte l'estructura social, el mercat de treball, així com respecte la variable "participació". No obstant, el sentit que otorguem al resultat d'aquestes entrevistes i grups de discussió és un esboç o un indicador que ens servirà per a un aprofundiment d'aquesta temàtica en línies d'investigació futura, però que en el marc d'aquest projecte no tenim la voluntat de conferir-los una representativitat sobre la realitat catalana.

La configuració d'aquests grups de discussió s'ha realitzat a partir de crear diverses variables que ens semblaven rellevants per l'objectiu del projecte: el grau de protecció dels precaris, la seva localització en l'estructura productiva (sectors d'activitat i dimensió de les plantilles) i la vinculació o no a organitzacions sindicals. Les entrevistes s'han realitzat a determinades persones, posteriorment a la seva participació en els grups de discussió².

El context territorial de l'anàlisi és pel que fa a la situació del mercat de treball, Catalunya, però pel que fa a la concreció geogràfica dels participants en grups de discussió i entrevistes, cal dir que ens situem a l'àrea metropolitana de Barcelona, entenent que pot ser vàlida per a d'altres territoris amb característiques de metròpolis post-industrials.

Consideracions finals

A banda de l'interès personal per a conèixer els canvis en el valor-treball dels joves, per considerar-los profundament explicatius o significatius de noves realitats socials, la pertinència de desenvolupar una recerca al voltant d'aquests temes tindria una rellevància

² Relació de participants en els grups de discussió; en negreta aquells i aquelles participants que posteriorment van ser entrevistades:

(1) Dona, 22 anys. Cambrera en un bar (temporal, i a temps parcial). Realitzant estudis universitaris; (2) Home, 26 anys. Empleat de comerç (no relació contractual tot i portar 2 anys en la mateixa empresa), anteriorment treballs temporals a la indústria, entre d'altres. Realitzant estudis de formació professional; (3) Dona, 23 anys. Treballs ocasionals com a model de pintura (no relació contractual), anteriorment cambrera, pizzeria i teleoperadora. Realitzant estudis universitaris; (4) Dona, 23 anys. Cuidadora d'animals i atenció al públic (habitualment treball en caps de setmana i festius), anteriorment cambrera i pizzeria. Realitzant estudis universitaris; (5) Home, 24 anys. Mosso de magatzem (temporal), anteriorment missatger i repartidor de propaganda. Nivell d'estudis assolit COU; (6) Home, 20 anys. Pizzer (temporal), anteriorment missatger, repartidor de propaganda, i varies ocupacions per ETT. Nivell d'estudis Formació Professional inacabada; (7) Home, 20 anys. Missatger (dos anys en la mateixa empresa). Actualment realitzant estudis de Formació Professional; (8) Home, 21 anys. Missatger (durant 3 anys i mig en diferents empreses), anteriorment mosso de magatzem i estibador. Realitzant estudis de Formació Professional; (9) Home, 24 anys. Teleoperador (temporal). Realitzant estudis universitaris; (10) Dona, 24 anys. Teleoperadora (temporal). Realitzant estudis universitaris; (11) Dona, 23 anys. Teleoperadora (temporal). Nivell d'estudis assolit BUP; (12) Home, 23 anys. Pizzeria (temporal), anteriorment varies ocupacions per ETT. Nivell d'estudis assolits BUP; (13) Home, 19 anys. Pizzeria (temporal). Nivell d'estudis assolit ESO i Curs de Formació Ocupacional; (14) Home, 25 anys. Electricista industrial (Oficial-3era en constructora de trens, contracte per un any), anteriorment varies ocupacions en 14 ETT. Nivell d'estudis assolit Formació Professional; (15) Dona, 19 anys. Cambrera (no relació contractual), anteriorment repartidora de propaganda. Nivell d'estudis assolit ESO i curs de Formació Ocupacional; (16) Dona, 26 anys. Teleoperadora. Estudis de Formació Professional; (17) Dona, 22 anys. Teleoperadora. Anteriorment, varies ocupacions per ETT. Estudis de Formació Professional no finalitzats.

que superaria el caràcter merament explicatiu d'un fenomen social. Pensem que aquests nous processos són deslloradors que hauran de ser tinguts en compte socialment -i aquí ja expressem un posicionament ètic-, doncs els canvis que s'estan produint tenen efectes en elements que constitueixen i que són definits en tant que fonaments socials d'una manera d'organitzar la societat. Així, considerar les transformacions i conseqüències dels canvis en el treball i en els valors-treball dels joves serà un primer pas per a revisar conceptes més amplis com els de cohesió social o ciutadania.

En les societats del benestar la distribució dels drets socials ha estat relacionada històricament amb la vinculació de les persones al treball asalarat, en la posició que s'ocupa en l'estructura social i en una regulació institucional de la distribució dels recursos materials i simbòlics. Així mateix, els instruments de participació i la conseqüent capacitat d'influència de les persones i els col·lectius també s'ha regulat en relació a unes garanties d'estabilitat (pacte social). Quan aquests elements centrals entren en crisi la reflexió no és només necessària, sinó urgent.

2. La perspectiva de joventut en la recerca.

Tot i que en un principi el plantejament de la recerca té com a objecte d'estudi les transformacions en les realitats laborals, la seva incidència en les transformacions de les disposicions valoratives entorn el treball en els i les joves, així com les seves conseqüències en la participació, no se'ns escapa que el concepte *jove* queda lluny de ser una categorització que ens permeti delimitar d'una manera clara un determinat grup. La *joventut*, entesa com a una categoria d'edat ens remet a una diversitat de situacions socials amb pocs elements comuns; tractat d'aquesta manera, com a variable cronològica, és un concepte ambigu, poc explicatiu de la realitat social, i fins i tot, ens atrevim a dir, una conceptualització amb una profunda càrrega ideològica en el sentit que emmascara i naturalitza relacions socials de desigualtat en l'accés i la distribució de recursos materials, culturals i simbòlics.

És precís, abans d'abordar la temàtica que ens interessa, ser conscients de la necessitat de diferenciar i no confondre naturalesa amb societat o naturalesa amb història. Tan sols així podem fer emergir els processos de construcció social de les desigualtats socials, les dinàmiques, els actors socials i els conflictes que configuren una determinada estructura social.

Per tant, per a nosaltres, el fet d'abordar la recerca des d'una perspectiva de *joventut* rau en la necessitat de localitzar en l'estructura social els grups on han impactat amb més força les transformacions que s'esdevenen en el mercat de treball. Com esmenta Alain Touraine, "*los jóvenes, al igual que los viejos, aparecen solo como frágiles categorías que cargan con el principal peso de una crisis económica ligada a la dualización de la sociedad*" (Touraine, 1988:11). A més, és en aquests col·lectius on s'ha produït la transformació més important en la posició social que ocupen en altres esferes de l'estructura social que no sigui el mercat, principalment la família, i que tindran una incidència important en la seva quotidianitat i en la seva presència al mercat de treball.

Amb aquesta perspectiva, però, no volem caure en un mecanicisme que equipari joventut amb precarietat ni precarietat amb joventut. El nostre veritable interès és copsar el sector social on recauen les transformacions materials i simbòliques que són objecte d'estudi, essent aquestes les constituents de *joventut*, en tant que defineixen una determinada manera d'estar en societat a partir de la posició que s'ocupa en l'estructura social i per l'articulació de diversos eixos de desigualtat social. És a dir, no es tracta de veure la realitat socio-laboral de la població compresa en un determinat interval d'edat, com copsar l'impacte de les transformacions al voltant del treball en l'estructura social i posant èmfasis en l'eix de desigualtat per raó d'edat, entre d'altres, en la configuració de noves realitats i noves relacions socials.

És en aquest sentit pel que ens interessa abordar una recerca sobre *joventut*, com a pretext metodològic per a visualitzar aquestes transformacions, però partint de la perspectiva que són precisament aquestes transformacions les que ens permeten definir *joventut* com una determinada posició social, com a un determinat entramat de relacions

socials creuat per diferents eixos de desigualtat social, entre ells l'edat, però sense oblidar la transversalitat de les desigualtats de classe, gènere o ètnia, que no ens possibiliten parlar de *joventut* sinó de joves.

Així, nosaltres entenem la *joventut* en tant que el procés de transició de situacions socials de dependència material, financera i afectiva respecte l'entorn familiar a una situació relativament autònoma en relació a l'accés o la disponibilitat d'uns recursos econòmics, i amb una resolució de les necessitats afectives mediatitzades per les lògiques de domini/opressió patriarcals. Aquestes realitats configuren l'estatus d'adult social associat a la plena autonomia com a individu, plena autonomia susceptible de relativització si constatem que les persones som éssers socials que de per sí entranem una precarietat difícilment resoluble de manera individual. Per això, ens referirem principalment a l'autonomia financera, aquell tipus d'autonomia que en les societats actuals passa per el desenvolupament d'un treball remunerat en el mercat.

Ara bé, aquesta concepció de l'adultesa social, tot i suposar una eina vàlida per a desnaturalitzar la construcció social de les edats i per a definir posicions socials, se'ns presenta com a un instrument limitat i que presenta dificultats per a englobar poblacions en situacions diferents. Ens referim principalment al col·lectiu de mestresses de casa, on tot i el desenvolupament d'un treball, aquest no es conferidor d'autonomia financera en no realitzar-se en l'esfera mercantil, sinó en la llar-família, on el treball que realitzen no és remunerat:

“La incorporación al mundo de la autonomía personal a través del acceso al empleo es (...) un planteamiento profundamente sexuado que responde sólo a la lógica masculina puesto que, en realidad, hasta fechas recientes (...) la madurez en las mujeres se ha definido tradicionalmente por su acceso a, y por el éxito en, un tipo de mercado, el mercado matrimonial, distinto al mercado laboral”
(Carrasquer, 1997:59)

Som conscients que en el nostre treball no hem desenvolupat la desigualtat de gènere com a eix estructurador de la precarietat, doncs si bé és cert que els col·lectius femenins viuen aquesta realitat laboral amb unes connotacions diferents/desiguals que els masculins, hi ha dues raons que ens han portat a asexuar aquesta recerca. Les dones joves que treballen en precari tenen més característiques de joves que de dones. Les dificultats en l'accés de les dones joves al mercat de treball i la precarietat com a experiència laboral és una realitat compartida amb els homes joves. Podem dir que hi ha hagut una transformació en el tipus de discriminació per raó de gènere: les desigualtats quantitatives pel que fa a la presència de dones en l'esfera mercantil que caracteritzava la realitat laboral d'aquestes fa pocs anys, ja no es presenten amb aquella rotunditat en les dones joves; es mantenen no obstant altres discriminacions no tant visibles com la discriminació salarial, la segregació ocupacional o inclús l'assetjament sexual. A més, entenem que per la seva situació social no hi ha hagut encara un desplegament de la potencialitat del gènere com a desigualtat, ja que aquesta es presentarà amb més força a partir del matrimoni i, sobretot, la maternitat, produint-se els fenòmens de doble presència/doble absència, o l'absentisme laboral forçat per les dificultats de mantenir una ocupació i el treball de cura en la família.

Per l'altra, obeint a complexos processos socials que conjugarien l'acció mediàtica i

institucional, que decreten la igualtat real per els virtuals avenços aconseguits en el camp de la igualtat entre sexes, així com un increment real de la voluntat i/o necessitat de participació de les dones en el mercat laboral -visible per l'augment constant de les taxes d'activitat en les dones en els darrers anys-, hi ha una major centralitat productiva en els projectes vitals de determinats col·lectius de dones joves.

Cal dir, però, que aquests arguments entorn la consideració lateral de la desigualtat de gènere en el marc d'aquest projecte han de ser entesos com a un exercici d'autocrítica i d'assenyalar les limitacions del treball realitzat, i no pas com a una justificació de l'abandó conscient d'aquesta perspectiva.

A banda de les desigualtats de gènere, aquests processos de transició vital, o joventuts, es veuen transversalment afectats per l'eix de desigualtat de classe. Pel que afecta a la precarietat destacarem com a diferenciador de l'abstracte joventut la incidència dels factors de classe com a segmentadors en l'accés al treball, i per ser aquests factors a més profundament explicatius de la naturalesa del treball aconseguït. Finalment, l'eix de classe serà important per a abordar el paper que juguen els recursos econòmics i simbòlics amb que els col·lectius que treballen en la precarietat es poden dotar com a paraxocs d'aquesta situació.

Enric Sanchis (1992), partint de la constatació que la majoria de joves pateixen situacions de precarietat laboral en el moment de la inserció, diferencia entre els col·lectius "protegits" davant la precarietat (per l'origen social, per el recolzament familiar o les xarxes de relacions, per la formació adquirida, etc.) que podran controlar la precarietat, i col·lectius desprotegits davant la precarietat que veuran com aquesta aparent situació transitòria es converteix en una característica permanent i continua en la seva trajectòria i experiències laborals.

En aquest sentit, autors com Joaquim Casal (1996) han conceptualitzat joventut com a un procés o sistema de transició de l'adolescència social a l'emancipació plena, assenyalant tres dimensions que produeixen i configuren aquest procés: el context socio-històric i territorial, el conjunt de presa de decisions o el procés biogràfic i el sistema de dispositius institucionals. Per als individus, les diferents realitats socials de partida (posició en l'estructura social i xarxes relacionals) i les diferents expectatives o *habitus* suposaran diversos processos de transició o trajectòries diferents i desiguals. Casal diferencia diverses grans modalitats de trajectòries, i assenjala com les emergents en l'actual context social i laboral les següents:

a) *trajectòries d'aproximació successiva* per unes expectatives altes en un context que no les permet, i que impliquen una prolongació del procés d'escolarització, un tempteig en diverses experiències laborals en la precarietat, un ajustament continuat de les expectatives i un endarreriment en l'emancipació familiar.

b) *trajectòries en la precarietat*, configurades per la inestabilitat en les ocupacions, la rotació laboral, la vulnerabilitat de les condicions de treball, i l'atur; elements que no possibiliten el manteniment d'una trajectòria positiva. Aquesta situació implica un endarreriment de l'emancipació familiar i l'impossibilitat d'acumular una experiència laboral acreditable que, en perllongar-se, dificulta encara més les possibilitats d'una inserció exitosa. L'assumpció de la precarietat com a forma habitual d'accés a l'ocupació

modifica les pràctiques i les actituds en relació al treball.

c) *trajectòries desestructurades* que es caracteritzen per un bloqueig sistemàtic en la inserció laboral, donant-se situacions d'atur crònic o ocupacions molt esporàdiques en l'economia submergida. Sovint es tracta de joves exclosos tant del sistema escolar com del mercat de treball, amb unes expectatives d'inserció laboral molt baixes. En aquesta situació es generen riscos d'exclusió social i marginalitat, i és on previsiblement trobarem una major desafecció a la cultura del treball.

Les aportacions i la perspectiva que ens ofereixen aquests autors ens serveixen a nosaltres, en primer lloc, per a fer emergir les diferents realitats que la presentació d'informació en format de dades estadístiques pot uniformitzar. És necessari aportar aquesta perspectiva a la lectura de les dades per visibilitzar diferents situacions en un mercat de treball segmentat i l'impacte desigual de determinades polítiques laborals. Altrament, ens ha estat útil també per a la configuració i disseny dels diferents grups de discussió que s'han organitzat en el marc d'aquest projecte.

3. Al voltant de treball.

Treball, treball assalariat, mercantilització de la força de treball, ocupació, desocupació, subocupació, atur. Societat del treball, dia del treball, cultura del treball, ètica del treball, valor-treball. Metamorfosis del treball, canvis en el mercat de treball, crisi del treball... Què passa amb el treball?

No és cap novetat adonar-se que les nostres societats s'estructuren al voltant del treball. Aquesta afirmació -és de calaix- no té perquè ser fruit d'investigacions complexes i resolutives, no necessàriament ha de ser resultat de la posada en marxa de la gran maquinària del coneixement. Pot ser, tan sols, feta des de la intuïció, des de l'experiència personal, des de la quotidianitat, des de l'observació de la immensa i generalitzada rutina del treball: doncs aquesta és l'experiència col·lectiva compartida *per se*.

La constatació exposada aquí ens fa pensar que el treball remunerat (assalariat o no), el treball que proporciona visibilitat social, no només és el principal i gairebé unidireccional camí per a garantir la supervivència d'aquelles persones que únicament disposen de la pròpia força de treball (altra cosa serien aquells grups socials amb patrimoni i/o amb rendes de capital), no només és el mitjà per excel·lència de *guanyar-se la vida*. El treball assalariat, en les societats capitalistes actuals, es troba immers en un seguit de processos que fan que aquesta pràctica, la del treball, estigui allunyant-se de la seva condició pura de "mitjà" i s'aproximi també i imperceptiblement a la categoria de "fi", a l'estatus de relació social fonamental, al fet social total.

El treball és, com a mínim fins l'actualitat, l'instrument social que facilita recursos a la població, és el que assegura uns creixements col·lectius, una abundància, una de les principals vies instituïdes socialment per a la distribució de la riquesa. A més, el treball assalariat confereix sentit a les biografies de la quasi totalitat de la població; i sigui per tinència o per absència, marca els ritmes vitals, confereix identitat, cohesiona ideològicament a la col·lectivitat. Finalment, és el barem de les polítiques socials, el fonament material i cultural en que en gran part descansa l'Estat.

El treball assalariat malgrat la seva condició de relació social generalitzada, o possiblement per aquesta mateixa generalització, és una dinàmica que tendeix a naturalitzar-se, a percebre's en tant que natural necessitat i disposició dels homes i dones a treballar, reificació que tendeix a no suscitar reflexions sobre la seva mateixa condició; a ser, el treball, subjecte de discussió. És però, tal i com afirmarien autores com Méda (1997), que l'esmentat protagonisme del treball és més fàcilment visualitzat, és més clarament percebut com a *vedette* social, quan els fonaments d'aquesta mateixa relació social entren en dinàmiques de transformació, entren en el que alguns qualificarien de *crisi*. És aleshores que, debatent la reformulació del treball, discutint-ne socialment -en un primer moment en l'àmbit de les ciències socials, més tard en l'arena política, en la reflexió col·lectiva ja veurem- els seus pressupòsits o la seva naturalesa, analitzant l'estat actual del treball, quan aquest emergeix en la seva veritable magnitud.

Treball és tota aquella activitat genèrica que realitzem els éssers humans amb la finalitat d'obtenir béns i serveis, en una diversitat de contextos diferents. Les activitats de

satisfacció de les necessitats materials, però, no passen únicament per la via del mercat - si bé el capitalisme conté en sí mateix la tendència a la màxima mercantilització de les relacions socials- doncs històricament, i inclús de manera paral·lela en l'actualitat -essent sovint funcionals, sovint contradictòries- han existit formes de resolució de necessitats materials que no han passat, ni passen, per la mercantilització.

Per a autors com Polanyi (1989) aquestes distintes "formes d'integració institucional" serien un conjunt d'activitats que anirien des del treball domèstic -que obeeixen predominantment a lògiques de domini/opressió no capitalistes, sinó patriarcals- fins a formes de cooperació social (voluntariat, solidaritat, etc.) entenen-se també, d'aquesta manera, com a principis que regulen el procés econòmic de resolució de necessitats. Així, a banda per tant de l'intercanvi mercantil, aquest autor es referirà a la *reciprocitat* i a la *redistribució* en tant que estratègies col·lectives per a la reproducció social que es sustenten en substrats ètics diferents als de la racionalitat econòmica.

Si bé a nivell conceptual concebríem treball també com "*aquella amplia gamma d'activitats irregulars, temporals o ocasionals que es duen a terme per a obtenir diner, i diverses activitats que produeixen valors d'ús, béns i serveis per al consum directe de l'individu i la seva família, o d'altres individus o famílies, que són més o menys necessàries per a la supervivència*" (Mingione, 1993:114), és a dir, treball com a tota aquella activitat que contribueix a la supervivència material -producció social- del grup, a nivell concret de la nostra investigació haurem d'aclarir que quan parlem de valor-treball o crisi del treball, per exemple, ens referirem a la forma mercantilitzada (treball assalariat) que pren aquest com a relació social capitalista que és, el treball per tant com a mercaderia, així com a les corresponents dimensions simbòliques que l'atravesen.

Aquesta forma de treball, a nivell material, té com a característiques que es desenvolupa en l'esfera pública, que es destina a l'ús d'altri, que es ven com a mercaderia i que es realitza en un temps mesurable alhora que es busca els més alts rendiments (Gorz, 1995). Altrament, i en els contextos keynesians-fordistes on el treball assalariat és regulat institucionalment i política, aquest passa a ser el vector dels sistemes de polítiques socials per haver-se convertit la relació salarial en predominant: tota la societat concebuda en tant que activa estarà "ocupada". La condició de ciutadania, els drets socials i l'accés a les prestacions estatals, passa principalment per la prèvia mercantilització de la força de treball.

Ara bé, en un context de crisi d'ocupació -que més endavant desenvoluparem-, on la norma estàndard que s'associava a aquesta ocupació es transforma, on reapareix la desocupació, on emergeixen -per regular-se institucionalment i per tant fomentar-se- formes *atípiques*³ de treball, on part del treball assalariat ja no és proporcionador o conferidor de ciutadania, serà necessari metodològicament construir uns aparells conceptuals que ens recullin les diversitats de "treballs remunerats" que escapen a la categoria "ocupació". Serà pertinent, en aquest sentit, l'accepció de Mingione, categoria

³ Utilitzar el concepte formes atípiques d'ocupació, més que com expressió d'una realitat, apareix aquí com a denúncia a la reiterativa al·lusió a les situacions de precarietat laboral amb aquest concepte. Si bé s'utilitza la fórmula formes atípiques en contraposició a la norma estàndard d'ocupació que es donava en els contextos productius fordistes, en l'actualitat, el desenvolupament de la temporalitat contractual, la degradació de les condicions de treball i la individualització de les relacions laborals configuren uns escenaris laborals on aquestes formes d'ocupació es troben molt exteses i generalitzades.

que ens serà d'utilitat per tal de resituar, per exemple, les possibles tendències per part dels i les joves de valorar/practicar/identificar-se en algun altre tipus de "treball" que no passi pel mercat, o que si bé és mercantilitzat, no ho faci en forma d'ocupació regulada (economia submergida, autoocupació informal, etc.).

Un cop feta aquesta apreciació, si que intentarem traçar la definició d'ocupació. Si, com hem dit, ocupació era l'activitat laboral, entesa aquesta en tant que assalariada i/o remunerada i regulada, en tant que aplicació concreta mercantil d'un treball genèric, hi haurà autors que remarcaran el factor relacional amb les institucions, essent l'ocupació l'expressió predominant de treball que hauran potenciat unes relacions productives concretes. Així, partint de l'activitat productiva assalariada (*"aquella actividad productiva que los trabajadores realizan para y en subordinación a las empresas -el capital- a cambio de una compensación dineraria, el salario"* (Prieto, 1995)) ens interessa copsar tant l'activitat en sí -el treball- com les relacions socials en les que es realitza, essent aquesta l'única relació social per a obtenir ingressos que els i les treballadores tenen en un economia de mercat, per tal de veure com els canvis en aquests dos contextos han generat una transformació de valors.

Parlar d'ocupació doncs, seria referir-se a aquella forma de treball assalariat regulada socialment i política que inclouria qüestions relacionades amb l'accés al mercat de treball, les formes que pren l'ocupació, les seves modalitats així com els seus resultats (precarietat/estabilitat, ocupació/atur...).

Cal remarcar que l'interès principal de la recerca rauria en constatar els canvis que ens permeten parlar de crisi de l'ocupació i la correspondència que tenen a nivell simbòlic, com afecta als diferents plans del valor treball⁴. Entenent treball en el sentit d'ocupació -per tant cenyint-nos al treball assalariat-, valorem que els canvis que s'han donat en aquesta esfera repercuteixen en un més ampli imaginari simbòlic del treball, que si bé té com a epicentre el treball assalariat, també inclou altres tipus de treball que absorbeixen, o com a mínim es veuen influenciats, per les representacions simbòliques que emana l'esfera productiva. Per tant potser, al valorar la crisi del treball, cal referir-se més a crisi de la salarització i dels elements que confereix una relació de salarització, i restar -això sí- conceptualment oberts per tal d'aprehendre l'amplia gamma de canvis que, respecte els diversos plans del valor-treball, s'hagin esdevingut en els imaginaris del col·lectiu estudiat.

D'aquesta manera ens interessa treballar amb un concepte de treball ampli per fer possible l'emergència i visualitzar situacions o relacions socials en la producció social de la vida de les persones que, o bé esdevinguin en alguna esfera desmercantilitzada (enfortiment de la cooperació social) o bé que, si efectivament es desenvolupen amb característiques mercantils, òbviament no corresponguin a la definició d'ocupació (petits

⁴ No ens referim al concepte "valor- treball" en la perspectiva material que ho fa la teoria marxista del valor, en el sentit d'afirmar que "el valor d'una mercaderia es determina per el temps de treball socialment necessari que conté" (Marx, 1959), sinó que empendriem la conceptualització del valor treball en el sentit d'ideologia, o "superestructura necessària d'una determinada estructura" (Gramsci, 1983). Així, de la mateixa manera que, en el pla material, les mercaderies tenen un valor compartit al ser fruit d'una relació social compartida i concretada en el treball, en un altre pla el valor "cultural" del treball esdevé dominant per ser compartides unes relacions socials basades en l'intercanvi d'allò que aquell treball produeix.

negocis il·legals, autoocupació informal, etc.). Una conceptualització laxa de “treball” ens permetrà doncs copsar aquests processos que -aquesta seria una de les nostres hipòtesis a validar- es veurien reforçats en contextos de crisi salarial per part d'aquells col·lectius que la pateixen.

Sovint, a més, no utilitzarem el concepte “ocupació” quan ens referim als valors generats pels canvis en el món productiu i si que ens referim a “treball”: les transformacions en el valor-treball s'expressaran en termes de treball per ser el referent cultural de l'imaginari col·lectiu respecte l'activitat assalariada, esdevenint la relació social (amb les seves dinàmiques, les seves representacions simbòliques) que transcendeix la mateixa activitat primordial de garantir la supervivència material del grup, que va més enllà d'una pràctica concreta individual i passa a ser un vincle social. Essent conscients que amb l'ús d'aquest terme es poden donar equívocs, com excloure altres tipus de treball que generaran subjectivitats específiques.

Si l'ocupació és l'expressió concreta, material i institucionalitzada del vincle amb la societat *en una època determinada*, el treball és el valor cultural que impregna aquesta vinculació, així com és la base simbòlica que vigoritza tot un conjunt de relacions socials, per tant que sustenta (fins en l'actualitat?) la participació. Així, l'anomenada per alguns Societat del Treball no només es configura com a tal per imperar-hi la racionalitat econòmica en l'esfera mercantil, sinó perquè l'element central d'aquesta racionalitat -el treball- inundarà altres esferes de la vida, ja no només com a mercaderia, sinó com a valor.

4. La reestructuració capitalista.

En aquest apartat es pretén fer un repàs a les transformacions estructurals entorn el treball, que s'estan succeint ençà la dècada dels 70, per tal de contextualitzar els processos i les noves realitats que són objecte d'estudi. Aquest apartat l'hem estructurat en dos grans blocs. En primer lloc es presenta una exposició sobre els canvis en el model d'acumulació i l'organització de la producció i el treball. En segon lloc, es presenta un anàlisi de les polítiques laborals a l'estat espanyol, en tant que la concreció formal d'aquestes transformacions, i entesos com els instruments regulats institucionalment amb els que s'han anat introduint i configurant aquestes noves dinàmiques, relacions i situacions entorn el treball.

4.1 Els canvis en el model de producció.

Per a contextualitzar les transformacions productives i socials producte de la reestructuració capitalista, ens remetrem a les teories de la regulació i de la crisi del fordisme (Aglietta, 1979; Boyer, 1992). Seguint la metodologia marxista, aquests autors pretenen superar però determinades visions "productivistes" d'aquest enfocament a partir d'ampliar el concepte d'organització econòmica, considerant també en els seus anàlisis els elements de reproducció social. Així, per a aquests autors, el *mode de producció* és tota forma específica de relació de producció i intercanvi, això és, de relacions socials que condueixen la producció i reproducció de les condicions materials requerides per a la supervivència col·lectiva.

El mode de producció capitalista es veurà definit, en primer lloc, per uns objectius d'acumulació de capital, i en segon lloc, per unes relacions d'intercanvi mercantil així com per unes relacions de producció concretes, que sintèticament entendrem basades en la divisió dels mitjans de producció entre propietaris i no propietaris, amb la conseqüent necessitat dels segons de vendre la pròpia força de treball als primers a canvi d'un salari.

En un segon pla teòric, l'escola de la regulació es referirà als *règims d'acumulació*, concepte que ens permetrà acotar les formes dominants que adopta l'acumulació de capital, entenent que existeixen un conjunt de regularitats (una organització de la producció i una distribució de la riquesa determinades) que promouen un desenvolupament progressiu i més o menys coherent de la valorització de capital.

El tercer nivell, finalment, serà el dels *modes de regulació*, que englobarà els substrats institucionals que sustenten cada règim d'acumulació. L'escola de la regulació destacarà la *relació salarial* com a forma institucional de regulació que, de manera central, influeix en el conjunt de condicions econòmiques i jurídiques que regeixen l'ús i la reproducció de la força de treball (Boyer, 1986).

En el nostre esquelet conceptual ens interessa situar, sense caure en una exhaustivitat fora de lloc, la caracterització dels que podem considerar els darrers règims d'acumulació del capitalisme. El primer règim d'acumulació és destacarà per contenir la relació salarial fordista, que sintèticament anomenarem fordisme. El segon règim

d'acumulació, que comptarà amb diferents definicions depenent de les escoles teòriques (neo-fordista, post-fordista, de la flexibilitat, de la desregulació...) serà aquell model econòmic i social que superarà la crisi del fordisme, i que si bé tindrà unes característiques específiques, podrà mantenir contemporàniament models post-fordistes i models fordistes en el seu sí.

L'interès en aturar-nos en un breu estudi de les característiques de cada model obeeix a què els diferents règims d'acumulació, models de regulació i relacions salarials, seran les relacions socials que conformaran les estructures materials i ideològiques que ens permetran parlar de les diferents cultures del treball i les transformacions en el valor-treball, així com de les contradiccions que s'esdevenen en el sí de la formació social per la coexistència de models culturals pertinents a règims d'acumulació anteriors (cultura fordista del treball, subjectivitat fordista) amb models culturals que van generant-se paral·lelament als nous règims d'acumulació en vies de consolidació. En aquest cas, de les subjectivitats postfordistes pertinents al règim d'acumulació postfordista o desregulat, ens centrarem en les subjectivitats que anomenarem en la precarietat, això són, les diferents *cultures del treball en la precarietat*, i que obeeiran als segments perifèrics dels actuals mercats laborals.

“Comenzamos afirmando que entendemos el fordismo fundamentalmente, por la forma por la cual la industria y el proceso de trabajo se han consolidado a lo largo de este siglo, cuyos elementos constitutivos básicos estaban dados por la producción en masa, a través de línea de montaje y de los productos más homogéneos; a través del control de los tiempos y movimientos por el cronómetro fordista y producción en serie taylorista; por la existencia del trabajo parcial y por la fragmentación de las funciones; por la separación entre elaboración y ejecución en el proceso de trabajo; por la existencia de unidades fabriles concentradas y verticalizadas y por la constitución/consolidación del obrero masa, del trabajador colectivo fabril, entre otras dimensiones: menos que un modelo de organización societal, que abarcaría igualmente esferas amplias de la sociedad, entendemos el fordismo como el proceso de trabajo que, junto al taylorismo, predominó en la gran industria capitalista a lo largo de este siglo” (Antunes, 1995:)

Malgrat que aquest autor associï el fordisme a un procés de treball i no l'entengui com un model social, és evident que la influència del fordisme pel que fa a la formació social si fa que, des de la nostra perspectiva, se'l pugui considerar com el pol material i generador de cosmovisions central en les nostres societats com a mínim per a la totalitat de la població assalariada fins als anys 80, i encara avui com a referent quotidià de gran part de la classe treballadora. Així, és rellevant considerar que el règim d'acumulació fordista ha possibilitat materialment el naixement i la consolidació d'una classe obrera específica que, fruit de les mateixes característiques productives fordistes, ha pogut suposar històricament un pol contradictori a la lògica d'acumulació capitalista. La relativa homogeneïtat de les condicions de vida i treball d'aquesta classe, possibilita l'estructuració d'un moviment obrer que potencialment podia qüestionar la mateixa dinàmica d'acumulació.

A banda de les contradiccions socials generades pel fordisme, les raons que impulsen als sectors socials capitalistes per a superar el fordisme són les limitacions del propi model

productiu a l'hora de prosseguir amb la valorització de capital. Aquestes limitacions del fordisme (més les contradiccions socials esbossades anteriorment) seran concebudes en tant que rigideses del model.

Les principals rigideses que s'han destacat d'aquest model de producció han estat: a) les grans unitats de producció en les que es fonamenta, b) les rigideses tècnico-organitzatives que suposen la gran maquinària i la divisió taylorista del treball, c) les rigideses institucionals, considerant en aquest punt tant la legislació "excessivament" reguladora del mercat de treball i les relacions laborals (contractació), com el paper dels sindicats en tant que agents negociadors de la força de treball; i d) les rigideses salarials en base a categories professionals molt delimitades.

Aquestes rigideses són copsades per part de les empreses com a sinònim d'incertesa, d'inestabilitat, de manca d'adaptació als canvis. En un context de canvis estructurals com la internacionalització de l'economia i de fortes estratègies empresarials de competitivitat associades a aquesta, apareixen uns discursos, unes ideologies de la flexibilitat com a solució a les rigideses que presenta el règim d'acumulació fordista, i unes estratègies i pràctiques empresarials que implicaran una tendència de canvi pel que fa a l'organització de la producció i la gestió de la força de treball.

Segons aquests discursos les noves estratègies han de permetre una adaptació a les contraccions del mercat i les fluctuacions de la demanda, a partir de la diversificació de la producció o de la producció de sèries més breus, i també han de permetre aplicar mecanismes d'ajust pel que fa a l'ocupació. Han de permetre mesures que afavoreixin la millora de la competitivitat de les empreses en aquest context transformat, creant o mantenint el nivell d'ocupació (Miguélez, 1995). En definitiva, el que en realitat es fa, és desviar les incerteses del mercat que generen aquests nous contextos cap al factor treball, externalitzar en el treball els possibles riscos que tenen les empreses per una demanda inestable i fluctuant. Tal i com sintetitzaria Noam Chomsky:

"La población precaria no es, por ende, un residuo inutilizable o desechable de la economía mundial, sino un elemento integral y estructural para su funcionamiento en beneficio de los grandes capitalistas. Sus dos funciones principales consisten en, a) ejercer una constante presión a la baja sobre los salarios de los que tienen empleo y b) fungir como almacén humano ante las oscilaciones en la demanda de mano de obra" (Chomsky, 1997: 110).

Les respostes capitalistes a les "rigideses".

En les últimes dècades s'ha potenciat, des de l'esfera econòmica-política, una creixent terciarització de l'activitat productiva com a via per mantenir la valorització del capital deturada per l'estancament en el creixement del sector industrial. A diferència dels béns produïts per la indústria, les activitats en els serveis es caracteritzen per una simultaneïtat en la producció i en el consum. Davant aquesta situació apareix la necessitat empresarial de disposar d'un volum d'ocupació adaptable a les fluctuacions en la demanda, per a cobrir les hores punta o els períodes estacionals on es concentra el gruix de l'activitat. Com a resposta a aquestes necessitats productives es consolida la temporalitat o l'ocupació a temps parcial, en tant que estratègia empresarial de gestió de la força de

treball en determinats segments de treballadors.

Aquesta tendència s'esdevé paral·lela a la reestructuració i a la desconcentració dels processos productius. Vinculat amb la denominada "modernització" d'aquests processos, amb la introducció de noves fórmules en l'organització del treball i la producció (no és, tal i com s'ha volgut presentar sovint, un procés exclusivament de caràcter tècnic), així com per la introducció d'una nova generació de tecnologies, es produeix una reestructuració de l'ocupació i una reducció de la dimensió de les empreses. El procés es fa efectiu a través, en primer lloc, dels expedients de regulació d'ocupació, dels acomiadaments o de les jubilacions anticipades, mecanismes per a expulsar l'excedent de treball o substituir-lo per ocupacions de característiques temporals. En segon lloc, a través de la desconcentració productiva, a partir del desmantellament i desmembrament dels grans centres de producció, externalitzant determinades parts del procés productiu a altres empreses en la forma de subcontractació de tasques o serveis.

La descentralització productiva esdevé el mecanisme que garanteix a les empreses el manteniment d'un nucli de treballadors qualificats, en un procés productiu intensiu en capital i on romanen les estratègies de negociació entre empresa i treballadors. Paral·lelament, l'expansió dels treballadors autònoms i de les PIMES configura uns escenaris laborals caracteritzats per la contractació precària, una major extensió de la jornada laboral, una menor cobertura de la negociació col·lectiva, un increments en l'accidentabilitat laboral, així com una menor afiliació sindical (Alonso i Blanco, 1999). Veiem doncs que l'extensió de la naturalesa precària de les realitats laborals dels segments perifèrics del mercat de treball obeeix a motius qualitius, d'aprofundiment de les dinàmiques precaritzadores, però sobretot per l'expansió quantitativa d'aquests segments, fruit del desplaçament de l'oferta de treball cap a ells a causa dels seus menors costos laborals (Bilbao, 1988).

Així, i en paraules d'Andrés Bilbao a tall de síntesis explicativa, veuríem que *"la reestructuración del proceso de producción sigue dos grandes líneas. Todos aquellos sectores intensivos en capital se han reconvertido mediante la innovación tecnológica, lo que ha supuesto la reducción de empleo. Los sectores intensivos en trabajo han hecho girar la reconversión básicamente sobre el proceso de descentralización productiva"* Així mateix, aquesta ha creat *"el espacio material sobre el que se ha distribuido el trabajador socializado"* (Bilbao, 1988: 113)

Aquest context ha produït una considerable heterogeneització i polarització en les condicions de l'ocupació de la població assalariada. La rellevància social d'aquest procés, el de la segmentació laboral⁵, és que suposa una reconfiguració interna en les classes assalariades, per tant en gran part de la població, així com una transformació important de l'estructura social en el sentit d'invertir les suposades -per discutibles respecte l'extensió i profunditat- tendències d'horitzontalitat social que havia fomentat l'estat social.

La segmentació laboral respon a una complexa dinàmica que s'articula a partir de la interrelació de diversos factors. Amb la reestructuració de l'activitat productiva, la creixent desconcentració dels processos productius així com a través de les polítiques de

⁵ Per a un anàlisi més detallat d'aquests processos, veure: Recio (1991, 1999).

flexibilitat es configura materialment i jurídica un escenari laboral caracteritzat per l'existència de segments de treballadors en situacions laborals i vitals desiguals. Els pols que concentrarien desigualment aquests segments es podrien definir de la següent manera: en primer lloc, un nucli central de treballadors amb una relativa estabilitat en la ocupació, protegits normativament, així com recolzats per la seva capacitat de negociació col·lectiva amb l'empresa de les condicions laborals i salarials, per la seva possibilitat -no sempre exercida- d'articular políticament una cultura del treball compartida. En segon lloc, un creixent segment de treballadors i treballadores perifèriques on la temporalitat i la rotació esdevenen la forma habitual *d'estar* en el mercat de treball, i que per seva situació estan exclosos dels processos i els resultats de la negociació col·lectiva, essent doblement desprotegits per la dificultat d'articular i autoorganitzar col·lectivament les fragmentades subjectivitats en la precarietat. Les seves condicions de treball i salarials es negocien individualment amb l'empresari en el moment de la contractació, inclús donant-se situacions on el treballador espera ser contractat per posteriorment assabentar-se del salari que li serà "concedit".

En definitiva, la segmentació del mercat de treball implica una dualització de la classe assalariada, situació traslladable a l'interior de les empreses, on es produeix una dualització en les condicions laborals de les plantilles. Si per una banda romandrà, si bé amb tendència a la baixa i amb evidents dinàmiques diferenciadores i corporativistes en el seu sí, una certa expressió política i cultural del mercat de treball ("la classe obrera"), per l'altra es consolidarà un magma desarticulat i fragmentat de força de treball, altament mal·leable a les dinàmiques del procés productiu i a les necessitats empresarials.

Per a garantir la implantació d'aquest procés amb les mínimes resistències, és clar que anteriorment o de manera paral·lela s'hauran d'haver esbossat unes condicions socials que facilitin la consolidació del procés:

"El espacio del trabajo socializado se hace posible por la creación de una nueva regulación jurídica de las relaciones laborales. Su efectiva constitución requiere, como mínimo, el cumplimiento de dos condiciones: por una parte, la existencia de un sector de la población dispuesta a integrarse en el mercado de trabajo en cualquier condición, por otra parte la ausencia de cobertura institucional tanto por parte del Estado como por otra parte de las organizaciones sindicales." (Bilbao, 1988: 110-111).

La creixent desregulació del marc normatiu laboral pretén facilitar les estratègies empresarials de gestió de la força de treball perifèric, i reforçar la posició empresarial en el context laboral. L'augment de les prerrogatives i la discrecionalitat empresarial en la delimitació de les condicions laborals i salarials, les possibilitats en la contractació temporal, així com les facilitats i la reducció dels costos en els acomiadaments, són la cobertura jurídica a les noves necessitats i estratègies empresarials.

La segmentació del mercat de treball, doncs, i la degradació de les condicions de treball, són dinàmiques que fins a cert punt es poden considerar en tant que paral·leles. L'atur estructural i la inestabilitat de l'ocupació, seran resultat d'aquestes estratègies capitalistes de superar les rigideses productives i socials pròpies del fordisme. Per la naturalesa de la nostra recerca ens centrarem especialment en aquests canvis, per ser constituents de les transformacions de les cultures del treball.

4.2 Les polítiques laborals o la regulació de la flexibilitat.

En aquest apartat volem presentar quina ha estat l'evolució de les polítiques laborals a l'estat espanyol, posant èmfasis en la situació creada a partir de la reforma laboral de 1994 i fins avui, per a comprendre el context en el que s'han desenvolupat les polítiques d'ocupació juvenil. Seguidament s'apunten les línies principals d'aquestes polítiques, tot i que entenem que no es poden comprendre com una resposta aïllada o exclusiva vers un col·lectiu determinat, en aquest cas els joves, sinó que han d'ésser copsades com a actuacions en un marc regulador més global, responent a una mateixa lògica. Ens interessa fer una revisió de les polítiques laborals, en tant que resposta institucional i instrument regulador de la situació laborals dels i les joves, i per tant com a un important element configurador de la seva realitat.

La intenció de la revisió esmentada és que, paral·lelament a l'avaluació de les conseqüències socials de les polítiques laborals, emprenguem una relativització dels discursos dels actors socials que han impulsat les reformes, contribuint a l'emergència de les lògiques de fons de les polítiques de flexibilitat.

Els eixos de les polítiques laborals: la flexibilitat i la moderació salarial.

Els eixos principals en l'elaboració de les polítiques laborals en els anys 80 i 90 a l'estat espanyol, suposadament amb l'objectiu d'ampliar l'ocupació global, crear una major competitivitat per a les empreses i possibilitar una major adaptabilitat de la força de treball, es fonamenten en una tendència a la desregulació de les relacions laborals i les condicions de treball. Les polítiques laborals persegueixen l'eliminació de les rigideses i propiciar la mobilitat laboral, la reducció o moderació salarial, la pressió a la baixa dels aspectes garantistes dels drets laborals, així com reforçar la posició i el poder empresarial (Recio, 1998).

Aquesta reorientació de la regulació laboral es concreta en primer lloc, per la flexibilitat en la gestió de la força de treball, que vindria donada per l'adaptabilitat dels treballadors als canvis productius, és a dir, per els mecanismes que faciliten un ajustament del volum d'ocupació necessari segons les variacions de la producció. Els mecanismes de flexibilitat laboral externa son aquells amb els que es pretén l'externalització de costos i la limitació de les responsabilitats empresarials en la gestió de determinats segments de la plantilla. La flexibilitat interna fa referència als instruments d'adaptació i ajustament del volum d'ocupació en el marc intern de la empresa o centre de producció: la flexibilitat numèrica, la mobilitat funcional i/o geogràfica, i la flexibilitat salarial, entre d'altres.

La flexibilitat com a model de relacions laborals implica temporalitat en l'ocupació, una forta rotació laboral, un ús freqüent de la mobilitat funcional legitimada per un discurs favorable a la "creativitat i la polivalència" dels treballadors, una transformació de l'estructura laboral i el sistema de categories, així com un canvi en la relació treball/capital donada la creixent empresarització i individualització de les relacions laborals. La flexibilitat incideix en la desarticulació de la classe treballadora com a actor social, en l'afebliment de la posició ocupada pels sindicats en el marc de les empreses i en

el retrocés general de la institucionalització i capacitat d'incidència pública de les organitzacions sindicals. (Martín, 1995; Miguélez, 1995).

El segon eix a destacar és la reducció o la moderació salarial, que han configurat les polítiques antiinflacionistes del govern i les estratègies empresarials per a reduir els costos laborals. Tot i que hi ha hagut un augment dels salaris nominals, trobem que per una banda els increments salarials reals són inferiors als increments de la productivitat, i per l'altra aquest augment s'ha realitzat a partir d'indexar els salaris amb previsions d'inflació a la baixa. El resultant d'aquest procés ha estat una pèrdua de la capacitat adquisitiva en determinats segments de les classes assalariades.

Aquest procés de moderació salarial o de reducció dels costos salarials encaixa en les estratègies de flexibilitat, ja que la temporalitat de les ocupacions entranya la intenció de convertir els costos salarials en costos variables, fent recaure les incerteses del mercat sobre els treballadors. La temporalitat en l'ocupació també es consolida com a instrument o recurs per la reducció de costos laborals donats els menors complements salarials i les menors indemnitzacions per acomiadament associats a aquesta tipologia de contractes.

1980-1992: La temporalitat com a foment de l'ocupació.

Ençà els anys 80 assistim a un procés gradual d'introducció de fórmules de flexibilitat. El principal instrument d'ajust utilitzat en el mercat de treball de l'estat espanyol fins al 1993 ha estat la flexibilitat laboral externa, amb la intenció de possibilitar modificació del volum de les plantilles a partir de l'eventualitat en la contractació. Aquest mecanisme de flexibilitat ha estat introduït per via legislativa -a partir de múltiples fórmules contractuals- i no per negociació col·lectiva (Álvarez, 1996).

Tot i que en l'aprovació al 1980 de l'*Estatut dels Treballadors* (ET) i la *Ley Básica de Empleo* s'observa una preferència per la contractació indefinida i s'assenyala com a excepcional la contractació de durada determinada per causalitats estructurals (per a cobrir puntes de producció o per a la realització de substitucions o processos de selecció), s'obre la possibilitat a la contractació temporal com a instrument de foment de l'ocupació per determinats col·lectius, principalment els i les joves.

Aquesta situació s'intensifica amb la reforma de l'ET protagonitzada per el PSOE al 1984. S'articula un canvi en la concepció i un desenvolupament de les modalitats contractuals de caràcter eventual, que afectaran especialment als col·lectius de joves, donant-se una ampliació dels supòsits d'utilització per tal de superar la regulació existent en relació a la temporalitat estructural: la temporalitat passa a ésser presentada i utilitzada com a un instrument de foment de l'ocupació. A partir d'aquest moment s'inicia una expansió de la temporalitat en les ocupacions i una dinàmica de segmentació de la població assalariada. Aquesta segmentació serà una dinàmica que s'anirà aprofundint en el temps, doncs "*en definitiva aumenta la segmentación de la contratación y el empleo, no como producto circunstancial del intento empresarial de eludir una excesiva regulación pública (o en tot cas, d'una adaptació a la desregulació pública) sino como resultado de estrategias que desarrollan la segmentación como un medio para reducir costes y aumentar el control empresarial de la actividad laboral*

(Recio, 1999:132).

En un context marcat per l'important incidència de l'atur estructural, que manté allunyats de l'activitat laboral i de l'accés a uns ingressos salarials a rellevants capes de la població i que afecta punyentment als i les joves, la punta de llança d'introducció d'aquests instruments de flexibilitat ha estat, precisament, el col·lectiu de joves. El desenvolupament dels contractes de pràctiques i de formació i dels contractes temporals per al foment de l'ocupació seran les fórmules que s'utilitzaran per a reduir els costos laborals i possibilitar així -d'aquesta manera s'ha justificat- la creació d'ocupació per a joves i la millora de les possibilitats d'inserció laboral. Com comenta Enrique Martín: "*el paro juvenil se convierte en la gran coartada del Estado para acabar con las 'rigideces' del mercado de trabajo: las medidas 'provisionales' destinadas a facilitar la 'inserción' de los jóvenes terminan extendiéndose a toda la contratación laboral*" (Martín, 1998:56).

Des de 1984 trobem diverses figures contractuals eventuais, que no tindran cap mena de modificació fins al 1992, i que han marcat l'accés dels joves al mercat de treball. Aquestes figures es poden classificar en 3 grups (Álvarez, 1996): a) contractes de formació i inserció laboral incentivada, b) contracte temporal de foment de l'ocupació i c) contractes de durada determinada de caràcter causal.

A partir dels anys 90, en un context de crisi econòmica i amb l'aprovació al març de 1992 del *Pla de Convergència* per al compliment dels objectius fixats al Tractat de Maastricht com a referent de la política estatal, s'inicia una ofensiva liberalitzadora i s'incrementa el nivell de desregulació.

La reforma laboral de 1994: la flexibilitat en l'entrada i l'estada en el treball.

Entre desembre de 1993 i mitjans de 1994 amb el PSOE al govern, i amb la justificació de la creació d'ocupació, per intentar reduir la segmentació del mercat de treball i per afavorir la competitivitat de les empreses, es produeix una important modificació de l'Estatut dels Treballadors, coneguda com la reforma laboral de 1994. Aquesta actuació governamental no consensuada obté com a resposta sindical una vaga general el 27 de gener de 1994. El paquet de *Mesures Urgents per al Foment de l'Ocupació* no modifica sinó que encara aguditzava més la precària situació creada per la temporalitat, i possibilita a més, instruments de flexibilitat interna a les empreses que no havien estat regulats anteriorment.

Aquesta reforma del mercat de treball, que apareix en base a l'idea de la reducció dels costos laborals globals i per promoure la flexibilitat laboral, s'estructura a partir dels següents eixos (Recio, 1994; Alòs et al., 1994; Álvarez, 1996):

- a) hi ha un augment de les prerrogatives empresarials en l'organització del treball i en la introducció d'instruments de flexibilitat interna. Es cedeix poder normatiu als agents socials quan es traspassen alguns àmbits, abans regulats per llei o reglamentació, a la negociació col·lectiva. En relació a la introducció d'instruments de flexibilitat laboral interna cal destacar l'exclusió de la negociació col·lectiva d'aspectes com la mobilitat geogràfica. També es permet la distribució irregular de la jornada de

treball i es redueix el valor de les hores extraordinàries equiparant el seu valor a les ordinàries.

b) hi ha una reducció de les garanties i els costos de l'acomiadament, a partir d'una ampliació de la causalitat en l'acomiadament.

c) s'obren espais per a la negociació individual i s'afavoreix la negociació a nivell d'empresa.

d) s'introdueixen noves figures contractuals (contracte d'aprenentatge) amb una escassa retribució associada i drets sindicals limitats.

e) apareixen nous agents privats en el mercat de treball com les agències privades de col·locació i les empreses de treball temporal, protagonistes en l'organització del treball perifèric i en la gestió de la precarietat laboral.

Les transformacions en la regulació del mercat de treball i l'ús abusiu en les pràctiques empresarials que permet aquest nou context suposen un desenvolupament intens, a partir de 1994, de formes d'ocupació precàries. L'incertesa en la continuïtat de la relació laboral, la degradació de les condicions de treball, la insuficiència dels ingressos salarials i la reducció de la protecció social, -això és, la precarietat laboral⁶-, es converteixen en una constant realitat laboral per als col·lectius que ocupen les posicions perifèriques o secundàries del mercat de treball.

Tot i que es pretén limitar la contractació temporal, aquests mecanismes no incideixen en la seva reducció, ja que es produeix un efecte substitució en aquest tipus de fórmules contractuals: quan deixa d'existir el contracte *temporal de foment de l'ocupació*, eix de la política d'ocupació temporal en els anys anteriors, s'incrementa la utilització dels contractes *per a obra o servei*, els contractes *temporals per circumstàncies de la producció*, i els nous contractes *d'aprenentatge*. Tot i que aquestes figures contractuals estan cenyides a una relativa causalitat, s'han produït i es produeixen frau en cobrir segments estructurals de la plantilla amb aquest tipus de contracte

Les ETT: la precarietat feta negoci⁷.

A aquesta situació hi cal afegir la regulació de les empreses de treball temporal (ETT). Ens interessa aprofundir una mica més en aquest aspecte ja que, en primer lloc es tracta d'una institució del mercat de treball que s'ha regulat recentment, però que tot i això, ha alterat substancialment la participació dels i les joves en el mercat de treball. Les ETT s'han convertit en els últims anys, en un important recurs per a molts joves en atur que no troben cap altra sortida o via d'inserció laboral.

Amb la modificació del marc legislatiu de les relacions laborals al 1994 es produeix també la regulació de les ETT: *“la regulación de las ETT (...) en el marco español deviene causa y origen de graves distorsiones en el mercado de trabajo. Con un 38% de población asalariada sometida a contratación temporal y más de una decena de modalidades contractuales no fijas y ordinarias, la regulación de este tipo de empresas no es -como se pretende por el legislador- una vía de romper ciertas rigideces*

⁶ Les dimensions de la precarietat laboral que es presenten les hem recollit de la tesi doctoral d'Enric Cano (1997). Més endavant, partint de la tesi d'aquest autor, s'aprofundeix en la precarietat com a concepte i com a realitat socio-laboral dels i les joves.

⁷ Per a la realització d'aquest apartat ens hem basat en Ortiz de Villacian (1998).

contractuales, sino la instauración de una doble vía de flexibilización discrecional en la entrada" (Falguera i López Bulla, 1997).

Una empresa de treball temporal (ETT) és aquella que té per a activitat posar a disposició d'altres empreses usuàries, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella, obtenint l'ETT un benefici per aquesta cessió. Les ETT, regulades amb la Llei 14/1994, són autoritzades a cedir treballadors a les empreses usuàries mitjançant un contracte de posada a disposició. La inexistència d'una regulació clara dels supòsits per a l'actuació d'una ETT suposa una universalització del seu ús, exceptuant algunes situacions recollides a la llei⁸.

L'aparició de les ETT es produeix a diversos estats europeus a partir dels anys 50. Al principi de la dècada dels 90 tots els estats de la Unió Europea havien regulat les ETT, amb l'excepció de Grècia, Itàlia i l'estat espanyol. A l'estat espanyol l'*Estatut dels Treballadors* (art. 43) de 1980 prohibia la cessió de treballadors: "*se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de la mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan*". La finalitat d'aquesta prohibició era evitar el frau en relació als drets dels treballadors, impedir l'elusió de les responsabilitats empresarials vers aquests treballadors, així com mitigar les dificultats que aquesta realitat suposa per a l'acció sindical (Mercader, 1994).

Aquesta situació es transforma al 1994, on la reforma del mercat de treball trenca amb el monopoli estatal dels serveis públics de col·locació i es permeten les institucions privades d'interposició en el mercat de treball, que s'articularen a partir d'unes relacions laborals triangulars.

Amb la regulació de les ETT a partir de la Llei 14/1994 es produeix una expansió i un intens desenvolupament de l'activitat d'aquestes institucions, però en realitat el que es fa és dotar d'un marc jurídic específic a una realitat del mercat de treball ja existent anteriorment⁹, que estava prohibida però tolerada, emmascarant aquestes interposicions en una contracta o subcontracta per obra o servei (González, 1995).

Les ETT han modificat substancialment la realitat laboral catalana¹⁰. Per a calibrar la incidència de l'aparició de les ETT en el mercat de treball, així com el seu protagonisme en la gestió de la temporalitat, podem veure en la següent taula amb dades del segon trimestre de 1998 a Catalunya, com el volum de treballadors cedits per ETT a altres empreses és molt important: 2 de cada 10 contractes registrats en aquest període han

⁸ Les ETT no poden ser utilitzades per a la substitució de treballadors en vaga (esquirolatge), per a la realització d'activitat perilloses per a la seguretat i la higiene dels i les treballadors, per a l'amortització de llocs de treball, si en els 12 mesos anteriors l'empresa ha acomiadat a treballadors i aquest ha estat declarat improcedent, per a realitzar prestamisme laboral a d'altres ETT.

⁹ Les primeres ETT apareixen a l'estat als anys 60, i sense existir una definició legal d'aquestes, al 1992 ja hi havien unes 250 ETT que ocupaven a uns 150.000 treballadors (un 1% de la població activa). (Albert i García, 1993).

¹⁰ Catalunya, juntament amb Madrid, són les dues comunitats autònomes on hi ha una major presència i actuació d'ETT. Al 1997, la mitjana estatal era de 46 ETT per comunitat autònoma; a Catalunya n'hi havia 149.

estat realitzats per ETT. Observem també que es dona una certa especialització de les ETT en un tipus de contractes que per la seva regulació poden conduir a situacions laborals extremadament precàries. Aproximadament el 75% dels treballadors de ETT tenen entre 16 i 24 anys (*El País*, 14 de febrer de 1999).

Taula 1. Contractes de posada a disposició registrats per ETT segons motiu i distribució percentual, i relació entre els contractes realitzats per ETT i el total de contractes registrats. Catalunya. 2on trimestre 1998.

	Contractes	% Contractes	ETT/Total
Obra o servei	34.934	31,2	35,0
Eventuals	67.809	60,6	39,3
Interinitat	7.606	6,8	24,8
Selecció	1.469	1,3	-
Total	111.818	100	23,1

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (1998).

Eventuals: per necessitats del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

Interinitat: per substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.

Selecció: per cobertura d'un lloc permanent durant el procés de selecció o promoció.

A banda de la temporalitat que les defineix, les ETT són un element nociu i precaritzador de les condicions de treball per la situació d'indefensió en la que es troba el treballador/a en missió al no existir una relació contractual amb l'empresa per a la que realitza el treball. Les ETT són un element flexibilitzador de les relacions laborals, integrades en una política general de descentralització de les responsabilitats de les empreses (Falguera i López Bulla, 1997). Aquest tipus de treball temporal implica unes relacions laborals triangulars que suposen una dissociació dels drets i de les obligacions patronals en la relació treballador/a en missió i empresa usuària.

La no relació directa del treballador amb l'empresa en la que es treballa, provoca una degradació de les condicions de treball i poc control en les normes de seguretat i higiene, que és en bona part el causant dels accidents laborals que pateixen els treballadors d'ETT¹¹.

En definitiva, les ETT són un dels focus principals de precarització i desestabilització social, doncs a nivell material degraden les condicions laborals i vitals, a nivell polític desestructuren la base social de l'acció sindical, i a nivell de les cultures del treball fragmenten i escindeixen els universos simbòlics de les classes assalariades.

¹¹ Tot i que a la Llei 14/1994 es recull que les ETT no poden ser utilitzades per a realitzar activitats perilloses per a la seguretat i la higiene, no es menciona quines són aquestes activitats; això suposa que a la pràctica no existeixi cap restricció. Al febrer de 1999, la negociació entre el govern i les organitzacions sindicals CCOO i UGT per a regular una major causalitat en aquest sentit, s'ha concretat amb el R.D. 216/1999 on es presenten certes disposicions sobre la prevenció de riscos laborals i la prohibició de l'actuació de treballadors de ETT en determinades branques, principalment en la construcció i la mineria. Aquest R.D. no recull totes les demandes realitzades per les organitzacions sindicals.

La reforma laboral de 1997: pactant l'acomiadament.

A la primavera de 1997, amb el PP ja en el govern i pel recolzament parlamentari de CiU i PNB, es produeix una nova reforma del mercat de treball argumentant la necessitat d'afavorir la competitivitat de les empreses, millorar l'ocupació i reduir la temporalitat existent. La reforma laboral de 1997 es configura a partir de tres acords bilaterals entre les organitzacions sindicals CCOO i UGT i les organitzacions patronals CEOE i CEPYME: *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE)*, *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)* i *Acuerdo sobre Cobertura de Vacios (ACV)*. En relació a l'AIEE cal dir que es tracta d'un acord en el que s'emplaça al govern per a que tramiti parlamentàriament i formuli legislativament els continguts d'aquest.

Aquesta reforma suposa una continuïtat respecte les transformacions produïdes al 1994, essent la principal diferència el mètode d'elaboració i implementació, i no pas els seus continguts. En aquest sentit es pot argumentar que es tracta més de la necessitat de legitimació de les parts, de la voluntat d'adquirir presència pública, que no de reconduir la situació creada. Per al govern també és interessant aquesta fórmula ja que apareix com un executiu capaç de promoure i assumir el "diàleg social".

Si al 1994 l'objectiu principal era la promoció de la flexibilitat en l'entrada al mercat de treball, l'AIEE se'ns mostra com un instrument de flexibilitat en relació a la sortida. La reforma del mercat de treball es realitza en base al discurs que l'elevat cost de l'acomiadament retarda la reestructuració de l'activitat empresarial i desmotiva la creació d'ocupació. En aquesta línia es cerca l'agilització, l'abaratiment dels costos i l'ampliació de la causalitat de l'acomiadament, com a mecanismes per a potenciar la contractació indefinida.

L'AIEE s'ha presentat, en primer lloc, com un instrument favorable a la restricció de la contractació temporal, bàsicament per la limitació de l'ús de determinades figures contractuals temporals en la negociació del conveni i per un increment en el control administratiu i dels sindicats sobre les ETT (Flórez, 1998). Ara bé, aquests instruments no tenen una incidència important en la restricció de la temporalitat ja que tot i que es pugui, d'aquesta manera, limitar relativament la seva utilització, es depèn del desenvolupament posterior de la negociació del conveni. Altrament, l'estudi i seguiment de l'actuació de les ETT no és un factor que limiti *per se* la temporalitat i la precarietat laboral.

En segon lloc s'ha presentat com un acord que obre noves vies per a la contractació indefinida per la regulació del nou contracte de foment de l'ocupació estable, on la indemnització de l'acomiadament per causes objectives quan és declarat improcedent es redueix. També es recull en l'AIEE una clarificació de les causes d'acomiadament per a facilitar la seva declaració de procedent i per tant aconseguir el seu abaratiment. S'utilitzen també instruments de foment econòmic de la contractació indefinida a partir de bonificacions en les quotes patronals a la Seguretat Social. Es possibilita doncs, amb aquesta figura contractual, un nou instrument de flexibilitat en la sortida del mercat de treball, que permet alhora una reducció dels costos laborals.

Amb aquestes modificacions no s'han produït variacions substancials en la contractació temporal registrada (es passa del 95% al 90%), i encara menys s'han produït alteracions en la relació entre treballadors indefinits i treballadors temporals en el conjunt de la població assalariada. Ignorem doncs, si les valoracions d'aquestes polítiques s'han de focalitzar en termes d'eficàcia o bé qüestionar si ha existit en cap moment una intencionalitat ferma d'erradicar la temporalitat en les ocupacions.

Taula 2. Contractació registrada. Catalunya. 1997 i 1998.

	1997	1998	% 1997	% 1998
Contractació indefinida	154.292	231.378	9,3	11,8
Ordinari	31.117	39.953	1,9	2,0
L 63/97 i 64/97	27.619	75.204	1,7	3,8
A temps parcial	25.212	33.236	1,5	1,7
Conversió a L 63/97 i L 64/97	68.704	81.918	4,2	4,2
Altres	1.640	1.067	0,1	0,1
Contractació temporal	1.500.413	1.727.683	90,7	88,2
Pràctiques	20.291	21.243	1,2	1,1
A temps parcial	353.248	428.066	21,3	21,9
Obra o servei	359.895	418.158	21,7	21,3
Circumstàncies producció	551.341	672.106	33,3	34,3
Interinatge	118.034	135.695	7,1	6,9
Formació L 63/97	13.606	23.774	0,8	1,2
Altres*	83.998	28.641	5,1	1,5
Total contractes	1.654.705	1.959.061	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de IEC (1998b) i Departament de Treball (1999).

*A Altres, s'inclouen els contractes de Llançament de Nova Activitat i d'Aprenentatge que desapareixen amb la reforma laboral de 1997.

Les polítiques d'ocupació juvenils.

Valorem ara, després d'haver presentat les línies generals en la configuració de les polítiques laborals, en la regulació de la normativa laboral destinada als i les joves. Amb la reforma de l'Estatut dels Treballadors de 1984 es perfila el primer disseny global de la política d'ocupació juvenil, que es mantindrà relativament estable fins el 1994, i que es presenta en base als següents eixos (a partir de: Cachón, 1997):

- millorar la formació ocupacional a partir del Pla FIP (Pla de Formació i Inserció Professional) i les Escoles-Taller i les Cases d'Oficis.
- afavorir la inserció laboral a partir del contracte *per a la formació*, el contracte *en pràctiques*, el contracte *temporal per al foment de l'ocupació*, i el contracte *a temps parcial*. Aquestes dues últimes modalitats contractuals, tot i que no estaven dirigides especialment als joves, també han marcat el procés d'incorporació d'aquests al mercat de treball.
- promoure la integració estable dels joves al mercat de treball a partir de mecanismes d'incentivació econòmica quan es realitza un contracte *per a la formació* o un contracte *en pràctiques* a determinats col·lectius de joves. També, a partir de les reduccions en les quotes patronals a la Seguretat Social quan aquestes dues figures contractuals es converteixen en contractes indefinits.

El desenvolupament dels contractes *en pràctiques i per a la formació*, i dels contractes *temporals per al foment de l'ocupació* seran les fórmules que s'utilitzaran per a reduir els costos laborals i possibilitar -almenys així s'ha justificat- la creació d'ocupació per a joves i la millora de la inserció laboral per a aquest col·lectiu.

Pel tipus de regulació que s'ha realitzat en els contractes per a la formació i en pràctiques, que es pretenen formatius, s'accentua la funció de foment de l'ocupació en detriment de la seva funció formativa o de qualificació professional. Així, a partir de 1985 es produeix una expansió dels contractes formatius "*pero este crecimiento no lo tendrán como contratos formativos, sino como dispositivos de contratación temporal de gran interés para el empresariado, por sus ventajas en términos de costes y/o porque se configuran como instrumentos de selección de mano de obra más estable para determinados colectivos de jóvenes*". (Cachón, 1997:97-98). Aquesta situació, i la consolidació del contracte temporal de foment de l'ocupació, implica que es *normalitzi* la temporalitat i la precarietat en les experiències laborals dels i les joves.

Al 1988, el govern del PSOE intenta aprovar el *Plan de Empleo Juvenil (PEJ)*, que es paralitza per l'èxit de la convocatòria de vaga general del 14-D. Amb el PEJ es pretenia introduir un nou contracte *d'inserció*: temporal, amb una escassa retribució salarial, sense prestacions i sense continguts formatius explícits. La filosofia que acompanya aquesta figura contractual es mantindrà latent fins el 1994, on tornarà a aparèixer amb l'implementació del contracte *d'aprenentatge*.

Al 1992, es produeixen certes reformes en les figures contractuals dirigides als joves: s'eliminen les bonificacions en les quotes patronals en els contractes *en pràctiques i per a la formació*, i s'estableixen subvencions per a la contractació indefinida que possibilitin la inserció laboral dels joves menors de 25 anys, i els joves entre 25 i 29 anys que no hagin treballat més de 3 mesos anteriorment. També es subvenciona la conversió de contractes *en pràctiques i per a la formació* que es converteixin en indefinits. Tot i això, la població amb una relació laboral temporal no para de créixer, superant-se en més del 90% el percentatge de contractes eventuais en el total de la contractació registrada.

En el marc de la reforma laboral de 1994 es substitueix el contracte *per a la formació* per el contracte *d'aprenentatge*, i es reforma el contracte *en pràctiques*. En relació a aquestes dues figures contractuals, dirigides als joves, els incentius mitjançant les bonificacions en les quotes patronals a la Seguretat Social es substitueixen per límits en la retribució salarial del treballador (Álvarez, 1996). Per l'extinció del contracte *temporal per al foment d'ocupació* i per el tipus de regulació que s'ha realitzat en el contracte *d'aprenentatge* es possibilita un nou instrument de flexibilitat laboral que suposa un major desenvolupament de la temporalitat en les ocupacions dels joves.

A més, com hem assenyalat anteriorment, al 1994 es van regular també les ETT. Formalment les ETT han estat presentades com a instruments per a la resolució de l'atur, sobre la base del discurs que aquestes poden ser un mecanisme vàlid d'inserció laboral perquè aquells col·lectius que cerquen la seva primera ocupació es familiaritzin amb el món laboral, o bé per a que la població aturada obtingui una important formació a partir de diverses experiències laborals. Finalment, també es presenten com un instrument útil per a aquells grups que prefereixen el control del temps de treball a una major

remuneració o que tenen preferències temporals en la realització de l'activitat laboral (estudiants, mestresses de casa,...).

La naturalesa d'aquests arguments ha estat sovint desmentida per l'aplicació concreta de la seva activitat. En primer lloc aquest tipus d'empresa respon a les necessitats de demanda de perifèries laborals, on el control del treballador sobre el procés de treball es pràcticament inexistent. La forta pressió de l'atur i el context social existent configuren el recurs dels treballadors a una ETT com un instrument de supervivència i no com a una opció més. En segon lloc plantejar el recurs dels treballadors a una ETT com a una elecció per tal de conciliar l'activitat en el mercat, obvia la construcció social de la *voluntat*, en aquells col·lectius que per desenvolupar altres activitats en esferes no mercantils, i per tant, per la mateixa posició que ocupen en l'estructura social, veuen condicionada la seva posició en el mercat de treball, havent d'acceptar condicions laborals precàries.

De manera sintètica, considerem que durant el període 1980-1998 la política d'ocupació juvenil, integrada en una estratègia global de flexibilitat, s'ha basat, com a mínim per a amplis grups de població jove, en la temporalitat en les ocupacions, en una escassa retribució salarial i en una pretesa acció formativa amb forts dèficits; això és, la precarietat laboral.

Aquesta política juvenil suposa de facto per a les empreses el subministrament de força de treball mal·leable a les necessitats productives, amb una ampla gamma de possibilitats de contractació eventual *a la carta*, amb reduïts costos laborals, ja sigui per l'escassa retribució salarial, les facilitats i l'abaratiment que es possibilita en l'acomiadament, així com per la reduïda cotització a la Seguretat Social que impliquen aquestes figures o per les mateixes bonificacions i incentius que econòmics que suposa a les empreses acollir-se a aquestes fórmules. En definitiva, no es pot considerar en cap cas una política social destinada als joves sinó que l'entendem com una resposta a les necessitats empresarials.

Amb aquesta referència a les polítiques d'ocupació juvenil tanquem aquest apartat sobre els processos que han transformat completament els actuals escenaris laborals. Fins aquí hem assenyalat com per un esgotament en el model d'acumulació es produeix un procés de remodelació de l'estructura productiva, el mercat de treball i la regulació laboral, en base al paradigma de la flexibilitat. Les principals conseqüències han estat una tendència a l'emergència de realitats laborals desiguals i una creixent dualització social, que han debilitat les potencialitats de la participació i l'acció col·lectiva des del treball. Ens centrem seguidament en precisar amb més detall les noves realitats laborals que han propiciat aquests processos.

5. Les transformacions en les realitats laborals.

En aquest punt ens interessa concretar com i sobre qui han impactat les transformacions estructurals a les que fèiem referència anteriorment, així com un tipus de regulació de les relacions laborals que tendeix a dotar de majors instruments de flexibilitat a les empreses i a enfortir la seva posició en la relació entre treball i capital.

Si observem les dades referents a l'evolució de la població activa, crida l'atenció com en els darrers vint anys s'ha produït a Catalunya una transformació en el seu perfil, tot i que aquest és un fenomen extensible a tot l'estat. En aquest període s'ha produït una progressiva reducció de la població activa menor de 25 anys i major de 55 anys. Amb l'emergència de l'atur estructural es produeix un escurçament del cicle productiu en les persones.

Taula 3. Població major de 16 anys i relació amb l'activitat per grups d'edat. Catalunya. 1978-1998.

	Població 16 anys o més	Taxa activitat	Taxa ocupació	Taxa atur	Taxa inactivitat
1978	4.179,9	51,9	93,8	6,2	48,1
16-24	758,8	63,1	86,6	13,4	36,9
25-34	719,3	66,0	94,8	5,2	34,0
35-54	1.434,0	62,0	96,1	3,9	38,0
55 i +	1.267,8	25,9	96,9	3,1	74,1
1984	4.482,2	49,9	77,9	22,1	50,1
16-24	847,5	58,0	49,7	50,3	42,0
25-34	715,3	73,7	81,6	18,4	26,3
35-54	1.444,2	61,3	88,1	11,9	38,7
55 i +	1.475,2	22,6	86,7	13,3	77,4
1990	4.766,7	52,7	87,3	12,7	47,3
16-24	918,5	55,5	74,8	25,2	44,5
25-34	819,4	81,7	87,1	12,9	18,3
35-54	1.471,7	68,8	91,8	8,2	31,2
55 i +	1.557,1	20,5	93,4	6,6	79,5
1994	4.976,9	52,3	78,8	21,2	47,7
16-24	893,9	53,8	59,1	40,9	46,2
25-34	847,0	83,8	77,8	22,2	16,2
35-54	1.526,5	74,0	85,3	14,7	26,0
55 i +	1.709,5	16,6	88,7	11,3	83,4
1998*	5.088,6	53,1	85,8	14,2	46,9
16-24	829,3	51,6	72,4	27,6	48,4
25-34	844,8	86,2	86,2	13,8	13,8
35-54	1.615,8	76,2	88,7	11,3	23,8
55 i +	1.798,7	17,5	91,7	8,3	82,5

Font: Elaboració pròpia a partir de EPA a IEC (1995a, 1995b, 1995c i 1998a).

* Fins al 2on trimestre de 1998.

Davant l'actual context laboral, per la impossibilitat d'aconseguir una ocupació o per la degradació de les ocupacions existents, es produeix un allunyament de determinats col·lectius de l'activitat laboral. Els joves i els vells són exclosos del mercat de treball, *inactius*. Els primers endarrerint l'entrada al mercat de treball: "*Los más jóvenes parecen haber aceptado que no deben trabajar y retrasado el acceso a ingresos propios y por tanto a independencia financiera*" (Izquierdo, 1998: 290). Els segons sortint-ne abans d'hora per l'augment de jubilacions anticipades que es produeixen amb el tancament d'empreses o la reestructuració de plantilles així com per les dificultats en la reinserció laboral dels i les aturades majors de 50 anys. Paral·lelament es redueix l'etapa de la vida en les persones predominantment productiva, repercutint aquests canvis respecte la centralitat del treball assalariat en una redefinició de l'adulthood social.

Als elements estructurals que dificulten la inserció laboral dels joves, cal afegir-hi el potencial d'un imaginari simbòlic que reconeix la formació com una eina per a fer front a aquesta situació. Així veiem que s'ha produït un perllongament dels itineraris formatius previs a la inserció laboral en els darrers anys, tot i que no es compleixin els efectes que socialment s'atribueixen a la formació. En aquest sentit, s'observa un increment de la població inactiva, bàsicament pel pes dels i les estudiants.

El creixement de l'atur també ha tingut una incidència desigual en els diferents grups d'edat. Tot i que a partir de l'any 1980 trobem un augment de l'atur en tots els grups d'edat aquest increment és més colpidor en els menors de 25 anys.

En relació a l'ocupació, veiem com tot i les oscil·lacions en la taxa, es produeix una reducció dels ocupats en el col·lectiu més jove. Però el més rellevant, i les dades no ens ho mostren, és la transformació qualitativa en aquestes ocupacions. Les transformacions estructurals en el mercat de treball i la regulació del treball des de les institucions, tant per la normativa legal com per les estratègies empresarials i sindicals, han suposat l'emergència de col·lectius desprotegits i amb unes condicions laborals degradades. Aquest fenomen l'anomenem precarietat laboral.

En aquest apartat intentem perfilar i aprofundir més en les situacions que configuren la realitat *jove*: la precarietat laboral, l'atur i la inactivitat. Intentem a més, aportar elements de reflexió que ens permetin redefinir aquestes situacions, per tal de copsar aquella determinada *manera d'estar en societat* a la que ens referim en els preliminars d'aquest escrit, que configura el que nosaltres anomenem joventut.

5.1 L'atur i l'activitat.

Abans d'endinsar-nos en aquest apartat volem abordar una reflexió entorn les diferents concepcions d'atur que s'utilitzen i els diferents instruments de mesura, ja que entenem necessari per als nostres objectius una reconsideració de les categories d'anàlisi.

Troblem actualment dues fórmules dominants per a mesurar l'atur, que ens presenten resultats diferents. La primera és l'atur registrat, és a dir, la construcció del càlcul de l'atur a partir del nombre de persones que en no disposar d'un treball remunerat regulat han realitzat una demanda explícita i formalitzada en els serveis públics de col·locació

(abans a l'INEM, ara a les OTG). Aquesta dada és la que s'utilitza des de les institucions governamentals per a referir-se i tractar l'atur. El segon instrument utilitzat és l'atur estimat, és a dir, el càlcul realitzat a partir d'una estimació via enquesta, l'Enquesta de Població Activa (EPA), que afegeix a l'atur registrat aquelles persones que exposen explícitament la voluntat de treballar, tot i que no ho formalitzin administrativament. Aquest càlcul de l'atur és el que s'utilitza habitualment en l'àmbit científic i acadèmic.

La primera fórmula la descartem directament ja que entenem que es construeix com a estratègia política per a legitimar socialment les polítiques públiques, cercant un consens i una construcció de l'opinió pública que sigui favorable a la gestió de l'administració. La segona, les dades de l'EPA, són les que hem utilitzat principalment al llarg d'aquest treball. Que en fem ús no vol dir que estiguin exemptes d'un anàlisi crític. El recurs a l'EPA se'ns presenta com la millor opció possible però no l'òptima. Els inconvenients que hi trobem són dos.

Per una banda, pensem que és un instrument poc útil de cara a detectar les formes d'ocupació emergents per a amplis col·lectius de joves. L'economia submergida, les auto-ocupacions informals, l'*ajuda* i el treball en negocis familiars, treballs ocasionals i esporàdics, la realització d'activitats laborals no regulades com a tal i que són encobertes com a col·laboracions, beques i fins i tot voluntariat, entre d'altres exemples, són situacions que caracteritzen la quotidianitat laboral de molts joves que apareixen a l'EPA com a aturats o inactius.

En aquest sentit, alguns autors ens alerten sobre el que en realitat emmascaren les espectaculars dades d'atur juvenil, que han justificat l'aplicació de determinades polítiques laborals que precaritzen les ocupacions: *"el problema no es tanto de paro juvenil como de subempleo juvenil: bajo una presunta plaga macroeconómica se agazapan la sobrexplotación de ciertos segmentos de la mano de obra* (Martín, 1998:155).

No entrem a valorar, ja que s'escapa del nostre abast, fins a quin punt s'aproximen a *la realitat* les dades d'atur que ens presenta l'EPA. Tampoc podem aprofundir en el volum de població que s'ubica en l'economia submergida. Precisament, per la seva condició, és impossible fer emergir i quantificar aquestes situacions. No obstant, és una realitat inqüestionable que un nombre rellevant de treballadors desenvolupen la seva activitat laboral al marge de qualsevol control i regulació institucional, en contextos que amplifiquen la degradació d'unes condicions laborals prou malmeses. A més, a banda de ser evident les dificultats de molts joves d'obtenir uns ingressos salarials per la situació d'atur que pateixen, haurem de posar una especial atenció en els aspectes qualitatius de les ocupacions que es generen en aquests escenaris productius, ja que seran conferidors d'una retribució salarial que possibilita cobrir certes despeses personals i disposar d'alguns recursos propis al marge dels familiars, però que difícilment permeten una emancipació plena i molt menys assumir responsabilitats sobre persones dependents.

Les dades originades per la EPA ens serviran com a punt de referència, i l'avertència d'aquests autors com un element de cautela i reflexió.

Aquest primer inconvenient fa referència a les dificultats metodològiques per a recollir la informació. El segon, té més a veure amb el rerefons teòric que permet la construcció d'aquestes dades d'atur.

L'atur en aquests dos casos, es construeix en termes de desig expressat, és a dir, de fer explícita la voluntat de treballar. Quan trobem determinats col·lectius que no manifesten aquesta voluntat explícita i romanen *inactius*, amb les relacions de dependència financera respecte altres persones que implica aquesta situació, haurem de sospitar que aquesta inactivitat, aquesta voluntat de la no remuneració, es construeix socialment.

Hi ha unes condicions socials que no permeten o que interfereixen el desenvolupament d'una activitat laboral en l'esfera mercantil a determinats col·lectius. Estem pensant bàsicament en les mestresses de casa i els i les estudiants.

El fet de pensar aquests grups com a aturats es justifica per que tot i tenir la capacitat física, psíquica i legal per a treballar no tenen accés a uns recursos financers, i per tant es veuen sotmesos a unes relacions de poder i dependència respecte d'altres (Izquierdo, 1998). En la nostra recerca ens interessa més conèixer i comprendre la situació d'aquells que es veuen obligats a la dependència. El treball remunerat i el que confereix aquest treball *es vol* o *no es vol*, però en l'actual context es necessita. Es tracta d'entendre que mentre la producció mercantil sigui la dominant i els intercanvis mercantils els que determinen les condicions de vida haurem de considerar com a atur la no disposició d'uns ingressos provinents del treball. Entenem que aquest és un instrument, una construcció de les dades, més interessant i més explicativa de les condicions materials d'existència i de les condicions de producció social de la vida.

Utilitzant el càlcul de l'atur redefinit ens emergeix l'agudització del conjunt de població que no té accés a uns recursos per la realització d'un treball. En el context de Catalunya passem d'unes 385.000 persones a 1.500.000. Pel que fa a l'eix de desigualtat per edat aquest es fa evident quan en el col·lectiu de 16 a 24 anys passem d'unes 120.000 persones a unes 500.000, bàsicament per la incorporació dels i les estudiants d'aquestes edats al càlcul de l'atur (*EPA 2on trimestre de 1998*, a IEC, 1998a). Aquesta és la dimensió més profunda de l'atur, aquest milió i mig de persones que veuran condicionada la seva existència a la dependència directa d'altres.

En relació als aturats que sí han expressat la seva intenció de treballar, l'atur convencional, veiem com a nivell global en els darrers anys hi ha una lleugera tendència a reduir-se. Tot i això, hi ha un augment dels aturats de llarga durada -6 de cada 10 aturats porten més d'un any en aquesta situació- i una creixent feminització de l'atur: les taxes d'atur en les dones dupliquen les dels homes.

En la població de 16 a 24 anys les taxes d'atur són molt més elevades que en els altres grups. L'atur en aquest grup també afecta més a les dones, que romanen més temps *inactives*, que als homes, que intenten accedir abans a la primera ocupació.

En aquestes edats, l'atur ve donat per la inestabilitat i la temporalitat de les seves ocupacions, i també per aquells que cerquen una primera ocupació. No obstant, qualitativament, és una situació d'atur diferent que al que afecta en altres edats. Per el tipus d'ocupació predominant en aquestes edats ens trobem majoritàriament davant

situacions d'atur de curta durada que es van succeint: atur és el període que transcorre entre una ocupació temporal i una altra.

A més, tot i que objectivament es pateix una mateixa situació, la vivència subjectiva de l'atur en molts casos es pot suavitzar, precisament per les relacions de dependència que suposa aquest atur i per la intervenció familiar: és diferent *ser* estudiant que *ser* un aturat. Aquest és un dels elements constituents de *joventut*, ja que la no disposició d'uns ingressos en els adults que han assumit responsabilitats respecte persones dependents es viu lògicament d'una forma més dramàtica.

Això no vol dir però, que no existeixen col·lectius de joves, sobretot de dones joves, que tenen vedada permanentment la seva entrada al mercat de treball. En els darrers anys s'està produint un creixement de l'exclusió social en determinats col·lectius de joves i un procés de juvenilització de la pobresa.

Ressaltem l'atur en tant que context social que força importants col·lectius a acceptar ocupacions que d'altra manera serien rebutjades o sotmeses a dinàmiques de negociació prèvia. La problematització de les conseqüències en la vida quotidiana d'aquells i aquelles que no disposen de remuneració és en tot cas més pertinent per a altres col·lectius (adults) que no pas per als sectors socials ("joves") on l'atur actua com a element ambiental de pressió però no com a realitat quotidiana total. És clar que en el segon sentit afectarà igualment a joves, però seran en aquells que cerquen la primera ocupació o en determinats col·lectius de joves. La realitat de la majoria de joves treballadors -en el sentit de persones que disposen principalment de la seva força de treball per a sobreviure- no serà la inactivitat completa, sinó uns itineraris on es combinaran períodes d'atur amb subocupacions¹².

La problematització, en el cas d'aquests sectors, raurà doncs en la naturalesa i les condicions d'aquesta subocupació, així com en els efectes de la pròpia discontinuïtat temporal en l'activitat assalariada.

5.2 La precarietat laboral.

Sovint, quan hom es vol referir a la precarietat laboral fa referència o l'associa exclusivament a la temporalitat en la relació laboral. Tot i que la indeterminació de la relació laboral és un element negatiu amb una forta incidència en les condicions de treball i en la qualitat de vida dels i les treballadores, entenem que *precarietat* és un concepte molt més ampli que englobaria altres situacions, destacant com a element més rellevant la manca de control i autonomia del treballador en la realització d'una activitat, en el treball entès com un procés. En aquesta línia es podria argumentar fins i tot que *precarietat* és consubstancial a la condició d'assalariat, per tant cal afegir també que parlem de treballs precaris o de precarietat laboral en contraposició a la norma estàndard d'ocupació que es donava en els contextos fordistes -treball assalariat de durada indefinida a temps complert i amb drets associats de seguretat-.

¹² No ens referim al terme subocupació en la vessant macroeconòmica d'un sistema productiu que no assolix la plena ocupació dels recursos disponibles, sinó com a sinònim d'aquelles ocupacions precaritzades.

En aquest sentit trobem molt encertada la conceptualització que proposa Enric Cano en la seva tesi: (...) *entenem per treballs precaris aquells que redueixen la capacitat dels treballadors/es de planificar i controlar el seu present i futur, per precarietat la vulnerabilitat social i econòmica del treballador, i per precarització el procés -desenvolupat en els anys 80- de qüestionament per al conjunt dels treballadors dels drets de seguretat associats a la forma estàndard d'ocupació, la qual cosa es tradueix en degradació de les condicions de treball i ocupació* (Cano, 1997: 54).

Per tal d'analitzar les transformacions en les realitats laborals prenem com a punt de partida les diferents dimensions de la precarietat que assenyala aquest autor: la inseguretat respecte la continuïtat de la relació laboral, la degradació de la situació de treball, la insuficiència dels ingressos salarials, i la reducció de la protecció social. Tot i això, intentarem ampliar aquests aspectes i assenyalar altres elements que considerem importants. Altrament, cal indicar que aquestes són dimensions analítiques que ens serveixen per visualitzar i comprendre diferents situacions, però que a la pràctica es troben interrelacionades i no es podrien entendre les unes sense les altres.

a) *la inseguretat respecte la continuïtat de la relació laboral.*

Aquesta primera dimensió pretén assenyalar la manca de control del treballador/a respecte la duració o la continuïtat de la relació laboral, bàsicament per l'estratègia empresarial de recórrer a la contractació temporal per tal d'externalitzar en el factor treball les incerteses del mercat i les variacions en la demanda.

No cal restringir exclusivament la incertesa en la continuïtat de la relació laboral a les característiques dels contractes eventuais. La situació productiva i les característiques estructurals d'una empresa o del sector d'activitat en el que aquesta s'ubica, així com la situació del mercat de treball també tenen la seva incidència, inclús en les ocupacions suposadament estables. Existeix una amenaça per a determinats col·lectius de treballadors estables, fruit de les pressions sobre les seves condicions de treball i fins i tot sobre l'estabilitat de les seves ocupacions de l'atur i les ocupacions temporals. És el que anomenem *precarietat de fet*.

Ara bé, el principal element que defineix aquesta inseguretat és la pròpia regulació de les relacions laborals, és a dir, els contractes laborals de caràcter eventual. Per tant intentarem centrar-nos una mica més en aquest aspecte.

Com ja hem assenyalat anteriorment en l'apartat referent a les polítiques laborals i les polítiques d'ocupació juvenil, l'instrument utilitzat per a canalitzar la problemàtica de *l'atur juvenil*, -o per possibilitar noves fórmules en el procés de valorització del capital-, ha anat en dues direccions: recórrer a la temporalitat com a fórmula per fomentar l'ocupació, i els programes i contractes (evidentment, també eventuais) *de formació* per a cobrir uns suposats déficits formatius i propiciar experiències laborals que possibilitin una situació més favorable de cara a una inserció laboral positiva.

La multiplicitat de fórmules contractuals de caràcter eventual configura una situació que podem anomenar *precarietat de dret*. El desenvolupament d'aquestes fórmules així com l'abús empresarial en la seva utilització ha donat lloc durant els anys 90 a que entre el

90% i el 95% de la contractació registrada sigui temporal. Aquesta temporalitat en la contractació s'incrementa ratllant la totalitat de la contractació registrada en el col·lectiu de joves. Aquesta tendència en la contractació registrada, configura una situació on la temporalitat és la característica principal de la realitat laboral dels i les joves.

En la següent taula es pot observar com el col·lectiu de població on hi ha una major incidència de la temporalitat és el de 16 a 24 anys. Els percentatges de població amb una ocupació temporal més alta els trobem en els anys 1992 i 1994. Tot i les reformes del mercat de treball al 1994 i 1997 que pretenen reduir aquesta eventualitat s'arriba a 1998 amb 7 de cada 10 joves amb una ocupació temporal.

Taula 4. Població assalariada segons el tipus de contracte per grup d'edat (en milers) i distribució percentual. Catalunya. 1988-1998.

	1988	1990	1992	1994	1996	1998*
16 a 24						
C. indefinit	133,0	85,1	68,5	51,5	64,3	88,3
C. temporal	183,3	259,3	265,9	199,7	190,1	210,1
25 a 44						
C. indefinit	616,2	653,0	612,7	617,8	630,1	-
C. temporal	129,1	242,5	243,1	278,4	285,4	-
45 a 55						
C. indefinit	280,0	259,1	259,3	246,1	273,0	-
C. temporal	37,3	40,4	41,8	56,1	50,4	-
55 i més						
C. indefinit	143,5	181,8	158,2	134,4	135,5	157,1
C. temporal	11,3	19,4	16,7	19,4	18,0	21,3
	% 1988	% 1990	% 1992	% 1994	% 1996	% 1998*
16 a 24						
C. indefinit	42,0	24,7	20,5	20,5	25,3	29,6
C. temporal	58,0	75,3	79,5	79,5	74,7	70,4
25 a 44						
C. indefinit	82,7	72,9	71,6	68,9	68,8	-
C. temporal	17,3	27,1	28,4	31,1	31,2	-
45 a 55						
C. indefinit	87,5	86,5	86,1	81,4	84,4	-
C. temporal	12,5	13,5	13,9	18,6	15,6	-
55 i més						
C. indefinit	92,7	90,4	90,5	87,4	88,3	88,1
C. temporal	7,3	9,6	9,5	12,6	11,7	11,9

Font: Elaboració pròpia a partir de EPA a IEC (1988, 1990, 1992, 1994, 1996 i 1998a)

*Fins el 2on trimestre de 1998.

La durada d'aquests contractes eventuais sol ser molt reduïda. A tall d'exemple, al desembre de 1998, aproximadament el 50% dels contractes registrats tenien una durada inferior a 3 mesos. Si a més tenim present que els contractes amb una duració indeterminada, principalment el d'obra i servei, també solen tenir molt poca duració, aquest percentatge de contractes per a un període de temps inferior als 3 mesos s'incrementa.

Taula 5. Durada en mesos dels contractes temporals registrats i distribució percentual. Catalunya. Desembre 1998.

	<=1	>1 a <=3	>3 a <=6	>6 a <=12	>12 a <=18	>18 a <=24	>24	Indeter.	Total
Pràctiques	0	0	1.061	331	9	15	0	0	1.416
A temp parcial	12.550	8.263	4.563	1.004	93	9	6	10.294	36.782
Obra o servei	2.542	918	1.436	287	56	7	6	27.284	32.536
Circums. producció	28.039	13.831	8.517	893	164	0	0	9	51.453
Interinitat	4.357	377	193	33	47	5	1	6.377	11.390
Formació L 63/97	0	0	1.592	113	1	7	1	0	1.714
Altres	524	85	613	473	26	10	6	1.228	2.967
Total	48.012	23.474	17.975	3.134	398	63	20	46.192	138.268
%	<=1	>1 a <=3	>3 a <=6	>6 a <=12	>12 a <=18	>18 a <=24	>24	Indeter.	Total
Pràctiques	0,0	0,0	74,9	23,4	0,6	1,1	0,0	0,0	100
A temp parcial	34,1	22,5	12,4	2,7	0,3	0,0	0,0	28,0	100
Obra o servei	7,8	2,8	4,4	0,9	0,2	0,0	0,0	83,9	100
Circums. producció	54,5	28,9	16,6	1,7	0,3	0,0	0,0	0,0	100
Interinitat	38,3	3,3	1,7	0,3	0,4	0,0	0,0	56,0	100
Formació L 63/97	0,0	0,0	92,9	6,6	0,1	0,4	0,1	0,0	100
Altres	17,7	2,9	20,7	15,9	0,9	0,3	0,2	41,4	100
Total	34,7	17,0	13,0	2,3	0,3	0,0	0,0	32,7	100

Font: Departament de Treball (1999)

La temporalitat que caracteritza les experiències laborals dels i les joves implica que es produeixi una forta rotació laboral, això és, el fet d'estar canviant constantment d'ocupació, amb continguts i tasques diferents a realitzar, de companys, d'ambients de treball, de superiors, de normes (formals, però sobretot informals), d'hàbits i, evidentment, de lloc o espai on es desenvolupa la feina. Aquesta situació, a banda de la inestabilitat que suposa per al treballador, té com a conseqüència una major dificultat per a l'adaptació en el treball que incideix la realització d'aquest, en la degradació de les condicions de treball i en les dificultats per a articular una xarxa de relacions al voltant del món laboral. Més endavant tornem a aquestes qüestions, aprofundint en les conseqüències d'aquestes pràctiques en la construcció de subjectivitats en la precarietat.

A banda de l'incertesa en la continuïtat de la relació laboral que implica la temporalitat, hi ha d'altres factors associats a aquesta.

b) la degradació de la situació de treball:

Amb la precarització del treball es produeix una degradació de les condicions de treball i una pèrdua del control dels treballadors sobre aquestes condicions. La degradació en les condicions de treball afecta a la posició que ocupa el treballador en l'organització del procés productiu, a la relació del treballador amb els mitjans tècnics i la capacitat de relació del treballadors amb els altres companys i els superiors (Cano, 1997).

Aquesta precarització està associada a la desregulació i individualització de les relacions laborals. És a dir, hi ha nous escenaris productius on s'enforteix la posició empresarial i una progressiva restricció del marc normatiu garantista de les condicions de treball. En aquest sentit es veuran afectats tots aquells àmbits associats a la regulació: la jornada laboral, la retribució, el procés d'organització del treball, l'adquisició de qualificació i professionalitat, les possibilitats de promoció professional, les condicions de salut laboral i els drets de participació sindical.

A més, molts joves desenvolupen la seva activitat laboral en espais no sotmesos a la normativa i regulació institucional, en l'economia submergida, on l'arbitrarietat empresarial és màxima i la protecció del treballador inexistent.

En aquesta dimensió de la precarietat ens interessa remarcar la escassa capacitat que disposen els i les treballadors en la planificació de l'activitat laboral a realitzar. En la majoria d'ocupacions que desenvolupen els joves, la principal qualificació laboral per la que han estat contractats és la submissió. *“Su valor laboral es su falta de valor: al no poseer nada, no pueden exigir nada y pueden ser utilizados como mano de obra barata para realizar trabajos que no requieran ninguna cualificación especial...la virtud para ser contratados es su sumisión: asumir que no se tiene ningún valor, ser obedientes y no plantear exigencias”* (Martín, 1997: 181).

Un altre fenomen associat a la degradació de les condicions de treball són els accidents laborals. Es dona una major incidència dels accidents laborals en els treballadors temporals, que durant el 1997 han doblat als treballadors fixes que han sofert algun tipus d'accident en el treball: el 12% dels treballadors temporals han sofert algun accident laboral respecte el 5% dels treballadors amb contracte indefinit (Informe del Departament de Treball citat a *El País*, 22 de gener de 1999). La sinistralitat laboral que afecta sobretot als treballadors temporals implica també que el col·lectiu més afectat sigui el de 16 a 24 anys. La mortalitat en accidents de treball també es duplica en el cas dels treballadors temporals.

Els accidents laborals estan associats a la inexperiència que implica la temporalitat i, sobretot, als forts ritmes de treball. A aquesta situació cal afegir-hi la baixa formació sobre la feina a realitzar i a que els empresaris per tal de reduir costos rebaixen també les mesures de seguretat (en aquest sentit són constants les denúncies de les organitzacions sindicals per el no compliment de la *Llei de Prevenció de Riscos Laborals*).

Un altre element que considerem clau per a comprendre les noves realitats laborals que afecten al conjunt dels i les treballadors, especialment al col·lectiu de joves, són les dificultats per a la participació i l'acció col·lectiva amb la limitació i restricció de les possibilitats d'organització i d'articular una protesta. Aquesta dificultat s'ha de relacionar amb diversos fenòmens:

i) les transformacions estructurals en el mercat de treball i en l'organització del treball i els processos productius: a) la descentralització productiva que suposa unitats de producció més reduïdes, amb una menor concentració de treballadors; b) la segmentació del mercat de treball i de la classe treballadora, que implica una heterogeneïtzació de les ocupacions i les condicions de treball, i per tant realitats i interessos diferents; c) la rotació freqüent en diferents ocupacions per diverses empreses, o en una mateixa

empresa per la mobilitat geogràfica i la mobilitat funcional, que suposa dificultats per d'adaptació al lloc de treball i als companys de feina.

ii) els factors estructurals inherents a la temporalitat en l'ocupació: un relació laboral limitada en el temps dificulta conèixer i relacionar-se amb els companys, conèixer el funcionament intern de l'empresa i participar en els instruments de participació i representació (cal, per tant, delegar en treballadors fixes). La temporalitat assenta les bases materials per a generar comportaments de major submissió i subordinació respecte les decisions empresarials. Amplificat per el context d'atur i davant les possibilitats de no produir-se una renovació de contracte, en aquesta situació hom tendirà cap una actitud més dubitativa abans d'articular qualsevol acció que pugi ser entesa en tant que alteració de la disciplina empresarial (protestes, reivindicacions col·lectives...). És paradigmàtic, en aquesta línia, el cas de les ETT, on aquest tipus de treball temporal implica unes relacions laborals triangulars que suposen una dissociació dels drets i les obligacions patronals en la relació treballador/a en missió i empresa usuària, constituint-se la ETT com un instrument per a externalitzar les problemàtiques que es deriven del desenvolupament d'una activitat laboral en l'empresa usuària.

iii) l'estructura organitzativa i les estratègies de les pròpies organitzacions sindicals majoritàries, que no integren les noves realitats laborals en la seva política d'acció sindical (Miguélez, 1999; Lope i Alós, 1999) i tan sols ofereixen respostes sectorials a partir de la creació de Secretaries de Joves amb una incidència molt minsa.

Com a exemple per a visualitzar la dificultat de la participació dels col·lectius de població jove en les organitzacions sindicals tradicionals, presentem les dades d'afiliació a CCOO de Catalunya. L'escassa participació de joves en aquesta organització sindical, similar en el cas d'altres sindicats, tendeix a reduir-se.

Taula 6. Afiliats a les CCOO de Catalunya per grups d'edats (distribució percentual). 1992 i 1998.

%	1992	1998
Menys de 25	5,5	3,4
25-34	26,4	24,0
35-44	28,3	32,1
45-54	21,4	26,0
55-64	15,5	12,5
65 i més	2,9	2,0

Font: Elaboració pròpia a partir de CERES (1992 i 1998).

c) la insuficiència dels ingressos salarials:

La demanda empresarial de moderació salarial com a resposta a la recessió econòmica i com a requisit previ per a la recuperació de la inversió i la creació d'ocupació suposa que s'hagin associat a la contractació temporal unes retribucions salarials inferiors a les habituals en les ocupacions indefinides.

En aquest sentit, la insuficiència dels ingressos salarials tindria dues cares: per una banda la discriminació salarial que es produeix entre contractes indefinits i contractes temporals, i per l'altra, la insuficiència d'ingressos al llarg del temps per la duració limitada de la relació laboral en la temporalitat. També és evident en les relacions laborals temporals l'existència d'uns menors complements salarials i la impossibilitat d'acumular antiguitat (i els corresponents plus).

En relació al col·lectiu de joves, cal tenir present que existeix un Salari Mínim Interprofessional (SMI) per als joves menors de 18 anys, amb un nivell retributiu més reduït. En els contractes formatius o d'inserció, destinats als joves, s'establia com a retribució salarial determinats percentatges del SMI o del salari conveni, més reduïts en el cas dels menors de 18.

També cal referir-se, en relació a les ocupacions precàries, al frau empresarial que es realitza amb la no retribució de les hores extraordinàries en determinades branques del sector serveis (restauració i comerç).

Taula 7. Guany mitjà en milers de pessetes per treballador i any, per tipus de contracte, grups d'edat i sexe. Catalunya. 1995.

	Homes	Dones
16-20		
C. indefinit	-	-
C. temporal	822,2	693,0
20-29		
C. indefinit	2.453,6	1.965,0
C. temporal	1.497,4	1.209,0
30-39		
C. indefinit	3.493,5	2.479,5
C. temporal	1.936,2	1.463,2
40 i més		
C. indefinit	4.059,9	2.663,7
C. temporal	2.174,2	894,0

Font: Elaboració pròpia a partir de INE (1997).

Tenint present que el nivell de retribució determina en bona mesura el nivell de vida i la posició social dels i les assalariades, la inseguretat en el volum o en la garantia de duració de la retribució impedeix la planificació de futur en l'àmbit extra-laboral.

d) reducció de la protecció social.

Tot i que els sistemes de protecció social són un element de reducció de l'incertesa i la vulnerabilitat davant els riscos del treball i la vida (l'atur, la malaltia, la jubilació), en els últims anys estem assistint a una dinàmica generalitzada de reducció de les protecció social. En un context on la prestació per atur implica la prèvia mercantilització de la força de treball s'està produint una menor cobertura en les prestacions, ja que per una

banda, hi ha un increment de les prestacions assistencials i una reducció de les contributives, i per l'altra, una progressiva tendència a reduir-se en el nombre total de perceptors.

Amb el desenvolupament de la contractació temporal i a temps parcial es produeix l'exclusió d'aquests col·lectius dels avantatges de la protecció, en produir-se una discriminació indirecta per la necessitat de cobrir determinats períodes de temps per a accedir a les prestacions. Encara que formalment només existeixi una restricció, per exemple, de les prestacions d'atur per als contractes de formació, en la majoria de contractes eventuais és evident la dificultat d'acumular un any de cotització respecte els contractes indefinits.

A més, amb la progressiva ampliació de les causalitats de l'acomiadament es genera una situació on hi ha una desaparició, a la pràctica, de l'acomiadament improcedent i per tant una menor retribució en cas d'acomiadament.

Taula 8. Població aturada segons sigui perceptora o no de subsidi o prestació per atur (en milers) i distribució percentual. Catalunya. 1993-1997.

	Amb prestació	Sense prestació	% Amb prestació	% Sense prestació
1993	157,5	336,4	31,9	68,1
1994	151,4	400,9	27,4	72,6
1995	128,6	399	24,4	75,6
1996	105	398,5	20,9	79,1
1997	90	369	19,6	80,4

Font: Elaboració pròpia a partir de IEC (1998b).

Veiem doncs, com les diferents expressions de la precarietat laboral (incertesa respecte la continuïtat de la relació laboral, degradació de les condicions, insuficiència en la retribució salarial i reducció de la protecció social) conjugada amb les dinàmiques de temporalitat i la rotació laboral, tenen unes evidents conseqüències en el pla material, aquell que fa referència a les condicions immediates de vida. No són però les materials les úniques repercussions en la vida dels i les precàries. El debilitament en la capacitat de planificar la vida laboral, així com la dificultat per a estructurar una participació associativa que possibiliti l'acció col·lectiva emergiran amb força en tant que ruptures de la precarietat en les esferes simbòliques dels col·lectius afectats que, de retruc, afectaran a les condicions de vida a llarg termini. Les transformacions en els plans simbòlics no només s'erigeixen en tant que conjunturals influències en els valors dels i les precàries, sinó que tendiran a consolidar noves subjectivitats: la cultura del treball en la precarietat.

5.3 La construcció de joventut: amortidor del conflicte social?

A mode de desenllaç d'aquest apartat, podem dir que la precarietat laboral, l'atur i la inactivitat configuren un context caracteritzat principalment per la inexistència d'uns ingressos per a amplis col·lectius de joves, o bé per la insuficiència dels nivells retributius

i l'incertesa en la continuïtat de la seva percepció quan aquests existeixen. Aquest context, i la desvinculació de l'Estat vers aquests col·lectius, implica que es generin situacions de dependència econòmica respecte la família, i suposa l'absència de possibilitats d'emancipació i de planificació d'un projecte vital propi i autònom al marge de la família. Amb l'heteronomia es reforcen les relacions de poder, el patriarcat, en el marc familiar.

Aquesta realitat laboral suposa una tendència a la familiarització de la producció social de la força de treball jove. Ja sigui per les situacions d'atur o inactivitat on la familiarització és total (pràcticament no es reben prestacions o subsidis de l'estat), o per la precarietat laboral, on tot i tractar-se de força de treball mercantilitzada la retribució que es percep no permet el propi manteniment del treballador, és a dir, l'autonomia personal en els aspectes materials, i molt menys assumir la responsabilitat sobre persones dependents. La retribució en la precarietat equival a un salari subindividual.

Si tenim present el que ens recorda María Jesús Izquierdo, "*lo que el salario paga no es lo que se produce sino a quien lo produce, y paga para garantizar que se reproduzca*" (Izquierdo, 1998:329), no se'ns escapa que en un context on hi ha salaris subindividuals, quan s'ha arribat a una situació on tot i treballar en l'esfera mercantil no es garanteix la reproducció de la força de treball, la legitimitat i els pilars que sustenten l'organització societal trontollen, l'exigència democràtica de l'autonomia financera en els individus/ciutadans entra en crisi, i per tant també, entenem nosaltres, aquest model. La producció social de la vida haurà de realitzar-se en altres àmbits i estructurada per altres relacions socials: "*la solidaridad familiar hace compatible la irregularidad en la obtención de ingresos con la estabilidad social*" (Izquierdo, 1998:351).

Veiem com històricament es va construir *joventut* en base a les necessitats que es deriven del mode de producció i del règim d'acumulació de capital. En l'actual mode d'organització del treball i la producció, per una banda es genera excedent de treball, l'atur estructural, i per l'altra es necessita treball a baix cost, adaptable a les necessitats estructurals i conjunturals de les empreses i que no suposi un element de conflicte.

Construir a les persones en tant que *joves*, i un univers simbòlic *jove*, apareix com una solució òptima i socialment suportable. Ja no hi ha aturats, sinó estudiants inactius. La creixent precarització en les ocupacions suposa que s'allargui el manteniment d'aquestes persones per la família, i és precisament aquest coixí familiar el que permet que es pugui continuar en aquestes situacions laborals. El fet de viure com a *joves* aquestes experiències laborals, com a quelcom transitori, i la naturalització d'aquestes situacions per l'edat dels treballadors possibiliten el manteniment d'aquest procés, vivències que serien difícilment suportables si fossin viscudes des de una òptica, per exemple, de "treballador empobrit". En altres grups socials, bàsicament els homes adults, aquests tipus d'ocupacions i aquestes relacions entorn el treball no serien socialment sostenibles.

Quan en els darrers vint anys es produeix un endarreriment en l'accés al mercat de treball i al mercat matrimonial, quan es perpetuen les situacions de dependència financera respecte l'esfera familiar, el que s'està produint és un perllongament del període definit socialment com joventut, i per tant una ampliació de la població potencial per a cobrir aquestes demandes de perifèries laborals sense que perilli l'*status quo*.

Els problemes socials derivats de l'atur i la precarietat laboral es resolen en dues direccions: les dificultats per la manca de recursos es relativitzen per la dependència/ajuda familiar; la sostenibilitat simbòlica de les persones en la precarietat així com la sostenibilitat de la mateixa manca d'autonomia, per autodefinir-se com a joves. L'assumpció del constructe joventut per les persones en la precarietat és un element amortidor de les conseqüències socials d'aquestes dinàmiques, i per tant un amortidor del conflicte social.

6. "Cultura del treball" és la cultura del treball assalariat.

A partir d'ara, comencem a abordar aquells aspectes relacionats amb les disposicions simbòliques que s'estableixen al voltant del treball. Partint del mateix concepte de cultura del treball, repassem com s'han anat configurant històricament aquests imaginaris a l'entorn del treball, per tal de tractar en els següents capítols les transformacions en el valor-treball dels i les treballadores en la precarietat.

Entenem "cultura del treball" com aquell entramat de valors, creences, pautes de conducta, que sorgeixen i són conseqüència de la centralitat del treball assalariat en la vida dels persones, fenomen propi de les societats industrialitzades. Així precisarem la cultura del treball en tant que cultura del treball assalariat, ja que analíticament no volem reproduir les valoracions que socialment s'atribueixen a *treball*; valoracions que essent filles d'una lògica productivista dominant emmascaren altres relacions de treball (per exemple el treball domèstic).

Si bé el treball sempre ha estat present en la vida de les persones, no és fins la industrialització que esdevé una esfera separada en la vida quotidiana, una esfera separada i central -sovint centrífuga- que, conjuntament amb altres mecanismes públics de participació social (política, associativa) -que per tant també anirien lligats en certa manera al treball- configuren l'espai de les relacions socials no privades o domèstiques. L'esfera pública, la del treball assalariat, anirà per tant íntimament lligada a conceptes com el de participació pública, visibilitat o reconeixement social. Veiem com la significació del treball transcendeix els seus aspectes purament materials: les dimensions simbòliques associades al treball el converteixen en un element cultural central en la vida de les persones així per a la col·lectivitat.

"Por el trabajo remunerado (y mas particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una "profesión"), estamos insertos en una red de relaciones e intercambios en las que nos medimos con los otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia los mismos"
(Gorz, 1995:26)

Si aquesta esfera pública anteriorment podia estar estructurada pels afers polítics, els cultes religiosos, o inclús les activitats bèl·liques, (el treball es duia a terme en l'esfera privada) amb la mercantilització de la societat que va articulant un incipient capitalisme, el treball reforça la seva presència no només com a realitat material sinó com a element simbòlic imprescindible per a cohesionar i dotar de legitimitat les noves relacions socials mercantils. El treball serà, per la seva centralitat com a necessitat, el que dotarà de fins i objectius a la societat així com d'identitat i categorització als seus membres. Aquesta tendència s'accentuarà, si bé en qualsevol mode de producció la posició social de les persones i els grups s'estructura en relació a la seva posició respecte la propietat dels mitjans de producció, amb la posterior evolució del capitalisme: el treball com a estratificador social es reforçarà amb les societats meritocràtiques o de "professionals".

Així, si anteriorment la vida de les persones es concep com un conjunt de diverses activitats productives-reproductives destinades a cobrir les necessitats socials, a partir dels segles XVII i XVIII en les societats occidentals es comença a conceptualitzar el treball en tant que categoria única, singular, i vertebradora de societat. En paraules de Dominique Méda, “...la producción se convierte en el centro de la vida económica y social, y el trabajo, en el medio privilegiado a través del cual se expresa la sociedad” (Méda, 1995:295).

Totes aquestes conceptualitzacions culturals entorn del treball neixen per tal de legitimar unes transformacions que s'estan esdevenint en l'àmbit material, de la producció, i si bé pel que fa als sectors socials capitalistes aquesta cultura del treball pot ser entesa com a lema d'un estil de vida, com a principi filosòfic i moral rector de la seva activitat, per al sectors socials obrers la cultura del treball serà potenciada des de les classes dominants (Església, orfenats de l'Estat¹²) per tal d'enquadrar les persones en tant que força de treball necessària per a la gran transformació productiva requerida per el desenvolupament o l'acumulació capitalista de la revolució industrial.

El naixement i consolidació de l'estat de benestar s'articula a partir de la conjunció d'un pacte social entre capital i treball, i unes condicions socials que es deriven d'un règim d'acumulació capitalista de tall fordista (treball per tothom, regulat institucionalment, estable, classe obrera homogènia,...).

En aquests contextos, el treball passa a ser l'esquelet del consens social: culturalment és indiscutit per la quasi globalitat de la població i materialment és l'eix a través del qual es vehicula la solidaritat social: un sistema fiscal basat en les rendes del factor treball més que les del factor capital, un sistema de prestacions socials -sanitat, pensions, prestacions- com a contrapartida del treball o inclús com a salari indirecte. Com a conseqüència d'aquesta societat del treball, trobarem la consolidació de la ideologia o l'ètica del treball com a consens cultural dominant així com a principi rector de la vida de les persones:

“Lo propio de las sociedades del trabajo es que el trabajo está considerado a la vez en ellas como un deber moral, como una obligación social y como la vía hacia el éxito personal. La ideología del trabajo tiene como cierto: -que cuanto más trabaja cada uno, mejor se encuentra todo el mundo; -que los que trabajan poco o no trabajan causan un perjuicio a la sociedad y no merecen ser miembros de ella; -que quien trabaja bien triunfa socialmente y que quien no triunfa lleva en sí mismo la culpa de su fracaso” (Gorz, 1995:278)

La cultura del treball no esdevindrà hegemònica en les societats occidentals a partir d'evolucionar de manera lineal i com per fruit d'un determinisme social on només les “millors i més aptes cultures” aconseguïen quallar entre la població, sinó que la seva implementació serà un procés complex on hi intervindran els factors de classe, els sistemes culturals generals (la cultura del treball es veurà més ràpidament afiançada en societats productivistes com les protestants, que no pas en les catòliques), o inclús -seria l'explicació alternativa a la “culturalista”- depenent de la situació dels països en la divisió

¹² Veure, en l'interessant article de Marglin “Orígenes y funciones de la parcelación de tareas”, com el fet que la beneficiència anglesa proporcionï infants com a aprenents del nou sistema fabril soluciona en gran part la socialització per al treball assalariat que en aquell moment els adults no tenen.

internacional del treball. Per ser els més propers al nostre marc teòric, per creure'ls més explicatius dels processos d'implantació desigual que la cultura del treball ha tingut en les societats occidentals, ens referirem als factors de classe com a fils argumentals de la consolidació de la societat del treball.

6.1. La cultura capitalista del treball.

La industrialització no només va ser un procés social de transformació estructural, on els canvis productius se succeïen com per ordre d'una inherent eficàcia de l'economia, sinó que també va ser la consolidació d'una nova cultura del treball basada en la supremacia de la racionalitat econòmica, sorgida del sectors més innovadors de la burgesia, i que incentivà les transformacions econòmiques a partir de la premissa de l'acumulació. En paraules de Gorz, *“el capitalismo industrial no pudo tomar el vuelo hasta el momento en que la racionalidad económica se emancipó de todos los otros principios de racionalidad para someterlos a su dictadura”* (Gorz, 1995:33).

Amb els tradicionals patrons culturals del treball, que permetien per exemple que dins les classes dominants fos habitual l'estatus de “rendista”, no podia sustentar-se un sistema social basat en la conjunció de l'acumulació constant d'uns pocs i la fórmula “treball-consum” per a la majoria. La competitivitat empresarial fa que el mercat castigui l'empresari poc emprenedor: una cultura capitalista del treball (anti-rendista, per entendre'ns) esdevé una cultura de *supervivència en l'acumulació* de cara a l'empresari. Autors com Max Weber vinculen els inicis d'aquesta nova cultura del treball com una necessitat del capitalisme per a assegurar els seus objectius econòmics d'acumulació indefinida.

“És clar que el capitalisme implica l'aspiració del guany, però a un guany constantment renovat, a través d'una activitat continuada i racional, és la busca de la rendibilitat. I no podria pas ésser altrament; dins un sistema econòmic capitalista, qualsevol empresa atllada que no cerqués l'oportunitat d'aconseguir rendibilitat estaria condemnada a desaparèixer”. (Weber, 1998:9).

L'activitat “continuada i racional” de Weber requerirà com a instrument vehiculador una organització racional del treball i la producció, fill de la qual serà el treball industrial. Per a aquest autor l'ètica del treball és el fil conductor cultural del nous processos econòmics capitalistes:

“En efecto: aquella idea peculiar -tan corriente hoy en día y tan incomprensible en si misma- del deber profesional, de una obligación que debe sentir el individuo y siente de hecho ante el contenido de su actividad “profesional”, consista esta en lo que quiera -y dejando a un lado el que se la sienta naturalmente como pura utilización de la propia fuerza de trabajo o de mera posesión de bienes (“capital”)-, esa idea, decimos, es la mas característica de la “ética social” de la civilización capitalista, para la que posee, en cierto sentido, una significación constitutiva” (Weber, 1998:49) (el subratllat es nostre).

Veiem doncs com l'ètica del treball esdevé, per els sectors socials capitalistes, el substrat ideològic que legitimarà la seva pràctica productiva basada en el propi interès per l'acumulació, el fonament cultural que, més enllà del mateix desig d'acumular, dotarà de sentit a la seva quotidianitat i metasentit a les seves vides.

6.2 Cultura fordista del treball: la cultura "obrera".

Partim d'entendre la cultura obrera del treball com una subcultura de la cultura capitalista del treball. Eugenio del Rio, respecte a la cultura obrera diria que *"hemos de verla como una parte de la cultura occidental moderna. Hilando mas fino podríamos hablar de una subcultura obrera, que comparte con las subculturas de otras clases determinados elementos, como son el culto al trabajo y la mentalidad productivista, la adhesión a la idea occidental de democracia o el sentido de pertenencia nacional o solidaridad nacional"* (del Rio, 1997:106). Acceptant -matisadament- aquests pressupòsits com a vàlids per a punt de partida, ens referirem, per la naturalesa del nostre treball, sobretot al "culte al treball" i a la "mentalitat productivista" que l'autor atribueix com a constituents de la cultura obrera.

En primer lloc, per a entendre la cultura actual dels i les treballadores, no ens podem referir a aquests dos supòsits en tant que elements simplement "compartits" amb les altres classes socials. La cultura del treball de les classes treballadores no es pot explicar únicament per motivacions voluntaristes: en tot cas aquestes podran servir per a segments de la classe treballadora, però per a explicar "el culte i la mentalitat" haurem d'anar a buscar explicacions al voltant de la "necessitat" d'aquell que només té la seva força de treball com a mitjà per a garantir la seva supervivència inicial.

En segon lloc, per a entendre la implantació d'una cultura del treball inicialment aliena haurem d'analitzar els processos culturals que respecte el treball es produeixen en la industrialització:

Durant l'anomenada revolució industrial, els inicials intents dels capitalistes d'imposar una "organització racional del treball" a la població topa amb la resistència de qui culturalment encara no està constituït en tant que "treballador". Si bé l'ètica del treball està assumida per les classes dominants -com a mínim els seus sectors més dinàmics-, en les classes populars encara perdura la cultura tradicional de "guanyar allò suficient per a viure", i els intents d'augmentar productivitats a partir d'incentivar salarialment tenen la conseqüència de reduir el treball: amb els salaris més alts, simplement es treballarà menys per a poder seguir guanyant el que es guanyava abans. És paradigmàtica la següent afirmació, feta per un industrial a l'Anglaterra del segle XVIII, citada a Marglin (1977:80):

"Es un hecho muy conocido que la escasez hacia cierto punto alienta la industria y que el trabajador que puede satisfacer sus necesidades trabajando tres dias semanales, permanecerá ocioso y embriagado el resto de la semana. En los condados donde hay manufacturas, los pobres no trabajaran nunca más horas de las que necesitan para alimentarse y atender sus gastos semanales... Podemos decir sin temor, que una reducción de los salarios en las manufacturas

laneras sería una bendición y una ventaja para la nación y no perjudicaría a los pobres. De esta manera, podríamos defender nuestro comercio, sostener nuestras rentas y además reformar a la gente.”

Com il·lustraria l’afirmació de l’empresari anglès, la cultura del treball –entesa com aquella cultura referida a la venda del treball a un altre, i en un context de producció fabril, que incentivava el “culte al treball” i la “mentalitat productivista”- no s’assumí per mimetisme, sinó que el que s’assumí fou –per imposada- la necessitat de vendre la força de treball. Per altra banda, tal i com assenyalaria Marglin (1977) com a indicador d’existència d’una cultura “no-productivista” del treball, en la industrialització inicial són nombrosos aquells artesans que, podent treballar a la fàbrica, prefereixen mantenir l’autonomia en els ritmes de treball i el control de la pròpia producció malgrat els més alts guanys salarials de treballar en la fàbrica. No serà fins molt més tard, quan el capitalisme perfeccionarà els seus instruments per a imposar la dominació ideològica, i on s’establiran mecanismes per a reforçar la necessitat de venda de força de treball (amb l’extensió del consum, entre d’altres) que els sectors populars assumiran com a pròpia una cultura del treball. L’interès capitalista a impulsar aquesta ètica és evident:

“Cualquier fabricante sabe que es justamente la falta de consciencia de los trabajadores de países como Italia (a diferencia de Alemania, por ejemplo) uno de los obstáculos principales de su evolución capitalista, y aun de todo progreso económico real” (Weber, 1998:56).

Tots aquests processos constituents d’una cultura obrera del treball, que es veurien reflectits en expressions del pensament popular, en el “sentit comú”, i altres universos simbòlics que recollirien en gran part el que Weber anomenaria “ètica calvinista” (l’esforç en aquesta vida per a la recompensa en la vida posterior), i que centrarien el treball com a conferidor de sentit, s’aniran sistematitzant paral·lelament a l’expansió del capitalisme. A mesura que la forma salarial capitalista esdevé la predominant, el treball com a valor cultural rep l’impuls lògic a aquesta evolució.

El treball assalariat, en els contextos fordistes, esdevé el nus gordià de la nova societat que interrelacionarà l’organització del procés de treball, el consum, i les institucions socials. L’auge del capitalisme es podrà explicar per la conjunció entre les formes de producció en sèrie i les formes de consum de masses, conjunció que serà profundament explicativa de les transformacions d’existència del treball assalariat. (Aglietta, 1979).

La relació salarial fordista, per esdevenir-se en un context de transformacions tècniques i canvis de caràcter organitzatiu, aconsegueix uns increments en la productivitat i en els beneficis que repercutiran, si bé no de manera mecànica doncs hi influirà l’acció sindical, en considerables increments salarials. Per altra banda, el creixement de la producció farà necessaris mecanismes que potenciïn l’absorció d’aquests béns produïts, fet que serà facilitat per els alts salaris, essent el fordisme l’etapa que propicia el que s’anomenarà consumisme: l’expansió del consum de masses. En tercer lloc, en el context de la relació salarial fordista els salaris seran un element que es regularà col·lectivament, en negociacions on hi participarà l’estat, la patronal, i els sindicats.

Tots aquests processos, com veiem, tenen un element cultural en comú, sigui en forma de vector principal, sigui en forma de condició per a l’existència d’aquestes dinàmiques:

no és altre que la cultura del treball, que es reforçarà en tant que l'element clau del consens social.

La cultura obrera del treball consolidada en el fordisme, fortament influenciada doncs per els processos esmentats, es veurà travessada per diferents vectors, la naturalesa dels quals, si bé sovint contradictòria, contribuirà a dotar de cohesió a la classe treballadora. Aquests vectors de la cultura del treball, es referiran als aspectes ideològico-polítics, als aspectes de la participació concreta, i finalment a la quotidianitat o les formes de vida que diàriament cohesionen la cultura del treball de l'obrer fordista. Tots aquests elements, amb les profundes metamorfosis que sacsejaren el món del treball amb la reestructuració del capitalisme, generaran nous escenaris que, com "la crisi del treball", "els treballadors post-fordistes", etc, introduiran canvis substancials en la cultura obrera del treball, generant -i aquí rauria una de les nostres hipòtesis-, noves cultures obreres del treball, de les que destacarem, per la naturalesa de la nostra investigació, la cultura obrera del treball en la precarietat.

6.2.1 La vessant político-ideològica de la cultura del treball.

El primer d'aquests vectors seria el que es refereix a la vessant de caràcter més purament polític de la cultura del treball de l'obrer fordista, seria el treball com a valor ideològic unificador de realitats materials similars. En els contextos productius propis del fordisme, on tant la concentració numèrica d'obrers com la similitud dels processos de treball o de les condicions de treball, són elements de cohesió ideològica, tant en l'expressió política però també en les formes de vida, el treball s'erigeix com a element central d'una cultura obrera pròpia i diferenciada. Com afirmaria del Río, el treball fou -i encara és per a gran part de la classe treballadora- "*un eficaz sustanciador de un tipo moral, el trabajador, y suministró una dignidad (glorificación del trabajo en el pensamiento socialista, mito del trabajo como medio de realización y de expansión de personalidad, vinculación entre utopía socialista y trabajo: la nueva sociedad como triunfo del trabajo*" (Del Río, 1997:114).

Aquesta condició ideològica del treball serà, al nostre parer, una vessant de doble fil. Si per una banda és el fil conductor d'una certa subjectivitat antagonista a la capitalista, per altra banda el culte al treball no fa res més que esdevenir funcional a les ànsies integradores que, per part del capitalista, poden observar-se respecte la força de treball cap els objectius empresarials.

Difícilment podem parlar d'una cultura del treball absolutament homogènia per a tota la classe obrera fordista, doncs si bé el culte al treball es pot associar a una majoria, no és menys cert que determinats indicadors de conflictivitat -tant de tipus col·lectiu, com poden ser les vagues; tant individual, com pot ser l'absentisme laboral- ens posen en qüestió una *cultura cega del treball*. Ara bé, no deixa de ser paradigmàtic que inclús els elements més combatius de la classe obrera fordista, davant de conflictes amb la direcció, o bé amb l'estat, llueixin *orgullosos* els uniformes de treball amb el logo de l'empresa. Possiblement aquesta imatge, la del treballador-amb-el-logo-al-pit-enfrontat-a-la-direcció, sigui la que amb tota seguretat exerceixi de potent explicació -o com a mínim

descripció- gràfica dels contradictoris processos d'identificació amb l'empresa i de subjectivitat antagonista que configuren la cultura del treball de l'obrer fordista.

El moviment obrer del segle XX pot considerar-se fruit de la posició material de la classe treballadora respecte l'estructura social: l'explotació en el treball i l'opressió com a classe són factors que impulsen a determinats sectors de la classe obrera a emprendre actituds i a adscriure's a ideologies que tenen com a finalitat la transformació social en un sentit emancipatori i igualitarista (tingui expressions revolucionàries o reformistes), i a fer que, en un grau de major o menor intensitat, el conjunt de la classe treballadora assumeixi aquests postulats. Ara bé, és amb la cultura del treball fordista que aquestes situacions materials compartides es veuen cohesionades culturalment, generant el factor actiu que possibilita la voluntat d'intervenció social que el moviment obrer ha tingut al llarg del segle, no només en períodes especialment conflictius de la lluita de classes sinó en la construcció, en el context europeu, de l'estat de benestar.

Les idees *menors* -que no conformen una gran cosmovisió política de caràcter utòpic- del moviment obrer del segle, com poden ser la necessitat d'intervenció de l'estat per a orientar l'economia, per a la contenció de la iniciativa privada o per a garantir la protecció vers les injustícies del mercat (atur, jubilació, societat social), són les idees que conformen l'expressió política d'una determinada cultura obrera del treball.

La cultura del treball pròpia de la classe obrera fordista no només ens remetia -o remet, encara, per a alguns sectors- al valor-treball com a epicentre de cosmovisions polítiques i/o participatives, sinó que al representar el paper d'imaginari simbòlic conferidor de coherència de la vida diària d'aquesta classe, se'ns apareix la cultura del treball com a estructuradora de la quotidianitat.

Per a alguns autors, factors que poden anar des dels de caràcter estructural (com la ràpida industrialització, la forta demanda de treball, l'ocupació de per vida, els substancials augments salarials) fins a factors que tindrien més a veure amb la conjuntura política del moment (sindicats emergents amb marcada orientació de base i de classe, lluites laborals legitimades socialment per les lluites antifranyquistes), conformen un context -els dels anys 70 a l'estat espanyol- on *"cada una de estas experiencias reforzó el sentimiento de formar parte de una cultura del trabajo cohesionante, donde la organización colectiva era aceptada como una forma de vida en común"* (Petras, 1996:48).

Recollim el suggerent paràgraf d'aquest autor, que construeix, a partir de les històries de vida de treballadors entrevistats i de forma narrada, un tipus ideal de la biografia de l'obrer fordista de l'estat espanyol als anys 60-70:

"Los lazos sociales básicos de los padres de hoy se forjaron entre los amigos del barrio. Los barrios eran entidades homogéneas, pues la segregación de clase era la norma. Dentro de ellos, se daba una especie de "solidaridad espontánea". No sería pretencioso hablar de una "cultura de clase obrera", brindada por experiencias comunes y unas condiciones económicas compartidas.

La primera experiencia laboral brindaba un trampolín hacia la independencia personal y más tarde al empleo en fábricas más grandes. A finales de su

adolescència o a principis de su veintena, los padres de hoy entraban en la SEAT, la Olivetti...

La emergencia de una consciencia de clase se acompañaba del orgullo de formar parte de una empresa productiva moderna y del orgullo de ser un trabajador. El empleo en las grandes fábricas brindaba seguridad a largo plazo y un sentimiento de continuidad, un poder pensar en términos de futuro (...). La mayoría entablaban sus amistades de larga duración con sus compañeros de trabajo, compartiendo el almuerzo, un vaso de vino después de trabajar y alguna que otra visita familiar los fines de semana, especialmente si vivían en el mismo barrio. En el lugar de trabajo, los obreros desarrollaban un sentido de la solidaridad contra los esfuerzos del empresario por fomentar la competición. Los obreros individuales que tomaban la iniciativa de organizar sindicatos paralelos eran respetados y desplazaron gradualmente a los sindicatos verticales del régimen. las primeras huelgas que tuvieron lugar en las industrias principales condujeron a sustanciales aumentos de salario y, lo que es más importante, a una acrecentada autoconfianza de los trabajadores..." (Petras, 1996:49).

En aquest paràgraf, veiem doncs com s'interrelaciona una cultura quotidiana del treball (solidaritat de classe, vivència d'experiències comuns), amb una determinada cultura de la participació, fruit d'una determinada subjectivitat sorgida del treball assalariat.

Veurem, més endavant, com les múltiples subjectivitats sorgides de la fragmentació actual en el treball (les subjectivitats de la precarietat) s'estructuraran paral·leles a una vida quotidiana on el treball juga un paper, com a mínim, diferent pel que fa a la dotació de sentit, i on la participació es veurà afectada per aquestes transformacions.

6.2.2. La vessant de la participació: les organitzacions sindicals.

El segon vector a què ens referim, no consideraria únicament la cultura obrera com a generadora de cosmovisions socials sinó que observaria les pautes de participació social concretes que, en el marc dels mateixos centres de producció i amb pràctiques que transcendirien el radi dels mateixos nuclis de treball, la cultura política del treball ha generat: l'acció sindical.

Val a dir que la cultura participativa integrant de la cultura del treball de l'obrer fordista és, per excel·lència, aquell conjunt de pràctiques participatives que tenen lloc en el context del nucli productiu, que per les mateixes característiques del règim d'acumulació fordista així com per les estratègies tayloristes de control de la força de treball que s'hi esdevenen, serà la fàbrica industrial.

Ara bé, per la mateixa evolució dels instruments sindicals, paral·lela a la transformació dels mecanismes de regulació laboral i social, els sindicats tindran un radi d'acció superior al de la fàbrica si bé, en un principi, mantindran aquesta com a cèl·lula base de la seva acció. D'aquest espai és d'on els prové la legitimitat i la participació, donada la centralitat de la fàbrica en les societats fordistes ja esmentada anteriorment.

Hem de remarcar que no tota la participació de l'obrer fordista es reduí a la fàbrica, en els seus diferents nivells. A finals dels anys 70, a les acaballes del franquisme i durant el procés de transició, les associacions de veïnes i veïns passen a jugar un rol important en la cultura participativa dels treballadors. Si bé seran espacialment nuclis de socialització i acció política allunyats de la fàbrica, no es poden menysprear els vincles de les lluites obreres esdevingudes a les fàbriques amb el moviment de les AA.VV. Algun autor hi veurà uns nexos efectius, des del moment en què *“aumentaban los sueldos, también aumentaba la solidaridad obrera. Los barrios se volvieron importantes áreas de organización social. Las luchas para mejorar los equipamientos, llevaron a muchos obreros a trasladar su militancia de fábricas a las AA.VV y de padres de alumnos. Y viceversa: las luchas vecinales politizaron a los trabajadores, que llevaban el mensaje político a las fábricas. Las luchas en el lugar de trabajo y las vibrantes actividades vecinales se reforzaban las unas con las otras, creando un sentimiento de ciudadanía, una creencia en el progreso, y esperanza de cambios sociales reales”* (Petras, 1996:49).

La participació sindical

Alguns autors es referiran a l'acció sindical, o més genèricament al conflicte industrial, com a un procés que ha tendit, de manera interrelacionada, a desenvolupar-se en diferents nivells de l'estructura social (Alonso, 1997). Així, si en primer lloc podem trobar una acció sindical de caràcter més primari, de base, que es visualitza amb les accions i resistències concretes en el lloc de treball (“nivell del procés de treball”), s’ha de considerar també la faceta institucional de l'acció sindical, la que es refereix a la participació en les negociacions col·lectives, a la participació en estructures polítiques de decisió que l'empresa haurà estructurat en forma d'organismes representatius. Així mateix, es ressaltaria un tercer nivell -de naturalesa més convencionalment política-, que es materialitza en el moment que els sindicats juguen un paper d'actors en la política general, en els processos de concertació social, defensant uns interessos que en un primer moment podrien haver-se definit com de classe, però que de moment establim en tant que corporatius.

Sintèticament hem vinculat doncs aquella participació prototípica de l'obrer fordista -que entenem com a “acció sindical”- a un desenvolupament fortament influït per la centralitat de la fàbrica, i que es concreta en diferents plans: l'acció sindical de base en el mateix nucli productiu, l'acció institucional que juguen els sindicats en l'empresa (comitès d'empresa, seccions sindicals) i finalment l'acció sindical a nivell de política general. Aquests tres plans ja ens indiquen els elements de participació que conjuguarà l'acció sindical, i per tant ens expliquen els mecanismes participatius de la cultura política de l'obrer fordista: assemblees, vagues, sabotatges, referèndums, però també eleccions de representants, assumpcions de càrrecs, negociacions de convenis, i finalment manifestacions, etc; essent els diferents nivells de participació un conjunt heterogeni de pràctiques que, per altra banda, *“no se pueden situar a lo largo de una escala ordinal, que vaya de un nivel mínimo a un nivel máximo, de forma que la colocación en los distintos grados suponga que también se está implicado en los grados anteriores”* (Regalia, 1988:6), sinó que hi haurà pràctiques que, per obeir a distintes lògiques, no tindran perquè ser consecutives.

La participació, seguint a aquesta autora, no respon a unes lògiques deterministes, a una simple equació matemàtica entre la condició material de l'assalariat i un tipus d'acció sindical assumida, sinó que en tot cas es pot considerar el resultat d'una "correspondència entre la existència y la accesibilidad a espacios y ocasiones de implicación de los trabajadores, ofrecidas por el sindicato sobre la base de las propias estrategia organizativas, y el interés, la tendencia a encontrar soluciones a las propias necesidades" (Regalía, 1988:16-17), és a dir, que hi confluiran tant les pròpies subjectivitats dels treballadors (grau de satisfacció, ambient de referència) com l'oferta sindical de participació (estructuració d'espais de participació, estratègies sindicals).

En aquest sentit, l'autora estableix una tipologia de participacions resultants. Respecte la participació en la representació, diferencia la "participació per pertinença associativa", de caràcter directe o estructurant, de la "participació electoral en el sistema de representació", que obeeix a una lògica mediada. Lògiques que també es reproduïxen en el que l'autora denominarà participació en l'acció, on la forma directa es veurà concretada per la "participació en les mobilitzacions", i on la forma mediada respondrà la "participació en la política sindical". Aquest conjunt de pràctiques participatives, a banda d'oïr a la voluntat de consecució d'uns objectius reivindicatius concrets, tenen la vessant immediata de significar la participació en el sindicat. No només aconsegueixen una tasca estratègica per a la transformació de la correlació de forces amb l'altra part (capital) a curt termini, sinó que també tenen repercussions en la mateixa vida dels sindicats, sigui per contribuir al manteniment de les organitzacions i de les estructures de representació, sigui per contribuir a la legitimitat dels sindicats a través de l'acció i de la implicació en la presa de decisions (que també es podria entendre, tot plegat, com la voluntat de transformar la correlació de forces a llarg termini).

Així, en la cultura política de l'obrer fordista trobem que la participació no és només una acció encaminada a obtenir millores immediates o concessions de la contrapart, sinó que també s'encamina a la consolidació de les estructures sindicals que, com a classe, s'hauran dotat per a aproximar-se als seus fins. Per a uns serà una genèrica "defensa dels interessos dels treballadors", per a d'altres serà "l'autovalorització del proletariat i la superació de l'eix d'explotació capitalista treball / salari".

En la cultura política de l'obrer fordista, les estructures sindicals tendeixen a transcendir l'àmbit de la mateixa fàbrica¹³, constituint-se en organitzacions que aglutinaran federacions de sindicats, ja sigui per branques productives, o inclús obeint a criteris territorials. Aquesta superació del marc productiu particular jugarà un paper molt important en la vertebració d'una classe obrera, que ja no només es configurarà per la homogeneïtat a nivell material, sinó per una subjectivitat similar: *"les confederacions sindicals de classe han de globalitzar i harmonitzar situacions i demandes diferenciades sorgides dels diferents centres de treball, i han d'elaborar estratègies*

¹³ És una tendència general que extraiem de l'evolució històrica dels sindicats -que més endavant explicarem-, i si bé es poden destacar sindicats d'empresa de tipus corporatiu com a excepció de la regla, no els considerarem doncs no obeeixen ja a la classe obrera fordista -homogènia, etc- sinó que obeeixen a la posterior fragmentació de la força de treball, essent sovint una sortida corporativa "per dalt": sindicats de quadres, etc. Altra cosa seran els sindicats de classe que, per plantejament autònoms o per circumstàncies històriques, s'han mantingut al marge de la "tendència a la confederació" (per exemple, el COP a la comarca del Vallès Occidental).

homogeneïtzadores que serveixin per a defensar els treballadors com a classe" (Lope, 1990).

Amb aquests plantejaments se'ns generen interrogants al voltant de la naturalesa de la participació. Déiem que les formes de participació o d'acció sindical de l'obrer fordista han evolucionat en diferents plans (de base en l'empresa, institucional en l'empresa, política en la societat) de l'estructura social; però aquests són plans que inevitablement van lligats a l'univers de l'acció sindical, o bé són conseqüència de processos històrics que estableixen diferents formes d'acció, i que inclús promouen un tipus d'acció predominant? És, per exemple, la mateixa relació salarial fordista el nervi material que impulsa una determinada participació?

La resposta a aquests interrogants ens és necessària, doncs per tal de contemplar els previsibles canvis que, respecte la participació, s'observaran en els treballadors propis de contextos productius post-fordistes (temporals, precaris...), així com el seu caràcter, haurem d'analitzar altres factors que no siguin exclusivament les condicions materials dels nous segments de la classe obrera. D'aquesta manera, ens serà útil entendre la naturalesa del sindicat, així com la seva evolució a l'estat espanyol, per tal que més endavant poder emmarcar les percepcions i actituds que, respecte la participació i l'acció sindical, haurà generat una cultura del treball en la precarietat.

El sindicat o l'organització dels treballadors en el fordisme.

Són conegudes les divergències al voltant de la concepció de *sindicat*. Les característiques de la participació de l'obrer fordista no només responen a unes realitats materials que unívocament condueixen a "l'acció-sindical-en-tres-plans" que ens referiem anteriorment, sinó que les estratègies polítiques fruit de posicionaments ideològics, això són, els elements actius de la subjectivitat, han jugat un paper important en la configuració de la participació, incentivant-ne una forma o altra (directa/mediada, finalista/garantista, etc).

No és el mateix, evidentment, aquelles concepcions de sindicat en tant que subjecte polític de representació global i unificació simbòlica dels interessos de la classe obrera -en contraposició als del capital-, els sindicats, doncs, entesos com els dipositaris i alhora reproductors d'una "subjectivitat antagonista", que aquelles concepcions -segurament dominants tant en les cúpules sindicals com en gran part dels obrers centrals- dels sindicats en tant que instàncies negociadores del conflicte, els sindicats com a reguladors de l'acció sindical, "*contractualizando monetariamente los niveles de utilización cuantitativa y cualitativa de fuerza de trabajo y generando una nueva cultura sindical que utiliza su aparato burocrático para la provisión de servicios sociales, financieros y de ocio, formación profesional, intermediación técnica en la consecución, formalización y movilidad de los puestos de trabajo*" (Alonso, 1997:182), en definitiva, una visió més instrumental del sindicat.

Les diferents interpretacions respecte el fet sindical hauran potenciat una vessant o altre de l'acció sindical. Contradiant aquells plantejaments que presenten els tres plans de l'acció sindical com a interrelacionats i complementaris en un pla d'igualtat, la realitat de l'evolució històrica dels recents anys ens indica que a la pràctica s'han primat una vessant

de l'acció que premia la concertació social, sigui a nivell d'empresa, sigui a nivell general. Aquestes opcions de caràcter polític poden atribuir-se a estratègies sindicals, però ¿no és, com a mínim, plantejable, pensar que les mateixes condicions que generen l'aparició de l'obrer fordista són els desencadenants -no de manera determinista, no cal dir-ho- d'una determinada concepció del sindicalisme? Per entendre'ns, si concebem que la relació salarial fordista, les polítiques keynesianes, etc., són resultat o són la plasmació del pacte social capital-treball, no se'ns escapa que en l'acció sindical pròpia de la cultura del treball de l'obrer fordista pesaran les actuacions encaminades cap a la integració en el pacte d'aquest sindicalisme.

Entenem que els sindicats prenen les característiques amb que els coneixem actualment en els contextos de l'anomenat "desenvolupament keynesià", on la concertació o pacte social es formula a partir de la negociació global duta a terme entre els mateixos sindicats, les organitzacions patronals i l'estat, negociacions que regularan els processos econòmics així com els costos socials del creixement.

"La simbiosis keynesiano-fordista consistia así en un conjunto de mecanismos reguladores que se agruparon en torno a la gestión estatal de la fuerza de trabajo como mercancía particular, en cuanto que esta gestión proporcionaba elementos que siendo imprescindibles -en un determinado punto de desarrollo económico- para que se garantizasen las condiciones de producción y reproducción rentable de las mercancías, no podían ser satisfechas por los capitalistas individuales (...)" (Alonso, 1997:189).

Com afirmaria aquest autor, el pacte keynesià subministrà estabilitat, augmentant els salaris moderadament però per sota de la productivitat del treball, mentre que es renegociaven els efectes externs del mercat implementant els salaris indirectes via Estat. Aquest context històric, per força, situa els sindicats en una posició activa dins el pacte social. Per una banda aquests exigiran mesures de reordenació reproductiva a l'Estat (demandes de tipus social, redistributives) així com d'ordenació productiva als empresaris (les condicions laborals i salarials), però per l'altra banda no és menys perceptible la voluntat sindical d'assumpció dels grans projectes que, respecte el model productiu, tant l'estat com els empresaris voldran tirar endavant (reconversió industrial, procés d'integració econòmica, etc.).

El rerafons de les transformacions en el mercat de treball i en la regulació del treball, també tindrà doncs, com a element explicatiu aquesta assumpció per part de les organitzacions sindicals de la lògica i la racionalitat econòmica dominant, on l'enfoc per a les propostes sindicals no seran en base a uns canvis en la distribució social de la riquesa sinó en una millora en la gestió -i per tant de caràcter tècnic i no polític- del processos productius i de treball. Així, la nova regulació es justificarà per a possibilitar el creixement de l'ocupació a partir d'un creixement econòmic previ que permeti un increment del benefici empresarial i per tant esdevenint la inversió d'aquest benefici com a premissa per a la creació d'ocupació. *"La legitimidad (d'aquesta nova lògica sindical) tiene un significado preciso que consiste en que los procesos de transformación del mercado de trabajo no son resultado de una arbitraria imposición que beneficia a un grupo particular, sino que aparecen como determinantes objetivos a los que necesariamente hay que sujetarse"* (Bilbao, 1999:313). Per a les organitzacions sindicals cofirmants del pacte social *"la economía no fue (no és) percibida en términos de*

proceso capitalista de acumulación, como un proceso vinculado a una clase social, sino en términos de progreso económico nacional” (Bilbao, 1999:316)

L'assumpció de les lògiques mercantils per part dels sindicats també repercutirà en el foment d'un model determinat de participació.

Aquest model de sindicalisme entranyarà un concepte restrictiu de l'acció sindical i la participació: *“la instauración de la cooperación negociada supone la sustitución como sistema de acción sindical principal de la movilización de las masas por la negociación de los cuadros(...): la paz social se consagró mediante el reconocimiento estatal, tanto en el ámbito de la distribución como el de la producción, del papel regulador de las organizaciones obreras”* (Alonso, 1997:190). Seguint amb aquesta idea d'Alonso, quan l'acció sindical prima la desmobilització de masses i potencia el paper dels dirigents com a actors principals del conflicte, els instruments sindicals es debiliten com a agents de participació social i passen a desenvolupar un altre rol, que no només es caracteritzaria per fomentar la participació mediada, sinó per ser claus en la concertació social.

Paral·lelament a la disminució de la participació de l'obrer fordista en les qüestions de classe, trobem que quan aquestes “renegociacions globals” pròpies del sindicalisme estan essent substituïdes per el que alguns autors anomenarien “mesocorporatisme” (negociacions a nivell de planta o empresa) i “microcorporatisme” (defensa activa de les rendes diferencials de situació) (Alonso, 1997), es fomenta una participació directa de cert segment de treballadors, que seran els treballadors centrals amb nivells elevats de qualificació. Ja no podem doncs qualificar-ho com a participació de classe, sinó corporativa.

Per a concloure aquest capítol, ressaltarem que la cultura del treball fordista ha estat el mecanisme ideològic que ha cohesionat culturalment la societat salarial. Aquesta cultura de les classes assalariades, vertebrada per cosmovisions polítiques en base al treball i per una quotidianitat també vinculada a la interiorització d'una ètica del treball, es tradueix en models específics de participació -organitzacions sindicals- que s'han institucionalitzat com a les pautes d'intervenció de gran part de la població. En el moment que la configuració material de la societat salarial és subjecte de transformacions, les cultures que la legitimaven també es veuen atravesades pel canvi. Les noves cultures del treball obeeixen doncs a les transformacions del model productiu, i integraran models participatius que possiblement diferiran dels anteriors. Ara bé, són cultures filles d'una efectiva crisi del treball assalariat, o bé responen a canvis que no qüestionen la relació salarial en si?

7. La crisi del treball?

La reestructuració capitalista, les transformacions generades per a aquesta a nivell productiu, han influït de tal manera en el món del treball que han fet sorgir veus que ens remetent a la crisi d'aquest.

Així, al voltant de la "crisi del treball" s'ha generat importants debats teòrics en les ciències socials, discussions on s'hi han vist implicades diferents interpretacions dels fenòmens socials o escoles de pensament que podríem englobar en una difusa esquerra intel·lectual. En aquest ampli ventall, hi trobaríem des de posicions que ens remetent a la crisi del "treball-en-sí-mateix" i ens inciten a -per no quedar-nos més remei- prescindir del treball¹⁴ (Méda, 1998), a consideracions que sostenen que els processos de transformació actuals tenen més a veure amb una "crisi d'ocupació" (Bouffartigue, 1997; Recio, 1998) i que el treball és, per sobre de tot, inherent a la condició humana i en tot cas les estratègies socials s'han d'encaminar vers la preservació del treball, destil·lant-lo de les formes espúries sota de les quals ara és presentat (tesi defensada principalment per les escoles marxistes).

De cara a la nostra recerca, si bé és evident que no se'ns fa imprescindible enquadrar-nos en una o altra posició, sí que se'ns farà necessari perfilar el tipus de crisi a la qual ens estem referint doncs serà la naturalesa d'aquesta crisi la que vagi dibuixant, entre d'altres, el caràcter de les nostres hipòtesis. Aquest apartat pretén ser una síntesi del que s'ha anat exposant fins ara, i ens serveix de nexa per a abordar el pas d'una cultura del treball fordista a una cultura del treball en la precarietat.

Com a punt de partida, ens haurem de referir a les següents qüestions. Què fa que es problematitzi socialment els canvis en el treball? Què condueix als "experts" a debatre sobre l'estat del treball? Quines noves dinàmiques permeten parlar de crisi? Què està en crisi?

En primer lloc, entenem que si els debats entorn al treball i l'ocupació estan en l'ordre del dia en les "agendes" dels intel·lectuals així com les de les administracions és perquè referir-se al treball transcendeix la qüestió sociològica i esdevé qüestió social. Doncs, com assenyalaria Prieto, *"la cuestión social en un momento histórico dado será aquel problema que afecte a los cimientos mismos sobre los que se halla construido el orden social existente"* (Prieto, 1995). Així, com més endavant desgranarem, si històricament haurà estat a través del treball i de la ocupació com s'hauran anat bastint les nostres societats, els drets i els deures, les prerrogatives, les expectatives i els patrons culturals dominants; tot apunta que els canvis que s'esdevinguin en el món del treball o de l'ocupació esdevindran *qüestió social* doncs és al voltant i en base a aquest món on hi trobarem els fonaments bàsics a partir del qual s'ha construït i estructurat l'ordre social actual.

¹⁴ "...resulta cuanto menos curioso observar que, en lugar de tomar nota de este aumento de la productividad y de adecuar las estructuras sociales a las oportunidades que ofrece, nos empeñemos en conservar aquello que en los años setenta se denunció -con la fórmula: 'el trabajo significa perder la vida ganándosela'- como el colmo de la alienación". (Méda, 1998:16)

En segon lloc, i pel que fa als processos que ens remetent a la crisi, si bé els i les autores del debat parteixen de concepcions distintes del treball i de la societat i per tant ofereixen solucions divergents i sovint contraposades, si que podem albirar que és la conjunció d'una multiplicitat complexa de factors la que menarà a concloure als autors de la pertinència de parlar de crisi.

Recollirem la síntesi que efectua Recio (Recio, 1998) al establir cinc qüestions relacionades amb el terme "crisi del treball".

Així, defensat en tant que causalitat dels canvis en intensitats diferents, trobarem que la primera qüestió a considerar per a contextualitzar la crisi és la reparició de l'atur massiu a partir dels setanta i el seu enquistament en tant que atur estructural, com a primer element que presenta indicis per a parlar d'una crisi del treball, o com a mínim de l'ocupació. En els contextos de les societats de *capitalisme avançat* és destacable la tendència actual de creixement sense ocupació, indicatiu descoratjador d'aquelles tesis que recalaven en els augments de productivitat com a receptes per a reduir l'atur.

El segon indicador de la crisi del treball (tal i com aquest s'havia conceptualitzat fins ara ja fos per part de l'administració, amb unes polítiques socials d'acord amb la naturalesa tradicional de l'ocupació, ja fos per part de l'esquerra, amb unes respostes socials i sindicals, estructurades també a partir del treball estàndard) no és altre que el creixement d'un altre tipus d'ocupació, que vindria a ser una expressió *atípica* d'aquest treball estàndard i que tindria com a elements genèrics la precarietat i/o la inestabilitat.

Malgrat actualment es reflexioni en el sentit de concebre la precarietat com un conjunt de dinàmiques que desborden la mateixa temporalitat -com hem vist, no és només la temporalitat l'indicador de precarietat-, la destacarem com a rellevant doncs si que, quan trobem elements de temporalitat, és un clar indicatiu de precarietat.

Essent doncs la temporalitat prou reveladora de contextos precaris, la precarietat laboral escapa a la temporalitat com a configurador únic d'aquesta: és en tot cas un conjunt de situacions complexes que van des de les condicions legals en que es desenvolupa l'activitat laboral fins a condicions socials, com pot ser la pressió que l'atur exerceix a acceptar qualsevol feina a qualsevol preu.

La tercera qüestió que recolliria Recio pertinent per a abordar la crisi del treball és la pròpia crisi dels sindicats, tant en la seva vessant de pèrdua d'influència en la majoria de països del capitalisme central, com en la mateixa transformació (pèrdua) de la identitat sindical.

Els sindicats, com a mínim aquells reconeguts com a majoritaris i per tant cofirmants del pacte social, han estat durant el període fordista un dels principals instruments de consens. Durant aquesta època, i en els països centrals, han estat una eina bàsica per a "*canalitzar la elevada conflictivitat laboral existent, de una classe obrera homogenia y compacta, con una considerable consciencia de clase y cultura propia; y pactar las condiciones de producción y de venta de la fuerza de trabajo, en un contexto caracterizado por el pleno empleo*" (Fernández Duran, 1996:174).

A banda d'analitzar els canvis materials en l'estructura productiva com a explicació causal de la dificultat dels sindicats d'adaptar-se a les transformacions en el món del treball, seria sobretot pertinent preguntar-se per els canvis en la subjectivitat dels i les treballadores que les transformacions estructurals han propiciat. Així, si per exemple és clara la influència que té la disminució del proletariat industrial en la tendència a la baixa de les taxes de sindicalització ens haurem de preguntar com els processos fragmentadors de la classe treballadora, amb l'emergència d'una diversitat de subjectivitats, ha arribat a qüestionar els models participatius propis del fordisme.

És la incapacitat de crear un sindicalisme horitzontal que reculli tots els segments de la classe treballadora el que ha allunyat als sindicats de la població? (Bihr, 1991) És en si mateixa la creixent individualització de les relacions laborals o el fraccionament de la negociació col·lectiva l'explicació de la crisi sindical? Fins a quin punt la institucionalització, burocratització i moderació sindical han deslegitimant l'acció sindical -als ulls dels i les treballadores- en tant que paraxocs dels abusos empresarials? L'immediatisme de les reivindicacions sindicals ha abonat el terreny per a la desacreditació ideològica dels mateixos sindicats?

La manca de credibilitat dels sindicats pot comportar, a banda d'una conseqüent desmobilització, dues sortides participatives a destacar: la primera, conceptualitzada per autores com Regalia com a models de participació que abandonarien el "model bifront anterior de militant/acció de masses" (Regalia, 1988), i que podrien tenir expressions de caire més individualista; i la segona, l'aparició de moviments proletaris anticapitalistes fora de les estructures sindicals (Fernández Duran, 1996), com poden ser els comitès de base italians, les associacions de defensa dels treballadors del mateix país¹⁵ o els diferents conglomerats organitzatius que han generat a França les mobilitzacions de 1995, i sobretot de 1998 (comitès d'aturats de tipus AC!, de precaris, i inclús vagues salvatges de treballadors "fordistes"), però que en el cas de Catalunya o l'estat espanyol no existeixen de forma consolidada.

En tot cas, si bé les alternatives participatives són -ahora d'establir un model general- una incògnita, si que com a mínim podrem intuir la desvinculació de sectors que, al ser-los especialment difícil la materialització de la participació, s'allunyan de la condició de referents col·lectius de les reivindicacions sindicals. Aquests segments de la classe treballadora seran doncs doblement víctimes de la dualització de les relacions laborals: no únicament per una situació material desigual respecte altres segments, sinó que també per la tendència sindical de representar els interessos dels segments primaris de la classe treballadora: *"en cuanto más se asienta en los centros altamente productivos de la economía un microcorporatismo utilitarista, más se amplian también los sectores económicos que no se encuentran bajo el control de sindicatos de ningún tipo: trabajo inmigrante, a domicilio, subcontratado, precario, temporal,..."* (Alonso, 1997:183).

La quarta qüestió a destacar en la crisi del treball és, seguint a Recio, la mateixa crisi dels projectes de transformació social en un sentit igualitari que parteixen del treball.

¹⁵ Sense ser realitats extenses i que per tant només apuntem, existeixen a Itàlia -que coneguem, a la regió de Pàdua- algunes ADL (Associació de Defensa dels Treballadors), que a nivell provincial tenen centenars d'inscrits *"dentro de una forma de organización que apunta a la lucha y al mismo tiempo a construir puntos de referencia estable, la asistencia legal, etc."* (VV.AA, 1996:4), en tant que fórmula participativa basada en l'autoorganització dels treballadors/es en la precarietat.

L'aparició dels valors post-materialistes que recolliren les tesis d'Inglehart que, si bé són discutibles en tant que entendre-les com a elements normatius amb efectes de *tabula rasa* respecte els valors anteriors, si són interessants com a elements visualitzadors d'un canvi. La centralitat del treball com a generador de valors antagònics als dominants i per tant com a motor de moviments socials transformadors ha, com a mínim, trontollat.

En el fordisme el proletariat industrial esdevé el protagonista del canvi: la seva homogeneïtat, el seu pes qualitatiu i quantitatiu, la seva organització i articulació situaran les seves reivindicacions (sobretot entorn les condicions de treball i els drets socials) com a eix en el qual bascularà la cohesió social de les societats salarials pròpies del capitalisme keynesià-fordista (Prieto, 1995); també com a elements, a més, de contrapoder ja que "*en el curso de las luchas de los años sesenta y setenta, la abstracción del trabajo ha exacerbado sus dimensiones subjetivas y las ha empujado al terreno de la subversión*" (Negri i Guattari, 1996:122).

Si, com afirmàvem, l'aparició dels valors post-materialistes (ecologismes, feminismes, pacifismes, inclús d'alliberament nacional com el cas del nostre país...) signifiquen una escletxa -no necessàriament enfrontada, però sí sovint contradictòria- en el monopoli "obrerista" de la lluita social, en els nous contextos socials post-fordistes i amb les transformacions en el món del treball els projectes de canvi social en un sentit igualitarista que tenien com a gènesi el mateix àmbit productiu entren en crisi.

Com a elements interns del món laboral a l'hora d'analitzar el perquè ha disminuït el potencial reivindicatiu que per al treball i des del treball sorgeix, seria interessant considerar sobretot la segmentació del mercat laboral, però també la variació de les estructures jeràrquiques, els processos objectivadors del control de la força de treball, el desmembrament dels grans complexos industrials, etc., tots ells elements que han transformat el perfil del conflicte industrial. (Recio, 1989).

Un conjunt homogeni de treballadors (en condicions laborals, en qualificacions, en salaris) genera cohesió i possibilita el contrapoder col·lectiu. La fragmentació, l'heterogeneïtat i sobretot la individualització generen divisió i possibiliten submissió i/o sortides individualistes. En els casos de segments qualificats de treballadors, les estratègies individuals de millora poden tendir a revaloritzar-se, així com es pot tendir a la interiorització de la forma mercat com a model preeminent d'articulació social. En els casos dels segments perifèrics dels i les treballadores, les hipòtesis al voltant de les actituds cap a la reivindicació col·lectiva, o les estratègies individuals de millora de les condicions laborals encara s'han de contrastar.

Segons Prieto, si durant el capitalisme keynesià-fordista, en les societats salarials occidentals la cohesió social basculà a l'entorn de les condicions de treball, en el capitalisme de la flexibilitat la cohesió social es dirimirà al voltant de l'ocupació i les seves condicions d'existència. Ara bé, ens preguntem, hi ha la capacitat des de la condició material i subjectiva de la precarietat en incidir, no ja en les condicions de treball, sinó en les d'ocupació? Hi ha la capacitat d'articular col·lectivament, en el lloc de treball, una reivindicació entorn les condicions laborals? I d'articular socialment, des de la precarietat, un discurs global que qüestionï el model d'ocupació? Possiblement Prieto s'aproxima al considerar que les condicions de l'ocupació han de ser "debat social",

però, fins a quin punt hi ha socialment els mecanismes perquè els mateixos actors de la cara fosca de la crisi de l'ocupació aportin les seves experiències i solucions?

En un lloable estudi sobre l'ocupació i l'atur juvenil, Martín Criado extreu les següents conclusions d'un grup de discussió format per treballadors en la precarietat i sense qualificació de 16 a 18 anys:

"...la cualificación para obtener esta seguridad, para llegar a ser sujeto pleno en el futuro es precisamente la renuncia a ser sujeto en el presente: sujeto será quien se adapte al principio de realidad, quien renuncie a su deseo y se someta. De esta manera, la sumisión y la explotación se semantizan como positivas: como pasos necesarios en la cualificación para llegar a ser sujeto pleno, como doloroso rito de paso" (Martín Criado, 1997: 258-259).

Si entenem que el 90% de la contractació actual a l'estat espanyol és de caràcter temporal i presumiblement precària, si els exclosos de la societat salarial i aquells inclosos parcialment representen aproximadament el 50% de la població activa catalana (el 75% de la població de la població en edat de treballar si també hi incloem als i les *inactives*), no és d'estranyar que s'afebleixi el contrapoder en el treball, no és d'estranyar que la pressió de l'atur provoqui la submissió, no és d'estranyar que treballar signifiqui sovint interioritzar i naturalitzar la desigualtat, no és d'estranyar, en definitiva, que el treball assalariat com a generador (en ell i per a ell) de projectes transformadors de la societat s'hagi debilitat, difuminat o inclús exhaurit.

Finalment, la darrera crisi que faria parlar de crisi del treball seria crisi de la centralitat del treball en el sentit de pèrdua del paper central que la relació laboral havia adquirit en l'anomenada societat del treball, així com la pèrdua del valor central del treball en la vida de les persones.

"La crisis actual ha impulsado una mutación técnica de una amplitud y una rapidez sin precedentes: la revolución microelectrónica. Ésta tiene como efecto y como fin unas economías de trabajo rápidamente crecientes, tanto en la industria como en las administraciones y los servicios. En ellas están aseguradas unas producciones crecientes con unas cantidades de trabajo decrecientes. De lo que resulta que el proceso social de producción no tiene ya necesidad de que todo el mundo trabaje en él a tiempo completo. La ética del trabajo deviene impracticable y la sociedad del trabajo está en crisis" (Gorz, 1995:278)

Aquesta afirmació rotunda és prou suggerent, per la mateixa rotunditat (el dubte no és tant atractiu) i per provocadora acadèmicament -en el seu moment-. Al nostre parer, però, malgrat el risc de ser poc atractius -per incloure el dubte així com la prudència-, i a pesar de compartir algun axioma (producció creixent amb treball decreixent), no podem deixar-nos endur per l'entusiasme de Gorz. L'ètica del treball "deviene impracticable" per a qui no el té,... o potser no: l'adhesió al valor-treball de l'aturat pot ser més rotunda que la de qualsevol treballador fordista en actiu, precisament per idealitzar-lo. En tot cas, qui manté un treball satisfactori, qui veu la seva identitat estructurada per una professió, mantindrà probablement l'ètica del treball que perviu. No creiem que s'esdevingui en

l'actualitat una crisi generalitzada de la societat del treball, en tot cas hi haurà sectors que desplacin i relativitzin la centralitat productiva.

Considerem que la centralitat del treball ha quedat trastocada, i que el valor de la relació laboral s'ha transformat *-la crisi-*. Entenem, seguint a autors com Bouffartigue (1997), que és necessari en tot cas diferenciar els diferents registres del valor del treball per tal de precisar quines són les relacions socials que han entrat en crisi, i quins són els valors que encara no desapareixen malgrat els apologetes de la fi del treball. Per a l'autor francès, el treball genera en primer lloc el valor de l'intercanvi, el treball considerat doncs com un bé mercantil (*registre econòmic*). En segon lloc, trobaríem un *registre topològic*, que ens informaria del paper que juga el treball com a element central de la distribució social d'activitats i dels grups, i finalment se'ns presentaria el *registre simbòlic*, informador dels significats socials i dels sentits personals atribuïts al treball, accepció a la que en la present recerca se li haurà assignat la categoria "valor-treball".

És difícil sostenir "la crisi del treball" des del moment que considerem aquests tres registres. Ha finalitzat, per exemple, el valor que té el treball com a productor de mercaderies, i per tant, com a instrument per a quantificar l'intercanvi? Ha perdut el treball el seu rol d'estratificador social? Les respostes, que tendrien a la negació de les preguntes, ens indiquen que en tot cas el "registre" que ha trontollat és el de caràcter simbòlic, donat que les vessants materials del treball -creador de riquesa, estructurador social- si bé s'han transformat i tindran aplicacions concretes distintes a les anteriors, es mantenen a nivell genèric. Alguns autors, en canvi, parlaran de "crisi de la societat del treball" per considerar únicament la transformació dels factors simbòlics o subjectius:

"...se puede hablar de una crisis de la sociedad del trabajo en la medida que se acumulan indicios de que el trabajo remunerado formal ha perdido su calidad subjetiva de centro organizador de las actividades humanas, de la auto-estima y de las referencias sociales, así como de las orientaciones morales. (...) la calidad del trabajador se vuelve impropia para la fundamentación de la identidad -y así también para el enquadramiento sociológico uniforme de los intereses y de la consciencia de aquellos que son trabajadores" (Offe, 1989:7).

Les successives crisis del treball, o més precisament, les successives crisis d'aquell univers polític, social, cultural, que té com a gènesi el món del treball, és l'escenari on contextualitzar les transformacions valoratives que, respecte el treball, s'esdevé en els universos simbòlics de part de la joventut -o per part dels sectors socials immersos en dinàmiques de desocupació o semiocupació-.

A nivell global, se'ns fa difícil però afirmar la crisi general de la societat del treball en el sentit de fi del treball. És cert que el rol central de la categoria treball s'ha vist influït substancialment per els canvis productius engegats pel capitalisme, però la constatació que la societat actual encara està predominantment impulsada per la lògica capitalista de producció de mercaderies ens indica que el treball encara manté en seu rol central a nivell material. Hem de tenir en compte que s'han esdevingut múltiples transformacions que han reduït el que en termes marxians denominaríem capital variable (treball) en favor del capital constant (tecnologia, maquinària); hem de considerar que s'han donat processos que ens podrien fer afirmar el caràcter postindustrial del capitalisme en favor d'una societat de serveis; hem de valorar l'expansió -ara frenada per les polítiques neo-liberals-

de territoris socials desmercantilitzats (els públic-estatal, els de cooperació); però no hem de caure en la conclusió llaunera per provocadora de creure que tots aquests processos han negat el treball en la seva totalitat, no podem afirmar categòricament que totes aquestes dinàmiques han eliminat el treball abstracte de la tasca per la qual, per alguns autors, encara seria decisiu com a relació social, el treball en el seu paper creador de valors de canvi (Antunes, 1997).

Creure que, per l'anomenada revolució tecnològica, el treball ha perdut la seva tasca fonamental en la creació de valors de canvi, en la creació de mercaderies, és creure excessivament en una tecnologia que igualment ha estat creada per treball humà. Confondre una societat de serveis amb una societat del no treball o de l'oci, és emmascarar les relacions de classe de la societat (cert que uns gaudiran dels serveis, però igualment cert que altres els crearan amb el seu treball), així com emmascarar un treball que, si bé no se'l categoritza d'industrial per no produir béns, si que té, en la seva producció de serveis, moltes característiques que l'assimilarien als paradigmes tayloristes del treball. Quina diferència, per exemple, hi ha entre el treball en un fast-food amb el de la cadena de muntatge industrial?

Per altra banda, pensar que, a partir dels pactes socials tripartits, de la concertació social, l'Estat ha provocat una desmercantilització tal que ha apartat a part de la població de la necessitat d'acudir al treball com a font d'ingressos és pensar en termes impropis per a l'estat de benestar a l'espanyola, un estat social que, a nivell de despesa social per a res a assolit els nivells assistencialistes dels seus homòlegs europeus: la distribució de les rendes mínimes d'inserció, les prestacions per atur, etc, no són en el cas de l'estat espanyol incentius substancials que promoguin l'abandó de la recerca de treball per no necessitar-lo (altra cosa seria l'abandó per desànim); difícilment podrem parlar, en el cas espanyol, dels "efectes desincentivadors dels subsidis socials en l'oferta de treball". (Esping-Andersen, 1993).

Així, i per part nostra, aquesta vessant de la crisi del treball que defensarien Gorz i altres, no la compartim en la seva vessant de fi del treball, doncs el rol central del treball a nivell material es manté.

Com a conclusió, ens servirà l'afirmació que Bouffartigue (1997) aplica a la crisi del treball: "*las crisis contemporaneas del trabajo son, sobretudo, una crisis del trabajo asalariado y del fenómeno salarial*", en definitiva, una crisi de l'ocupació i una crisi d'aquelles concepcions i realitats que no només situaven el treball assalariat en l'epicentre de la vida econòmica, sinó central en la vida de les persones. Sempre s'ha volgut equiparar "treball" amb la forma assalariada. Si la relació salarial entra en crisi, està en crisi el treball?

Bouffartigue fa bé en recordar-nos la doble cara del treball assalariat: l'abstracte -el valor d'intercanvi- i la concreta -el valor d'ús-. Així mateix, pensem en tota l'amplia gamma de treball no assalariat que també detenta un valor d'ús imprescindible per a reproduir socialment la col·lectivitat (treball domèstic, cooperació). Les crisis de treball assalariat comporten per tant una crisi del treball assalariat com a valor, com a instrument simbòlic que confereix dignitat, utilitat social, reconeixement, sobretot per a la cada cop més gran població exclosa del treball assalariat (o inclosa precàriament). Ell treball, entès com a activitat genèrica, ni entra en crisi materialment, ni com a valor per a la majoria de la

població. Hi haurà segments de treballadors que, per la seva realitat material, si que veuran redimensionades algunes de les atribucions valoratives cap al treball assalariat. Sectors de la població que, per la manca o la mala qualitat de les seves ocupacions, difícilment podran vehicular o expressar les seves necessitats de participació social a través de l'activitat assalariada. Considerar que és l'activitat genèrica la conferidora de ciutadania i no el treball assalariat, podria ser una línia que resoldria moltes contradiccions, ja que apuntaria una via de cohesió social ideològica. Però mantenir com a element conferidor de ciutadania la mercantilització de les persones implicarà l'exclusió de col·lectius cada cop més importants dels instruments participatius, i per tant, del consens social. Si no es resol la desigual distribució de la riquesa, si la cohesió social no esdevé material, la cohesió ideològica és un bluf.

Així, les realitats de la precarietat laboral poden haver suposat una ruptura respecte el valor-treball d'alguns segments de precaris. La socialització en dinàmiques laborals basades en la temporalitat o la rotació poden haver afectat les concepcions temporals tradicionals, en el sentit d'un temps de treball assalariat i un temps de vida clarament demarcats. La degradació de les condicions de treball pròpies de les ocupacions precàries poden haver fet, per a determinats col·lectius de treballadors i treballadores, poc creïble una ètica del treball. Les mateixes actituds i predisposicions en el treball, així com les pautes de participació, poden haver-se vist alterades per tots aquests elements. La pregunta que se'ns apareix és la següent: en quina direcció i en quina intensitat s'hauran produït aquestes canvis? Fins a quin punt aquestes transformacions s'hauran consolidat en tant que una nova cultura del treball en la precarietat?

8. La cultura del treball en la precarietat.

La cultura del treball en la precarietat és l'imaginari simbòlic que, respecte el treball assalariat, confereix una coherència als discursos i pràctiques de les persones que treballen en la precarietat. Aquesta cultura, que integrarà una diversitat de subjectivitats fruit de la mateixa diversificació de la precarietat, es veurà plasmada tant en aquells espais de la quotidianitat on el treball veurà redefinida la seva significació social, així com en la mateixa esfera mercantil on les subjectivitats en la precarietat adoptaran unes actituds, predisposicions i resistències vers l'activitat laboral que diferiran de les actituds desenvolupades per la tradicional classe obrera fordista.

Estructurem aquest capítol en coherència amb el plantejament esmentat. En primer lloc, ens referim a les diferents dimensions del valor-treball en la vida dels i les precàries. Establim, a nivell analític, dos grans pols de subjectivitats en la precarietat. Les subjectivitats integrades ens remetent a aquells col·lectius de precaris que adopten comportaments i actituds respecte el treball assalariat propis d'una adhesió als valors dominants. En la línia de Bilbao, que afirmaria que el treballador precari, "*como individuo concreto que vive su experiencia en inmediata oposición al trabajador estable, (...) expresaría su resistencia a ser el sujeto pasivo de la precarización. De este modo, podría darse la paradoja que el trabajador socializado, producto del liberalismo, fuera a su vez el más liberal de los trabajadores*". (Bilbao, 1988: 127). Així, la subjectivitat integrada recolliria la voluntat de certs col·lectius precaris de superar individualment la seva situació. Per altra banda, trobem les subjectivitats precàries que relativitzen l'adhesió al treball per desenvolupar una forta instrumentalitat d'aquest, així com per no positivitzar l'individualisme que practiquen en el treball i que, en alguns casos, desenvolupen noves prioritats sobre els temps de vida. Aquests col·lectius, conformaran l'amalgama de subjectivitats que anomenem crítiques.

En ambdues subjectivitats trobarem canvis en la significació social del treball. Cal dir però que una reconceptualització intensa del significat social del treball recaurà en col·lectius determinats, les subjectivitats crítiques, que si bé no són majoritaris en els segments precaris de treballadores i treballadors, per contenir elements innovadors respecte la cultura del treball concentraran la nostra atenció:

"Si acceptem la idea, teòricament fonamentada, que s'està modificant el paper social del treball, hem d'amoïllar les estratègies d'investigació a l'estudi de processos de canvi. De poca cosa ens serveix, des d'aquesta perspectiva, investigar els valors majoritàriament compartits per una població, és evident que només aconseguiríem reflectir d'aquesta manera allò que té un caràcter constituït. L'atenció s'ha de centrar principalment en la detecció dels valors que afloren en sectors minoritaris però que ja configuren, en certa mesura els valors que demà seran majoritaris. (...) Per dir-ho d'alguna manera, filar més prim, captar quelcom tan imprecís, difús i complex com és la formulació de nous valors i la formació d'una nova subjectivitat" (Ibáñez, 1989: 37).

En segon lloc, ens detindrem a analitzar les subjectivitats precàries en el moment del treball, detenint-nos en les actituds que aquestes desenvolupen tant en el procés com en l'escena del treball. Per tal de contextualitzar els comportaments i les disposicions dels i

les precàries en el treball, tindrem en compte el tractament i les estratègies vers aquestes subjectivitats per part dels gestors de la força de treball.

Ambdós objectius, pensem, són el pas necessari per a comprendre posteriorment les ruptures de la precarietat respecte la participació.

8.1 El valor treball en la precarietat.

Valor-treball és un terme que pretén recollir conceptualment tot un imaginari normatiu propi de les societats del treball, i que els individus i els grups socials apliquen en diferents vessants de la seva vida. Respecte la classe assalariada, aquesta històricament ha adoptat de manera generalitzada el treball com a valor central del projecte de vida en aquells contextos que haurem denominat societats fordistes. Així, el treball en tant que eix d'identitat serà propi de *les cultures fordistes del treball*, esdevenint el fil conductor d'una ètica que travessarà transversalment àmbits com el dels imaginaris (ideològics, polítics, d'autorepresentació, de temporalitat psico-social), així com els de les pràctiques socials vinculades amb el treball assalariat (la participació).

Els canvis que la reestructuració capitalista ha engegat en el pla material han tingut efectes substancials en el pla cultural: han generat un seguit de transformacions simbòliques que, pel que fa a determinats sectors de la població, poden haver-se condensat en una nova subjectivitat respecte el treball, que nosaltres haurem anomenat subjectivitat(s) precària(es), constituents de la cultura en la precarietat.

“En el trabajo no sólo se producen bienes y servicios. También se produce subjetividad. El sujeto, pues, no sólo produce sino que también es producido, no sólo es productivo sino también producto. Las relaciones sociales de producción producen objetos pero también producen un obrero determinado con una subjetividad determinada por dichas relaciones de producción” (CAES, 1998:8)

L'heterogeneïtat de la ocupació actual, la diversitat que, respecte les mateixes àrees de precarietat, s'observa en el treball-assalariat, ens farà parlar de subjectivitats. El plural natural és: mentre que, en la relació salarial fordista, es promou la tendència a la homogeneïtzació de la classe treballadora, és inherent als nous models productius la diferenciació segmentada dels i les assalariades. Aquesta dinàmica, no serà aliena a les diferents subjectivitats sorgides en els models post-fordistes: en la mateixa precarietat, difícilment s'estructuraran uns referents valoratius compactes i homogenis:

“El trabajo, y la realidad salarial por si mismo, cada día parece mas limitado como elemento de generación de identidad homogénea y autónoma puesto que éste elemento está cada vez mas desarticulado socialmente y presenta situaciones que hacen muy difícil la propia solidaridad mecánica que surge por la homogeneidad de horizontes vitales comunes. (Alonso, 1997:212).

Els canvis en la significació social del treball i la transformació de la centralitat productiva en el projecte vital.

L'extensió de l'ètica capitalista del treball en els mateixos treballadors té efectes desiguals o diferents segons els segments en que s'insereixi cada treballador. Per exemple, pel que fa al treballador central, la percepció de la seva posició en tant que privilegiada pot fer que aquest pugui tenir tendència a l'adhesió als valors capitalistes doncs individualment l'han afavorit. És important doncs el pes que té la posició material del treballador per a entendre el procés d'integració en la cultura del treball. L'assumpció de la cultura del treball dominant per part del treballador central és lògica si entenem que aquestes posicions en el mercat de treball reporten allò que socialment s'ha determinat en tant que un benestar, posició que per tant justifica l'ètica assumida. Per a contextualitzar la cultura del treball dels i les treballadores perifèriques, les explicacions ja seran més complexes.

En la trajectòria metodològica de calibrar els efectius canvis en la significació del treball no podem oblidar que la pretensió d'establir tendències dominants pot comportar-nos l'emascarament dels matisos d'aquests canvis. En el cas del treball, que es caracteritza per ser "*consustancialment ambivalent, la probabilitat de trobar postures unívocues es torna encara més problemàtica*" (Ibáñez, 1989:30). Alguns autors adverteixen que la vivència i l'actitud cap el treball pot tenir, en una mateixa persona, expressions diferents per a moments diferents. En el nostre cas, però, valorem que a l'hora que no hi ha una tendència dominant en la "nova" significació social del treball dels sectors precaris, si que percebem uns denominadors comuns en les diferents trajectòries en la precarietat. Cada trajectòria comporta una subjectivitat específica, un corpus simbòlic més o menys coherent, i al mateix temps la recorre un substrat compartit. Les diferents expressions d'aquest substrat seran les que determinaran els comportaments vers la participació.

Les diferents subjectivitats en la precarietat operen en territoris laborals similars. Per tant, les mateixes condicions materials ja senten les bases perquè hi hagi uns substrats compartits. Ara bé, si les trajectòries personals conflueixen en punts similars (temporalitat contractual, rotació laboral, baixa retribució, etc.), els punts de partida seran desiguals: el que determinarà l'evolució dels itineraris laborals, i el que incidirà en la conformació d'un tipus de subjectivitat o altra seran els elements materials i simbòlics que acompanyen a les persones en funció de la classe social d'origen. D'aquesta manera, darrera la barra d'un fast-food es poden trobar dues persones que, coincidint temporalment en una mateixa situació laboral, disposin d'unes expectatives de mantenir o millorar la posició diferents en funció d'aspectes com el capital cultural (estudis, xarxa relacional familiar,...) i la posició socio-econòmica d'origen, elements que configuren el grau de protecció i la capacitat de control davant les situacions de precarietat.

Quan ens referíem anteriorment a les dimensions materials de la precarietat no havíem considerat les diferents posicions de partida dels precaris. En el moment del treball, els diferents col·lectius de treballadores i treballadors precaris conflueixen en una situació laboral similar. En uns contextos on la joventut treballadora s'insereix al mercat de treball amb uns paràmetres comuns, per a referir-nos a les característiques dels llocs de treball "juvenils" no és necessari aprofundir en les trajectòries de les persones, però en el moment de valorar els aspectes simbòlics dels i les precàries (vivències, expectatives,

racionalitzacions i valors) deturar-nos en els bagatges culturals i materials esdevindrà una tasca central. És en aquest moment que ens interessarà recuperar el fil argumental de les aportacions de Sanchís (1992) i Casal (1996, 1997).

És rellevant considerar l'existència dels diferents graus de protecció dels col·lectius precaris. Les actituds i comportaments en el moment del treball, així com les significacions i les expectatives que es generen al voltant del treball, això és, el valor-treball, es troben íntimament relacionats amb els graus de protecció dels i les precàries. Les relacions, però, no operen d'una manera determinista. Per exemple, trobem que col·lectius de precaris amb nivells elevats de protecció poden conformar, per una banda, aquelles subjectivitats integrades associades a altes expectatives en el treball (futur laboral, carrera professional en un àmbit diferent que a la seva posició precària actual). Aquest seria el cas d'un nombre important d'estudiants universitaris que treballen transitòriament en la precarietat -o que com a mínim, la conceben com a transitòria. Però per altra banda també trobem precaris protegits que ressituen la centralitat del treball en el seu projecte vital, havent "après", a partir de la precarietat, a relativitzar el temps i el pes simbòlic de treball assalariat i potenciar paral·lelament els temps de vida o d'activitats que no passen per la salarització del treball. En el cas dels col·lectius desprotegits, amb el nexa comú d'una major subjecció al treball com a necessitat material, també s'hi poden desenvolupar diferents subjectivitats. Unes, de caràcter integrat on es primen les estratègies individualistes de superació de la precarietat i on s'assumeixen acríticament les determinacions del procés de treball. Les altres, de caràcter crític, que si bé s'expressaran en altres termes que "els crítics protegits", tendiran a no positivitzar igualment l'individualisme que practiquen en el treball i a oferir resistències en el moment del treball. En les subjectivitats crítiques desprotegides, però, gran part del temps es destinarà al treball assalariat i no se n'albiraran tan nítidament alternatives.

En tot cas, i malgrat que cada subjectivitat expressi concretament els bagatges materials i simbòlics que les han generat, existeixen uns comuns denominadors de les subjectivitats en la precarietat que responen tant al context social en què aquestes subjectivitats s'han desenvolupat, com al context laboral on conflueixen. Aquests comuns denominadors seran els que expressaran les tendències de canvi generals de les persones que treballen en la precarietat respecte el significat que atorguen al treball. Dels eixos compartits que estructurin l'actitud respecte el treball assalariat en destaquem aquells que fan referència a les estratègies que s'adopten en el treball (individualisme) així com el caràcter de la mateixa significació del treball (instrumentalitat). A més, recollim una altra característica compartida per les subjectivitats precàries, com seran les transformacions generades pel treball precari en l'estructuració dels temps, ruptures temporals que seran naturalitzades desigualment.

L'individualisme.

L'individualisme com a substrat ètic dels comportaments i actituds precàries en el treball és un element que recorre de fons les diferents subjectivitats en la precarietat. Tant en la vessant de ruptura de la cooperació en el treball, com en aquells aspectes que condicionaran la participació, l'estratègia individual tendeix a primar per sobre l'opció col·lectiva. Il·lustrant el primer sentit, un missatger es refereix a que "...*curras con la moto, estas al aire libre, a tu olla y sin que nadie te agobie...*" (8) com a elements

positius de la seva feina. En aquest cas l'individualisme pot esdevenir una sortida al control empresarial, però també a la pressió ambiental que pot exercir una plantilla on els treballadors precaris competeixen en els ritmes de treball, havent integrat l'individualisme com a opció per a reforçar la possibilitat de mantenir la feina: "... *si que en C. (empresa de distribució de material d'hosteleria, on l'entrevistat hi treballava a través d'ETT) havia un poquito de movidilla, a ver quién terminaba antes las piezas, que al final decías, joder,...ya vale,...pero hacías tu igual?*". (12). Aquests dos exemples il·lustren les diferents intencions de l'aplicació de l'estratègia individualista. Per una banda, és clara la motivació de les subjectivitats integrades per a actuar segons aquest principi (possibilitat de recompensa individual, utilitarisme), i per l'altra, l'ús de l'individualisme en les subjectivitats crítiques esdevé una defensa -més aviat evasió- en un entorn laboral hostil.

En el segon sentit, l'experiència d'un teleoperador a temps parcial és significativa: "*la gent té la consciència que clar, intenten fer el seu sou i no els hi treguis ni un duro del sou... una vaga suposa perdre calés, no fer aquestes hores... lo que no entenen és que tot això pot portar a que al final acabin cobrant més, o que millorin les condicions... és molt difícil lluitar contra els diners*" (9). En aquest cas, les estratègies individualistes repercutiran en la dificultat d'una acció col·lectiva de defensa dels drets laborals.

El marc laboral que propicia aquests comportaments és aquell que es basa precisament en la diversificació de les condicions de treball de les plantilles, així com en les estratègies de flexibilitat laboral. La sociabilitat permanent que pot suposar un lloc de treball estable i amb condicions homogènies, es veu truncada per dinàmiques com la segmentació, la temporalitat o la rotació. En aquest sentit, la precarietat es configura com la ruptura efectiva de les possibilitats d'agregació. El lloc de treball com a espai de relació interpersonal es converteix en un lloc de pas que dificulta l'establiment de vinculacions col·lectives.

Com hem anat desgranant en capítols anteriors, en els escenaris fordistes, tant per el context històric com per la mateixa estructura productiva i organitzativa en la que es desenvolupa l'activitat laboral, s'articula un tipus de participació i vinculació social dels assalariats basada en el treball i l'acció col·lectiva. Aquesta participació social tenia com a substrat simbòlic, ideològic, una concepció de la relació salarial com a relació d'exploració capitalista, i que per tant possibilitava una identificació col·lectiva, una comunió d'interessos en tant que "treballadors" per oposició a una altra classe social, amb valors i interessos oposats.

Amb les diferents dimensions de la crisi del treball que apunta Recio (1998), es pretén assenyalar una transformació en aquests contextos, que aniran molt més enllà de la mera crisi material. Amb la crisi del treball com a eix dels projectes d'emancipació social, desapareixen o, com a mínim es dilueixen, aquelles opcions ideològiques que associaven la negativitat de les relacions laborals a una relació d'exploració. Amb la desaparició de la consciència d'aquesta causalitat, s'obren les portes a noves pràctiques i discursos que, escapant a allò col·lectiu, es basaran en la individualitat. Hem d'entendre en les recents orientacions de la regulació laboral i en les estratègies empresarials una intencionalitat de reforçar la posició del capital i de desestructurar el moviment obrer com a actor polític: "*la posibilidad social del capitalismo está vinculada al hecho de que la fuerza de trabajo no devenga clase obrera, sujeto social antagónico, sino individuos*" (Bilbao, 1995:11).

Així, les dinàmiques de segmentació laboral i de fragmentació social, suposen una desestructuració de les formes de presentació identitàries de caràcter col·lectiu, tant per les mateixes pressions o condicionants de les situacions que es generen, com per l'estratègia d'adaptació individual al nou context que adoptaran els treballadors: *"el discurso desestructurado (aquell que té el seu origen en la subjectivitat individualista) desmiente una de las premisas teóricas de las tesis de la conciencia, a saber, que la percepción de la propia situación conduce a formulaciones comunes en cuanto que esta situación es común (...). El que uno pueda percibir su situación en términos de marginalidad, de explotación no permite concluir en una formulación que le aproxime a sus iguales"* (Bilbao, 1995:82).

Així, veiem que tot i una valoració negativa de la situació laboral, les respostes i les estratègies vers el nou marc descansen en una projecció d'interessos en termes individuals. La competència i l'utilitarisme com a estructuradors de les relacions en el procés de treball, i inclús, com principis d'organització social, impliquen una disolució d'allò col·lectiu en tant que substrat ètic.

"Una sociedad compuesta por individuos es una sociedad sin oposiciones, lo que no significa una sociedad percibida en términos positivos. Es una sociedad integrada por consenso, lo que a su vez es compatible con la valoración negativa de sus relaciones laborales. El factor de esa integración no es, pues, de naturaleza material, sino ideológica. Es un consenso basado en la aceptación de lo que cada cada uno es y la estructura social que lo cobija, como producto inevitable" (Bilbao, 1995:87).

En relació a la participació, que l'individualisme hagi quallat en tant que eix vertebrador del valor-treball, ens remetrà a la transformació de les pautes participatives, veient-se aquestes fortament influenciades per una exaltació a la individualitat en detriment d'un tipus de participació col·lectiva. Si en el fordisme el contracte social era de caràcter col·lectiu (pacte capital-treball), en els escenaris postfordistes es primarà un contracte individual amb la societat. El fet que es mantingui l'eix d'explotació capitalista treball-salari, conjugat amb la substitució dels contrapoders basats en la col·lectivitat per la suposada capacitat d'influència individual, serà el marc social que exclourà gran part dels col·lectius precaris de la possibilitat d'intervenció i participació social.

Les diferents formes amb que es materialitza l'individualisme ens farà parlar en alguns casos de la consolidació d'una ideologia de caràcter individualista en determinats sectors de precaris, mentre que en d'altres en tot cas s'esdevindran comportaments individualitzats per la pressió exterior. En les subjectivitats integrades, l'individualisme s'interioritza en tant que disposició natural de *ser* en el treball, essent un valor positivitzat per no comportar els costos associats a les pràctiques col·lectives. (Encara que, en contextos com els actuals, els "costos" poden ser aplicats igualment: *"está demostrado que quan s'han fet mobilitzacions, els que han pensat que pel fet de no fer vaga, se'ls valoraria millor, han caigut igualment en la reestructuració de plantilla"* (9)). En canvi, per part de les subjectivitats crítiques es viurà el procés en tant que una individualització no desitjada del comportament. S'adopta l'individualisme pel principi de realitat, per una adaptació als contextos restrictius, però en el moment en què les circumstàncies ho permeten es tendeix cap a altres pràctiques, tant pel que fa a la relació

de treball amb els altres companys, com per les estratègies de millora de les condicions de treball: “...l'únic que pot aportar-te algo és el companyerisme, perquè normalment amb els grups que treballes tens contacte amb aquestes persones, i està bé treballar amb aquest aspecte” (11).

Per la migradesa dels conflictes oberts que es produeixen en els centres productius que concentren la precarietat, veiem que les estratègies col·lectives en els llocs de treball són minoritàries, o es desenvolupen en tot cas en un sentit de cooperació entre els i les treballadores -en un sentit no reivindicatiu-, en aquelles empreses on les condicions laborals ho faciliten: “si a algú li demanen que faci dues hores més i no les pot fer, doncs les faria jo. Fer un curro de solidaritat amb els companys en cas de desesperació” (3).

La instrumentalitat del treball.

“Valores la feina perquè et dona els diners que necessites” (3)

El segon dels eixos que recorren la transformació del significat del treball per als i les treballadores en la precarietat serà l'agudització de les vinculacions instrumentals al treball assalariat. La pèrdua del sentit del treball en tant que substrat ètic que regula la participació de les persones a la societat, dinàmica que es constitueix dialècticament com a relació i conseqüència de la degradació de les condicions de treball, ens remetria en un primer moment a una desaparició de la centralitat del treball assalariat en els treballadors en la precarietat, com a vector de les expectatives o projectes vitals. Veiem però que en els discursos produïts per diferents col·lectius de precaris aquesta centralitat es manté. Tanmateix, la seva perpetuació obeeix a uns altres motius que ens informen de la seva efectiva transformació o, en tot cas, de la seva relativització. L'element transversal a aquest manteniment en ambdues subjectivitats (integrades/crítiques) serà precisament la vinculació instrumental al treball, si bé en unes serà més acusada que en les altres.

La presència simbòlica del treball assalariat no desapareix en la cultura de la precarietat. Aquesta presència es manté tot i que la intensitat del treball com a valor-força, com a principi simbòlic que donava sentit de realitat, es desplaça. Inclús en aquells grups que rebutgen les formes que el treball pren actualment, fruit de la mateixa degradació en les ocupacions precàries, la relativització del valor-treball es canalitza qüestionant la centralitat productiva (el treball assalariat com a realitat total), però -possiblement per la manca d'alternatives-, l'objectiu passa per desplaçar la centralitat però no per erradicar la realitat del treball productiu.

“Para la mayoría de la gente joven ya no es algo con cual se puedan identificar. Su precariedad y su fugaz rotación quitan cualquier valor al aprendizaje y a un saber-poder que antes estaba ligado al oficio y al puesto de trabajo. Desaparece con esto también su carácter de agregación y por tanto de socialización y de relación personal. El trabajo ya no se puede juzgar como un valor ético: es la necesidad del dinero la que hace del trabajo un bien deseado” (Etcétera, 1999:5)

La instrumentalitat amb que s'encara la vivència del treball assalariat ens remet a una centralitat productiva de tipus no moral, més lligada a la preeminència del treball assalariat com a font d'ingressos que no a una preeminència ètica de l'activitat. No és però una ruptura total, sinó que paral·lela a la utilització instrumental del treball apareixen també motivacions que van més enllà de la pura instrumentalitat. El manteniment de certes motivacions extra-salarials obeeix a què, malgrat els considerables elements de canvi, els col·lectius que per la seva socialització en la precarietat podrien veure reduïdes la seva ètica del treball viuen encara els efectes de la ideologia dominant de la societat del treball. Com afirmarà Gorz: "...el trabajo socialmente remunerado y determinado es -incluso para aquellas y aquellos que lo buscan, se preparan para él o carecen de él- el factor, con mucho, más importante de socialización". (Gorz, 1995:26).

De l'afirmació de Gorz extraiem la que podria ser la paradoxal cultura del treball de persones que no disposen d'una posició en el mercat laboral precisament favorable: els i les aturades. Malgrat tot, el fet d'haver estat socialitzats en una societat del treball fa que l'adhesió al valor-treball pugui ésser remarcable. S'afirmarà: és la necessitat del salari el que impulsa a l'aturat a desitjar treball. Però, per què en casos on l'aturat rep subsidis, desitja encara la inserció en el mercat laboral, desitja encara una ocupació? Doncs perquè el treball assalariat no és només un mecanisme de distribució de la riquesa, sinó font d'identitat, de relació social. Dins dels treballadors perifèrics, on per la forta rotació les experiències laborals seran una combinació de treball i atur, hi pot haver igualment una disparitat de tendències respecte la adhesió a la cultura del treball: si bé pot crear rebuig en alguns sectors, no és desestimable que per exemple la manca de treball i el malestar que aquesta manca comporta (per la falta de recursos, per el desdibuixament de la identitat social com a treballador) tingui com a conseqüències la revalorització simbòlica del treball. Un mercat de treball precaritzat pot fomentar, també, que en alguns col·lectius s'expressi contradictòriament una rellevant subjecció al treball com a estratègia individualista per a sortir de la precarietat, però amb matisos crítics doncs no serà una ètica desitjada:

"No tots els meus objectius passen pel treball, però el treball és una part important, desgraciadament el treball absorbeix moltes hores del dia,...i el que has de fer és que individualment trobis algo que t'agradi. Per això fa falta experiència, i ganes, per no estar 8 hores putejat... el treball són 8 hores al dia, 5 dies la setmana, i has de buscar algo que et vingui de gust. Has d'entendre que has de saber guanyar-te la vida... també has de saber no estancar-te, treballar en un lloc sempre, t'avorreixes,... has de saber marxar dels llocs, arriscar-te i mirar coses que et gratifiquin més" (14).

Trobem per altra banda que un dels elements que contribueixen a preservar un sentit ètic del treball en les subjectivitats precàries, inclús entrant en contradicció amb la seva materialitat, és el pes del valor-treball, propi o bé de la mateixa cultura obrera, o bé de la institucionalització del treball com a "participació ciutadana". Si bé les ocupacions poden semblar escasses, no ho són les valoracions dominants sobre el treball en tant que element central de la vida de les persones: "jo sempre he currat, des dels 11 anys, amb 20, 30... no sé quants curros... en un principi perquè m'ha fet falta però també perquè també ha fet falta a casa meva, i perquè sempre m'han fotut el rollo que el necessitaràs, que no et pots quedar sense feina... i no per res, sinó perquè no et pots quedar sense feina... i llavors això ho vas interioritzant i arriba un moment en que costa molt deslliurarte'n" (2).

Donades les condicions de treball dels i les precàries, l'ètica del treball present apareix com un contrasentit. Els fonaments ètics de la centralitat productiva, però, no desapareixen del tot doncs es projectaran en el futur. Per viure's la precarietat com un possible estadi circumstancial, transitori, el treball actual és despulpat de valor, i es trasllada la satisfacció en el treball cap a l'esdevenidor:

"Yo no voy a currar engañao, voy a currar sabiendo que esto es un curro, porque ahora soy joven y tengo que trabajar de algo y tengo que ganar dinero, pero mira." (8)

"Jo vull treballar en algo que m'agrada molt i que em donarà de menjar... i és el meu objectiu... però clar el curro que tinc ara no" (2). Qui parla així no és un "aprenent" de 16 anys, és un home de 26 anys.

"...a nivell d'altres feines en el mateix àmbit (el telemarketing) totes les feines són iguals, jo no he entrat en aquesta feina perquè m'agradi, he entrat per necessitat. Hem veig fent alguna feina que m'agradi i que tingui unes millors condicions laborals, amb una pasta amb la que es pugui viure i que les relacions humanes funcionin tal i com han de funcionar normalment" (9).

La qüestió central en la projecció de la centralitat productiva és ¿fins a quin punt es podrà mantenir en suspensió l'ètica del treball? Quines conseqüències pot tenir la no correspondència del futur amb les expectatives? Són veritablement unes expectatives, o és un pretext per a sostenir la situació de precarietat?

En tant que l'ètica del treball es projecta al futur, possiblement per a importants col·lectius de precaris serà una ètica truncada per el caràcter estructural de certs tipus d'ocupacions. És possible que part dels i les precàries d'avui ho deixin de ser demà per a donar pas a noves fornades de precaris. Ara bé, sectors importants romandran en el cercle viciós de la precarietat. S'haurà de veure com, en aquests casos, una frustració que en l'actualitat es relativitza per el constructe joventut, podrà ser resolta i, el que ens interessa de manera central, en quina direcció (¿derrotisme, exclusió social, acció col·lectiva?).

En les subjectivitats no integrades, aquelles motivacions extra-salarials cap al treball no s'expressen a través d'actituds voluntaristes vers el treball sinó com a imperatius ètics exteriors: *"Valoro la feina, com a feina de subsistència, perquè necessito els calés i haig de fer algo,...però només com això"* (2). Veiem com en primer lloc apareix la motivació salarial, només secundàriament se'ns mostra l' *"haig-de-fer-algo"* com a expressió de l'imperatiu exterior a què ens referim. En altres casos, s'afebleix l'ètica del treball doncs el recurs a la projecció a un futur es debilita per la intuïció que no s'arribarà, per exemple, a situacions laborals com les de les generacions de treballadors anteriors: *"...mai arribarem a una situació laboral com les dels nostres vells. Tu has de pensar en la pena que està estudiant per allà, i no dona..."* (5). Referint-se a l'estatus laboral dels seus pares, un precari assegurarà que: *"...eso fué un boom, venían aquí, en mi caso, de inmigrantes, y venga, para arriba"* (6), considerant que la conjuntura econòmica dels anys 60 no és la mateixa que l'actual, preveient que la seva situació precària actual pot perdurar més enllà de qüestions "d'edat": *"A lo mejor estamos dentro de 20 años en esta mesa y estamos igual, eh? La lista de curritos sigue igual"* (6).

Hem vist com, paral·lels a la motivació instrumental, apareixen en determinades subjectivitats precàries certs elements que ens indiquen el manteniment del valor-treball. Anteriorment hem dit, també, que el fet mateix que es produís un desplaçament de la centralitat productiva ja significava en sí mateix una transformació del valor-treball. Quins són, però, els elements concrets a partir dels quals s'expressa la vivència del debilitament de l'ètica del treball en les subjectivitats precàries?

Destaquem un seguit d'indicadors que ens informen de l'afebliment de la cultura del treball entesa com una centralitat del valor-treball en la vida de les persones. Ens referirem a la pèrdua de processos identitaris a través de la professió, a la renúncia a la "realització" en el treball, a la percepció del treball precari com a activitat destinada exclusivament per altre.

La pèrdua de la propietat jurídica del lloc de treball i l'aparició o consolidació del "treballador socialitzat" (Bilbao, 1988), suposa que aquells processos identitaris que s'estructuraven a partir d'una activitat laboral constant al llarg de la vida i acotada a un determinat nínxol d'ocupació (la professió), hagin perdut pes. Si entenem que la "identitat professional" possiblement és l'expressió més aguda de l'assumpció de l'ètica del treball, que aquesta s'hagi debilitat, sobretot en els sectors productius -en expansió- on hi ha més rotació (serveis), és un fort indicador del debilitament de l'ètica del treball. La forma de presentar-se o identificar les persones en societat, anteriorment -i encara en alguns sectors- consensuada al voltant de la identitat professional, ja no es vincula a una ocupació determinada en aquells segments del mercat de treball sotmesos a la rotació: *"No relaciono la persona pel curro, aquell curra allà perquè va trobar la feina allà però no té res a veure com ets tu"* (4) *"A més, ara està currant allà, però d'aquí uns mesos està currant en un altre lloc, és igual on està currant"* (3). En els àmbits del treball socialitzat, un possible eix identitari -en el cas que ho sigui- ja no és tan l'activitat en sí com les condicions en què es desenvolupa: *"Lo important és si tens contracte i quan cobres, si fas moltes hores, si et deixa temps lliure... I no el que fas"* (4).

El debilitament dels processos identitaris per "la professió" es troba íntimament relacionat amb les expectatives que tenen els treballadors i treballadores precàries respecte les seves ocupacions. Donada la forta instrumentalitat amb que s'encara el treball assalariat, s'exclouen d'entrada les possibilitats de "realitzar-se" en el treball, en el sentit que ja es dona per descomptada la inhibició dels propis interessos en el procés de treball així com en el producte del treball. El treball en tant que activitat que realitza, que satisfà (part de) les pròpies necessitats immaterials, és una construcció mítica que pertany al passat, o que es trasllada en un possible futur, però que no té lloc en el present: *"Es lo que n'hi ha... Yo cuando voy a un curro ya sé que voy a pasar por el tubo, y no espero más, aguantar, y al final cobrar, punto"* (12). A la pregunta ¿què et dóna la feina a part dels diners?, un repartidor de pizzes responia: *"Si en el trabajo hay vocación, mira, pero en la concepción del trabajo que tenemos ahora, el trabajo para el capital, nada, es la mera opresión"* (6). En aquest sentit, no hi ha una percepció del treball precari com una activitat que es destini a un mateix, la "realització" no és possible quan tot el contingut del treball és marcat per el procés de creació de plusvalor, quan es deixen de banda altres dimensions que podien donar cert sentit a les ocupacions tradicionals. Recollim un apunt de Marx al voltant d'aquesta situació:

“...el objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa; el producto es la objetivación del trabajo. La realización del trabajo es su objetivación- Esta realización del trabajo aparece (...) como desrealización del trabajador, la objetivación como pérdida del objeto y servidumbre a él, la apropiación como extrañamiento, como enajenación.” (Marx, 1969: 105-106)

L'alienació del treball és un fenomen inherent a les relacions de salarització. En els contextos fordistes, però, paral·lela a “la pèrdua de l'objecte produït”, paral·lela a l'alienació, subjectivament existeix un embolcall cultural, l'ètica del treball, que en forma de valors atribuïts al treball permet una certa vinculació moral amb el treball. Encara que no es controli del tot el procés productiu, encara que allò produït s'alieni d'un mateix, les dimensions simbòliques del treball contrarresten els elements negatius de la relació salarial. En la precarietat aquest contrapès tendeix a afeblir-se: la dimensió cultural, l'ètica del treball, o bé es relativitza o bé es desplaça, donant-se una relació amb el treball on és més fàcil reconèixer nuament el caràcter de la relació treball-salari. L'alienació, en el seu sentit original, és percebuda amb claredat sense elements simbòlics que n'emmaskin l'essència. Cal dir que però, que pels contextos de la precarietat, la consciència de la pròpia alienació s'accepta i, en alguns casos, arriba a no negativitzar-se.

És simptomàtica la naturalització d'aquelles situacions que poden ser considerades com a alienants. La degradació de les condicions de treball en les ocupacions precàries ha esdevingut una constant, essent integrada per les subjectivitats precàries en tant que normalitat. En les subjectivitats crítiques, es fa pal·lesa la valoració negativa de l'alienació en el treball, però la socialització en la perenne manca d'instruments que incideixin en un possible canvi estableix les bases per a la renúncia sistemàtica d'imaginar la possibilitat de transformació. La conseqüència simbòlica d'aquesta dinàmica és, respecte el valor-treball, que el mateix concepte “treball” s'associa a “precarietat”, i en el cas que la pràctica assalariada esdevingui en algun moment satisfactòria, en alguns casos ja s'exclourà de la pròpia categoria “treball”: *“Si puc evitar de treballar, evitaré treballar, perquè si estic currant d'una cosa que em moli ja no ho consideraré treballar”* (5). Les conseqüències socials de naturalitzar la degradació del treball assalariat en sectors importants de la societat bascularan al voltant de la incapacitat/impossibilitat d'aquests sectors d'intervenir en projectes de transformació social.

Per a alguns col·lectius s'està produint una dissociació entre el treball desitjat i el mateix treball assalariat, per considerar-se que inevitablement el treball assalariat és treball precari: *“Per a mi un sou és una mica contrari al meu objectiu vital, perquè serà molt difícil que pugui treballar com a mi m'agrada, en el tema que a mi m'agrada i a sobre cobrar... està com disgregat... o no ho sé, o em munto el meu auto-curro o si he de currar per a algú serà currant d'una manera que a mi no m'agrada i per tant serà una forma de guanyar diners però no serà el meu projecte de vida”* (4).

En les subjectivitats crítiques de la precarietat, la impossibilitat de materialitzar en el treball assalariat una activitat més o menys satisfactòria desplaçarà l'ètica on el treball n'és l'epicentre cap a una ètica que revaloritzi els temps de vida, o aquells projectes de cooperació social que siguin capaços de recollir les potencialitats crítiques: *“La pèrdua*

de favor del trabajo asalariado no ha dejado de avanzar desde hace una veintena de años.(...). Particularmente sensible en los trabajadores jóvenes, esa pérdida de favor traduce no una falta de interés o un rechazo del esfuerzo, sino el deseo de que el trabajo forme parte de la vida en vez que ésta tenga que ser sacrificada o estar subordinada a aquél. La aspiración a (re)tomar el poder sobre su vida se recupera entre los trabajadores, sobre todo entre los jóvenes, y los sensibiliza a los movimientos específicos que van en este sentido". (Gorz, 1995: 289).

El treball, però, pot ser encara un element conferidor d'identitat. Si bé no en la mateixa forma que anteriorment, disposar de treball per als joves és possibilitar el reconeixement social, ser identificats en tant que individus socialment adults. No és en tot cas una ètica del treball en el sentit que no importa l'activitat que es desenvolupa. Serà més aviat una ètica de la ocupació: allò rellevant és si es disposa de feina o no, els continguts del treball no importen.

Els temps de la precarietat. La naturalització de la temporalitat.

"No es el mismo tiempo el de una vida planificada, organizada, inalterable y previsible que el de una vida sobresaltada por lo inesperado o por la supervivencia del día a día; el tiempo no es idéntico en quién dispone de mecanismos de poder para crear acontecimientos que el de la persona que vive al remolque que se le impone; el tiempo difiere en quién 'dispone' de él por desocupación obligada o en quién está superocupado" (Lozares i López, 1998:117)

La precarietat laboral, especialment aquella vessant que incideix en la variació de les rutines temporals (la temporalitat en les relacions laborals, la distribució irregular o la partició de la jornada de treball), té conseqüències evidents en la quotidianitat del qui la pateix, assentant les bases d'una possible precarietat vital per estar desestructurats els models de referència tradicionals. Així, si els ritmes i temps de treball divergeixen d'un temps lineal, el ritme sincopat es traslladarà als espais de vida quotidiana. L'esfera productiva de les societats fordistes garantia -com a mínim als caps de família- una possibilitat de planificació estratègica de la vida, assentant els projectes vitals en les premisses de continuïtat, de desenvolupament, i d'objectius a mitjà i llarg termini; el temps, en definitiva, previsible i organitzat. Si la "feina de per vida" és una realitat laboral i socio-econòmica aliena als precaris, si la vida laboral esdevé la truncada evolució entre un temps precari de treball assalariat i un temps també precari de no treball assalariat, és evident la impossibilitat de planificació vital o de concepció de projectes de vida a mitjà o llarg termini. Més que la vida com a acumulació d'experiències, fets o béns canalitzables i autopropulsats com a carrera o biografia (Lozares i López, 1998), la vida dels treballadors en la precarietat és un mosaic fragmentat d'experiències que només tenen en comú la precarietat, però que ni poden ser autopropulsades ni canalitzades donada la poca cohesió o coherència entre elles.

El temps, com a construcció simbòlica que és, esdevé suport de representacions socials, així com és un dels recolzaments psicològics (memòria, biografia) de la construcció de les identitats subjectives. Amb la fractura constant que suposa treballar en la temporalitat en

una societat on el model hegemònic d'identificació social és el treball, no és d'estranyar que les identitats personals de les subjectivitats en la precarietat se'n quedin ressentides.

El temps precari en la quotidianitat es viu com una experiència on el control personal es redueix respecte la planificació diària, quedant el temps de vida a disposició de les necessitats empresarials: *"A mi em passa que a vegades m'avisen d'un dia per l'altre...normalment cada mes fem l'horari i després canvia, no sé... i ara de cop aquest mes s'han de currar moltes més hores,...això m'afecta molt, no em puc organitzar bé"* (4).

En la cultura del treball precari, les subjectivitats ja integren que el temps de vida en tot cas s'anirà construint sobtadament en aquells intersticis que el capital no en vulgui fer ús directe: *"El trabajo que se sufre cuando se tiene o en su ausencia, constituye la esencia de la sociedad y el núcleo en torno el cual se estructura la vida social. Si hasta ahora había un gran tiempo de trabajo y una parte del mal llamado "tiempo libre", con la nueva organización de la flexibilidad del trabajo "justo a tiempo", todo el tiempo es tiempo de trabajo, aunque éste no se tenga (el paro). Es una larga espera a disposición de cualquier y eventual necesidad que el mercado requiera, 24 horas a su servicio"*. (Etcétera, 1999: 8)

Les necessitats empresarials passen per sobre l'estabilitat de les persones, esdevenen ruptures quotidianes de treball assalariat en un temps que, si bé no està remunerat, tampoc no està a disposició de les persones precàries per a dedicar-se a elles mateixes. Un control empresarial total dels temps dels precaris pot implicar una alienació dels temps de lleure, i l'aniquilació simbòlica d'un subjecte que, en part per la crisi de l'ocupació, es construeix precisament en aquests àmbits: *"A molts restaurants passa això... 'mira, que avui no havies de venir però vine que tenim moltes reserves'... a mi això m'ha passat molts cops. Sempre miren de tenir la mínima gent currant, que currin a tope, que treguin el fetge, però la mínima gent currant,... però a vegades veuen que no hi arribaran amb aquesta mínim de gent i després et truquen i et diuen 'vine que no arribem'. I hi has d'anar, encara que t'hagis muntat el cap de setmana fora... hi has d'anar"* (3). Així, és clar que no tot el temps que s'esdevé en els intervals assalariats suposa un temps de vida, sinó que és un temps que en part es troba subjecte al treball, doncs en els intervals d'atur els i les precàries destinaran gran part del temps o bé a la formació, o bé a la recerca de nous llocs de treball: *"Hombre, cuando no curras,...pues te levantas mas tarde, eso sí, te recuperas un poco,... y a buscar trabajo... llamas a la temporal, compras la Vanguardia, yo que sé... te mueves"* (12).

El temps de vida difereix en les característiques de la feina remunerada. Així, no serà el mateix ocupacions de temporalitat intensa que ocupin la totalitat del dia de les persones, però que després hi hagi lapses de temps d'atur (com seria el cas de l'entrevistat anterior), que ocupacions que, si bé amb contractes temporals, es dilatin més en el temps i la precarietat vingui, o bé per les condicions de treball, o bé per la parcialitat. Ambdós tipus de feina poden ser considerats precaris, però les conseqüències que tindran en qüestions com el temps de vida (compaginar-ho amb altres activitats, relativa estabilitat) difereixen en uns contextos o altres, així com difereixen respecte la situació de les persones. En una mateixa plantilla, on les condicions laborals seran les mateixes, la vivència de la precarietat i el temps serà diferent:

“Primer has de tenir en compte que treballem sis dies a la setmana o matí o tarda. En funció de la resta d’activitats que tu tinguis. Hi ha un grup de gent que són les mares, que a banda de la feina s’han d’encarregar de la família i el sou serveix per portar una ajuda a casa. Hi ha un altre grup que són els estudiants que compaginen classes i la feina, després hi ha el grup de gent que no estudia i que té la feina com un ajut a la economia de la família i després els que tenen la feina per pagar-se els seus gastos. Aquesta gent te aquesta feina i si pot trobar alguna altra feina doncs també la busca o si troba una millor deixa aquesta. Si fas dues feines dediques tot el teu temps a les feines i el diumenge doncs a descansar, amb el amics. Jo no hem puc queixar, visc a casa, al matí treballo, els dissabtes pel matí treballo, els divendres surto una mica amb els amics, per les tardes vaig a classe, fins les deu. No tinc temps d’estudiar, estudio els caps de setmana, el diumenges. I el dissabte a la nit sortir una estona de festa i mentalitzar-se a estudiar, sobretot quan arriben els exàmens, i més nosaltres perquè nosaltres no sortim d’aquí i desconectem, moltes vegades sortim d’aquí i hem d’amar a més llocs, dedicar-li més hores (es refereix a tasques sindicals). Això a mi em crea problemes, perquè estic deixant de banda el que més m’importa, que són els estudis, per culpa de coses que no creus que molts cops els hi treguis profit” (9).

La reducció de la capacitat de control del temps, l’increment en la disponibilitat temporal vers la mercantilització de la força de treball, i la discontinuïtat de la quotidianitat són elements socio-temporals comuns en les subjectivitats en la precarietat: *“Hay semanas que no puedes hacer nada mas, ni ir a cobrar lo del curro anterior, ni movidas así,...en cambio hay semanas que la faena es no aburrirte” (12).* En tot cas, les divergències apareixeran en les estratègies per a naturalitzar la temporalitat i la precarietat, serà el moment en què les diferents subjectivitats precàries (integrades, no integrades,...) aplicaran mecanismes específics per a donar-li la volta -o no- als discontinus temps de vida i treball propis de la precarietat laboral.

Quan abordàvem les dimensions materials de la precarietat, hem assenyalat la creixent incertesa que apareix en els treballadors en relació a la continuïtat de la relació laboral. Ara es tracta de copsar com s’afronta aquesta incertesa, aquesta desestructuració dels temps. D’entrada, la temporalitat en l’ocupació es percebuda generalment com una dinàmica negativa, com un element que, per escapar del propi control, desestructura la quotidianitat. Així, tot i aquesta percepció negativa, aquestes situacions no són font de conflicte obert. Quins són doncs, els elements que contribueixen a la naturalització de la temporalitat? Què pot significar la naturalització?

És clara la influència que opera en la naturalització de la temporalitat la percepció de transitorietat que alguns dels i les precàries puguin tenir respecte la seva situació laboral. A banda del mateix principi de realitat, per la mateixa normalització de la precarietat, la temporalitat pot ser assumida per pensar-se transitòria. En aquests col·lectius, l’expectativa de superar la precarietat “amb l’edat” relativitza l’angoixa -si bé no la fa desaparèixer- que provoca la discontinuïtat vital precària: *“Jo suposo que amb el temps aniré trobant algo millor” (13).* És rellevant, doncs, considerar-ne com a resultat una dilatació de la autoubicació vital en el tram “joventut”. L’assumpció -i ampliació- del constructe joventut serà, doncs, l’autojustificació de la posició que s’ocupa en el mercat laboral, que paral·lela a la concepció de transitorietat, permetrà viure la precarietat amb una relativa normalitat: *“... ens hem acostumat molt a aquesta inseguretat del curro, ja busques un curro per tant temps, ja comptes en que hi ha aquesta inseguretat i ho tens*

com algo a dins. A mi ja no em provoca una inseguretat" (4). Cal pensar en què succeirà quan el constructe joventut ja resulti difícilment aplicable a un mateix, i la posició perifèrica en el mercat de treball es mantingui.

Una conseqüència material de la precarietat laboral, però que alhora es converteix en un mecanisme relativitzador de la vivència de situacions laborals no estables i degradades, és posposar els projectes vitals a un futur: "són feines de no jornades completes, de sous petits, et paguen per hores i en la nostra feina en particular, és una feina que no et permet tenir un plantejament de futur" (9); "Això suposa que t'has de quedar a casa perquè no pots, no pots plantejar-te comprar-te un cotxe i a no ser que tinguis una parella que tingui un sou una mica més alt, no te'n pots anar,... existeix el cas de gent d'aquí que amb el sou ajuda a pagar les hipoteques" (10); "...i encara que ho puguis fer-ho tampoc te'n pots anar perquè no saps si la setmana que ve estaràs treballant, encara que sigui un sou petit no pots fer-ho perquè no tens l'estabilitat de contracte" (11). Quan els contextos laborals no permeten l'emancipació familiar, deixar per més endavant l'assoliment d'aquest projecte, és la fórmula que permet adequar la realitat laboral a la realitat vital. Determinades ocupacions precàries no són -ni socialment ni personal- suportables quan no garanteixen el propi manteniment o no permeten l'assumpció de responsabilitats vers persones dependents, però es poden acceptar quan les necessitats materials més vitals les assumeix algú altre: la família. La retribució salarial en la precarietat sí permet cobrir les petites despeses destinades a usos personals: "no hay pasta, és difícil pirarte de casa. O pringas muchas horas en el curro, o currando media jornada como yo hago ahora es chungo. Y menos de esto de mensaka. Mensaka es un curro para ir tirando, pero como trabajo de vida no" (8). Amb aquests mecanismes es fan sostenibles les situacions de precarietat laboral, però a costa d'infantilitzar la vida de les persones.

Així, l'adopció d'una ètica fonamentada en l'immediatisme vital, no com un *carpe diem* optimista sinó com una resignació, es configura també com una de les conseqüències lògiques -pel context social- de la naturalització de la precarietat: "en els que no som fixos el rollo és anar tirant, sobreviure..." (7).

La temporalitat en la ocupació, malgrat pugui naturalitzar-se i per tant relativitzar-ne els costos psicològics immediats, conté elements contradictoris amb els valors dominants de la societat del treball, fet que ens indica que els desajustos vitals fruit de la precarietat poden comportar vivències desiguals en les subjectivitats precàries. La pressió exterior, el pes de rellevància del registre simbòlic del treball, pot provocar que en les persones que no adapten els seus patrons culturals a la pròpia realitat laboral es produeixin situacions de frustració i angoixa. En aquelles subjectivitats que hem anomenat com a integrades, la no consecució d'aquells objectius laborals socialment determinats en tant que acceptables, pot repercutir en l'autoculpabilització. La positivització de la temporalitat com a situació laboral, per altra banda, es pot produir o bé en aquells casos que no hi ha una centralitat productiva ("Mentre s'estudia es viu molt bé la temporalitat, el que no es viu tan bé és estar fixa en un lloc" (3)), o bé en els casos -que són els que considerem rellevants- de sectors precaris que, si bé el treball assalariat és la seva activitat formal principal, han adoptat uns altres valors a partir de la socialització en la precarietat: En paraules d'un treballador del comerç: "Culturalment ens han dit que hem de tenir una ocupació fixa, però ara està canviant tot" (2).

La precarietat laboral, a nivell simbòlic i per a aquells col·lectius capaços de superar culturalment les contrapartides negatives de la inestabilitat, pot crear les condicions per a imaginar altres formes d'organitzar els temps i les relacions amb el treball: *"els avantatges de la temporalitat és la possibilitat de fer altres coses a la vida que no sigui només currar"* (3).

Mentre que alguns, davant d'ocupacions que difícilment poden conferir identitat, optaran per estratègies d'objectivació de l'existència a través del consum -i que per tant, apuntem, no ens sembla un canvi significatiu en tant que "nou valor"-, en les subjectivitats crítiques de la precarietat es gestarà una nova potencialitat de transformació, a partir de la reconfiguració d'una conducta vital. Val a dir que aquesta potencialitat no s'estructura per igual en totes les subjectivitats crítiques. En els precaris crítics desprotegits, la concepció d'alternatives¹⁶ es confronta amb la impossibilitat de materialitzar-les, intensificant-se per tant els graus de nihilisme o escepticisme. Davant de la pregunta sobre si es conceben altres formes de viure que no passin pel treball assalariat, un missatger respon: *"Amb l'època que vivim ara, això és molt xungo, depèn del que diguis pot semblar molt utòpic, molt irreal... potser viure al camp..."* (7)

L'escepticisme vital pot ser superat en aquelles subjectivitats precàries que reconduïxien les pròpies necessitats de participació social, necessitats que el treball assalariat -per ser precari- no els pot resoldre. Davant de la desestructuració del temps i la identitat que pot suposar el treball precari, en determinades subjectivitats no integrades s'exploraran altres mecanismes de recomposar la realitat. Si el treball assalariat no és capaç d'imprimir un ritme vital, les subjectivitats no integrades optaran per el recurs d'objectivar la seva existència a partir de les esferes no mercantils, buscant un tipus de participació social -sovint col·lectiva- que doti a la vida de sentit per, a banda de omplir-la de contingut, estructurar-la temporalment.

Cal veure però, si la tendència cap a la objectivació de l'existència a partir de la participació en espais comunitaris i identitaris és una adaptació temporal, si la búsqueda de referents i d'elements estructuradors fora del treball s'esdevé únicament mentre la situació laboral no ho permeti, o bé s'estan gestant noves sensibilitats entorn les formes de plantejar la vida i el treball.

La present reflexió sobre les possibilitats de reorientar positivament els temps per part de determinades subjectivitats en la precarietat és pertinent per a col·lectius que en l'actualitat, quantitativament tenen un pes relatiu en la configuració de la força de treball precària. La reflexió ens sembla interessant perquè els processos precaritzadors tendeixen a aguditzar-se -en extensió i profunditat-, i per tant és imaginable que el percentatge anirà creixent. La desestructuració temporal de la precarietat, per a la majoria dels i les treballadors precaris que mantinguin uns valors impropis a la seva

¹⁶ En alguns col·lectius precaris apareix, com a alternativa -desitjable o no- rellevant a la salarització, l'ideal de l'ofici autònom: *"...fer-te autònom, saber que tu no tens ningú per sobre. Fer-te el teu horari seria un plaer, però tindries més problemes, més responsabilitats. Estant assalariat les responsabilitats no les tens que assumir, i no les assumeixes. No m'agradaria ser autònom tal i com és ara. Avui implica haver d'agafar totes les feines que poden pensant en el dia de demà que a lo millor no n'hi ha... guanyen molts diners però no paren de treballar"* (14); *"...si vols una cosa diferent te l'has de muntar tu o treballar com a autònom..."* (10).

situació laboral, i que no escapin de la precarietat material, esdevindrà únicament generador de sofriment.

8.2 Les subjectivitats precàries en el procés de treball.

En els escenaris productius que caracteritzen el taylorisme no s'estableix com a prioritària una estratègia d'integració de la subjectivitat del treballador. Degut a una gestió capitalista de la força de treball basada en la intensificació (com més obrers, més producció) i basada també en la expropiació del coneixement i la supressió de l'autonomia en el lloc de treball, entre d'altres, en aquest model es senten les bases per al naixement d'una subjectivitat antagònica, que expressaria el conflicte d'interessos existent, si bé romandria una ètica del treball, una lògica productiva i una institucionalització del conflicte que en permetrien la canalització en compromisos continus d'aquestes mateixes subjectivitats en divergència.

Amb les noves formes d'organització del treball i la producció, apareix com a estratègia, discurs -i no sabem fins a quin punt, com a pràctica- la necessitat d'integrar la subjectivitat en el procés de treball en pro d'una major creativitat del treballador/a, una major autonomia o control sobre el propi treball (toyotisme, cercles de qualitat). Així, la subjectivitat es converteix en una condició objectiva del procés de treball. Passa a ser part del procés de treball i produeix valor. *“La subjetividad y la cooperación productiva son estimulados como condición del proceso de trabajo (...). Las mil variedades del “modelo japonés” y de su éxito mundial se reducen en el fondo al reconocimiento más explícito de la función inmediatamente valorizante de la subjetividad obrera* (Negri i Guattari, 1996:123). Malgrat l'eufòria democratitzant, hi haurà veus que relativitzaran el procés tant per l'extensió com per la profunditat, entenent les fórmules com el toyotisme en tant que estratègies de reconfiguració dels dispositius empresarials de control polític sobre el treball.

Així, si bé ens hem aproximat a conèixer el caràcter de les actuacions del capitalista vers la “subjectivitat antagònica de l'obrer fordista” o cap a la “subjectivitat integrada de l'operari toyotista”, quines serien les polítiques empresarials vers les “subjectivitats de la precarietat”? I, per altra banda, com responen i quines pautes de comportament generen aquestes subjectivitats en el procés de treball?

Les estratègies empresarials vers les subjectivitats precàries.

La subjectivitat que té com a substrat material la precarització de les relacions laborals, no és en tot cas encara homologable a una “subjectivitat de l'obrer fordista” o a una “subjectivitat de l'operari toyotista”, sinó que possiblement seran un conjunt multiforme i fragmentari de diferents *subjectivitats en la precarietat*. D'aquesta manera, si bé amb les característiques fordistes es podia esbossar genèricament uns comportaments ètics i participatius de la classe obrera (ètica del treball, subjectivitat antagònica, participació sindical, organització col·lectiva), o d'altra forma es podia fer similarmet en els contextos toyotistes i els seus operaris qualificats (ètica del treball, subjectivitat com a qualitat objectiva i valoritzant del procés de treball, implicació en els espais de decisió pro-empresa -cercles de qualitat-, estratègies individuals), amb la previsible diversitat de

les subjectivitats filles dels canvis en la regulació del mercat de treball, aventurar uns components ètics i participatius homogenis és simplement això, una aventura.

Per a plantejar la resposta a les interpel·lacions que ens fèiem en els paràgrafs anteriors partim de la reflexió que proposa Andrés Bilbao respecte el que ell anomena “el treballador socialitzat”:

“El trabajador socializado se subordina al proceso de producción interiorizando íntegramente todas sus determinaciones. La interiorización no es un proceso simétrico a la imposición exterior. Esta supone la permanente intervención sobre el trabajador, que es sujeto pasivo, que solo cumple aquello que le transmite y es capaz de controlar esa instancia exterior. La interiorización produce la complicidad del sujeto. Este explora y pone en práctica por sí mismo las exigencias que determinan la lógica de la producción. La inspección y el control inmediato, la permanente instrucción del trabajador se hacen innecesarias. El trabajador asume como una suerte de imperativo categórico la disciplina del proceso de trabajo. Ya no es el trabajador hostil al que hay que disciplinar exteriormente sino por el contrario es el individuo conscientemente autodisciplinado” (Bilbao, 1988:119).

L'autor, en aquest paràgraf, ens remet a una idea de treballador en la precarietat que té integrada plenament la subjectivitat en el treball. No és un element passiu que es limiti a acatar el control exterior, sinó que disposa a més d'una part activa que interioritza i reproduïx les determinacions del procés productiu. Si bé és cert que el context social de la precarietat és procliu a produir aquesta subjectivitat integrada, pensem que aquesta determinació exclou la comprensió de determinades resistències que, malgrat tot, encara perduren. Efectivament, la integració de les subjectivitats és un fenomen extès en els segments dels i les treballadores precàries. Ara bé, no podem ometre la variable control en la comprensió de les actituds respecte el treball i en el desenvolupament del procés de treball que mantenen els precaris, doncs sovint s'assignaran -des de les ciències socials- a treballadors en la precarietat comportaments integrats que no ho són tant, però que expressen la seva no integració, o la relativa integració, mitjançant altres mecanismes desestimats pels analistes i, sobretot, per l'esquerra o el moviment sindical en general.

Integració i control de la força de treball precària.

Com ja ens havíem referit anteriorment, en el desenvolupament del capítol 6 “*La cultura del treball és la cultura del treball assalariat*”, en els inicis del capitalisme una de les principals problemàtiques per als empresaris era la resolució de l'adhesió al treball, la proletarització de la població no socialitzada en la salarització i la seva submissió continuada al procés productiu. Sabem que en el mode de producció capitalista la regulació de les conductes vers la salarització i la predisposició dels treballadors a la producció, s'ha anat configurant històricament sobre les dimensions material, jurídica i ideològica de la propietat privada, així com sobre la regulació del contracte de treball com a formalització i institucionalització de la mercantilització de la força de treball. Aquests elements, que podrien induir a uns plantejaments idíl·lics sobre la relació capital/treball, es contextualitzen quan entenem que el treball assalariat és l'eix d'estructuració social i de distribució desigual de la riquesa, i que per tant configuren

l'escenari laboral com a espai de conflicte. Un dels indicadors d'aquest conflicte és el manteniment d'estratègies de control sobre el treball, estratègies que hauran pres formes diferents al llarg de la història: *"a pesar de la propiedad privada y el contrato, la fuerza de trabajo no se hace efectivamente capital sino en la medida en que los medios de producción la constriñen a ello. Lo que es potencia en el intercambio se hace acto en la producción si el capitalista consigue transformar los medios de producción en medios de dirección y explotación del trabajo"* (Castillo, 1990:124).

El capitalisme, al llarg del temps i en totes les seves formes, *"ha desenvolupat un procés productiu que no només produeix i distribueix béns, sinó que també controla els seus treballadors"* (Zey-Ferrel, 1981). La tendència de l'organització del treball capitalista ha estat sempre la controlar la força de treball, ja sigui fomentant la internalització de valors funcionals al capitalisme (a través de la jerarquia o la mateixa divisió del treball), ja sigui potenciant l'adaptabilitat de la força de treball a partir de l'estratègia de "l'autonomia responsable", ja sigui finalment limitant de manera directa l'àmbit del poder del treball a partir del control social explícit de l'amenaça coercitiva i la supervisió directa (Friedman, 1977).

Castillo (1990) assenyala diferents formes de control, que caracteritza com a les utilitzades en les empreses prototípiques de cada fase del capitalisme, tot i que entén que aquestes fórmules representen diferents maneres d'organitzar el treball que poden coexistir en una mateixa conjuntura. Nosaltres també ho entenem així, i utilitzem la tipologia que proposa l'autor com a diferents dimensions per a visualitzar les pràctiques de control: entenem que en la precarietat la diversitat de les formes de control es sobreposaran, essent potenciades unes o altres depenent dels factors estructurals i simbòlics que acompanyen cada realitat empresarial (p. ex. multinacionals vs. pimes, cultura empresarial de la concertació vs. cultura empresarial autoritària, entre d'altres). El que s'exposa a continuació no té pretensió globalitzadora o unificadora; doncs cada empresa participa d'una realitat pròpia, amb una composició, una estructura productiva, una trajectòria, uns conflictes i uns actors diferents. En tot cas, sí entra en les nostres pretensions perfilar determinats processos que ens serviran com a model d'anàlisi per a visualitzar, contextualitzar i comprendre posteriorment, les actituds dels col·lectius precaris respecte les determinacions del procés de treball.

Distingim, seguint Castillo, tres tipus de controls empresarials: les formes de control directe, les formes de control estructural i les formes de control institucional.

En primer lloc, ens referim a les formes de control directe com a aquella forma més immediata de disciplinar les plantilles. En la precarietat, aquesta forma pren rellevància per ser una mesura necessària per la mateixa naturalesa de la relació laboral. Els elevats índexs de rotació i de temporalitat, difícilment subjecten al precari a una cultura determinada d'empresa o a uns hàbits, apareixent la coacció com a mesura per a garantir que el recentment contractat desenvolupi les seves tasques assolint els nivells de productivitat fixats sense la necessitat de períodes d'adaptació: *"... al jefe no el coneix ningú. I amb la Trini, que és la jefa de plataforma (l'espai de treball dels teleoperadors), aquesta al començament es passejava per la plataforma i si algú parlava amb el del costat, doncs l'agafava i li fotia una bronca increïble. És que ens tenen com si fos un col·legi, saps allò de que si arriba el prof i tu estàs parlant amb el del costat, doncs..."*

(10), “porten un rollo repressiu bastant poc subtil, la repressió que porten no és subtil, és bastant cutre” (9).

El control directe materialitza un poder personal i arbitrari cap als contractats, i a banda d'imposar uns ritmes determinats de treball, socialitza en la jerarquia com a mecanisme explicitador de l'estructura de poder dins l'empresa. Que el control directe es destini predominantment a aquells segments precaris obeeix a que la força de treball precària és fàcilment substituïble, per ser destinada sovint al desenvolupament de tasques heterònomes que cerquen una alta productivitat per els forts ritmes de treball amb un baix cost salarial. Així per exemple, un missatger ens responia a la pregunta de si es sentien valorats per la seva empresa: “no, el curro que fem és del rollo màquina. Contra tu més curris l'empresa anirà endavant. Com a valor, com a treballador, no” (7). No s'ha de menystenir doncs que la degradació assolida en aquest tipus d'ocupació promou que, des de l'òptica empresarial, es requereixin mecanismes coactius per tal de desviar o reconduir les possibles respostes a les males condicions.

És evident que el control directe i arbitrari dels precaris és un marc que restringeix extraordinàriament les possibilitats de participació d'aquests segments de la classe treballadora.

En segon lloc, les formes estructurals de control fan referència a la mateixa constitució de les empreses. Per la forma que pren l'organització del treball i del procés productiu es condiciona el comportament dels treballadors. Una regulació de les conductes dels treballadors per factors tècnics i formalitzats, per fer-se menys explícita i invisible, tendeix a reduir les fonts de conflictivitat en l'àmbit de treball.

Així, la relació dels treballadors amb els mitjans tècnics, els coneixements i tasques que han de desenvolupar i la posició que ocupen en el procés productiu, poden ser instruments utilitzats per disciplinar la mà d'obra i configurar físicament l'espai com a materialització d'una relació de poder concreta, absorbible en el mateix procés de treball: “por medio de ella (la tecnología), quién ejerce la función directiva del capital, especialmente en su nivel productivo, configura la estructura de puestos de trabajo y fija la distancia entre los mismos, predetermina los ritmos, varía cualificaciones, especifica la movilidad física permitida o necesaria, delimita la disposición espacial del sistema, establece la secuencia del proceso laboral, etc., con lo cual puede someter al trabajador a sus exigencias y necesidades” (Castillo, 1990:125). Tal i com afirmaria un ex-treballador d'una fusteria industrial, la mateixa disposició dels llocs de treball dificulta les possibilitats de comunicació i relació entre la mateixa plantilla:

“Tu estàs totalment fragmentat a la fàbrica, tu tens un lloc determinat molt concret, dins d'una part de la fàbrica, i hi ha altra gent que fa una altra cosa que no tens ni idea i un altre que fa una altra cosa que no saps que és...tu estàs ignorant el que passa allà.” (2).

La forma com s'organitza el treball, la parcel·lació de les tasques a realitzar, una jerarquització arbitrària en l'estructura ocupacional, metodologies de supervisió sistemàtica del treball, entre d'altres, són elements que busquen, en el pla del control, impregnar als i les treballadores de la lògica productiva. Un contractat per una empresa de treball temporal es refereix en els següents termes: “...por la temporal hacíamos

inventarios de D. (gran empresa de productes esportius). Entrábamos a las 4 de la madrugada, salíamos a las 8. Flipabas porque el sistema que teniam de inventario es que tu lo hacias y otro repasaba, y tu luego repasabas lo de otro. Te lo contaban antes con diapositivas, el gran método D., y te quedaba una sensación rara, como si desconfiaran de ti y tu tuvieras que desconfiar de la peña” (12).

Una treballadora a temps parcial en el sector d'hosteleria ens remet a la següent pràctica empresarial, prou extesa en els nuclis productius de les grans cadenes de menjar-ràpid: *“en moltes empreses on els treballadors estan a un mateix nivell, les empreses els han jerarquitzat... jo conec casos on cada any els hi assignen per exemple una lletra: ‘els a, els b, els c i els d’ i això vol dir qui curra millor i qui curra pitjor... i és com si diguéssim que qui curra millor estan per sobre dels que curren pitjor, als que els han assignat una lletra millor poden manar als que estan per sota... ho fan i ho tornen piramidal. La gent des de que ho han començat a fer així, doncs molts més piques, molt mal rollos, gent que eren col·legues i que ara ja no ho són...” (4).*

Un treballador temporal d'una gran empresa amb forta tradició sindical, ens remet a la següent pretensió empresarial: *“... en la majoria dels llocs t'intenten vendre la idea que l'empresa és un vaixell. Ara, on estic volen implantar els GTI, que són els grups de treball i que col·lectivament la gent es controli entre ella. Volen posar primes col·lectives, per objectius complerts... Tu tens 250 hores, per exemple, si les compleixes i el mecànic en té 300 per fer i no les compleix, les hores es sumen i ja no tens la prima... Amb això busquen integrar el treballador a l'empresa, perquè els treballadors es controlin entre ells..., dividir els treballadors perquè es pressionin entre ells...Hi haurà algun putu listo que voldrà cobrar la prima, però no crec que els surti la història. De moment la penya comenta (referint-se als treballadors estables) que per 13.000 peles al mes, passen de que hi hagi moguda, que hi hagi tensió entre la penya” (14).*

Com veiem, la posada en pràctica d'estratègies basades en la competitivitat entre treballadors, ja sigui potenciant els rols de líders, ja sigui codificant comportaments modèlics per als altres treballadors, acompleixen bidireccionalment els objectius de productivitat, tant la immediata, com la posterior fruit de l'adhesió al l'empresa. Aquest tipus d'organització del treball permet la cooptació dels elements més afins alhora que socialitza el control, deixant-lo en mans de la mateixa plantilla: *“el tracte amb el controlador (formalment, el coordinador) que és un teleoperador més, normalment és bastant tens. Hi han moltes jerarquies. La feina que fan no és de coordinació, és de control” (10)*; *“... a l'empresa existeixen els coordinadors que supervisen els grups de teleoperadors, però que en realitat tenen el mateix tipus de contracte que nosaltres” (9)*, *“el controlador és el típic teleoperador que és un pelotilla, però que té el mateix contracte” (10).*

Una altra dimensió del control és la que es deriva de la pròpia cultura d'empresa al voltant de les relacions laborals. El control de caràcter institucional fa referència a tot aquell entramat de polítiques empresarials de gestió de la força de treball i de disposicions normatives o simbòliques de l'empresa.

Les polítiques de gestió de la força de treball inclouen tant les polítiques salarials (incentius econòmics, primes), essent utilitzades per obtenir el màxim rendiment del

treball, com les polítiques de personal. Aquestes darreres es poden formular en dos sentits: en *positiu*, buscant la implicació sense conflicte (socialització organitzacional, relacions humanes, carrera professional, negociació individualitzada) o en *negatiu* (mecanismes de caràcter disciplinari per el manteniment de l'ordre, els reglaments interns).

Pel que fa a aquells àmbits on es concentra la precarietat laboral, volem destacar de tots aquests elements la contradicció entre uns discursos empresarials que busquen l'incentivació del precari a partir la creació de falses expectatives per a la majoria, i unes realitats que sovint desmenteixen les prediccions empresarials. Un exemple clar de la contradicció esmentada són els discursos al voltant de la promoció professional, esdevenint aquests una constant inclús en aquelles ocupacions on la promoció és materialment impossible per a la majoria de la plantilla. Són un incentiu per a augmentar la predisposició al treball a partir de crear expectatives de sortir de la precarietat: "*Allí en T... (pizzeria) nos habían dicho al principio que podíamos hacer carrera... nosotros en coña decíamos que carreras si hacíamos, cada día mogollón pero con la moto...*" (12). La ironia és prou explícita. Per altra banda, un element de la gestió de la força de treball en la precarietat que sí que s'acompleix és l'efectiva consolidació d'un model de negociació individual entre treballador i empresa, doncs a banda de l'evident interès empresarial en institucionalitzar una negociació d'aquesta naturalesa, hi ha un context social que fomenta l'assentament d'aquesta dinàmica: "*la competitividad alcanza, también y como valor, el terreno de los comportamientos personales. Cuando autores (...) aluden al proceso de empresarización de las relaciones laborales, se refieren a la primacia de las iniciativas empresariales en ese orden. Pero también al avance entre la sociedad civil de valores microsociales y personales que fomentan la búsqueda de alternativas individuales y quiebran los instrumentos de solidaridad y acción colectiva*" (Lope i Alós, 1999: 216).

A més, en les polítiques de gestió de la mà d'obra, s'inclouen també les polítiques d'ocupació que segueix l'empresa. Si com exposàvem en el capítol referent a les dimensions materials de la precarietat laboral, la temporalitat és utilitzada com a un instrument que pretén desplaçar les incerteses del mercat cap al treball, en la línia d'adaptar els volums d'ocupació necessaris a cada moment de la producció, no cal menysprear la intencionalitat en la conformació d'actituds que s'amaga darrera la contractació temporal. Com una forma de control més, moltes empreses utilitzen la temporalitat com a instrument de subjecció al treball i de reducció de la conflictivitat. Les estratègies de flexibilitat en l'ús de la mà d'obra, sovint vindran acompanyades de polítiques integradores, de motivació i de reducció del conflicte, amb les que es pretén atenuar la resistència en el treball (Martín, 1995). A més, en les mateixes polítiques de selecció de personal, a banda de les qualificacions que es requereixen des de l'empresa per al desenvolupament d'una activitat laboral, s'estableix un filtre conformador per a valorar altres actituds que permetin l'adequació del treballador als objectius de l'empresa.

Una segona dimensió de les formes de control institucionals són aquelles que es basen en els dispositius simbòlics de l'organització, sobre els pressupòsits culturals entorn el funcionament de l'empresa. En aquest cas, el tractament per part de l'empresari de la subjectivitat del treballador precari, aniria, hipotèticament, dirigida a buscar l'adhesió ideològica del treballador, no tant per necessitar-la integrada com a requisit en el procés

de treball (per tal de possibilitar estratègies productives basades en el control de qualitat, etc.) sinó com una estratègia de control de la força de treball. La integració ideològica, l'adhesió a l'empresa, per a arribar a la concepció de comunitat d'interessos, si bé en els operaris toyotistes era possible donades les bones condicions de treball, salaris elevats, etc, en els treballadors dels segments perifèrics podrà entranyar més dificultats. Com es pot considerar l'empresa com a pròpia si s'hi treballa un mes?

L'ús de disposicions culturals com a fonament dels processos de compromís i identitat amb l'empresa, a partir de fórmules que intenten cercar el consens individual, suposa un tipus de control difús i amb un contingut psico-social (Castillo, 1990). La búsqueda de l'adhesió a l'empresa mitjançant estratègies socialitzadores és en ocasions difícilment identificable com a instrument de control i per tant tendeix a suscitar menors resistències que les formes de control directe. Malgrat que puntualment o en col·lectius determinats de precaris/es puguin generar rebuig, escepticisme o desinterès, aquesta pràctica ens remet a l'idea del treballador que ha integrat les determinacions empresarials a la que es refereix Bilbao, per ser destinada a la construcció del precari integrat.

Un instrument utilitzat per a intensificar aquest tipus d'estratègies creadores d'adhesió a l'empresa, habitual sobretot en les grans empreses, són les polítiques de formació. Les pràctiques empresarials d'oferir una formació formalitzada als treballadors són mecanismes que reforcen la segregació entre ocupacions estratègiques i no estratègiques. En el cas dels treballadors perifèrics aquestes pràctiques no es poden considerar com a polítiques formatives, ja sigui pel tipus de continguts que s'ofereix, com per les mateixes tasques a realitzar, que normalment no requereixen grans coneixements o habilitats. La formació es converteix doncs, en l'instrument per conduir al treballador a identificar-se amb l'empresa i per a fer explícita l'estructura de poder en el marc de l'organització: es facilita informació sobre l'empresa i es busca l'assumpció dels objectius empresarials (la importància social de l'empresa, la participació de l'empresa en altres empreses, la competència amb d'altres empreses, procurar per la vetlla de les infraestructures i l'instrumental, i per l'estalvi de recursos, etc.). També es potencien senyals d'identitat de l'empresa (símbols de l'empresa, hàbits i pràctiques, publicacions internes de l'empresa, etc.) i es persegueix la interiorització del control (conèixer l'organigrama i l'estructura organitzativa de l'empresa, el consell de direcció, etc.).

"... porque P. (pizzeria) es a lo yanqui, y ahí ya te meten en el coco que tu estás en la superjerarquía americana, que aprendas sus valores, tienes el 'Area Manager'... mañana me hacen un cursillo precisamente, que me van a comer la olla. En multinacionales de éstas te comen el coco para que sepas que eres una hormiguita" (6).

Veiem doncs com les formes de control, en les seves diverses vessants, tenen un pes rellevant en aquells segments d'ocupació precària, tant en la mateixa organització del treball i la producció com en els aspectes superestructurals d'aquest procés. Aquesta constatació és la que ens fa relativitzar el determinisme amb que certs autors associen la integració de les subjectivitats i les condicions materials i simbòliques de la precarietat laboral. Si bé pensem que els mateixos processos productius que concentren força de treball precari tendeixen a produir una subjectivitat integrada, no es poden definir en tant que integrats molts comportaments que obeiran, encara, a les determinacions del control exterior.

Les subjectivitats precàries en el procés de treball: motivació, predisposició al treball, resistències.

Tant específicament la temporalitat en l'ocupació així com la genèrica vulnerabilitat de les posicions precàries en el mercat de treball són territoris laborals on, per desenvolupar-se propers a la frontera de l'atur, hi impera el principi de realitat: si la precarietat és rebutjada, darrera hi ha l'atur o l'exclusió salarial. La vivència del treball precari es concreta en un terreny pantanós, on no està assegurada la integració completa en el mercat laboral i per tant es té present en tot moment la possibilitat de desplaçar-se cap a un estadi anterior, sigui cap a ocupacions encara més precàries, sigui cap a l'exclusió completa. Així, l'experiència del treball precari és travessada per l'amenaça i pel risc, produint-se itineraris laborals on la inseguretat i la incertesa per als i les treballadores són una constant. D'aquesta manera, en els segments del mercat de treball on descansa el binomi atur/precarietat, es creen les condicions materials per a que es produeixi una interiorització de les determinacions del procés de treball, del control i l'autoritat empresarial (Bilbao, 1988).

En la pròpia percepció dels i les treballadores en la precarietat ja es contempla que poden ser fàcilment substituïbles per altres treballadors. Essent precisament la vulnerabilitat i la submissió les "qualificacions laborals" per les que han estat contractats, es reforçaran aquelles relacions de major subordinació respecte el criteri empresarial, doncs sempre es farà present la necessitat d'una renovació contractual. Serà d'aquesta manera com, en la precarietat, es construeix la submissió i la motivació per el treball.

Aquesta situació laboral suposa una reducció de la conflictivitat en l'empresa. A diferència dels escenaris productius fordista-tayloristes, on són més evidents o més formalitzats els elements coercitius de control de la força de treball, en els contextos de la precarietat es vehicularà el binomi control/integració. Les subjectivitats en la precarietat no només es veuen influenciades per el control exterior. També s'interioritza l'autoritat empresarial, convertint-se aquesta en autodisciplina.

Per la part dels interessos empresarials, la *predisposició* al treball té implicacions també en l'augment de la productivitat. A banda dels menors costos salarials que representen per a l'empresa els treballadors en la precarietat, la seva situació genera dinàmiques de competència entre els treballadors en la mateixa empresa, intensificant els seus ritmes de treball, no ja com a decisió o planificació des de l'empresa, sinó com a procés retroalimentat i intern de la plantilla.

Així, si bé en els col·lectius precaris la tendència a la subordinació als criteris empresarials és pal·lesa, no podem equiparar de manera determinista la totalitat de les subjectivats precàries a una subjectivata integrada. Hem vist com les formes de control perduren, i hem vist com les condicions materials de la precarietat indueixen a l'acceptació de les determinacions empresarials. Així doncs, en quins espais s'expressa la possible subjectivata crítica dels precaris en el lloc de treball? Si la conflictivitat manifesta ha desaparegut, significa per tant que el dissens també?

La reducció global dels diferents tipus de conflictivitat en la precarietat ens podria assenyalar que efectivament en els llocs de treball precaris impera l'ordre i la integració.

S'hi esdevé, tanmateix, un tipus de conflictivitat quotidiana que no haurà seguit les mateixes pautes que la conflictivitat manifesta, estructurada i formal, aquella conflictivitat que podia ser expressada prototípicament per la vaga.

La tendència general en els llocs de treballs precaris ha estat, amb algunes excepcions, una efectiva desaparició de l'expressió manifesta de tot conflicte per part dels treballadors. Mentrestant, la conflictivitat quotidiana¹⁷ no ha estat possible d'erradicar en els centres de treball precari malgrat la voluntat empresarial d'imposar polítiques de "terra cremada". És cert que en la cultura del treball de la precarietat trobarem predominantment subjectivitats integrades que han interioritzat les determinacions empresarials fins al punt de creure-les pròpies, però també observarem expressions d'altres tipus de subjectivitats que, als ulls d'alguns analistes, passaran per integrades per no expressar el dissens en termes tradicionals. Si ens acostem als discursos de diferents col·lectius precaris, observem que en tot cas el dissens ha pres formes desestructurades però que no ha desaparegut.

Existeix una subjectivitat precària que, no essent activa interioritzant les determinacions del procés productiu, tampoc és passiva acceptant totalment el control extern. L'agència, el comportament actiu de les subjectivitats crítiques, es podrà visualitzar precisament en la conflictivitat quotidiana, en l'acceptació relativa -i en alguns casos la no acceptació- dels imperatius empresarials, acceptació que no s'alimenta d'una ètica del treball sinó del principi de realitat. Qüestions com el reapropiament del temps en el treball, l'abandó d'un treball quan les condicions laborals són percebudes en tant que negatives, o el manteniment de visions pròpies que difereixin dels arguments empresarials cap a aspectes del procés de treball, seran elements discordants en l'aparent integració de les subjectivitats precàries en els llocs de treball. Així, si hem vist com la dissidència dels precaris es manifesta més específicament en els canvis en el valor-treball, en la posició simbòlica que el treball ocupa en la globalitat de les seves vides, també veurem que, sepultades per el sobrecontrol que regna en els llocs de treball precaris, trobem formes de resistència.

Iniciarem l'anàlisi concret de les actituds de les subjectivitats precàries en el procés de treball centrant-nos en aquells elements relacionats amb la motivació, disponibilitat i resistències en el treball. Així, en primer lloc destacarem els contextos que promouen la subjecció al treball, així com les actituds i resistències de part dels precaris cap a aquests contextos (rotació voluntària, absentisme parcial, retirada de la cooperació). A més, ens detindrem en les actituds precàries cap a aquells elements que esdevenen punts centrals en la tensió empresa-treballador, i que són focus de conflicte quotidià: els ritmes de treball, la jornada, i la retribució salarial. Veurem com les estratègies dels i les treballadors precaris difereixen en funció de la seva subjectivitat.

Entenem que la subjecció al treball es veu afectada tant per la posició material del precari com per elements de conjuntura del mercat laboral. D'ençà de l'any 1997, des dels

¹⁷ Edwards i Scullion (1987) estableixen quatre categories de conflicte: conflicte obert, quan és reconegut i expressat a partir de l'acció; conflicte no dirigit, quan s'esdevenen comportaments concrets però no són obertament conflictius (absentisme,...); conflicte institucionalitzat, quan és reconegut formalment per la contrapart; i conflicte implícit, quan aquest està inscrit en l'estructura de la situació i no té una expressió observable. Nosaltres ens haurem referit al conflicte que perdura en els llocs de treball precaris en tant que conflictivitat quotidiana, recollint el significat de conflicte no dirigit.

mateixos col·lectius precaris es percep un creixement en la demanda de treball. La percepció d'unes majors facilitats d'aconseguir ocupacions precàries és un factor que permet vehicular el descontentament d'una part important dels i les treballadores, que opten per la rotació laboral voluntària com a mecanisme per a eludir les condicions negatives de les ocupacions presents. En aquest sentit, es pot percebre com una resistència a la submissió vers l'empresa per part del precari que, donada la impossibilitat de millorar les condicions presents, opta per marxar. En paraules d'un ex-missatger: *"Allí en S. (important empresa de missatgeria, amb una forta segmentació laboral) nos obligaban, y el que se vaya, que no vuelva mañana. Y era así, tío, yo tenía un contrato de cinco horas y media, y ya hacia ocho. Al final dije: se me acaba el contrato, pues yo me piro"* (6).

La posició material del precari, però, és determinant a l'hora de fer efectius aquests mecanismes per a eludir situacions laborals indesitjades: *"...te puedes pirar, claro, pero tu lo puedes hacer porque no tienes una familia que mantener, pero se tiene que entender que un pavo que tiene 50 años que tiene que alimentar una familia le pase esto (referint-se a un abús empresarial) y se achante y lo haga, esto es una cadena"* (7).

En aquest sentit, i tenint en compte que gran part dels precaris encara no tenen persones al seu càrrec, el mitjà per a possibilitar viure estats de risc també serà reduir el nivell de vida, atenuar la "cadena" que condueix a acceptar qualsevol treball. *"Jo he aconseguit treballar els mínims per a la subsistència...abans treballava 20 i ara en faig 16 a la setmana i amb això passo"* (2)). Ara bé, malgrat reduir-se les exigències de la pressió material, no s'eliminaran les conseqüències psicològiques de la rotació, conseqüències que seran compartides en diferents situacions de fi de treball, ja sigui de caràcter voluntari, ja sigui per acomiadament. Parla altra vegada l'ex-missatger, en l'actualitat pizzer: *"Es mover el culo rápido. Y creas o no esto te crea una angustia, en cierta manera te crea angustia. Sí, ahora estoy estable, 6 meses, guai, pero y si luego pasan de mi? Y se que habrá otra pizzeria, que hay miles, pero claro, es una situación muy rayante"*.(6)

Així doncs, si inclús per als col·lectius que mantenen la percepció d'un mercat de treball on "abunda" l'ocupació (precària) els moments de pèrdua del lloc de treball són dolorosos, la rotació voluntària com a mecanisme per a evitar els conflictes l'haurèm de relativitzar, no només per les constriccions materials, sinó per entendre que inclús per a aquells que en part se n'escapen, la rotació voluntària és una opció incòmode. Així i relativitzant-ne l'extensió, considerem que aquesta és una estratègia rellevant en els comportaments dels col·lectius precaris, essent l'abandó de les feines el principal mecanisme actiu del conjunt de les subjectivitats precàries no integrades per a superar situacions d'abús. Les respostes de tres treballadores (2 teleoperadores i 1 teleoperador) d'una empresa subcontractada per una empresa transnacional de telecomunicacions són significatives en aquest sentit:

"A més una cosa que és molt comuna entre tota la plantilla és que tothom vol marxar d'aquí ja, perquè les condicions són molt dolentes" (10)

"Perquè veus que no pots avançar, que ho intentes i ho intentes i no pots fer res, no treus res. A més treballes sis dies a la setmana, els caps de setmana també, ara no pagaran els plusos de festius de cap de setmana. La feina no ens dona expectatives (...)

La gent vol buscar una altra feina però tampoc s'hi esforça. Diuen 'vaig guanyant el meu petit sou, no faig gaires hores...'. Aguanten els malsdecap, et vas queixant però no la busques. La tònica general és voler marxar, perquè les expectatives són dures, tu no pots estar així, si la teva vida avança, el teu sou hauria d'avançar amb tu, les teves possibilitats d'avançar a l'empresa també, i aquí no pot ser" (11).

"Tot el que construeixes de projectes de vida és sortint d'aquesta feina, perquè amb aquesta és impossible tenir projectes de futur, tots aquí comencem els projectes que ens fem dient 'canvio de feina i aleshores'..." (9).

Paral·lelament a l'assumpció del mecanisme de rotació voluntària, una socialització d'aquesta naturalesa en el lloc de treball potenciarà la consolidació d'una subjectivitat que interioritza la impotència personal i col·lectiva de transformar la realitat laboral. En el següent fragment de Tomàs Ibáñez, es presenta la doble cara del treball estàndard com a escenari de socialització: per una banda, el treball assalariat socialitza en "una obra comuna", dota en aquest sentit d'una percepció d'utilitat social de l'individu. Per l'altra, però, es pren consciència en el treball de ser únicament "una peça més" en l'entramat:

"...la integració de les persones en organitzacions industrials o de serveis la fa participar en activitats supraindividuals que li ensenyen el valor de la conjunció ordenada d'esforços i habilitats i la fan sentir part d'una obra comuna. Però també aprèn d'altres coses. Aprèn que la divisió del treball constitueix una exigència difícilment superable i que la jerarquia de funcions és una condició de l'eficàcia organitzacional. És conscient de participar en una obra comuna però, al mateix temps, pren consciència que és només una peça més en l'empresa, i una peça perfectament substituïble per una altra de semblant. S'interioritzen així els models jeràrquics a la vegada que es tornen visibles les pròpies limitacions atès que hom solament és un element substituïble en un sistema el control del qual se li escapa (...) també es desenvolupen els sentiments de dependència i de submissió a estructures socials que fugen de l'abast de l'acció individual" (Ibáñez, 1989: 33)

En un context com el descrit per l'autor, el fet que amb l'acció individual no es pugui transformar les estructures socials és un "problema" que es pot resoldre aprofitant els aprenentatges d'una socialització en "l'obra comuna", aprenentatge que, en la seva vessant conflictiva, no és altre que el recurs a l'acció col·lectiva. Ara bé, en escenaris com els de la precarietat laboral, on el treball assalariat difícilment és viscut en tant que cooperació¹⁸ i on es primen les estratègies individuals de resolució de conflictes, una socialització d'aquesta naturalesa pot tenir repercussions socials evidents. O bé reproduïx i multiplica exponencialment les subjectivitats integrades, o bé força que les subjectivitats crítiques abandonin tota esperança d'influir en l'entorn laboral, en el treball precari. Una teleoperadora, membre del comitè d'empresa per la CGT d'una empresa subcontractada on hi ha hagut mobilitzacions de precaris i precàries, fa un apunt a

¹⁸ "la gent desconfia entre ella en el curro" (4); "jo passo de la gent del curro, sé que la gent és d'una manera de ser, jo sóc d'una altra i passo" (6); "en el món laboral la pena xunga es veu més, perquè hi ha algo material que aconseguir, hi veus gent que es porta malament amb altra pena que en altres àmbits de la vida poden dissimular-ho més, aquí com hi ha pasta pel mig..." (5); "Jo he treballat en molts curros i la relació amb la gent sempre ha estat bastant egoista, bastant interessada,...per part dels altres i suposo que per part meua també" (2). Etc.

l'esperança: "...l'única expectativa que pots tenir és que puguis canviar tot això" (11) I és resposta per la seva companya: "Aquesta expectativa igual la tenim 15 persones i ningú més. Moltes expectatives no n'hi ha" (10).

En els col·lectius de precaris allunyats dels sindicats o de la participació sindical, les percepcions al voltant del canvi són clares: "Jo estava en una fusteria industrial d'uns 20 treballadors, l'egoisme era superbèstia, tothom defensava lo seu i prou, tothom volia la feina segura encara que fos precària...quan hi havia algun tema que afecta a tots els treballadors i potser s'havia de discutir i encarar-se a l'amo, doncs tothom es rajava i no es podia fer. Si ho feia un, aquell un es quedava sense feina" (2). O bé: "Jo no buscava recolzament... als llocs on he estat he vist que era impossible buscar el recolzament dels companys. Tothom va per la seva feina (3).

Hem vist com la rotació voluntària pot ser un dels mecanismes mitjançant el qual les subjectivitats precàries no integrades solventen de manera activa aquelles situacions percebudes com a negatives en contextos on la possibilitat de transformació o la millora de la relació laboral és nul·la. També hem vist com aquest comportament va lligat a una subjecció relativa a les necessitats materials, així com a una concepció crítica sobre la pròpia situació laboral. Existeixen altres col·lectius de precaris que, sigui per una més apremiant subjecció a les necessitats materials, sigui perquè la concepció crítica és més lleu, l'estratègia de la rotació voluntària no s'efectua. Així doncs, quin és l'indicador que expressa la relativa no integració d'aquestes subjectivitats?

La resposta la trobem al voltant de la pròpia pèrdua d'una ètica del treball que potenciava la integració de les subjectivitats, i es materialitzarà al voltant de les actituds dels precaris cap a qüestions com la motivació o la iniciativa, acostant-se cap a actituds properes a la retirada de la cooperació (Edwards i Scullion, 1987). Aquestes estratègies poden ser enteses com a contrapartida a la qualitat de la valoració a que són sotmesos aquests treballadors, o a les males condicions de treball: "som fàcilment substituïbles, molt fàcilment, el dia que inventin una moto que vagi sola estem perduts" (5); "para ellos eres el tonto que se mata a cien por hora por las ciudad con el paquete, a ellos se la suda si te la metes o no" (6); "Si veus que és una feina que no t'agrada, que es pot trobar de millors, ja passes. Jo vaig montar un M. (cadena de menjar-ràpid), i em van dir que fes hores... vaig mirar el lloc que era i vaig dir que truquessin a l'ETT. Si t'interessa t'hi mates una mica més, però sinó ja no et compliques la vida... (...) Hi ha vegades que no hi veus futur, i automàticament t'hi entretens molt més, no estàs tant per la feina" (14). També pot ser la conseqüència de la impotència de canviar les relacions laborals, així com la percepció "que totes les feines són iguals" i que, per tant, tampoc val la pena intentar millorar l'ocupació mitjançant la rotació voluntària. En aquest context, la motivació es debilita:

"...però és que en el cas que et donin iniciatives, poder tenir iniciatives, la majoria de cops sudes, perquè un cerdo es queda la pasta amb la teva iniciativa...Jo he currat en un lloc, el de les fotocopiadores, fent de mensaka, allí si que tenia iniciatives perquè d'alguna manera em veia recompensat, la penya t'ho agracia, el jefe no era un explotador i penses, l'ajudaré. Però és que jo he tingut jefes amb Porxes, saps?" (5).

“Jo no vull tenir cap responsabilitat. Jo treballo perquè no hay mas narices. Veig que hi ha penya que per la seva concepció, vol arribar més alt, peloteando...eso a mi no me interesa” (6).

La retirada de la cooperació pot materialitzar-se a partir de diferents mecanismes. En destacarem, principalment, el de l'absentisme parcial. Hem de considerar que en termes generals, la pràctica de l'absentisme laboral a les empreses s'ha anat debilitant progressivament. La reducció de fenòmens com l'absentisme laboral obeeix a diferents motius. Val a dir que, en tant que substrats de les diverses motivacions, els propis condicionaments materials de la precarietat es situen en un lloc predominant pel que fa la valoració de la idoneïtat de l'absentisme. En sospesar el treballador precari els costos/beneficis de l'absentisme, apareix en primer pla la consciència de vulnerabilitat, el reconeixement de la dèbil posició de força que comporta un treball que no té garantida la continuïtat. Aquesta pot ser expressada, en primer lloc, en termes de subjecció al treball per motivacions salarials, subjecció que ens remetria a la consecució efectiva del control empresarial de la força de treball a partir de l'arbitrarietat salarial: *“...en el cas dels mensakes tu cobres en funció dels punts que cures. No vas a sou fixe, vas a lo que cures. Tu no aniras a cobrar i no cobraras. Això crea un cadena...El tio que curra amb mi va del pal, va malalt a currar, perquè ha de mantenir un lloguer, està amb la col.lega i bueno,...té uns plans, i va a currar encara que estigui xungo” (7).*

En segon lloc, la consciència de la penalització de l'absentisme laboral en la precarietat pot ser verbalitzada més directament referint-se a les formes de control explícit. En aquest cas, la inseguretat en el lloc de treball també apareix com a mecanisme de l'empresari per a reduir la resistència i assegurar la subjecció al treball: *“..la penya es trepitja una a l'altra, això està clar, i jo si avui no curro igual es queden amb la meva cara” (5).* Sembla clar que els contextos de competició entre iguals que genera la precarietat són elements desmotivadors de totes aquelles conductes que no s'estructurin a partir de la submissió en el treball. Tant per l'increment de la disposició empresarial a seleccionar entre l'extensa oferta de força de treball, doncs la disponibilitat dels treballadors en contextos de competitivitat es negocia a la baixa, tant per la mateixa ruptura de la solidaritat col·lectiva, que possibilitarà comportaments propers a la delació de companys (*“...también pasa que la peña se chiva” (6)*), la possibilitat de fer efectiva pràctiques absentistes es redueix.

Així, i si bé en algun grup de precaris pot romandre encara explicacions de tipus moral respecte l'absentisme, els comportaments lligats a l'ètica del treball es debiliten, essent la pràctica de l'absentisme no rebutjada per imperatius ètics, però sí subordinada als contextos d'elevat control empresarial. Un indicador prou vàlid que corrobora aquesta tesi és que, quan el context en el que es desenvolupa l'activitat laboral ho permet, es produeixen pràctiques d'absentisme parcial.

Mentre que en els escenaris productius on existeix una relativa propietat jurídica sobre el lloc de treball amb aspectes garantistes, és possible el binomi de contractació estable/baixa per malaltia com a estratègia del treball per a canalitzar part de l'absentisme laboral, en els contextos laborals desregulats aquestes estratègies es modifiquen. En primer lloc, l'absentisme socialment legitimat i regulat legalment (les baixes per malaltia, per maternitat, etc.), és eliminat a la pràctica: *“... s'han arribat a uns extrems en els que et poses malalt o el que sigui però has d'anar a currar igualment...amb 39 de febre has*

d'estar currant. T'han d'operar? Doncs ja miraràs que no t'hagin d'operar... perquè si agafes la baixa per a alguna cosa ja saps que has perdut la feina" (3). Un segon tipus d'absentisme, aquell que vindria definit per l'assumpció d'altres treballs en àmbits no mercantils (per exemple, les responsabilitats o tasques de cura vers criatures i vells), i que obeeiria a un perfil predominantment femení, també és fortament penalitzat des de les empreses. Aquest absentisme ja es veurà reduït d'entrada, per la tendència en les dones en la precarietat a endarrerir la maternitat o abandonar el mercat de treball quan aquesta es produeix. El tercer tipus d'absentisme, que respon més específicament a una recuperació conscient del temps en la jornada laboral, no es materialitza en la utilització de mecanismes regulats ("baixa per malaltia"), sinó que les formes que romanen serà l'ús de determinats lapses de temps de la jornada laboral per a destinar-los a interessos personals -absentisme parcial-, o dilatant, quan sigui possible, els ritmes de treball. En paraules d'un missatger: *"al walkie se le pueden gastar las pilas, yo esto lo he hecho tropecientas veces. Al cabo de una hora recuperas y dices...Eh! ¿Dónde estabas?...y tiras. Te has escaqueado un ratito para comprar nosequé"* (8). En contextos adversos a l'absentisme laboral, per la impossibilitat o per les conseqüències penalitzadores a aquesta pràctica, les formes que pren la reapropiació del temps de treball són coherents als nous condicionants.

L'absentisme parcial té sentit en un context on la supervisió és relativament directa però no absoluta, i en tot cas ens assenyala que en aquest tipus de treballs l'autonomia del treballador es nega en relació a aspectes com els dels ritmes de treball, o la jornada laboral.

Pel que fa als ritmes de treball en les ocupacions precàries, hem de matisar que les mateixes característiques de l'ocupació contenen una diversitat en la imposició dels ritmes de treball. En funció de la naturalesa del context productiu on s'insereix el treballador (estructura organitzativa, tamany i cultura de l'empresa,...), la intensitat en els ritmes diferiran: *"A les ETT contracten per una feina en concret, i t'intenten col·locar a qualsevol lloc perquè les hores ja les tenen facturades...En canvi, on estic ara... l'empresa gran té una planificació, no tens un controlador al clatell, no estàs tan marcat, i igualment els teus jefes no pensen tan en els diners que produeixes perquè igualment no són els amos..."*(14).

Bàsicament, observem dos tipus de mecanismes en la imposició dels ritmes als i les precàries. En primer lloc, factors estructurals de l'organització del treball fan que el precari acceleri els ritmes de treball: *"en els mensakes és diferent, tu cures en teoria 8 hores, però si fas 10 les estàs cobrant. Et crea un rollo psicològic, et crea com una paranoia dins, contra més cures més guanyes, quan vas a currar ja vas a pinyó fix, contra més ràpid més cobraràs, contra més viatges més cobraràs, és una cadena, si no controles se't va girant el coco"* (7). El segon mecanisme d'imposició de ritmes es produeix per el control directe, sigui executat a través dels mecanismes formals d'autoritat, sigui per la pressió ambiental: *"entre la penya a vegades hi ha toques, per a exemple a M. (empresa de congelats) (hi havia) els que portaven més temps, els que cobraven més pasta, i per altra banda (hi havia) els pringats, i si un pringat no entrava bé, perquè no currava prou i tal, el tenien ralladíssim. Jo si he de fer una cosa la vaig, la faig bé i sudo d'apalancar-me més que res perquè si t'apalanques t'avorreixes, però tampoc em mola que em peguin toques"* (5).

Quan s'ocupa un lloc de treball precari no es tenen els instruments necessaris per a la negociació amb la contrapart. És una pràctica habitual en les ocupacions precàries que les condicions de treball siguin canviades unilateralment per part de l'empresari: *"Jo vaig començar currant 4 hores als dissabtes i diumenge, i durant les vacances. Ara estic currant 4 dies la setmana, 16 als caps de setmana, llevant-me a les 6 del matí, quan jo no ho havia calculat...però una de dos, o deixo la feina i me'n busco una altra o continuo amb aquesta, però no puc dir que no em vull llevar a les 6 del matí o que no vull anar aquests nous dies de més, perquè és lo que hi ha"* (4).

Quan fèiem referència a la desestructuració dels temps en la precarietat apuntàvem que es tendeix a cedir la gestió dels temps de vida a les empreses en el sentit que, treballant o no, hi haurà una major disposició o una organització del temps vinculada a les necessitats productives de l'empresa. Així, la jornada laboral, els ritmes i els temps de treball es tornen difusos i mal·leables. La distribució irregular de la jornada, ja sigui al llarg dels temps (per concentrar l'activitat en períodes estacionals on augmenta el volum de treball necessari) o en un mateix dia (per l'existència de puntes horàries de demanda), s'insereix en un context laboral on la planificació dels temps escapa del control del treballador. Els canvis unilaterals de condicions de treball, ritmes, etc., pressuposen que la relació contractual -en el cas d'existir-ne- sovint no s'estableix en base unes condicions laborals concretes, sinó que per part de l'empresari es contempla el contracte com un recipient a omplir, on les condicions ja s'establiran posteriorment. El caràcter garantista del contracte es perd, esdevenint únicament un requisit formal que s'ha d'acomplir, però que no inclou una negociació prèvia de les condicions de treball:

"...el sou base a l'ETT, per la meva categoria, que sóc oficial tercera, tampoc és com per queixar-se, que són 850. El que passa és que les hores extres estan super mal pagades, indirectament estàs obligat a fer-les quan et demanen. Les jornades,...no és que t'obliguin, però no has d'oblidar que estàs per contracte (temporal)...pel sector que és, muntatge, les hores extres van lligades al rollo de l'activitat..." (14).

En aquest sentit, l'acceleració dels ritmes, les dinàmiques de "tensió constant", l'eliminació dels temps morts, i la dilatació de les jornades de treball en els precaris, juguen un doble paper. Per una banda, la intensitat del treball precari ja és productiva per ella mateixa. Per l'altra, la situació del precari en una empresa segmentada l'incita a destacar pel que fa als ritmes que tradicionalment han operat en una plantilla, exercint de pressió cap als treballadors estables: *"La insolidaridad en los ritmos de trabajo no es un fenómeno aislado, sino frecuente. Normalmente la generan aquellos individuos que, contratados de forma eventual, tratan de reducir los tiempos de trabajo de los trabajadores más antiguos. En su mayor eficacia ven la posibilidad de, cumpliendo los deseos empresariales de una mayor productividad, conseguir una prolongación de su contrato de trabajo"* (Bilbao, 1988: 120).

Les subjectivitats integrades de determinats col·lectius precaris operaran en la direcció descrita anteriorment. No tots els col·lectius precaris optaran però per aquestes estratègies insolidàries d'obtenir una posició de força individual per a facilitar la renovació. Podrà ser que s'acceptin els ritmes imposats, però no que s'accelerïn. La dissidència, en aquest cas, no l'hem de buscar en el rebuig dels ritmes sinó en la relativa acceptació. Donats els mecanismes empresarials de, per exemple, renegociar unilateralment les condicions de treball, no podem assignar a la totalitat dels

comportaments precaris respecte aquests elements el qualificatiu de subjectivitats integrades. Com hem pogut veure en alguns exemples, la incapacitat d'expressar disconformitat obliga al treballador precari a acceptar els canvis unilaterals. *"Jo sempre m'he sentit que em tenen ben agafada, sempre has de dir que sí a tot i que no pots dir que no a res, perquè ja no interesses si dius que no..."* (3).

El darrer punt a tractar, és aquell relacionat amb la retribució salarial, i les expectatives dels treballadors precaris en aquest sentit. Tot i que en els segments de treballadors en la precarietat es produeix una vinculació instrumental al treball, és a dir, l'únic objectiu que persegueix el treball és la retribució salarial, per la posició que aquests ocupen en el mercat de treball es configuren unes expectatives salarials baixes. En un context on els salaris associats a la contractació temporal o a temps parcial són molt inferiors en relació a les fórmules indefinides, es naturalitza una retribució salarial escassa. En tot cas, la retribució salarial es situa secundàriament davant les necessitats d'acumular experiències i qualificacions que permetin assolir en un futur una relació laboral estable (Martín, 1998). Altrament, les relacions d'heteronomia de molts col·lectius precaris respecte la família, suposa una concepció del salari com a complement, o per a cobrir necessitats individuals. Així, es genera una expectativa salarial baixa i es redueix la pressió per a aconseguir una millor retribució: *"... aquí hi ha molta gent jove, la majoria. Hi ha molta gent que treballa per tenir les peles pel cap de setmana i llavors ja els hi va bé. Si viuen a casa dels pares i els diners se'ls queden ells, tampoc s'impliquen tant"* (11). Ara bé, aquesta escassa retribució també es manté quan es superen aquestes relacions d'heteronomia, situació que entranyarà una major tensió: *"... el curro d'abans està desapareixent, i fins i tot hi ha molta gent gran, les dones separades que han de tirar la família endavant, doncs estan treballant en aquesta feina perquè no troben una altra cosa"* (11). La expectativa salarial no apareix tant lligada a l'activitat laboral que es realitza, com a la posició del treballador precari en el mercat de treball: *"el salario es concebido, en este segmento, de forma disociada del esfuerzo. La monetización completa y absoluta de las relaciones económicas y sociales, su carácter de individuos expropiados, coloca en un único plano la percepción del salario, independientemente del esfuerzo necesario para obtenerlo"* (Bilbao, 1988:121).

Davant aquest context, en les subjectivitats integrades pot aparèixer una major predisposició a la realització d'hores extres com a mecanisme per a millorar la retribució salarial, mecanisme que és funcional als interessos de l'empresa. La resposta de les subjectivitats crítiques respecte la baixa retribució es pot canalitzar en una dessacralització de la infraestructura de l'empresa. També, en determinats col·lectius de precaris, per la impossibilitat de negociar les condicions salarials, es poden articular estratègies unilaterals de reapropiació de béns, és a dir, el furt com a complement salarial. El creixement d'aquesta darrera pràctica, es visualitza per un increment paral·lel en els instruments de control: video-vigilància, falsos miralls, personal de seguretat en espais on no es treballa de cara al públic i que podríem intuir per tant que es destina a ús intern, supervisió dels registres de caixa en grans superfícies comercials, etc. A més, en aquelles ocupacions precàries on hi hagi transaccions monetàries es produeix una intensificació en la rigidesa dels controls: *"a mi, repartint les pizzes m'han atracat tres cops, flipes... (...), i saps quina és la reacció de S (pizzeria)? Púes desconfiar de tu... Que vagis a la comissaria, que posis denúncia, que expliquis superdetalladament com ha sigut... i tot això en hores que no cobres... jo el primer cop els hi vaig dir que tot*

això no és feina meua, que passava... i em van dir: 'pues posa tu els 10 talegos', i clar..." (13).

Veiem doncs com les subjectivitats precàries en el procés de treball operen en diferents plans respecte qüestions com la motivació i la predisposició al treball. Remarcant que les subjectivitats integrades són quantitativament rellevants en les àrees de la precarietat, hem volgut destacar especialment l'existència d'un conglomerat multiforme i sovint inconnex d'actituds en el treball (absentisme parcial, rotació voluntària, retirada de la cooperació, furt) que poden atribuir-se a una relativa integració de les subjectivitats, a una consciència crítica de determinats sectors de precaris. Aquestes actituds, si bé poden haver-se reproduït al llarg de la història del treball assalariat, en els contextos de la precarietat prenen una nova dimensió, conformant-se com els mecanismes prioritaris a partir dels quals les subjectivitats crítiques no només expressen *el malestar en el treball* -que en aquest cas no diferiria d'anteriors cultures del treball, doncs aquests mecanismes ja s'han utilitzat històricament-, sinó que expressaran *el malestar del treball assalariat*, en el sentit d'expressar quotidianament la relativització de l'ètica del treball. Aquestes resistències desestructurades i individuals d'alguns sectors de precaris són coherents en un context laboral que no permet renegociar el dissens i que dificulta intensament l'estructuració d'alguns tipus d'acció col·lectiva. A l'hora, són coherents per entendre's en tant que expressions quotidianes d'una ètica del treball perduda.

Les subjectivitats precàries en l'escena del treball.

Una constant al llarg del present treball ha estat l'associació entre l'estructura material i les subjectivitats. En aquest apartat, ens detindrem a localitzar les relacions que s'estableixen en el centre de treball en tant que dinàmica paral·lela a processos materials de segmentació en l'empresa. De la mateixa manera que en la globalitat d'aquest projecte no hem pretès categoritzar definitivament sobre les actituds precàries en el treball, en el present apartat les nostres pretensions es centren en explorar les tendències que, en les subjectivitats precàries, apareixen en relació a les valoracions de la segmentació. No ens referim per tant a un centre productiu en concret, sinó que transcendent els mateixos àmbits del treball, les valoracions precàries de la segmentació es configuren com a aquell entramat irregular d'autopercepcions en relació a la pròpia posició social.

Un segon matis important a fer és que les valoracions de la segmentació no només depenen del grau d'integració dels precaris, sinó que també influeixen les condicions concretes en què els i les treballadores precàries desenvolupen l'activitat laboral. No tindrà, per exemple, la mateixa percepció del col·lectiu de treballadors estables una persona que hagi estat contractada per una ETT, i que per tant tingui una posició externa en l'empresa, que una persona que treballi temporalment però contractada directament per l'empresa, amb una posició perifèrica, que una persona que en el seu centre productiu únicament convisqui amb altres treballadors precaris, que possiblement vehicularà la seva opinió a través de prenocions.

Entenem l'empresa com escenari de conflicte per desenvolupar-se en el seu marc el que la teoria marxista del procés de treball anomena "lluita entre els treballadors i els patrons per el control de les condicions amb que la força de treball es transforma en treball" (Edwards i Scullion, 1987) Objectivament, l'empresa és el principal escenari, un dels

espais centrals on es localitzen les dinàmiques d'interessos antagònics respecte el procés de treball. Ara bé, aquesta "objectivitat" amb què principalment el moviment obrer i sindical ha enfrontat l'anàlisi dels processos d'explotació capitalista, amb la reestructuració capitalista i amb els canvis en la composició de la força de treball ha esdevingut "difusa". Els plantejaments polítics de l'empresa en tant que harmonia d'interessos han anat calant a mesura que s'han anat diluint els contrapoders col·lectius obrers, en favor de la individualització de les relacions laborals. Malgrat aquesta tendència, es poden observar que en les empreses els anàlisis dels greuges poden romandre, si bé hi haurà una incapacitat per a conjugar col·lectivament les subjectivitats.

Els processos de segmentació no només escindeixen materialment les plantilles sinó que contribueixen a la consolidació d'universos simbòlics desiguals en una mateixa plantilla. Per tal de concretar la naturalesa de les subjectivitats precàries en l'escena del treball ens detindrem en la valoració dels col·lectius precaris respecte l'empresa (integració vs. antagonisme), respecte els altres segments de treballadors ("els fixos"), així com en les relacions entre treballadors i treballadores precàries. Les percepcions dels col·lectius precaris al voltant d'aquests tres eixos seran centrals a l'hora de determinar les característiques de la participació.

(Val a dir, com a substrat comú de les percepcions precàries, que els processos identitaris dels precaris amb l'empresa, amb els fixos i entre els precaris es contextualitzen essencialment per les característiques de l'ocupació precària en relació a elements com la temporalitat. Aquesta és la constricció material principal a l'hora d'establir relacions o per crear vincles identitaris).

La percepció de l'empresa per part dels precaris: integració o antagonisme?

"Mientras en las épocas de pleno empleo y derechos sociales garantizados, los mercados internos de empresa se caracterizaron por un elevado nivel de negociación colectiva y de acuerdo social, la situación actual favorece la reaparición de situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo, en la que la negociación real es sustituida por una relación personalizada de la empresa con los trabajadores, en la que las contrapartidas favorables a éstos son más concesiones que derechos y en el que es negada la autonomía real de los asalariados" (Recio, 1999:133).

Possiblement el context descrit per Recio és el marc on es senten les bases que determinaran la identificació dels precaris respecte l'empresa. Donades les males condicions laborals, seria imaginable que en les subjectivitats precàries es formulés una certa consciència antagònica que impedis la consolidació dels processos identitaris. Elements com la relació personalitzada de l'empresa amb els treballadors són un fre a la cristal·lització de l'antagonisme col·lectiu; ofereixen una vàlvula d'escapament a situacions de greuge però que són resoltes -o no- individualment. Els escenaris paternalistes a què es refereix Recio es produeixen sobretot en empreses on, per les dimensions de la plantilla, no existeix una estructura organitzativa i uns canals de comunicació pautats i formalitzats com poden trobar-se en grans empreses. En les PIMES, les relacions entre empresari i treballador, per la mateixa condició de l'empresari (en una posició social semblant a la del treballador i un univers simbòlic similar), tendiran

sovint a personalitzar-se: *“Si treballes en una multinacional és diferent que si treballes en una empresa en plan familiar. Pots dir-li directament el que passa, que el jefe està allà al teu abast i que està allà currant com tu”* (5).

En aquest tipus d'empresa les relacions de poder poden tenyir-se d'un caire paternalista, d'una relació entre subjectes que naturalitza l'explotació. Per la proximitat, per l'ambient de treball i per les característiques d'aquest tipus d'empresa es tendeix a percebre's les relacions de poder com un pacte entre subjectes, on s'intercanvia sacrifici per reconeixement (Martín, 1998). La identificació, en aquests casos, tendirà a ser més aguda respecte l'empresa que en altres contextos, doncs inclús les subjectivitats precàries no integrades trobaran mecanismes de resolució de conflictes. Un missatger diferenciarà: *“...es que en todas la empresas en que he estao han sido rollo pequeñas, que es lo mejor, el trato, y que puedes currar con unos valores un poco mas tuyos, que no curras para una gran empresa capitalista”* (8). En aquest sentit, considerem interessant reproduir el debat entre dos missatgers:

-“... las grandes empresas están metidas en unas movidas que ya ves. En las pequeñas, es un tio que se tiene que sacar la pasta, como quién se monta una charcuteria, se ha montado una mensajería porque le mola y punto. Un ex-mensajero, que ha invertido, tiene unos socios,...entonces tu tampoco puedes ir y reclamar-le millones” (8).

-“pero estos hasta que un día dejen de ir tirando y consigan que la gente trabaje para ellos, que lo que aspiran es dejar de trabajar y que trabajen para ellos, porque tienen una concepción de ‘yo soy el jefe, y yo a la caja y tu a la moto’. No es que sean unos angelitos, los pequeños empresarios...” (5).

-“No, no, que va, ni mucho menos...” (8).

La relació que s'estableix entre l'empresari i el treballador precari en la petita empresa contribueix a llimar el conflicte, i sovint els i les treballadores assumiran les explicacions -i per tant faran seus els interessos- dels seus caps respecte a dinàmiques de participació que, en uns altres contextos, es vehicularien a partir d'explicacions de caràcter sindical. En referència a una vaga de missatgers:

-“Això a mi m'ho van explicar, aquesta vaga va ser una manipulació de les grans empreses perquè les petites no es mengessin un rosco, una estratègia. Els piquets de les grans empreses vigilant les petites, després penya de les grans camuflats, sense els uniformes de l'empresa i currant. Les empreses petites perdien tots els clients, i els clients cridaven a les grans. Era un muntatge. Si tens una mica de sentit comú, ja ho veus. Qui està darrera de tot això?” (7).

-“Ahora la cuestión es boicotear la próxima huelga” (8).

En aquest cas, dinàmiques que podien ser enteses, en tot cas, sota explicacions de “conseqüències de la vaga per a les petites empreses”, són enteses en tant que estratègia/conxorxa de les grans empreses que, utilitzant els sindicats, van a perjudicar a les petites.

Els processos d'identificació / antagonisme dels i les precàries amb l'empresa tenen unes altres característiques quan el marc productiu és un altre que el de la petita empresa. Deixant clara la nostra voluntat de no caure en una fàcil dicotomia (integració en la petita empresa vs. antagonisme en la gran empresa), entenem però que en els nuclis productius on es concentra una major força de treball precària les identificacions amb l'empresa, tan per la poca proximitat amb els propietaris com per les mateixes estratègies de gestió de la mà d'obra, és fan més difícils (*"...eso la empresa ya lo sabe, yo estaba en una fábrica de plásticos reciclables de Pueblo Nuevo, allí metiendo 1500 clavos al día, la empresa sabía que esto te destrozaba psicológicamente, pero le da igual"* (8)) o bé prenen un sentit diferent: *"Està bé col·laborar amb l'empresa, sempre que hi hagi una correspondència, no dic que es marquin detalls, sinó que deixin respirar a la gent, que no et vagin marcant. Quan (l'empresa) intenten rebaixar els temps de feina, això ja crea un problema?"* (14). En les grans empreses els processos d'integració no es veuran facilitats per un "bon tracte" o per el pacte sacrifici-reconeixement personal, com seria el cas de les petites, sinó que la col·laboració vers l'empresa serà, en tot cas, una contrapartida col·lectiva a l'autonomia dels treballadors.

Tal i com apuntàvem anteriorment, la integració simbòlica no serà la mateixa en aquells precaris contractats per l'empresa, que aquells que treballin per una ETT: *"Ningú s'identifica amb l'ETT, ningú dirà sóc de Manpower, i... però si que hi ha gent que currant per ETT, s'identifica amb l'empresa per a la qual treballa... no gaire... Acostuma a ser gent tirant a més jove, que tampoc porta temps amb el rollo així, la gent de 27 o 28 anys ja està més cremada, ja té assumit que ell està allà, i que sap que és molt difícil que se'l quedin... Si ets d'ETT no t'ho creus, tothom té clar que el temps que està es compta, i vas a treure el màxim de diners que puguis,... estant en una ETT no es creu que el benestar de l'empresa és el benestar de tots. També perquè l'empresa tampoc busca que t'identifiquis amb ella?"* (14).

La identificació amb l'empresa és extremadament improbable en aquells contextos laborals sotmesos a elevats índexs de rotació. S'aguditzen intensament les motivacions instrumentals del treball i es rebutja conscientment la integració. Els processos identitaris que es produïen en els contextos fordistes, amb la fàbrica com a element central de la simbologia obrera, en les àrees de la precarietat ja no es produeixen: *"Jo, en el meu cas particular és que no sempre estava en la mateixa ETT. Un dia estàs al Prat de Llobregat, i un altre dia a Martorell... Estàs poc consolidat. No tens temps d'identificar-te en res, la ETT pot ser de Martorell, i tu currar a Mataró, saps?"* (14). La desterritorialització de l'activitat laboral suposa una desestructuració simbòlica de l'espai de treball en les subjectivitats precàries: en les cultures del treball en la precarietat, ja no és present aquell referent propi dels treballadors centrals que és la localització física dels seus vincles identitaris amb el món laboral, localització física i identitària base per a la participació.

Hem vist com la percepció dels precaris respecte l'empresa difereix en funció dels contextos de l'ocupació precària. Si bé poden produir-se dinàmiques d'integració simbòlica -sobretot en aquells llocs de treball que generin expectatives de continuïtat-, les mateixes característiques de les ocupacions precàries dificulten la identificació dels precaris amb l'empresa. La identificació amb l'empresa pot ser una estratègia realista per a encarar problemàtiques que, desenvolupant una consciència antagonica, no serien resoltes. La percepció de l'empresa, inclús per part les subjectivitats crítiques, com una

estructura immodificable i amb un poder fora de la influència dels precaris, ens indica que l'antagonisme al lloc de treball no és una opció senzilla, i que en tot cas perdura com a sentiment difús. En el cas que cristal·litzi l'antagonisme de les subjectivitats crítiques, es reforçarà la percepció de l'empresa com a poder omnipotent: *“aquesta empresa té un poder bestial, i tot el que puguis fer no sortirà d'aquí... la inversió que fa T (companyia de telecomunicacions) en qualsevol diari és prou important com per amenaçar-los per a que no surti res... és una lluita molt dura perquè és molt infructuosa, i costa tenir repercussió social”* (9).

La percepció de la segmentació entre treballadors.

Una de les dimensions de la segmentació laboral, essent-ne causa i alhora conseqüència, és la de reforçar la posició empresarial en tant que es debilita i es fragmenta el col·lectiu de treballadors.

“El crecimiento de la diferencia, la apertura del abanico de la segmentación, se traduce en un continuo de situaciones delimitadas las unas respecto de las otras, por su capacidad de negociar las condiciones de integración en el mercado de trabajo. Este crecimiento de la diferencia explica el que la transformación de las relaciones laborales haya tenido lugar en un contexto de progresiva pacificación laboral” (Bilbao, 1988:123).

D'aquesta manera, s'han afiançat polítiques laborals o estratègies empresarials que col·lectivament no s'haguessin acceptat. És important doncs deturar-se a analitzar quines han estat les percepcions dels i les treballadores respecte aquest procés, si s'han integrat les dinàmiques ideològiques de la segmentació, o bé si aquest ha estat un procés que, malgrat fos percebut en tant que rebutjable, no s'ha pogut evitar. Per ser els col·lectius precaris la força de treball emergent en els processos de segmentació laboral, la seva percepció de la segmentació determinarà la consolidació de la divisió subjectiva entre el centre i la perifèria de la classe treballadora, la consolidació d'una nova subjectivitat. Deturar-nos doncs en les percepcions precàries de la segmentació ens aportarà una informació rellevant a l'hora de contextualitzar-ne les repercussions en termes de participació i/o resposta.

En les subjectivitats en la precarietat trobem efectivament una consciència diferencial respecte els altres segments de treballadors, que en alguns casos es convertirà en consciència de desigualtat. En una empresa fortament segmentada, esperem que en un cas extrem, els precaris són amagats de les visites dels responsables internacionals de l'empresa, essent només els fixos els treballadors visibles: *“... ellos tienen la mentalidad que eres el ganao, a mi algun jefe me ha dicho, 'eh, los cerdos al ganao',... un dia que en S... venian los jefes de Francia, pues todos los pringaos fuera, que no te viesen”* (6). En els col·lectius de treballadors precaris generalment s'objectiva la segmentació per els elements formals que la configuren (tipus de contracte, condicions de treball, nivells de retribució salarial), elements que són fàcilment identificables. Sovint, però, les explicacions o vivències de la desigualtat no es dirigeixen a demanar una equiparació amb les condicions laborals dels treballadors estables, sinó que es focalitza el ressentiment cap als mateixos treballadors centrals. Les justificacions d'aquesta actitud recauran en les actuacions dels treballadors estables (estigmatitzats com a “els fixos”)

cap als precaris: *"Yo lo que vivi en S...es que los fijos hacen pinya entre ellos, són los superiores y tu tenias que bajar, te veiean como la juventut pringada"* (6).

S'ha de valorar que les percepcions dels precaris respecte els treballadors estables es racionalitzen en funció de les condicions amb que s'hi ha treballat, així com per l'aproximació concreta que hi ha hagut amb aquests treballadors. A tall d'exemple, un mateix entrevistat pot variar la seva percepció dels fixos en el moment que deixa de treballar per ETT i és contractat en una gran empresa durant un major període: *"Els fixos,... depèn molt de les persones en concret, però d'alguna manera el treballador fix es converteix en el teu superior, tampoc et pots fiar d'ell. En alguns casos és un jefe més, tu no pots confiar en general....pues ells també et diferencien bastant,...amb ganas de manar-te a tu. En canvi els fixos de l'empresa d'ara, els veig com a companys. T'intenten ajudar. Separen bastant bé qui són els jefes. Et tracten... mai tracten d'aprofitar-se de tu, perquè no tenen dots de mando. És però una empresa gran, que d'aquestes en queden quatre"* (14). Malgrat la distinció entre els treballadors estables coneguts quan es treballa per ETT i els treballadors estables amb qui es treballa a l'actual empresa, sembla que la percepció general d'aquest treballador respecte el col·lectiu de treballadors industrials estables es matisa però no s'altera significativament. Possiblement, quan es reconeix "és una gran empresa" s'evidencia que la percepció d'aquests treballadors centrals és connotada d'excepcionalitat, i per tant les valoracions negatives es mantenen. Quan es pregunta al mateix treballador sobre la identitat a la qual s'adscriu, respon: *"No m'identifico amb cap classe social. (...) Tu pots dir classe obrera, sí, però no té res a veure amb lo d'abans. Pots considerar a la penya que treballa per un sou com a classe obrera, però ningú es considera classe obrera... Mira, els únics que es consideren classe obrera són els fixos de la meva empresa, que són oficials primera i cobren 250 mil al mes, ja em diràs!"* (14). A banda de les interessants conclusions que es poden extreure al voltant de la seva identitat social, la reflexió final al voltant del gruix de treballadors centrals de l'empresa és una perla.

Sigui per l'estabilitat en les ocupacions, sigui pels drets garantistes associats al tipus de regulació laboral que afecta als treballadors estables, aquests adoptaran davant del treball actituds diferents a les dels treballadors en la precarietat. Per part dels treballadors precaris, es tendeix a percebre qüestions com les d'una major laxitud en els ritmes de treball dels "fixos" o una major facilitat per al pacte col·lectiu amb la contrapart, a partir de contrastar aquestes possibilitats dels treballadors estables amb la pròpia incapacitat precària de negociació de les condicions de treball. Per les pròpies experiències laborals dels treballadors en la precarietat, i possiblement també per un valor-treball que s'ha transformat, aquests mantindran una actitud ambivalent envers els treballadors estables que bascularà entre la incomprensió i la repensió: *"Els treballadors fixos d'A. (constructora de trens) diuen que ajuden l'empresa, però de fet tot el dia s'estan escaquejant. Volen mantenir uns privilegis,... estan disposats a col·laborar amb l'empresa, però amb contrapartides... menys temps de treball i tal... i en les contrapartides són intransigents"* (4).

La comparació entre condicions laborals i nivells retributius, la consciència de segmentació, portarà a un continuïum de consideracions on s'atribuirà, en els pols de les subjectivitats integrades, la situació dels treballadors estables a un èxit fruit de l'esforç individual: *"...pero imagínate lo que los fijos han llegao a pasar para llegar a donde están"* (8); o bé, en els pols de les subjectivitats crítiques, intuït en els treballadors

estables una actitud de subordinació i d'acceptació de les determinacions empresarials: *"Un treballador el faran fixe per como és aquella persona, per si els interessa... si s'ho empassa tot, si mama, per això el faran fixe, més que per l'antiguitat o si treballa bé o malament"* (4).

Altrament en les relacions que s'estableixen entre treballadors centrals i perifèrics, a banda de friccions conjunturals que es deriven de ressentiments per la desigual posició que s'ocupa en l'empresa, cal tenir present que alguns col·lectius de treballadors en la precarietat identificaran en els estables unes diferents concepcions simbòliques sobre el que significa treballar o estar en una determinada empresa. S'estableixen, en aquest cas, traves a la vinculació entre treballadors per les diverses disposicions valoratives subjacents a la relació laboral, que implicaran maneres de diferents d'estar en el treball i per tant també de relacionar-se: *"Es diferente la mentalidad, hay quien se lo cree, que se pasa toda su vida currando y se cree que está haciendo algo guay en la vida. Y se cree que es un pilar fundamental, en el progreso, en la sociedad"* (6). Més enllà de la conjuntura aquí emergeixen divergències ideològiques, en el sentit d'expressar aquell entramat de disposicions simbòliques fruit de la posició material, que en aquest cas, dificultaran les bases per la comunicació entre treballadors.

La incomunicació obeeix també a la percepció dels col·lectius precaris de ser tractats injustament per el col·lectius de treballadors estables. Així, el deteriorament de les relacions, o la impossibilitat d'aquestes, també es trobarà relacionada amb la percepció que tenen els treballadors centrals respecte els precaris, que seran sovint copsats com una amenaça a l'estabilitat en les seves condicions laborals i salarials. Efectivament, la precarietat laboral es configura com un element de pressió a la baixa de les condicions de treball dels segments centrals. En la segmentació la introducció d'una força de treball més desprotegida i dòcil té com a resultats debilitar la resistència del treball. Sovint, però, i de la mateixa manera que feien els precaris, els col·lectius estables de treballadors desviaran cap als segments perifèrics les responsabilitats identificant-los com a agents -o com a mínim beneficiaris- de la dinàmica segmentadora. Una teleoperadora temporal així ho viu:

"...si nosaltres estem així és perquè tant a T. (companyia de telecomunicacions), com a E. (companyia de teleoperadors subcontractada per T.) estan eliminant un altre tipus de treball més fixe, amb unes condicions millors... però, encara hi ha gent que ens veu a nosaltres com els enemics, i que no vol lluitar amb els altres perquè els hi treu el lloc de treball... no s'acaba de veure clar... hi ha un enfrontament... unes dones ens deien que si elles estaven malament era perquè nosaltres acceptàvem aquests 'puestos' de treball, i no entenien que si vols treballar i tenir diners, si vols viure... doncs has de treballar en llocs com aquests... ens veien com els enemics" (10).

Les explicacions al voltant de les actituds insolidàries dels estables basculen però, en alguns casos, al voltant de la comprensió *"...llevan 20 años en ese curro y van quemados, con mala hostia, sobretodo los rasos... Yo he vivido el caso de S. donde 188 hijos, a ver, nosotros estábamos ahí porque habían echado a esa peña, o sea,... somos las dos caras de la misma moneda, pero bueno..."* (6)

És rellevant deturar-se en la percepció de les subjectivitats precàries respecte el col·lectiu de treballadors estables. Si bé és cert que sovint la incomunicació entre aquests dos

col·lectius obeeix a la subordinació dels precaris i a greuges materials, no és menys cert que la llunyania amb que els i les precàries valoren “els fixos” pot respondre a un canvi cultural més profund. L’abisme entre la cultura del treball fordista i la cultura del treball en la precarietat no és una qüestió conjuntural que es relacioni únicament amb tensions quotidianes entre els col·lectius diferents/desiguals, sinó que té unes conseqüències lògiques en el factor participació. Així, a causa de la llunyania i de les diferents concepcions al voltant de les maneres de fer, es tendirà a produir-se una ruptura pel que fa a la socialització en la participació. En aquest sentit, els col·lectius precaris poden veure’s exclosos d’un aprenentatge en l’acció col·lectiva, doncs no tindran la disponibilitat cultural i material per a rebre determinats bagatges. Tot i la seva excepcionalitat, el cas de la subcontractada de la multinacional de telecomunicacions, on els precaris i precàries s’han mobilitzat intensament, ens indica com aquesta ruptura és conscient i superada en aquest cas, dinàmica que s’explica per les característiques de l’empresa i que per tant serà difícilment extrapolable a la majoria de llocs de treball precaris: “... nosaltres moltes vegades no tenim informació, volem fer alguna cosa i no sabem que fer... i aquesta gent (la del sindicat) que té més experiència ens diu: ‘pues mira, nosaltres vam fer això’”. (10).

Sociabilitat i agregació en la precarietat: les bases per al canvi.

En aquest darrer apartat ens detenim en les relacions que s’estableixen entre els treballadors en la precarietat en l’escena del treball, ja que depenent de l’orientació que aquestes prenguin, es configurarà una determinada estructuració dels espais de participació. Com hem anat desgranant en els apartats anteriors, es perfila en importants col·lectius de treballadors en la precarietat un valor-treball travessat transversalment per l’individualisme que, en molts casos, fonamentarà estratègies individuals per a superar la precarietat laboral o afrontar les situacions de treball.

Encara que hi hagi una percepció negativa dels processos i relacions que determinen el desenvolupament d’una activitat laboral, de les condicions laborals, en els treballadors en la precarietat apareixen limitacions a l’hora de percebre aquests contextos com a una desigualtat compartida. Amb els altres treballadors no es comparteix un ser o una condició, en tot cas una situació conjuntural (Martín, 1998). La percepció de les experiències laborals com a transitòries, naturalitzant les posicions socials i laborals que s’ocupen, comporten que la socialització en el grup d’iguals quedi truncada.

A diferència que en la cultura de treball fordista, les relacions de sociabilitat en la cultura del treball precari es limiten a l’escena del treball, difícilment es consolida un grup d’iguals que permeti l’agregació fora de l’escenari laboral: “*fora de la feina: no ens veiem gaire amb la gent fora de curro, es fa algun sopar però tampoc no gaire*” (10). La dificultat de consolidar espais relacionals fora del treball en els col·lectius precaris, en un context en què en l’escena del treball predomina un fort control, dificulta la posada en comú de les experiències laborals, dificulta la socialització del malestar: “*Al lloc on treballa jo som tres persones treballant, i el jefe, i a ell no li mola que s’estableixi complicitats i bon rollo entre les que treballem*” (1)

Així mateix, en l’escena del treball la relació entre precaris es troba fortament condicionada per la mateixa diversitat en les ocupacions precàries: “*Si les condicions de*

curro són molt diferents la teva relació amb l'altra persona ja es traba des d'un principi" (3), i els comportaments individualistes que ja hem destacat en apartats anteriors fa que en els llocs de treball precaris, pugui tenir una forta presència el recel cap al company. Els comportaments individualistes, però, poden ser viscuts amb indiferència per la resta de la plantilla, que sovint valorarà que ja és suficient la mateixa pressió de la precarietat com per crear divisions al si del col·lectiu precari: *"En casos et pots trobar amb gent que vulgui ser més que els altres, però en general la gent passa d'ell... en general intentes tenir bona relació amb la penya, pues estàs en les mateixes condicions, i pots tenir més confiança a l'hora de... a l'hora de criticar.(...) Prefereixo tenir algú que m'ajudi en un moment donat, algú més col·lega, que no anar tot tens mirant que l'altre te la foti"* (14).

Veiem per tant que, fent de contrapès a un cert individualisme, les mateixes condicions laborals dels precaris són un element que pot facilitar l'agregació. Així, si bé l'individualisme pot ser encara l'estratègia vital amb que el precari emprèn el seu recorregut laboral, un cop a l'escena del treball l'individualisme es dilueix per donar pas a un cert companyerisme davant l'actual posició de vulnerabilitat. El nexa d'unió, però, i tal i com hem dit abans, no és la condició precària (com una mena de consciència precària), sinó la situació conjuntural de conviure en la precarietat. La identificació amb l'altre precari no és produïda per compartir l'abstracte precari, no és la condició de treballador el que fortaleix els vincles. El matís és important, doncs els processos identitaris no seran tant forts com en aquells col·lectius que prenen una identificació col·lectiva, com l'abstracte classe obrera: *"... parlem bàsicament de la feina perquè es el que t'uneix, parlem de les anècdotes. Es el vincle d'unió, no es que t'hagis sentit identificat amb aquella persona per res més que perquè treballa amb tu, sinó que és el que t'uneix en el moment però hi ha d'haver algo més"*. (10)

Així, més que la materialització d'una consciència col·lectiva, l'agregació dels i les precàries es viu com una suma d'individualitats en una mateixa posició. Si el context socialitzador perdura, poden produir-se aprofundiments de la dinàmica. Si la rotació o la temporalitat apareixen en escena, la dinàmica es trenca i s'iniciarà una vivència similar en un altre context, procés que anirà integrant en el precari una experiència d'agregacions puntuals i truncades, de sociabilitats conjunturals. Un cop es deixa la feina, el vincle es perd: *"...a veces te encuentras con alguien con quien curraste en otro sitio, pero es difícil... en la ETT colegas-colegas no haces, algún poco, ...si eso es un poco palo"* (12).

Per a què que qualli la sociabilitat hi ha d'haver una homogeneïtat en les condicions de treball, així com una relativa estabilitat. L'antagonisme col·lectiu només es possible d'expressar-se en el cas que prèviament hi hagi estat possible l'agregació de les subjectivitats crítiques. D'aquesta manera, l'antagonisme només deixa de ser difús i individualitzat quan hi ha condicions de treball similars i la rotació laboral és menor. Influeix, a més, factors com que la plantilla de precaris sigui nombrosa. És obvi que com més gran sigui la plantilla, més possibilitats que els crítics conflueixin, i que per tant l'antagonisme cristal·litzi. Un exemple de les condicions necessàries per a la confluència de les subjectivitats crítiques és el de l'empresa subcontractada d'una multinacional de telecomunicacions. Aquest cas es interessant perquè treballadors i treballadores precàries, sense experiència sindical o en els moviments socials, desenvolupen mobilitzacions per a denunciar les males condicions laborals. Si bé aquest cas l'analitzarem més detingudament en el capítol de la participació, és rellevant deturar-nos

en aquest moment per a considerar quines han estat les condicions que han facilitat l'agregació dels treballadors, i per tant l'aflorament de l'antagonisme difús.

En primer lloc, *"a Barcelona de 1.800 treballadors només hi han 12 que siguin fixes i que són els directius"* (10). La precarietat que es concentra en aquesta empresa no és un element diferenciador d'un segment de treballadors respecte els altres, sinó que és la condició general de la plantilla. En aquest context, ni es produeixen desviaments de responsabilitats cap al col·lectiu de treballadors estables -doncs no n'hi ha- sinó que el malestar es focalitza directament vers l'empresa. Les mateixes condicions laborals de la totalitat de la plantilla, juntament amb l'elevada concentració de precaris en un mateix nucli productiu fa que la sociabilitat entre precaris no es vegi condicionada per les mateixes constriccions estructurals o espaials: *"...és que aquí tothom te el contracte de teleoperador, les administratives, el noi del magatzem..."* (11).

Quan en una plantilla de precaris s'esdevenen processos on es conjuguen una revalorització col·lectiva de la tasca produïda -per estar els i les precàries en un lloc estratègic de l'empresa, no per un reforçament del valor-treball- i una confluència de les subjectivitat crítica, l'antagonisme cristal·litza. *"si que desenvolupem una feina important (a nivell de col·lectiu) ja que som la cara de l'empresa"* (11); *"no som imprescindibles com a persones, en canvi com a grup sí"* (10); *"si nosaltres parem, T. (multinacional de telecomunicacions) es queda paradíssima ja que portem tot el que sigui avaries,.... El que passa que juguen amb l'avantatge que tenen moltes plataformes i que sempre poden desviar les trucades"* (11).

Aquest últim apunt ens assenyala que les condicions materials d'aquesta empresa són una excepcionalitat en el panorama de la precarietat laboral. En la majoria d'empreses on es concentra la precarietat, els nuclis productius són reduïts, així com són reduït els períodes en què es treballa (alta rotació laboral). A més, és una tendència general, sobretot en el sectors de l'hosteleria, el mejar-ràpid, etc., que la precarietat no sigui generadora d'identitats doncs la mateixa fragmentació dels precaris (categories arbitràries) fan que s'accelerïn els processos competitius. Així, mateix, en les empreses on s'utilitza conjunturalment mà d'obra precària (a través d'ETT) aquesta és destinada a sectors que precisament estan allunyats dels nuclis estratègics de l'activitat, la qual cosa fa que la valoració-força que en l'empresa anterior s'esdevé en la majoria d'empreses no sigui possible.

Ens hem detingut, al parlar de l'agregació i la sociabilitat, precària, en aquells indicadors que ens assenyalen les vies per a una possible consolidació de les subjectivitats crítiques, doncs si bé es cert que en la precarietat regna un antagonisme difús -amb les excepcions evidents de les subjectivitats integrades-, que potencialment és generador de canvi. la potencia de les subjectivitats crítiques en la precarietat, a més, tindrà algunes característiques a remarcar, i que si bé desenvoluparem en l'apartat de participació, no volem deixar d'apuntar. Per les condicions heterogènies dels precaris, apuntem que les formules representatives habituals difícilment s'assentaran amb tanta facilitat que amb els col·lectius homogenis dels treballadors fordistes. A més, l'individualisme present igualment en les subjectivitats crítiques, si bé no limita l'agregació, si que la vacuna en contra de que aquesta agregació desemboqui en uns tipus de participació mediada. Aquest apunt, però, el desenvoluparem en el capítol de participació.

En aquest apartat ens hem concentrat en la sociabilitat i l'agregació dels precaris com a condició prèvia per a la cristal·lització de les subjectivitats crítiques de la precarietat, dinàmica clau per sustentar els processos de participació, doncs determinarà si aquesta és col·lectiva o individual, mediada o directa. Els processos d'integració a les empreses es veuen dificultats per les mateixes condicions laborals dels i les precàries. Entenem que és present una subjectivitat antagònica, però ho és d'una manera difusa. L'antagonisme, que seria la suma de les subjectivitats precàries crítiques, no es cristal·litza perquè no hi ha els instruments per a fer-ho, i en alguns casos es veu reconduïda cap a enfrontaments amb els segments estables de la plantilla. Les dinàmiques de segmentació, doncs, a més de diluir la conflictivitat capital-treball, redueixen encara més les possibilitats d'articular estratègies col·lectives per a superar les condicions d'explotació. Ara bé, malgrat que no cristal·litzi l'antagonisme en fórmules organitzatives, etc., sí que es manté com a contrapès simbòlic de cara a evitar la identificació amb els interessos empresarials.

9. La participació en la precarietat.

“molts curros precaris són de gent jove... per exemple a T. (pizzeria) només hi ha gent jove, i aquest tipus de gent que treballa allà sí que crec que són iguals... també els que curren enganxant etiquetes, en bars, restaurants, discoteques, nosequé... tota la gent que curra a l'hosteleria és un grup de gent jove que tenen aquestes curros,... i aquests curros són per a aquesta gent... els precaris, no? A part del jefe, tota la gent que hi ha allà dintre són iguals que tu... i si no ho vols que fas? Ho acceptes o ho acceptes. Potser que no et moli i que facis coses per canviar-ho, però d'entrada ho has d'acceptar i currar en aquestes condicions”.(3)

Aquest darrer capítol es constitueix com un dels eixos centrals d'aquest projecte. Per una banda, el tractament de la participació dels i les treballadores en la precarietat s'erigeix en tant que estratègia metodològica per a visualitzar les transformacions en el valor-treball que ja hem anat desgranant. Així, entenem aquest apartat com una aportació de naturalesa sintètica, a tall de conclusió. Per l'altra, ens interessa traçar les línies generals entorn la participació, assenyalar-ne les limitacions materials així com les disposicions valoratives en les subjectivitats precàries, això són, els possibles i els concrets de la participació en la precarietat, com a objectius en si mateixos de la recerca.

La rellevància de l'anàlisi de les predisposicions i models participatius en l'àmbit del treball assalariat de les subjectivitats precàries bascula al voltant de les interaccions de la condició precària (tant a nivell material com subjectiu) amb els mecanismes tradicionals d'integració social *des del treball assalariat*. La combinació de situacions d'exclusió salarial, de subocupacions que minimitzen els aspectes garantistes o de protecció social que confereix l'ocupació estàndard, amb unes subjectivitats que idealment, o bé interioritzen i positivitzen la submissió (subjectivitats integrades), o bé tendeixen a desplaçar les potencialitats de canvi en altres àmbits no mercantilitzats (subjectivitats crítiques), configuren un sector rellevant de la població amb dificultats materials i simbòliques per a constituir-se en actor social.

És en aquest sentit que se'ns apareix com a prioritari fixar-nos en les predisposicions i fórmules participatives que, de manera embrionària, detectem en les subjectivitats precàries, ja que el que ara es presenta com un magma difús i descoordinat suggereix les alternatives participatives en la precarietat que poden consolidar-se en un futur com a itineraris d'autovaloració col·lectiva de les subjectivitats de la subocupació, itineraris participatius constituents en sí mateixos d'agència social.

Així, en el present capítol ens detindrem, en primer lloc, a precisar el concepte de participació que apliquem en el nostre estudi. En segon lloc, desenvoluparem els desajustos entre els models participatius fordistes i les predisposicions de les subjectivitats precàries entorn la intervenció en el treball, emfatitzant aquelles realitats sindicals que exclouen els treballadors en la precarietat. Finalment, valorarem les diferents expressions de la participació precària, destacant un cas concret de participació col·lectiva estructurada com a exercici visualitzador d'algunes de les pautes participatives pròpies de la cultura del treball precari.

9.1. El concepte de participació.

Per tal d'enfocar les transformacions en la participació que tenen com a gènesi la precarietat laboral -nucli material d'aquella precarietat més genèrica-, haurem d'assajar una aproximació al concepte de participació que ens interessa de manera central, per entendre-la explicativa d'una ruptura en una cultura del treball determinada, que no era altra que la cultura del treball del qui havíem denominat obrer fordista, i que ara presenta diferències significatives respecte les cultures del treball que interioritzen aquelles subjectivitats en la precarietat.

Entenem participació en l'àmbit laboral d'una manera no tan restrictiva com ho feien aquelles accepcions que la centraven en l'acció sindical. A autores com Regalia no se'ls escapa que a l'hora de copsar els comportaments dels i les treballadores respecte la participació no podem constrènye'ls a aquella participació *en el sindicat*, sinó que quan parlem de participació haurem d'entendre que ens referim a "*comportamientos de los trabajadores relacionados, o que se pueden relacionar, alternativa o contemporáneamente con la organización o la acción sindical*" (Regalia, 1988), elaborant doncs el concepte en termes de participació *en el moviment sindical* com a moviment específic dels i les treballadores.

És palpable empíricament així com comprensible a nivell teòric que la presència dels sindicats en aquells nuclis productius on es concentra intensament la força de treball precària no obeeix a les mateixes proporcions amb que ho fa en aquells nuclis que pertanyen a un mercat laboral estable o d'ocupació estàndard. Sigui per motius estructurals -excessiva rotació de la mà d'obra- o per motius de caràcter polític -repressió empresarial cap a l'organització dels precaris, incapacitat sindical d'assentar coherentment les seves estructures a les noves realitats productives-, l'absència o feblesa dels sindicats en aquells sectors que estudiem ens obliga a reconceptualitzar la participació si no volem quedar-nos amb la resposta fàcil de "no es participa".

Habitualment s'ha conceptualitzat les fórmules de participació en funció d'uns escenaris productius determinats: així, si en un primer moment quedà clar que "participació" era sinònim d'acció sindical dels i les treballadores (conceptualització coherent amb la realitat fordista, on aquesta és l'única participació que es concep), més endavant amb les noves formes d'organitzar el treball, les noves polítiques de gestió de la força de treball sistematitzen i potencien una participació que intenta mitigar l'antagonisme de la classe treballadora.

Així, participació s'entendrà, en les ciències socials (reflex dels canvis productius i a remolc d'aquests) en dues vessants: la indirecta, que mantindrà la connotació de participació sindical *mitjançant representants*, i la directa, que esdevindrà restrictivament aquella participació que "*tiene como finalidad estimular la implicación, la responsabilidad, la autonomía y la motivación en el trabajo, además de la movilización de otros factores, como la flexibilidad de la fuerza de trabajo para alcanzar objetivos de calidad y productividad. La participación directa aparece en las empresas junto con las nuevas formas de organización del trabajo*" (QUIT, 1997:268).

L'anterior definició de participació directa es filla d'un marc productiu que no és el nostre: aquesta es refereix a la participació en tant que estratègia de cooptació, en tant que política aplicada per determinades empreses als segments més qualificats de la plantilla en ares de la integració de la subjectivitat en el procés de treball, a fi d'atenuar el conflicte i assegurar qualitat en aquelles produccions que ho requereixin. Donat que els segments del mercat laboral que ens interessin no són precisament aquests, la participació directa, quan és aplicada conceptualment als segments de treballadors precaris, no pot obeir únicament a aquest plantejament restrictiu: si bé és cert que en nuclis productius on hi ha treball precari s'ofereix la implicació ideològica del precari amb l'empresa (imposició de la cultura de l'empresa, d'objectius) considerem que aquesta no pot ser concebuda en tant que participació.

Així, i de cara a la nostra investigació, quan ens referim a participació directa significarà tant l'acció individual del precari per a la millora de les seves condicions, com a aquelles accions col·lectives que s'estructurin horitzontalment sense la mediatització de representants. Globalment, concebrem "participació" com a tota actitud o acció que expressi per part dels i les treballadores el conflicte -latent o manifest- que s'esdevé en el treball, sigui en forma col·lectiva o individual, sigui formalment o informal, sigui aquesta participació directa o indirecta.

D'aquesta manera, la polisèmia del concepte participació, que ens remetria tant a les pràctiques reivindicatives com a les actituds i comportaments laborals, la resollem en el sentit de centrar-nos en les pràctiques participatives que responen a la primera acepció. Utilitzem el terme participació per a referir-nos a la disponibilitat, a l'acció i/o a l'expressió d'uns interessos diferenciats als de la contrapart empresarial, que contemplin un rerafons de transformació de les condicions de treball o de modificar el poder negocial del treball en els escenaris productius, però també socials. Els objectius d'aquesta participació englobarien un ventall de possibilitats, unes més immediates referents a millores puntuals en aspectes relacionats amb la realització de l'activitat laboral o de les condicions salarials, fins a altres on apareix un qüestionament més global de la naturalesa de la relació salarial.

La participació dels col·lectius precaris s'erigeix és una dinàmica complexa d'abordar. Sovint, només ens podrem referir a les predisposicions participatives de les subjectivitats precàries, doncs la materialització de la participació en els contextos precaris es fa efectiva només excepcionalment en termes d'acció col·lectiva i amb caràcter de mobilització. Per a afrontar l'estudi de la participació precària, ens serà d'utilitat no fixar-nos únicament en les puntes de mobilització -enfoc pertinent a la participació de l'obrer fordista-, sinó aturar-nos en els moments inhibidors d'una participació prototípica, així com en els posteriors recorreguts participatius que desbordaran les concepcions clàssiques de la participació. Passem doncs a desgranar els condicionants materials i les interioritzacions d'aquests elements restrictius de la participació de les subjectivitats precàries.

9.2. Els previsibles desajustos entre sindicats i els col·lectius en la precarietat.

Per tal d'abordar les possibles pautes participatives així com les dificultats i limitacions dels i les treballadores en la precarietat en l'articulació d'una participació al voltant de l'acció col·lectiva, cal veure també el desenteniment o la desvinculació d'aquests segments de treballadors (i viceversa) respecte les formes organitzatives i institucionals que històricament ha pres i l'acció col·lectiva des del treball, és a dir, copsar l'allunyament dels i les precàries respecte les organitzacions sindicals que vehiculaven la participació dels treballadors en els contextos fordistes o que es mantenen, adaptades al nou context, en determinats col·lectius de treballadors dels segments centrals del mercat de treball.

Partim que les condicions materials en la precarietat potencialment desperten malestar en el treball. Quan aquest malestar no es tradueix en una voluntat participativa, no ens haurem de preguntar per tant com la fragmentació i la major heterogeneïtat de la classe treballadora, amb el conseqüent naixement d'una diversitat de subjectivitats, ha arribat a qüestionar les respostes d'acció sindical pròpies del fordisme? No ens referim ja als segments centrals, amb el corresponent corporativisme d'empresa. Parlem de quina ha estat l'oferta de participació social que els agents tradicionalment interessants en aquesta participació han donat en aquells sectors socials que "neixen" amb la reestructuració capitalista: tant en els models culturals de participació, com en els instruments concrets, l'oferta de la participació es troba fortament influenciada per la cultura del treball fordista. Els precaris, si qüestionen la política sindical, si perceben en els treballadors centrals interessos diferents, poden arribar a compartir els mateixos instruments participatius? Repetirem l'encertat interrogant de Bihr (1991): és la incapacitat de crear un sindicalisme horitzontal que reculli tots els segments de la classe treballadora el que ha allunyat als sindicats dels col·lectius en la precarietat? És la tendència a la centralització de decisions, a la jeraquitització, a la homogeneïtzació, un dels motius centrals (pel que fa als canvis de la cultura de la participació) de l'allunyament dels precaris de la participació? Per entendre'ns, si hi hagués una estructura sindical que s'ajustés a les predisposicions participatives dels conglomerats diversos de subjectivitats en la precarietat, seria un incentiu a la participació? En definitiva, si s'adequessin els instruments de participació amb la naturalesa de les subjectivitats precàries, no s'incentivaria la intervenció dels i les precàries el conflicte laboral? Possiblement, i aquesta seria una hipòtesis a contrastar, les pretensions dels diferents moviments sindicals que externament han pretès motivar la participació de les subjectivitats precàries amb models participatius propis de la cultura fordista del treball ha estat un fre a la participació d'aquests nous segments de la fragmentada classe treballadora.

De cara a tractar específicament la naturalesa de les relacions entre les organitzacions sindicals i aquells segments de treballadors i treballadores precàries, haurem de considerar tant elements de caràcter estructural (temporalitat i rotació com a impossibilitat, gestió diferenciada de la força de treball, capacitat desigual d'articular la relació amb l'empresa), com elements de caràcter polític (composició dels sindicats i hàbits sindicals, actuació i estratègies de les mateixes organitzacions sindicals). Així, aquest és un procés complex, en el que hi intervenen una multiplicitat de factors que escapen a les possibilitats d'aquest projecte. No obstant, intentem aportar elements de reflexió i assenyalar tendències que ens permetin perfilar les línies bàsiques d'aquestes transformacions.

En un primer moment, tracem el paper històric dels sindicats majoritaris -aquells cofirmants del pacte social- en els darrers vint anys, considerant tant el model organitzatiu com els objectius estratègics perseguits. La tesi que defensem és que tant la metodologia com les finalitats sindicals han comportat una desvinculació dels col·lectius precaris cap a les fórmules de participació prototípiques de la cultura fordista del treball. Ens referim així als canvis en els contextos participatius que ha generat l'acció sindical majoritària, destacant-ne especialment les dinàmiques que han reduït les ofertes de participació dels col·lectius precaris. Seguidament ens detenim en les valoracions que els i les treballadores precàries fan dels instruments sindicals.

Evolució dels sindicats a l'estat espanyol: el paradigma de la concertació social, la dissolució de la participació.

Analitzar, o simplement descriure, l'evolució global dels sindicats a l'estat espanyol en els darrers anys, és la prèvia necessària per a l'estudi precís de les modificacions en la participació tradicional, la que normalitza una cultura del treball de caràcter fordista. En aquest punt, esbossem una síntesis del que ha suposat l'evolució dels sindicats respecte la participació dels treballadors i quin ha estat el rol desenvolupat per les centrals sindicals majoritàries en el binomi conflicte manifest/pau social durant les últimes dues dècades, període històric que contextualitzarà la reestructuració capitalista i el pas del model fordista al model desregulat, aquell que combinarà mercats laborals centrals i perifèrics.

Amb la fi del franquisme, la configuració del sistema de relacions laborals ve condicionada per un context de crisi econòmica, pel canvi de règim i pel llegat franquista (Taboadela, 1997). A aquest llegat, i cal afegir també unes institucions laborals, una cultura empresarial i una estructura productiva determinades. El moviment sindical, que durant el franquisme s'havia constituït com un moviment d'oposició política al règim, assumeix en el procés de reforma institucional la responsabilitat de consolidar el règim democràtic així com protagonitzar un paper actiu en la política econòmica i la moderació del conflicte social. Tot i que desenvolupen estratègies diferents, els principals objectius de les organitzacions sindicals CCOO i UGT coincideixen: evitar la disgregació social, reformular el sistema de relacions laborals i consolidar-se com a organitzacions (Miguélez, 1986), buscant mecanismes participatius basats en fórmules representatives - els comitès d'empresa, delegats sindicals- que contribueixin a assegurar el monopoli de l'acció sindical per sobre l'amalgama d'alternatives sindicals existents a les acaballes del règim franquista.

En la primer meitat de la dècada dels 80, subordinats CCOO i UGT a una lògica de dependència respecte els partits polítics (PCE i PSOE respectivament), els sindicats desenvolupen una estratègia d'acció sindical que es projecta en l'esfera política, deixant en un segon pla l'acció concreta a les empreses. Aquesta etapa ve marcada per un descens de la conflictivitat i per la concertació social, on els sindicats intercanvien, a grans trets, moderació salarial, desregulació laboral i pau social, per reconeixement, legitimitat i per creació d'ocupació. En aquest període marcat pels pactes socials (sindicats, patronals i Estat), es produeix una institucionalització i un desenvolupament dels sindicats com a organitzacions, amb la contrapartida de desmobilitzar les bases i prendre centralitat i protagonisme les cúpules sindicals (Taboadela, 1997). En aquest període es produeix un canvi en la concepció ideològica de les organitzacions sindicals,

període es produeix un canvi en la concepció ideològica de les organitzacions sindicals, que passen de la defensa d'una millora en les condicions laborals a una defensa del creixement del benefici empresarial per a possibilitar una inversió privada que generi ocupació (Bilbao, 1991). El rebuig a aquests pactes i a aquesta reorientació de les organitzacions sindicals venen a significar una forta desmotivació de les lluites obreres i un descens continuat del nombre d'afiliats als sindicats (García Durán, 1991; Albarracín, 1997).

L'època daurada de la concertació entra en crisi a partir de 1986. En primer lloc, la superació en certa mesura de la crisi econòmica ha reduït les possibilitats de pèrdua dels llocs de treball. Paral·lel a aquest procés, la permanència d'unes condicions laborals degradades comportarà que el malestar social cap a les polítiques estatals pugui ser expressat amb més facilitat. En segon lloc, la percepció que la política de concertació duta a terme per la UGT, i acceptada passivament per CCOO, ha estat còmplice de la negociació a la baixa, portarà a la revisió per part de les mateixes centrals sindicals dels seus anteriors objectius.

En aquest context, CCOO guanya les eleccions a les grans empreses, fet que li permet participar en primera instància en les negociacions col·lectives, i inicia una tímida política de mobilitzacions: emprendre, en les seves resolucions confederals, etc, una revisió crítica del suport que -per activa o per passiva- havia donat a la política de concertació. El solapament que es produeix en el PSOE, com a partit i com a govern, suposa també un canvi en les relacions de la UGT amb aquest i una reformulació de les seves estratègies sindicals. Una avaluació sindical negativa del compliment dels acords pactats i la reivindicació del deute social, suposa una ruptura en les dinàmiques de concertació social i l'inici d'una etapa d'unitat d'acció sindical (14-D-1988). Aquest nou increment de les lluites obreres potenciat per la nova iniciativa sindical, que es tradueix en un augment del nombre d'afiliats, tindria aviat un nou reflux: l'acumulació de forces, la nova energia, es deixarà podrir per l'estancament sindical a l'hora de negociar amb l'executiu socialista, que guanyarà temps mentre negocia amb els sindicats. Aquests, sumits en la negociació, oblidaran el carrer -fomentaran el fre a la participació- i el govern recuperarà l'avantatge (en les eleccions generals de 1989, el PSOE aconsegueix una majoria parlamentària quasi absoluta).

A partir de 1990, l'expressió defensiva de les organitzacions sindicals es trasllada a les grans empreses de determinats sectors productius, mentres que a nivell general es produeix un procés de pèrdua de la capacitat d'incidència política. Així, la reforma laboral de 1994, tot i el rebuig explícit dels sindicats que es tradueix en una convocatòria de vaga general el 27 de gener de 1994, s'arriba a materialitzar. Per la pèrdua de poder polític i per a dissimular la seva debilitat mobilitzadora a nivell estatal, per les campanyes de deslegitimació i desprestigi que s'impulsen des del govern, patronals i mitjans de comunicació (per exemple, la resposabilització dels sindicats com a obstacle a la creació d'ocupació, o el cas PSV, entre d'altres) així com per els canvis d'orientació fruit dels debats i les correlacions de forces internes, es produeix un retorn a les estratègies de concertació a partir de 1997, si bé amb matisos diferents. Ja no es tractarà d'una negociació tripartita, sinó que es configuren acords bilaterals entre les organitzacions patronal i sindicals, això sí, impulsats, recolzats o assumits per el govern del Partido Popular. Mentrestant, es donaran conflictes laborals aïllats que no comptaran amb el suport de les centrals sindicals.

L' exclusió sindical de la precarietat.

L'opció estratègica del sindicalisme majoritari a l'estat espanyol, per la tendència a la concertació i a la reducció de la participació -concentrant l'acció sindical en les cúpules- ha estat un element actiu en la modificació d'aquells aspectes participatius de la cultura fordista del treball, així com un element bàsic per a contextualitzar les cultures del treball en la precarietat, i específicament, la seva vessant de participació.

La trajectòria de les organitzacions sindicals implica una redefinició de les pautes participatives en el conjunt de la classe assalariada, en el sentit de reforçar aquelles dinàmiques de participació passiva pròpies de sistemes de representació i debilitar, paral·lelament, aquella cultura de la autoorganització rellevant en el període de la transició. La participació passiva¹⁹, basada en la representativitat i la delegació, serà la cultura de la participació que es transmetrà a les noves generacions d'assalariats i assalariades que no hauran viscut els contextos de mobilització anteriors.

A banda dels processos esmentats en relació a la naturalesa de la cultura participativa transmesa, és rellevant aturar-se també en les dinàmiques organitzatives i estratègiques en tant que limitacions estructurals de les organitzacions sindicals a l'hora d'integrar les voluntats participatives dels col·lectius precaris. Entenem però, que cal diferenciar dues vessants de l'acció sindical, sovint contradictòries, de cara a concretar aquestes limitacions de l'actual model sindical: l'acció sindical centralitzada (o confederal) i l'acció sindical localitzada en el marc dels centres de treball.

En primer lloc, trobem aquella acció sindical centralitzada, des de l'àmbit confederal, que és la que participa en la concertació social. És en aquest sentit que la vessant institucional del sindicalisme opera un rol important (per activa o per passiva) en la regulació laboral que propicia l'emergència de la precarietat laboral, paper que tindrà un pes específic en les percepcions i valoracions precàries vers les organitzacions sindicals. Contradictòriament a les intencionalitats sindicals d'abarc ar aquells sectors que escapen a la acció sindical a partir de crear un paraigües generalista en les negociacions centralitzades, la vessant institucional dels sindicats és un abstracte o, com a mínim, una realitat difícilment vivencial pel que fa als i les treballadores en la precarietat, allunyament expressat pel desconeixement dels acords o de l'acció sindical projectada en l'esfera política. Inclús dintre les empreses, els acords entre el comitè d'empresa i la direcció, en èpoques de mobilitzacions, són percebuts amb escepticisme i desconeixement: *"avui s'ha fet una assemblea, a la fàbrica,...es veu que han fet un preacord empresa i sindicats, així com un punt mig consensuat,...però és que aquests rollos jo no els conec, el que maneguen els sindicats. Jo crec que aquest acord el tenien 'apanyat' des de fa temps"* (14)

Els objectius estratègics de les organitzacions sindicals majoritàries han passat per una focalització de les reivindicacions socials per a aquells que ja tenen una ocupació de

¹⁹ Alguns autors han destacat com a element conformador d'aquesta participació expectant i delegativa, l'atribució per part dels treballadors d'una major confiança en la llei o la justícia com a mecanisme resolutori dels conflictes en l'àmbit laboral, en detriment dels propis mitjans i la autoorganització dels treballadors per a fer front a aquestes situacions (Lope i Alòs, 1999).

caràcter estable, produint-se una corporativització en les exigències sindicals²⁰. Les matèries tractades en la negociació de convenis i l'orientació que prenen aquests acords responen a realitats o situacions laborals restrictives a un segment determinat. Tot i no atribuir un caràcter intencional a la totalitat de les pràctiques corporativistes, és cert que des de la perspectiva precària es tendeix a conceptualitzar aquestes demandes com a secundàries respecte la seva posició laboral. Per la pròpia situació, els i les treballadores en la precarietat mantenen una altra relació de prioritats respecte l'ocupació i les condicions laborals, que farà que les reivindicacions sindicals dels col·lectius de treballadors estables, i de retruc els mateixos instruments amb què les demandes són vehiculades, siguin rebudes amb recel: *"Això té a veure jo crec amb lo dels fixos i els temporals (...), si hi ha hòsties, els que rebran al final seran els eventuals, i els fixos faran pinya amb els sindicats perquè a ells no els toquin la cresta. Jo crec que els sindicats ara funcionen per a afavorir la penya que està fixa, no els eventuals, que d'alguna manera és lògic perquè els sindicats els han fet ells"* (5).

La focalització dels objectius estratègics sindicals en els segments centrals de la classe treballadora, així com la prioritització d'una acció sindical en el pla institucional protagonitzada per les cúpules sindicals, implicarà un progressiu distanciament dels treballadors en la precarietat: *"En les reivindicacions laborals et trobes una mica en mig... per exemple, el meu encarregat... hi havia un dia que vam parar, i aquest anava a burxar als de sota-contracte, per acollonar a la gent,... tu tampoc saps si els sindicats donaran el callo per tu. Més que res per les estructures, tant el jefe com els jefes dels sindicats... d'alguna manera els sindicats han acceptat que hi hagi el rollo de temporals i fixos"* (14).

En aquests treballadors les lògiques globals de la política sindical seran percebudes com a alienes per no haver-se produït anteriorment cap mena de contacte socialitzador de les motivacions últimes de les dinàmiques sindicals. Com recolliria l'apreciació d'un precari: *"a la meva empresa van aparèixer gent d'un sindicat, i no van aparèixer a oferir-te res, van venir allà com a piquets de pressió perquè els interessava que la gent fes vaga en un determinat moment"* (2).

En segon lloc, la naturalesa de l'acció sindical localitzada en l'empresa presenta un seguit de restriccions de cara a la implicació participativa dels sectors ocupats en la precarietat. Principalment, les puntes de l'acció sindical en les empreses es materialitzen precisament en els nuclis productius on no es concentra la precarietat laboral. Tant per la concentració sindical en les grans empreses, com per la segmentació existent en aquestes, el radi d'acció de les organitzacions sindicals exclou els segments precaris per concentrar-se aquests en empreses de dimensions reduïdes, o en els segments perifèrics de les grans. Si bé les realitats productives de la precarietat impedeixen la consolidació

²⁰ Inclús aquelles propostes sindicals de caràcter més social, com la campanya de les 35 hores per llei, poden ser un exemple clar d'aquesta focalització: en les subocupacions de caràcter temporal, parcial, o no regulades institucionalment -l'entramat de la precarietat- la realitat de 35 hores a la setmana per llei pot ser un contrasentit, ja que la demanda obeeix a una regulació del temps de treball que escapa a les realitats temporals del treball precari. La proposta és feta des d'una perspectiva del temps laboral estructurat i regulat legalment, que no es correspon a les realitats precàries on el temps de treball és discontinu i es veu afectat, a nivell de la regulació, per la dissociació habitual entre la legalitat i l'activitat laboral real. Per a calibrar les contradiccions de les polítiques aplicades de repartiment de l'ocupació, veure Bihl (1993).

de referents sindicals, no és irrellevant considerar que les estratègies sindicals tampoc han prioritzat generalment l'aproximació als centres de treball precari, i quan ho han fet no ha estat per potenciar una participació real. *"Si algú, a l'empresa, agrupés els temporals com jo, que ara n'hi ha molts, pegaria fort,... però ara no és així. Crec que allà, a A.(constructora de trens) el 90% estan afiliats, dels fixos dic. Els temporals també s'afilien, el consell que et donen quan entres és que et sindicuis, si vols seguir que et sindicuis. Els sindicats controlen tot aquest tema, entra molta gent que és filla de treballadors d'allà... Van entrar 30 nous i a la setmana estaven sindicats. Jo de moment no vull sindicar-me, i ja veurem si em renoven o no.*(14). Veiem que el procés de sindicació de treballadors temporals en aquesta empresa no obeeix al ritme *natural* de la participació associativa. L'afiliació en els sindicats tendeix a produir-se en períodes de mobilitzacions, en una progressiva presa de consciència del treballador, o bé per la valoració dels beneficis (serveis, assessorament...) de la sindicalització. Quan els precaris s'associen en bloc en altres contextos, com el cas de l'empresa anterior, no ho fan per motivacions participatives sinó com a garantia per a la continuïtat en el lloc de treball. En aquest cas el sindicat no actua com un instrument per a incentivar la implicació participativa dels precaris, sinó que fomenta una adhesió espúrea, que supleix les garanties jurídiques altrament atribuïdes a una relació contractual estable.

L'acció sindical a les empreses ha tendit majoritàriament a concentrar-se en l'immediatisme de les reivindicacions laborals dels segments de treballadors que suposen la seva base social. Inclús s'ha donat la paradoxa que en les realitats dels centres de treball les seccions sindicals han aplicat polítiques concretes que han diferit de les línies generals del sindicat, en un principi superadores del corporativisme. Així, si des de les resolucions confederals, s'han pogut llençar consignes al voltant de les hores extres, de l'equiparació salarial, del repartiment del treball, etc, la realitat a les empreses ha estat diferent: *"la situación en las empresas, bajo la guía de los comités, ha sido con frecuencia diferente; en la realidad los inestables han sido el grupo sobre el que se han descargado los turnos y las jornadas menos satisfactorias o las tareas menos apetecibles"* (Miguélez, 1999:203).

En aquest sentit se'ns apareixen com a previsibles les disposicions valoratives de sectors rellevants dels col·lectius precaris davant dels sindicats. No únicament per prioritzar aquests una defensa corporativa de les condicions laborals dels treballadors centrals (amb uns interessos i problemes diferents respecte qüestions com la formació, la jornada, els salaris, les vacances...), defensa que pot comportar una segmentació en els resultats de la negociació col·lectiva, sinó per la concepció instrumental que sovint els sindicats faran dels col·lectius precaris, en els que recabarà prioritàriament la degradació de les condicions laborals. La següent afirmació d'una ex-treballadora de pizzeria il·lustra l'altra vessant de la dinàmica descrita: *"jo l'únic contacte que he tingut amb un sindicat va ser el cas d'una empresa petita, que no hi ha sindicat allà, que vam voler ficar una denuncia i vam anar al sindicat i trobàvem moltes traves... per això, perquè no és una gran empresa o no els semblava una gran lluita, per tant tampoc interessa"* (4). És clar doncs que l'associació entre l'acció sindical i els segments centrals dels treballadors, de cara als col·lectius precaris, apareixerà com un paral·lelisme que -en el millor dels casos- difícilment reportarà millores en les condicions de treball dels precaris. L'acció sindical serà naturalitzada per tant com a aquella pràctica corporativa i relativa a unes condicions laborals d'estabilitat, com una realitat aliena i exclouent quan no contraproduent. Els sindicats, doncs, en tant que instruments d'intervenció social impropis de la precarietat:

“... en la mani de mensakas, la peña que cortaba era la de M. (gran empresa de missatgeria), gente en sindicatos de empresas gansas, que mueve pero mueve para fijos” (8)

Fins aquí ens hem referit a uns objectius estratègics de les organitzacions sindicals majoritàries que, ja sigui en l'àmbit de l'acció sindical institucional, ja sigui en l'àmbit del centre de treball, suposen un allunyament dels col·lectius precaris per contenir, aquests, interessos diferenciats als col·lectius estables de treballadors. Tanmateix, l'exclusió sindical dels precaris no obeeix únicament a la focalització estratègica dels objectius sindicals en els col·lectius dels treballadors estables, sinó que aspectes com els de les metodologies sindicals incidiran també en dificultar la integració dels i les precàries en els canals de participació propis de la cultura fordista del treball.

Pels aspectes garantistes de les ocupacions dels treballadors sindicalitzats, i per les seves característiques estructurals (la cobertura que proporciona ocupar una posició estratègica en el mercat intern), les lògiques d'acció i participació adoptades per les seccions sindicals primaran principalment la negociació amb l'empresa, o bé, en moments de major conflictivitat, es recolzaran en l'acció i la mobilització col·lectiva. La naturalesa d'aquestes pràctiques pot tendir a excloure la participació dels treballadors en la precarietat: per la incertesa i la vulnerabilitat de la seva situació, el poder negocial dels i les precàries es redueix, trencant les premisses articuladores de l'acció col·lectiva. En els col·lectius en la precarietat l'enfrontament col·lectiu amb la contrapart, la mobilització, pot suposar uns costos no assumibles, principalment l'acomiadament o la rescissió de contracte: “hi ha una por a perdre la feina” (2); “Perdre la feina és greu per tothom i depèn de lo greu que sigui per tu t'arriscaràs més o menys” (3); “Si et mulles tens les de perdre... a més depèn del cas perquè potser si algú a tingut un marrón al curro per més que tu t'hi mulles potser no hi fas res, i per tant és una tonteria, depèn del que es pugui transcendir amb això...la reacció hauria de ser abans de que arribessis a un conflicte, després la situació ja es dolenta” (4).

Aquelles subjectivitats precàries susceptibles d'expressar el *malestar en i del treball* o d'intervenir en la modificació de les seves condicions laborals i salarials, hauran de cercar altres estratègies fonamentades en una major invisibilitat. La necessitat d'experimentar noves formes de participació o d'expressió del conflicte situarà a les subjectivitats precàries crítiques al marge de les organitzacions sindicals, i relativament al marge dels instruments habituals de participació: “Yo lo que siempre he hecho, hablar entre la gente, pero representantes no, y hacer una vaga es perder pasta, lo que siempre hago cuando ha habido un problema es hablar con la gente. Porque una vaga... tu cobras por día, y a lo mejor te pilla que estás fatal de pasta y tienes que currar” (8). La precarietat, en el cas d'aquest missatger, es materialitza en la discontinuïtat salarial restrictiva de certes fórmules participatives, subjectant al treball a l'hora que suggerint noves formes de participació. “Antes de hacer una vaga, hablar con la gente, acción directa” (6). Així, els dos treballadors precaris suggereixen la relativa caducitat de certs instruments de participació col·lectiva -la vaga-, referint-se críticament al mateix temps a l'altra vessant de l'acció sindical -la representativista- amb un rotund “pero representantes no” i “acción directa”.

Les estructures burocratitzades pròpies de les organitzacions sindicals majoritàries, regides pels criteris de delegació i representativitat institucional, com a metodologies de

negociació dels conflictes, suposen -a banda del recel en determinats col·lectius de precaris- dificultats de participació per a la majoria de treballadores i treballadors en la precarietat. Per factors estructurals a la temporalitat (dificultats de relació, ruptures de les socialitzacions en el treball, inclús restriccions normatives respecte l'antiguitat requerida per a ser electe en les eleccions sindicals), l'acció sindical representativista situa indefectiblement en un segon pla als i les precàries, doncs, en el cas que es faci efectiva la participació a través de les estructures sindicals de l'empresa, l'accés als òrgans de representativitat sindical -comitès,...- està materialment vetat per als precaris. La hipòtesis que se'ns planteja és si aquest seguit de traves a una acció sindical representativista condueix a una predisposició a la participació directa i no mediada, i no tan sols a la no participació. En aquest sentit, la naturalesa de les modificacions participatives de les subjectivitats precàries dibuixarà els nivells de participació propis de la precarietat, caracteritzant positivament o no la ruptura precària de la participació.

L'evolució del sindicalisme majoritari, en referència a la incentivació/desmotivació de la participació, i en un context de concertació social, ens assenyalava dos elements. Per una banda, que la participació es fomenta en els moments en que el sindicat necessita legitimitat de cara a les negociacions, però no com un continuïum de base necessari per a l'aprofundiment de la democràcia. Si entenem que el sindicalisme majoritari ha propiciat la desmobilització, no és de rebut observar que possiblement s'esdevindran conseqüències en les cultures del treball, podent incorporar aquestes fins i tot la revisió de la idea anteriorment consolidada en què els sindicats apareixen com a principal instrument de participació. Per l'altra, que l'elevada participació en moments puntuals no s'ha sabut gestionar de cara a imposar els interessos d'aquesta participació, pactant a la baixa, esdevindrà també un factor de desmotivació. Aquests dos elements, al nostre entendre, seran claus per a analitzar, en primer lloc i pel que fa als sectors fordistes, tant la davallada de la participació com l'aparició de noves formes participatives corporatives (a nivell d'empresa o inclús per a determinades categories professionals) i/o individuals que escapen als sindicats majoritaris. En segon lloc, i pel que fa als segments en la precarietat -els exclosos dels resultats de la negociació sindical-, ens servirà per a contextualitzar els imaginaris col·lectius que, sobre la participació i els sindicats, tindran aquests treballadors com a receptors d'una herència participativa caracteritzada per la institucionalització i restricció de la participació.

Així, tant els objectius estratègics de les organitzacions sindicals, com les metodologies participatives que regulava la cultura fordista del treball, han suposat una restricció efectiva de les voluntats participatives de les subjectivitats precàries, ja que paral·lela a la desincentivació d'aquelles cultures de l'autoorganització, els models representativistes de participació releguen a un segon terme als col·lectius de la precarietat. A l'hora, però, aquests contextos poden haver contribuït, a banda d'impedir la participació de la majoria del col·lectiu de treballadors precaris, a que determinats -i per ara minoritaris- sectors dels i les precàries crítiques experimentin noves formes d'expressar el conflicte, posant en pràctica innovadores formes de participació.

9.3 Les modificacions en les predisposicions participatives en la precarietat.

Les estratègies i dinàmiques sindicals han contribuït a reforçar les transformacions en les predisposicions participatives d'aquells segments de la classe treballadora que, fills dels canvis materials de la reestructuració capitalista, escapen a la lògica de la cultura fordista del treball. Els itineraris materials i simbòlics dels col·lectius en la precarietat han generat unes noves subjectivitats en què les dinàmiques participatives pertinents a l'etapa fordista difícilment poden arrelar. Les modificacions en les predisposicions participatives dels i les precàries assenyalen les contradiccions entre uns instruments propis de la cultura fordista del treball amb les necessitats, concepcions i disposicions participatives de les noves cultures del treball.

Les diferents predisposicions a la participació dels col·lectius precaris no són unes realitats monolítiques, així com tampoc disposen d'una naturalesa estàtica que predetermini els comportaments efectius d'aquesta participació. Així, s'observaran disposicions desiguals en funció del tipus de subjectivitat que operi en un conflicte (integrada/crítica), essent inclús les mateixes condicions del conflicte les que faran variar substancialment les característiques de la participació. Dintre de les subjectivitats integrades, trobem generalment predisposicions negatives a la participació, i quan es fa efectiva algun tipus d'intervenció en el treball, es vehicula mitjançant una lògica individualista sustentada en la benevolència empresarial. Dintre de les subjectivitats crítiques, observem també alguna predisposició valorativa poc receptiva a la participació -els motius els desgranarem més endavant-, però sobretot percebem posicions afirmatives de la participació que són expressades en termes individuals. En casos excepcionals, la participació dels i les precàries observa unes característiques col·lectives, i així i tot aquestes prenen una naturalesa diferent en funció del context en què es desenvolupen.

La inhibició de la participació

L'anàlisi de les organitzacions sindicals majoritàries i de les seves dinàmiques d'incentivar la participació només com a mitjà per a mesurar les forces respectives abans d'entrar en negociacions (Jódar i Martín, 1984), ens pot servir per a estudiar certs condicionaments de la predisposició participativa dels i les precàries des de la vessant de *l'oferta*. Les realitats sindicals -defensa corporativista dels segments centrals de treballadors, exclusió sindical dels i les precàries- ens ofereixen un angle que ens permet visualitzar el desajust entre els models participatius que els sindicats han proposat als segments perifèrics de treballadors -quan ho han fet- i la subjectivitat que es desprèn de la cultura i la posició precària del treball. Ara bé, si ja veiem que *l'oferta* sindical cap als precaris no ha tingut generalment resultats -doncs s'ofereix un model impertinent a les noves necessitats-, què succeeix amb el que irònicament podem denominar la *demanda*? Quins són els motius que coarten les actituds participatives i associatives en el treball? O, senzillament, per què no es participa?

Anteriorment ens hem referit a les conseqüències debilitadores de la participació que generen unes realitats materials precàries. Ja fos ressaltant un context social -atur, desprotecció institucional- que reforça les conductes submises en el treball, ja fos considerant les mateixes limitacions estructurals derivades de les característiques dels nuclis productius on es concentra la precarietat, ha quedat clar el perquè de la limitació

de la participació precària. A banda però d'aquestes immediates restriccions materials a la participació, serà important considerar la incidència de la pròpia subjectivitat precària com a inhibidora de la participació.

Els canvis materials en l'estructura productiva podien no servir-nos en tant que única explicació causal de les variacions en la predisposició participativa de les subjectivitats precàries. Tanmateix la dificultat d'una articulació de la participació en els nous escenaris productius no pot ser únicament analitzada a partir d'un mercat laboral que no facilita materialment la creació de contrapoders col·lectius, sinó que haurem d'entendre que les transformacions productives i la nova regulació de les relacions laborals, han operat significatius canvis en l'estructura subjectiva del mercat de treball (Bilbao, 1988).

Elements com la pèrdua de la propietat i les garanties jurídiques sobre el lloc de treball, la competitivitat i la desconfiança entre treballadors, han generat, en el territori de la precarietat, una esquerda en aquells referents culturals basats en la col·lectivitat. Les reaccions individualitzades cap a la incertesa que impera en els nous contextos laborals, materialitzen aquella desestructuració del treball com a agent col·lectiu: *"organitzar-se els treballadors... jo es que ho veig bàsic, però és impossible, des d'un principi te la veten, fan que sigui impossible... l'empresa et busca mil maneres per a que els treballadors no es puguin unir... fins i tot incentius estúpids com 'el trabajador del mes'... coses així que tu cobraràs més si tu ets 'el trabajador del mes'... i per tant hi han uns piques entre la gent que és impossible"* (3).

La pèrdua de la localització física dels vincles identitaris amb el món laboral, resultat d'unes polítiques empresarials de gestió de la força de treball fonamentades en la rotació, fa que es difumini el centre de treball com a referent espacial i relacional: *"A les ETT no es pot fer res. És molt difícil dintre d'una ETT que es conegui tota la penya, tothom està dispersat, et trobes la gent al moment de cobrar i ja està. L'únic seria que hi hagués un problema general de pago, que l'ETT no pagués a ningú,... igual hi hauria una unió, igualment seria difícil poder unir-los tots. I més quan dintre l'ETT hi ha moltes diferències salarials i diversitat de sectors de treball... L'única forma contra la precarietat seria que els peons es fiquessin als moviments contra les ETT, que ara veig que no passa,... a nivell d'ETT es casi impossible"* (14).

En els anteriors escenaris productius la cristallització de la participació es sustentava entre d'altres, en l'agregació i la comunicació contínua possibilitada per l'estabilitat i l'homogeneïtat de les ocupacions així com per la permanència de *per vida* en una mateixa empresa, essent dinàmiques que faciliten l'emergència de vincles de solidaritat entre la plantilla. Actualment, per la rotació laboral i la fugacitat dels vincles identitaris, les ruptures en la sociabilitat dels i les precàries afecten negativament a la participació en dos moments. En primer lloc, limitant les capacitats inicials d'articular instruments de participació. En segon, si aquests instruments s'arriben a constituir, la ruptura es tradueix en una interrupció de la comunicació: ja sigui a l'hora de transmetre als nous contractats les experiències i la cultura participativa aconseguida, ja sigui per l'acomiadament dels i les treballadores que havien format part d'aquestes experiències participatives fins al moment. Una teleoperada sindicada així ens ho il·lustra: *"el problema que la plantilla se vaya renovando -es un decir- continuamente es que tienes más trabajo que si fuera estable. La gente va entrando nueva,... te lo hace todo más difícil. Y cuando ves que*

alguien se interesa y tiene contrato de circunstancias, sabes que durará poco. Es una mierda" (16).

La ruptura de la socialització en la participació no només es produeix entre els mateixos precaris. El *trencament històric* de la socialització en la participació s'ha produït en l'interludi de les successives cultures del treball: una, la fordista, amb una dimensió participativa forta; l'altra, la cultura de la participació dèbil de les subjectivitats precàries. Quan per la segmentació laboral es trenquen els canals de comunicació entre treballadors, quan no hi ha una transmissió de les pautes participatives fonamentades en la solidaritat i l'acció col·lectiva, els valors dominants que operen en els escenaris laborals precaris -la individualitat, la competitivitat-, s'imposen i no qualla un model de participació estructurat; en tot cas apareixeran formes individuals d'exteriorització del conflicte difícilment articulables col·lectivament.

Ja sigui per la pròpia experiència o per contactes previs amb les realitats sindicals, ja sigui per la desprotecció sindical o inclús per l'adopció de discursos neoliberals de rebuig als sindicats (Bilbao, 1998) els col·lectius en la precarietat rebutgen -o ni tan sols es plantegen- majoritàriament a organitzar-se i participar en les organitzacions sindicals. Generalment, però, tampoc s'articularà un altre tipus de participació col·lectiva de caràcter autònom.

La pèrdua dels referents col·lectius en la precarietat es relaciona amb el conjunturalisme amb que es viu el treball. Tot i compartir una situació i unes condicions laborals degradades, la precarietat laboral es percep com una situació transitòria i conjuntural, no com una *condició* de classe, sentiment pel que es debiliten els processos identitaris necessaris per a sustentar culturalment la participació: *"Yo lo que he visto es que los sindicatos son pura burocracia para que a la gente se le quiten las ganas de protestar. Encima la gente que es eventual, o por ETT, o por lo que sea,... encima lo que menos piensan es en protestar por la jodienda que llevan encima. Yo lo he visto, la peña pasa, no hay ánimo de organizarse. Para dos meses que vas a estar allí, te vas a mojar el culo? Yo lo dije, con la mierda que hay aquí, yo paso"* (6).

En els territoris de la precarietat la naturalització de la no participació arrela amb facilitat. Es tendeix a percebre el present com una realitat inamovible per la pròpia agència, subordinant la posició ocupada a unes dinàmiques generals que no es controlen. La consolidació d'un rígid principi de realitat, la no percepció de les potencialitats de l'acció col·lectiva per a transformar no ja la situació laboral sinó la mateixa biografia, recau en un immediatisme vital on no es conceben futuribles diferents en un sentit transformador. Elements tractats anteriorment, com el desplaçament temporal del valor-treball, situen a col·lectius rellevants dels i les precàries en l'acceptació acrítica de la realitat present: al concebre's la precarietat o bé com a transitòria o bé com a indefugible, la pertinència d'una acció col·lectiva immediata es relativitza. L'esfera del treball assalariat s'interioritza, especialment en les subjectivitats crítiques, com un temps despersonalitzat i no subjecte als mateixos paràmetres d'intervenció que s'apliquen en altres esferes de la vida quotidiana, a viure's en tant que renúncia respecte el control del propi temps i les pròpies decisions. Al deixar de ser la centralitat del treball una realitat total, la renúncia es relativitza i esdevé suportable. En aquest procés, la necessitat d'estructurar una participació associativa davant unes condicions degradades del treball, doncs, disminueix.

Per els contextos materials i simbòlics que ja hem anat desgranant, la geografia de la precarietat respecte la participació és fàcilment recorreguda pel desconcert -en les subjectivitats crítiques- i la més general passivitat de les subjectivitats integrades. L'assumpció de la pròpia debilitat col·lectiva, inherent a la posició precària, situarà les voluntats dels i les treballadores perifèriques arran de la resignació: *"a casa meva tenien un taller del ferro, i parlaven dels anys, a mitjans dels 70, que per mantenir un empleat... l'empleat era el que feia la pressió sobre l'amo... deia: 'o em pagues tant o me'n vaig a treballar per un altre'... s'ho podia permetre perquè podia marxar i anar a treballar amb un altre. Llavors l'empresari estava més collat. Clar, tu sents això i et sembla no sé, una història... no ho has viscut això de cap manera, sempre has viscut amb aquest rollo, que estàs en una posició inferior. De vegades sembla que haguem assumit ser el gos de l'amo,... et sents gos de l'amo i saps que ho ets, i vols trencar amb això però et costa"* (2).

Precarietat i models participatius.

"El volumen de conflictividad declarado es hoy muy bajo en la pequeña y mediana empresa. En algunos ramos puede manifestarse conflictividad abierta en forma de huelga o plantas durante la negociación del convenio, pero dicha conflictividad es escasa en la pequeña empresa. La razón fundamental es el peligro de perder el puesto de trabajo. (...) Es fácilmente comprensible que con dicha amenaza las posibilidades de conflictividad manifiesta sean escasas. Otras formas de conflictividad están poco estudiadas y, en todo caso, no lo están en absoluto en relación con el tamaño de la empresa; entre ellas el absentismo, el trabajo a ritmo lento, el boicot, los pequeños sabotajes" (Miguélez, 1989:71-72).

Les modificacions en les predisposicions participatives dels i les precàries, si bé oscil·len cap a la desafecció de la participació, no són lògiques totals que comportin la desaparició d'aquesta. Malgrat que des d'alguns autors s'hagi dibuixat un perfil excessivament pla del treballador precari (submis, integrat), pensem que no existeix una unidireccionalitat en els comportaments dels col·lectius en la precarietat. Hem vist anteriorment que en tot cas l'esforç l'hem de dirigir a restar oberts a les noves formes de participació que, específiques de la cultura de la precarietat, s'insinuen en els territoris pantanosos de la perifèria laboral.

Al perfilar inicialment "participació" hem pretès esbossar un aparell conceptual capaç d'integrar totes aquelles pràctiques dels i les treballadores que des d'una visió restrictiva del terme n'haurien estat excloses. Al remetre'ns a les actituds o accions que expressen el conflicte, sigui en forma col·lectiva o individual, sigui formalment o informal, sigui aquesta participació directa o indirecta, ja estem escapant d'aquelles acepcions que restringien la participació a aquella acció vehiculada exclusivament a través de les organitzacions sindicals. Aquesta amplitud conceptual ens obligarà a diferenciar quatre tipus ideals de participació, entesos com a pols on concentrem l'ampli ventall d'actituds i accions participatives: la individual integrada, la individual crítica (mediada o directa), la col·lectiva desestructurada (informal) i la col·lectiva estructurada (formal). Cal dir però, que aquestes categories són dimensions analítiques que no obeeixen a uns

comportaments restrictius cap a elles -no són excloents entre sí- sinó que, a nivell pràctic, una mateixa persona les pot combinar en el temps en diferents moments.

Val a dir que aquesta categorització no es sustenta en una equació definitiva entre la realitat material del precari i el tipus de participació. Tanmateix, el cert serà que els diferents contextos laborals actuen com a moduladors de la participació, facilitant una determinada caracterització de les expressions del conflicte. Establim doncs que la materialització de la participació es veu travessada per dos grans eixos: el primer, és el que fa referència al tipus de subjectivitat a què un treballador s'adscriu (per les experiències, per la configuració del valor-treball) així com els graus de protecció del mateix precari. La protecció i la capacitat de controlar relativament les situacions de precarietat dibuixen un escenari on la participació serà més o menys "pertinent". Si bé no observarem causalitats rígides entre els graus de protecció i la predisposició a la participació, si que serà un factor que la condicionarà i serà tingut en compte en les valoracions dels i les precàries respecte la oportunitat de la seva intervenció. Una expizzera es refereix a la següent situació: *"A la meua feina, una noia que amb els seus pares a l'atur i ella amb el seu curro els estava mantenint, va ser la primera que estava allà, que volia fotre la denúncia saps? i es va quedar sense feina... i el típic que està a casa dels pares, que està estudiant... aquest es va vendre. No crec que tingui a veure amb lo collat que estiguis... en molts casos sí però no té perquè ser així"* (4). A banda d'aquestes qüestions socials focalitzades en la persona o grup, trobem en segon lloc que les característiques de l'escenari laboral, així com la configuració del conflicte en cada cas concret, esdevenen matrius de la participació. A tall d'exemple, i tal i com veurem més endavant, un tipus de conflicte col·lectiu desestructurat pot acabar prenent forma per la proximitat no centripeta d'una organització sindical.

Destaquem inicialment aquelles intervencions individuals en el treball. La participació de tipus individual, arran d'un valor-treball fortament instrumental i desplaçat al futur i una predisposició vertebrada per l'individualisme, ha estat l'expressió del conflicte sobrerrepresentada en les predisposicions participatives dels col·lectius en la precarietat. El decreixement o la inviabilitat de la participació de caràcter col·lectiu ha fet emergir un tipus de participació que, si bé ja es podia donar anteriorment, ara la seva visibilitat -als ulls de l'analista- és major. La participació individual és una extensa gamma d'actituds i accions d'intervenció en el treball, que podria integrar tant comportaments individualistes de millora personal, com respostes individualitzades substanciadores de la resistència en el treball. En primer lloc, observem que les voluntats d'intervenció individualista van associades a processos d'integració de les subjectivitats, així com a la identificació del precari respecte els interessos i objectius empresarials: *"Yo paso de malos rollos,... cuando tengo algun problemilla le digo a la encargada si me puede ayudar, y ella dice si sí o si no (...) Y claro que sé cuando digo, si sé que no va bien no digo"* (15). Aquest tipus d'intervenció no antagònica, pròpia d'aquells centres de treball on es prioritzen unes relacions laborals de tall paternalista, és difícilment conceptualitzable en tant que participació doncs no es constitueix com una expressió diferenciada als interessos de la contrapart, sinó que es subordina a ella. Entenem però que referenciar aquest tipus d'intervenció en el treball és rellevant doncs expressa una realitat àmpliament extesa en la precarietat, realitat que en tot cas identifica aquelles dinàmiques restrictives a una participació antagònica.

En segon lloc, paral·lelament a la tendència dominant d'integració de les subjectivitats, també trobem resistències complexes de conceptualitzar per no ser expressades a través d'instruments i pràctiques tradicionals de participació o de dissens. En aquells escenaris laborals on el malestar generat pel treball és difícilment expressable col·lectivament emergeixen respostes individualitzades a aquest malestar. Diferenciem doncs les intervencions individualistes, aquelles basades en estratègies personals de millora i amb plantejaments pro-empresa, d'aquelles respostes individualitzades per ser, les segones, expressions del conflicte que en contextos proclius (en el sentit de possibilitat material, també per ressocilitzadors) a la participació associativa haguessin estat vehiculades col·lectivament. La canalització del conflicte a partir de respostes individualitzades pot obeir, o bé a la inexistència *in situ* d'altres fórmules associatives, o bé al rebuig de les formes institucionalitzades de participació, observant en tot cas un substrat antagònic als interessos empresarials que podrà ser expressat per un desdibuixament del valor-treball o per racionalitzacions més conscients i polititzades.

Concebem com a respostes individualitzades aquelles pràctiques referides al tractar, en el capítol 8.2, la predisposició de les subjectivitats precàries en el procés de treball i que hem conceptualitzat en tant que conflictivitats quotidianes. A despit de les condicions materials que faciliten una integració de les determinacions del procés de treball, en els escenaris precaris es reproduïxen un seguit d'interrupcions en la disciplina laboral i en la disposició de l'organització empresarial del treball que poden ser enteses com les úniques intervencions cap al treball que, des de la debilitat precària, possibilita una correlació de forces desigual. La retirada de la cooperació, l'absentisme parcial, el relentiment dels ritmes de treball, l'incompliment de la jornada, el robatori i el sabotatge, són pràctiques que materialitzen una intervenció en el treball pròpia i rellevant de les subjectivitats crítiques en la precarietat. Com a experiències de resistència en el treball i alhora com a esbossos de participació individual, totes elles són una expressió de conflicte. Aquestes pràctiques participatives tendeixen però a ser concebudes, per part dels seus mateixos autors, com intervencions en el treball no subjectes a una racionalitat instrumental o estratègica de cara a la transformació efectiva de les condicions laborals, sinó que s'entenen com una resposta rellevant en si mateixa: els valors subjacents a aquests tipus d'accions o actituds són la preservació de la dignitat i la contenció d'una progressiva degradació de la relació laboral: "*Jo els hi faria alguna putada... Però és més que res per a quedar-te tranquila*" (3); "*Tampoco puedes ir a hostias por todos los lados, te viene un encargo listo y piensas 'te metería una hostia' pero no puedes. Lo que no te tomen por tonto, tu has de demostrar que tonto no eres, que si él se pasa, tu le tienes que demostrar que en ese momento lo vas a parar. A mi me ha pasado, peña que me ha entrado de lista y en ese momento lo he tajado*" (8).

La participació individual, a banda de les expressions quotidianes del conflicte, també abarca aquells processos participatius que, regulats institucionalment, fomenten una individualitat mediada. A diferència de l'anterior, les participacions individuals regulades són processos que en tot cas van lligats efectivament a uns referents col·lectius, encara que la materialització d'aquest tipus de participació estribe en un fonament individual. En les ocupacions precàries, aquestes formes de participació (eleccions sindicals, referèndums) no segueixen els elevats increments que es produeixen en altres sectors de

l'ocupació²¹: els motius els descobrim en la escassetat d'institucions representatives en la precarietat. Si bé les eleccions sindicals són territoris participatius pràcticament vetats per als col·lectius precaris, en determinats contextos de la precarietat certes formes referendàries podran suplir la dificultat de desenvolupar una acció col·lectiva: *"A veces, supongo que por miedo, la gente no viene tanto a las asambleas... también porque se lo toman como un trabajo de paso y ya no se quieren implicar tanto... entonces hacemos referendums y funcionan bastante bien. Hay casos de gente concreta que tu vas con la papeleta y te dicen 'yo paso', cosa que te desmoraliza bastante, pero en general la gente responde bien a los referendums"* (16).

Les respostes individualitzades poden ser enteses, a banda de fenòmens potenciats per una manca d'estructures participatives, com a manifestacions d'unes subjectivitats crítiques no socialitzades en una cultura de la participació de tall fordista (mobilització-negociació-consens). En tot cas poden presentar-se com a expressions constituents d'una incipient cultura precària de la participació, que no es basen tant en unes demandes precises respecte alguna parcel·la de l'activitat laboral sinó en l'expressió d'una denúncia genèrica de les condicions d'ocupació. En aquesta sovint no apareixen uns discursos i unes reivindicacions estructurades, però el substrat que les cohesiona expressa clarament el malestar en el treball. Per altra banda, les respostes individualitzades que participen de processos institucionals d'intervenció en el treball no són un fenomen extès en la precarietat, podent-se produir en casos excepcionals però sense erigir-se com a dinàmiques constituents d'unes cultures participatives de la precarietat.

Les subjectivitats crítiques es substancien excepcionalment de forma col·lectiva. En els casos on cristal·litza una acció coordinada dels col·lectius precaris, ho fa diferenciadament segons els contextos en què s'inscriu. En primer lloc destaquem la participació col·lectiva de caràcter desestructurat o informal, que no entenem en tant que salt qualitatiu en els tipus de participació respecte la de característiques individuals. Aquesta fórmula participativa respon a moments puntuals de confluència de les respostes individualitzades, i els substrats que la motiven així com les formes amb que és expressada són similars al cas anterior. La participació col·lectiva desestructurada es configura per tant per un context que facilita conjunturalment la concurrència de l'antagonisme, destacant-ne com a novetat respecte l'anterior forma de participació l'increment de les racionalitats instrumentals, constituint-se en aquest sentit en respostes col·lectives a abusos empresarials concrets: *"La cuestión es que no te tomen por esclavo, sabes, la cuestión en ir a los sitios y que te paguen por un trabajo, pero que no te tomen por esclavo. (...) Yo sabotajes he hecho, en el curro, con la peña, la hemos liado, cuando no nos han pagao, pum, hemos hecho putadas... Romper cosas, cosas pequeñas, tampoco es cuestión de liarla pero si que te respeten, sabes, que si no te respetan..."* (8). En les àrees de la precarietat, la invisibilitat del conflicte és un fals equilibri que pot ser trencat quan la contrapart aprofundeix bruscament en la precarització dels llocs de treball. La participació col·lectiva desestructurada apareixerà en aquests moments amb

²¹ Regalia (1988) assenyala que, en el context italià, la participació individual ha crescut sorprenentment, sobretot en territoris amb poca tradició participativa de caràcter col·lectiu, i especialment en els sectors més joves de la classe treballadora. Aquests casos, però, difereixen dels territoris de la precarietat a què ens referim, doncs si bé ambdós comparteixen el poc arrelament de l'acció col·lectiva i relativament la franja d'edat, en la precarietat les condicions d'ocupació no seran les mateixes que les referides per Regalia, així com no existiran instruments regulats que possibilitin el tipus de participació individual reglada a què també ens remet l'autora.

característiques d'informalitat, sense pretensions de sistematitzar en el temps les resistències en el treball i les alternatives a la degradació de les relacions laborals, i ho farà en forma d'atomitzades implosions que finalitzen amb la mateixa fugacitat amb que s'han iniciat.

En aquells casos en què no es fa efectiva la combustió de la participació col·lectiva desestructurada, es pot arribar a solidificar una estructura participativa tendent a l'estabilitat. La participació estructurada dels i les precàries, aquella que consolida al llarg del temps un cert tipus d'organització (formalització) i que es mobilitza en períodes temporals considerables, té un caràcter d'excepcionalitat. Ja ens hem referit anteriorment a les dificultats que, des de la precarietat laboral, s'observen alhora d'articular un tipus d'acció col·lectiva. Per tal que s'estructuri i formalitzi aquesta participació hauran de confluïr un seguit de variables -que desenvoluparem més endavant- que integraran tant elements relatius a una cultura participativa com altres de caràcter estructural.

La participació associativa dels col·lectius precaris en la realitat laboral catalana s'allunya de les experiències assentades en altres realitats (sobretot a l'estat francès i, en menor mesura, a l'italià), on existeixen organitzacions o moviments consolidats que incideixen en la precarietat des de la seva mateixa base. No obstant, trobem d'interès centrar-nos en una experiència rellevant del nostre entorn, ja que entenem que per aquesta via es poden afrontar les mancances i debilitats participatives que configura la precarietat. Per a desenvolupar aquest objectiu ens ha semblat interessant recollir doncs una de les escasses experiències que coneixem en el nostre àmbit territorial, pensant en la utilitat d'aquest exercici per a perfilar les dinàmiques i els conflictes que han propiciat una experiència de participació col·lectiva dels i les precàries. No volem establir però, una causalitat entre la situació i procés d'aquest cas concret i una determinada articulació de la participació, ni es voluntat nostra normativitzar aquesta situació específica. El cas que destaquem són les mobilitzacions que s'han realitzat en els centres de treball de l'empresa Estratel²² a Barcelona des de principis de l'any 1998. Prèviament a l'anàlisi del conflicte o de les eclosions d'una participació col·lectiva estructurada, caracteritzem breument el context en que aquestes es desenvolupen.

La cristallització de la participació col·lectiva estructurada. Els i les precàries d'Estratel.

Estratel és una empresa propietat al 100% del grup *Telefónica*, dedicada principalment a serveis d'informació i gestió telefònica. Aquesta empresa té una plantilla que oscil·la entre uns 7.000 treballadors/es a tot l'estat, dels quals uns 1.800 s'ubiquen a la divisió de l'empresa a Barcelona. Estratel és un cas prototípic en les estratègies de descentralització productiva a les que ens referim com un dels escenaris en què s'inscriu preferentment la precarització de les ocupacions. En aquesta empresa, l'organització de la producció i el treball s'articula a partir de la divisió del treball en diferents empreses que configuren l'entramat organitzatiu del Grup *Telefónica*. Paral·lelament a la distribució territorial de les empreses arreu de l'estat, cadascuna d'elles s'organitza en diferents seccions assumint els diversos serveis o tasques. Les estratègies empresarials de gestió de la força de treball

²² La informació utilitzada per a contextualitzar el cas d'Estratel, prové principalment de la *Ponència d'acció sindical a ESTRATEL S.A.* (CGT), i les entrevistes amb membres del Comitè d'Empresa.

i les condicions laborals i salarials difereixen profundament d'una empresa a altra, dibuixant-se clarament dins el grup empresarial un nucli estratègic i una perifèria laboral. El cas d'Estratel representa una experiència paradigmàtica en la sistematització de la precarietat laboral com a fonament estructural de l'empresa, ja que la política d'ocupació es basa explícitament en fórmules flexibles que abarquen la totalitat dels àmbits sotmesos a la regulació laboral. En primer lloc, destaca el nodriment de la plantilla a partir d'una estratègia de rotació laboral constant que, via contractació temporal²³ i acomiadaments (o no renovacions) successius, ha configurat una realitat laboral on, dels 1.800 llocs de treball ubicats a Barcelona, menys d'un 1% es cobreixen amb una relació contractual indefinida²⁴. Destaca també la utilització de fórmules de treball a temps parcial. En segon lloc, l'organització del treball en base a instruments de flexibilitat interna possibilita una planificació irregular dels torns, i una mobilitat horària pràcticament setmanal. Les estratègies de flexibilitat salarial determinen unes retribucions que oscil·len entre les 30.000 ptes. i les 75.000 ptes.

A més, a banda d'aquestes pràctiques empresarials permeses per la legislació laboral, són constants les denúncies sindicals per l'existència d'irregularitats o incompliments de la normativa laboral, fet que ens permet visualitzar l'aprofundiment de les dinàmiques precaritzadores de l'ocupació.

És en aquest context on germina, en un primer moment, una participació precària i col·lectiva que acaba estructurant-se en el temps, així com dotant-se de relatius requisits formals. El desenvolupament del conflicte és el següent. Al desembre de 1997, el comitè d'empresa de Telefónica (CGT, SATT, UTS, CCOO, UGT) ocupa la plataforma del servei 1004 d'Estratel Barcelona-Glòries. Aquesta ocupació, motivada per la substitució d'ocupació estable a Telefónica per ocupacions precàries a Estratel, així com a d'altres subempreses del grup, és el detonant de la participació precària. A partir d'aquests moments, s'obre una dinàmica d'assemblees de treballadors, concentracions, etc., que condueixen a una vaga el 14 de gener de 1998. En aquest procés de mobilització els i les precàries d'Estratel han anat confluint en una assemblea de treballadors. Les raons d'aquesta confluència són que a Estratel ja existeix un cert malestar -antagonisme difús-, que només eclosiona quan operen mesures de pressió exteriors (mobilitzacions dels treballadors centrals) que reafirmen i visibilitzen la realitat del malestar, produint-se una revalorització en la confiança dels i les precàries: *"Al principio te quejas pero no sabes como hacer las cosas... pero cuando tienes apoyo te da mas fuerza"* (17). En aquestes assemblees dels i les treballadores d'Estratel, hi participen en un primer moment gran part de la plantilla dels diversos centres de treball. En aquest cas, la utilització d'un instrument bàsic de participació col·lectiva com és l'assemblea, es possibilita perquè prèviament treballadors de Telefónica, amb una cultura participativa forta, transmeten als i les precàries la viabilitat d'un instrument de participació. Només així s'explica com els col·lectius precaris, sense experiències prèvies en el camp sindical o en els moviments socials, intervenen en una realitat participativa que, fins aquells moments, ha estat aliena a la seva cultura del treball. En aquests moments, s'anirà estructurant una participació relativament autònoma dels i les precàries: *"Los trabajadoras más constantes de las*

²³ Primeren els contractes temporals per circumstàncies de la producció i amb menor intensitat, els contractes d'obra i servei.

²⁴ Entre setembre de 1997 i setembre de 1998, per a cobrir aquests 1.800 llocs de treball s'han realitzat uns 18.000 contractes.

asambleas nos empezamos a organizar. Nosotros mismos redactábamos los comunicados, firmados como Asamblea de trabajadores de Estratel" (16).

Malgrat les mobilitzacions, la política de l'empresa no es modifica i s'arriba a convocar una vaga el 27 d'abril de 1998. Aquesta vaga és convocada per CGT, SATT i UTS, mentre que CCOO i UGT es desvinculen per estar negociant el conveni de Telemarketing. Aquesta vaga té un seguiment massiu, i obtindrà com a resposta empresarial 300 acomiadaments l'endemà mateix de la convocatòria. Aquest fet comportarà la convocatòria d'una altra vaga el 4 de maig, aquesta vegada recolzada per CCOO i UGT. El seguiment dels i les precàries d'aquest procés, que si bé és desigual no deixa de ser rellevant, tindrà una especificitat pròpia en el moment que CCOO i UGT convoquen a eleccions sindicals. És en aquest punt quan afloren les contradiccions entre les diferents cultures del treball i la participació imperants en les mobilitzacions. A banda de les consideracions estratègiques de les polítiques sindicals, l'actitud que mantindran els i les precàries davant la convocatòria d'eleccions revela una desconfiança cap a un procés que pot significar la fi del propi control de la mobilització. *"La elecciones se convocan sin consultarse a los trabajadores... en anteriores asambleas se había dicho que de momento no se querían comité de empresa"* (16). D'aquesta manera, en el moment que es convoquen les eleccions, els i les precàries mobilitzades es veuen obligades a acceptar un instrument de participació que no han triat. En les assemblees, on hi participaven unitàriament un nombre rellevant de treballadors i treballadores d'Estratel, ara hi influirà una dinàmica "política" que distorsiona les mobilitzacions precàries. La lògica representativista, pertinent a la cultura participativa fordista, serà viscuda com una imposició. Les declaracions d'una treballadora d'Estratel són significatives: *"Yo no creo en los sindicatos. Me metí en CGT porque por narices tienes que tener un comité de empresa. Nosotras no estábamos de acuerdo con entrar en un comité de empresa, en asamblea funcionábamos mejor. Nos obligaron a ello. Convocaron UGT y CCOO a elecciones. Los que nos estábamos moviendo, con gente de Telefónica, nos apuntamos y arrasamos."* (16)

A les pretensions de les organitzacions sindicals majoritàries d'institucionalitzar el conflicte -convocatòria d'eleccions sindicals- els i les precàries mobilitzats responen recolzant un sindicat que ha tingut una aproximació al col·lectiu precari sense pretensions subordinadores. De manera sorprenent, alguns dels i les precàries més actius s'afilien a la Confederació General de Treballadors (CGT), creen una candidatura per al comitè d'empresa i, en les eleccions del 30 de juny, hi aconsegueixen majoria absoluta (13 delegats sobre 23). D'ençà d'aquests resultats, l'estratègia d'Estratel ha estat intentar desmantellar el comitè mitjançant continues no renovacions d'aquells delegats amb contractes temporals per circumstàncies de producció. Aquest fet ha generat mobilitzacions i denúncies a la Inspecció de Treball i Magistratura que encara perduren.

Les propostes que subjauen a les mobilitzacions d'aquests precaris, que ja abarquen un període d'un any i mig, són un rebuig genèric a la precarietat laboral i a la temporalitat contractual, concretant-se en la demanda d'un conveni col·lectiu de treball pel sector de comunicacions que agrupi a tots els treballadors del sector, *"que tenga contratos estables y sueldos dignos"* (17), i un rebuig al conveni col·lectiu de telemarketing signat per CCOO i UGT que, a canvi de la introducció d'una major flexibilitat (bàsicament increments de la temporalitat) proposa un lleu increment salarial. Aquest conveni es

configura com un marc regulador *de segona* per a les empreses subcontractades, normativitzant la segmentació laboral.

¿Quines han estat les condicions que han facilitat, en primer lloc, la cristallització de l'antagonisme difús i, en segon lloc, l'estructuració d'una participació col·lectiva no conjuntural sinó dilatada en el temps i relativament formalitzada? Tal i com indicàvem en el capítol precedent, l'aflorament estructurat d'un antagonisme col·lectiu es vinculava amb el tipus de sociabilitat i agregació entre els treballadors precaris. Les característiques estructurals de les ocupacions (graus d'estabilitat, condicions laborals homogènies) i de les empreses (tamany de la plantilla) esdevenen condicions necessàries per l'articulació d'una participació estructurada. L'homogeneïtat de les plantilles facilita una sociabilitat horitzontal així com una socialització de les predisposicions participatives, situacions que eviten els greuges comparatius i l'accentuació de l'individualisme ja existent. Veiem doncs que en els contextos precaris l'eclosió de la participació col·lectiva estructurada es possibilita per escenaris laborals que, en algunes dimensions, s'aproxima als escenaris fordistes del treball. En tot cas, la diferència raurà en la vulnerabilitat i la inestabilitat de les ocupacions que impediran la consumació dels processos participatius. Així, si les característiques estructurals de l'empresa són un element que facilita o dificulta l'eclosió de la participació, pensem que en el cas d'Estratel les condicions són relativament favorables a la participació col·lectiva. Malgrat la divisió territorial de la plantilla, els centres de treball tenen encara unes dimensions considerables: *"En 'móviles' hay 700 personas en un solo centro de trabajo. Por un lado te cuesta mas mover a la gente, pero una vez empieza, se lia. Cuanto más grande es la empresa, el resultado es mejor"* (17).

Una de les principals dificultats de fons que s'observa genèricament en les dinàmiques de participació en la precarietat és el paper centrífug que exerceix la cultura precària del treball (valor-treball debilitat o projectat al futur) en quant a la materialització de les predisposicions participatives. En el cas d'Estratel, una de les variables que ha minimitzat aquesta mancança, i que ha permès per tant una estructuració de la participació al llarg del temps, ha estat la proximitat d'un referent participatiu influent en les subjectivitats precàries crítiques, que haurà reforçat aquelles predisposicions que positivitzen la participació però que per sí mateixes no haguessin solidificat aquests valors. En contextos on el valor-treball no subjecta el precari vers al treball amb tanta fermesa com ho feia amb el treballador fordista (*"Para dos meses que vas a estar allí, te vas a mojar el culo?"* (6)), el fet que s'esdevinguin processos participatius en l'entorn immediat incentiva que les subjectivitats crítiques valorin la possibilitat de participar col·lectivament. Des d'aquesta perspectiva, no es pot entendre la confluència de les subjectivitats crítiques i la paral·lela eclosió de la participació col·lectiva dels precaris d'Estratel sense considerar la proximitat d'una organització sindical (CGT): *"También fué el apoyo de la gente de fuera, hay pequeños grupos que nos movemos mucho, hablando todo el día con la gente. A nosotras también nos movieron en su momento, que hubiera gente de CGT fue básico para movernos, igual solas hubiéramos tardado más tiempo"* (16).

Així, si bé no es poden considerar unes mobilitzacions totalment autònomes del col·lectiu precari, si que s'observen processos propis i diferenciats de participació col·lectiva estructurada. En un moment inicial és la intervenció dels treballadors centrals la catalitzadora de l'antagonisme difús existent en la plantilla d'Estratel, però les dinàmiques posteriors són controlades pels i les precàries des d'una perspectiva precària

de la participació (recel de grans organitzacions sindicals, foment d'instruments participatius no mediatistes: assemblees, referèndums). Tanmateix, i malgrat que el detonant de l'emergència de la participació col·lectiva hagi estat una influència exterior (possiblement aquesta influència hagi condicionat la naturalesa de l'evolució del conflicte), no es pot afirmar que qualsevol intervenció exterior sigui condició necessària per a la emergència de la participació col·lectiva dels precaris, podent ser però una variable que contribueixi a la estructuració d'aquesta. Per altra banda, a Estratel els models sindicals han estat integrats desigualment per la plantilla, que si bé ha recolzat majoritàriament a la CGT també ha ofert resistències a la imposició de models sindicals exclusivament representativistes. Quan els sindicats acceptaven participar a les assemblees, sense prioritzar l'exteriorització de la simbologia sindical, han estat més ben rebuts que quan han començat a actuar per interessos organitzatius i amb voluntat d'institucionalitzar el conflicte, moment a partir del qual han estat vistos com a ingerències.

Els treballadors centrals poden reproduir la segmentació amb dues actituds que, si bé poden semblar contraposades, són les dues cares de la mateixa moneda. Evidentment, quan assumeixen una superioritat i es centren en reivindicacions corporativistes estan reforçant la segmentació, però quan pretenen integrar les subjectivitats precàries subordinadament a unes realitats sindicals prototípiques de la cultura fordista, també reproduïxen una realitat segmentada per el rebuig que generen les pràctiques dirigistes. Els treballadors centrals, només quan transmeten els valors de la pròpia cultura participativa sense pretendre imposar les formes específiques (instruments participatius) amb que vehiculen els valors, arriben a no integrar la segmentació, possibilitant una comunicació efectiva entre ambdós col·lectius. Cal veure que les mobilitzacions a Telefónica han estat un element important perquè els i les precàries d'Estratel també engeguin processos de participació col·lectiva específics. Quan ens referíem als llegats participatius que els treballadors centrals deixaven a les noves generacions de treballadors, ens trobàvem que la desmobilització dels centrals esdevenia el mirall inexistent per als precaris crítics. En els casos que els segments centrals mantenen activa una participació col·lectiva -en les bases, i no únicament a partir de la delegació i la institucionalització- és possible que exerceixin d'element dinamitzador de les subjectivitats crítiques en la precarietat.

Cal dir, finalment, que la participació col·lectiva estructurada no es refereix a processos participatius que engloben la totalitat d'una plantilla, sinó que en el sí d'aquesta participació hi ha dinàmiques d'implicació desiguals, sectors que impulsen les mobilitzacions i sectors que s'hi adhereixen: *"...en nuestro caso nos tira más para lante, el hecho de pensar que eres temporal y el tipo de trabajo, de este tipo sabes que hay muchos, pues te lo puedes permitir. Por regla general siempre hay algún grupo que no le importa mobilizarse, pero la gran mayoría tiene miedo, tiene que conservarlo y teme las represalias. Al final los puedes movilizar, pero cuesta. Ellos se quejan pero no hacen nada, no se mueven y esperan que tu hagas algo"* (16). Que en una mobilització es consolidin grups de precaris més actius és un factor essencial per a evitar el conjunturalisme de l'acció col·lectiva. Amb aquesta afirmació no estem defensant el vanguardisme d'un minoria, sinó que constatant la socialització participativa dominant, és clara la dificultat que suposa mantenir compromisos estables de participació. A més, els contorns que defineixen la precarietat assenyalen implícitament els riscos associats a una intervenció precària en el treball mínimament antagonista als interessos de la

directiva empresarial. Que les plantilles precàries no participin de manera immediata és comprensible en uns contextos on els costos de la participació s'intensifiquen: "*De los que empezamos, ahora estamos la mitad. Al comité se lo han cargado. Todos sabemos que podemos caer*" (17)

La cultura participativa en les subjectivitats precàries

L'anàlisi de la participació col·lectiva estructurada dels i les precàries d'Estratel és un exercici interessant per a adonar-nos que les condicions que hem entès com a necessàries per, en aquest cas, estructurar una participació col·lectiva (homogeneïtat de condicions, plantilles elevades als centres de treball, mobilitzacions dels treballadors centrals, referent sindical proper), no són les habituals de la precarietat. Ja hem observat que les intervencions precàries dominants en els contextos de la subocupació tenen més a veure amb unes respostes individualitzades, espontànies i quotidianes que amb la consolidació de projectes col·lectius de resistència o de transformació en l'àmbit del treball. Ara bé, és interessant tractar el conflicte d'Estratel perquè, si bé no ens permet afirmar que la naturalesa de qualsevol mobilització col·lectiva de precàries serà un calc a les de la subcontractada de Telefónica, sí que ens indiquen alguns elements interessants doncs sistematitzen valoracions i predisposicions participatives que en altres col·lectius precaris només apareixen com a embrionàries.

Així, podem parlar d'uns trets específics o uns models participatius propis de les cultures del treball en la precarietat?

Cal dir que la cultura precària de la participació és en tot cas la cultura participativa d'una minoria de subjectivitats que no han estat integrades per les mateixes determinacions de la precarietat. Les subjectivitats crítiques, però, no només són aquelles que expressen obertament el conflicte sinó que, de manera larvada, en els territoris de la subocupació impera una conflictivitat quotidiana que materialitza l'antagonisme difús i inexpressable en termes participatius tradicionals. La participació precària, a diferència dels models fordistes d'intervenció en l'àmbit laboral, no és una realitat consolidada ni per tant disposa d'unes línies mestres que possibilitin la seva sistematització. Ara bé, en les predisposicions participatives de les subjectivitats crítiques, si bé poden ser expressades en diferents intensitats (respostes individualitzades, participacions col·lectives puntuals, participacions col·lectives estructurades), observem algunes tendències que suggereixen alternatives participatives de la precarietat, aquelles que poden consolidar-se en un futur com a itineraris d'autovaloració col·lectiva de les subjectivitats en la precarietat, essent itineraris recorreguts amb una metodologia diferent a l'acció sindical majoritària cap a uns objectius també específics.

En primer lloc, la cultura precària de la participació es construeix a partir d'unes condicions d'ocupació -la precarietat- que suposen un retrocés respecte tots aquells aspectes garantistes associats a la regulació laboral des de l'estat i promoguts col·lectivament mitjançant els instruments de participació propis de la cultura fordista del treball. Les reivindicacions sindicals en els contextos fordistes, o en els segments centrals de treballadors, parteixen de la negociació reconeguda institucionalment amb la contrapart per a aconseguir millores puntuals en les condicions de treball. En la precarietat, la clau de volta que incita la participació no es basa tant en unes demandes

precises respecte alguna parcel·la de l'activitat laboral sinó que esdevé expressió d'una denúncia genèrica i difusa de les condicions d'ocupació. En aquest sentit, les exigències dels col·lectius precaris qüestionen la base estructural del seu mateix lloc de treball. Quan un règim d'acumulació com l'actual es fonamenta en les condicions laborals i salarials que configura la precarietat laboral per a determinats segments de treballadors, la reivindicació d'estabilitat en les ocupacions o la possibilitat d'intervenir en la planificació del procés de treball és un contrasentit que condueix als precaris o bé a la resignació o bé al qüestionament global del model. Entenem que en el cas dels treballadors centrals podríem establir una analogia en la profunditat d'una reivindicació si, per exemple, aquests arribessin a qüestionar la mateixa relació salarial. Davant de quina contrapart podrien negociar la fi del treball assalariat?

En aquest sentit, la participació precària no s'impregna de la socialització en una cultura de la participació de tall fordista (mobilització-negociació-consens), i no apareixen en la majoria de casos uns discursos i unes reivindicacions estructurades, però el substrat que les cohesiona expressa el malestar en el treball. A diferència de les predisposicions participatives dels obrers fordistes, que integraven una esperança per la possibilitat que la contrapart accedís a les seves reivindicacions -el model econòmic permetia increments salarials; el model polític potenciava dinàmiques de concertació-, en les modificacions de les predisposicions precàries planarà un fort principi de realitat. En la cultura precària, senzillament, es naturalitza la no participació col·lectiva doncs la millora només es podrà aconseguir -improbable però possible- a través d'estratègies individualistes que persegueixen una solució personal i no social. Tanmateix, aquesta és una falsa sortida a la precarietat: encara que algunes individualitats aconseguiran escapar del treball precari, romandrà estructuralment un segment precaritzat del mercat de treball, obert a noves fornades de treballadors o subjectant indefinidament a determinats sectors socials. Les subjectivitats precàries crítiques no seran alienes a aquest procés desencantador, essent majoritàries aquelles intervencions (respostes individualitzades) que, per no tenir la possibilitat de participar col·lectivament, optaran generalment per la conformitat o bé per un tipus d'acció desorientada o poc finalista. Mentrestant, en aquells casos on les subjectivitats precàries crítiques derivin en un tipus de participació col·lectiva estructurada, es recollirà gran part d'aquests raonaments i es centraran les seves reivindicacions, no en una focalització en demandes puntuals i concretes, sinó en la revocació de les seves condicions de subocupació.

En segon lloc, la cultura precària de la participació té una relació difícil amb els instruments participatius propis de la cultura obrera fordista. Les condicions materials de la precarietat dificulten la participació en espais institucionals de participació obrera. Els comitès d'empresa, les seccions sindicals, són realitats a les quals la rotació i la temporalitat en la contractació no s'hi poden ajustar. A banda però de la impossibilitat material, en les subjectivitats precàries es naturalitzen sovint les organitzacions sindicals en tant que instruments aliens, com a eines de participació pertinents a altres segments de treballadors: *"els sindicats són organitzacions de treballadors privilegiats, amb una estructura per lo menys a la meua empresa, amb una manera de fer molt antiquada, molt política i... no sé, vertical. Hi ha un comitè,... en l'assemblea d'avui, per exemple, de 500 tius només han parlat el representant de Comissions i el de la UGT, ningú més dient res,... i a més dient als afiliats que votessin el que deien ells... les votacions quan els interessin les fan secretes i quan no a mà alçada... fan mogudes d'aquest pat?"* (14).

La precarietat laboral ha creat les condicions materials per al desajust de les predisposicions precàries respecte les organitzacions sindicals. Els tipus de participació presents en les predisposicions i pràctiques participatives, per les mateixes constriccions materials així com per les mutacions en el valor-treball en la precarietat, adopten unes característiques diferenciades de la participació sindical regulada institucionalment. La impossibilitat material provoca un recel vers uns determinats instruments de participació, recel que es traduirà en un qüestionament de la legitimitat de la metodologia sindical. Des de la precarietat, la delegació o la representativitat són processos que es viuen fragmentadament: difícilment es pot intervenir en una lògica representativista si la integració en els òrgans de representació està vetada²⁵; també per la impossibilitat de ser receptor efectiu de l'acció que s'ha delegat, ja que el circuit decisional es trenca per la mateixa rotació laboral. Així, la presa de decisions dels òrgans representatius escapa de les possibilitats d'intervenció dels precaris: *"Un treballador està en el sindicat per defensar els seus drets, però el sindicat és tant o més gran que l'empresa i el treballador no sé fins a quin punt se sent identificat amb aquest sindicat, fins a quin punt hi participa... el sindicat hauria de ser una cosa més petita, a nivell de cada empresa. Queda lluny de la gent... tu votes i hi ha una gent que decideix les coses per tu... però tu com dius la teva?"*(2).

D'aquesta manera, és comprensible que les metodologies participatives de la precarietat puguin bascular al voltant de lògiques més horitzontals, on la participació tingui un caràcter més directe i no mediat -en el cas d'Estratel l'assemblea de precaris, en els casos d'altres tipus de participació, el mateix immediatisme de l'acció. L'horitzontalitat es propicia ja sigui perquè amb un tipus d'acció sindical jerarquitzada els precaris preveuran la indefectibilitat de la seva posició subordinada, ja sigui perquè la representativitat sempre recau en un altre segment de treballadors: *"La gente pasa de las siglas, no queremos estar siempre preguntando en las altas esferas... Jerarquias no usamos. Hay presidente, secretario y tal, pero pasamos. Hemos tenido muchos problemas por esto con Comisiones."* (16); *"Yo al tío ese que llevaba la mani, con el megáfono y tal, a ese no le he visto el pelo nunca mas, no lo he visto con la moto, para mí que no era ni mensaka, o a lo mejor sí, pero de mansajería interna, otro palo"* (8).

La burocratització de les lògiques representativistes provoca en els col·lectius precaris llunyania i incomprensió, per no controlar aquests els processos de negociació: *"Allí en S. (gran empresa de missatgeria) cuando hubo follón, fueron los representantes a hablar con la empresa. Y primero, antes de ir, diciendo, sí sí, vamos a darles caña, con el tema de la horas extras, lo que fuese,... y después volvían, y les habían dado la razón casi. Les ponían 4 numeritos, los yuppies, les decían que si no se hacían horas extras los números no cuadraban, y los otros salían convencidos. Es que los tienen así educados, mucho ladrar pero luego...Yo, yo paso ya de representantes, de delegados y movidas"* (6). A més, es percep la representativitat com l'adhesió a una estructura de poder, a una esfera no vinculada immediatament a la quotidianitat precària: *"Jo es que tinc la imatge que s'agafen de la mà amb els altres, que se'ls hi veu el plumero...Només falta el símbol de la pasta allà dalt, i està tot dit"* (7); *"Els representants s'acaben 'amoldant' a*

²⁵ És simptomàtic l'exemple dolorós d'Estratel, un dels pocs casos on la participació col·lectiva dels precaris s'arriba a formalitzar en formes institucionalitzades de representació, i on els membres del comitè d'empresa són sistemàticament *no renovats*, ja que la producció normativa que regula la precarietat laboral -en aquest cas, els contractes temporals per circumstàncies de producció- així ho permet.

la història, per mantindre's ells principalment,... si tinguéssim uns representants que realment representessin, pero es que no és així" (5). Aquesta percepció pot veure's motivada per la parcel·lació de les matèries tractades en la negociació institucional, on mai es redefinirà la subocupació del precari sinó que s'incidirà en qüestions que, de cara als treballadors en la precarietat, són insignificants per respondre a una altre lògica reivindicativa, o bé perquè l'acció dels i les precàries sempre es veurà subordinada a una estructura i unes dinàmiques alienes: *"...igual que con los sindicatos. Fuimos a una huelga, cuando fue? En julio, y nada. Llegamos allí, y los que organizaban la huelga hablando con los urbanos, de buen rollo los rustis, se conocían, una pestufa que metía todo... No nos dejaban ni pintar..."* (8)

En definitiva, la combinació d'una exclusió sindical dels i les precàries amb la impossibilitat de consolidar-se els trets específics de les subjectivitats precàries crítiques és una dinàmica que estrangula la intervenció laboral i sobretot social dels col·lectius en la precarietat. Ja hem vist com el valor-treball en la precarietat va integrant l'individualisme com a ruptura en la possibilitat col·lectiva dels i les precàries de dotar-se d'agència social. Els casos en que la participació dels i les precàries en l'àmbit assalariat devé col·lectiva i estructurada són excepcions en un escenari on, per sobre de tot, regna l'antagonisme difús i no exterioritzat organitzativament, quan no la integració efectiva i acrítica de les subjectivitats. El fet que es mantingui l'eix d'exploració capitalista treball-salari, juntament amb els processos de substitució d'allò col·lectiu per la suposada influència individual, ha anul·lat la capacitat de determinats col·lectius de participar socialment, ja que individualment no tenen cap pes en la societat i l'única via d'influència que podien desenvolupar -la col·lectiva- es troba coartada. Davant d'aquest context d'exclusió participativa de rellevants sectors de la població, se'ns presenta com a ineludible la proposició d'algunes alternatives.

9.4. Alternatives a la crisi de participació.

"Las sociedades contemporáneas pueden definirse como 'fragmentadas' porque el impacto del individualismo se está manifestando cada vez más en formas no cohesivas tanto en los factores recíprocos como en los asociativos" (Mingione, 1993:511)

Que el treball assalariat entranxi una incapacitat estructural de generar formes cohesives per a alguns sectors de la població esdevé paradoxal en una societat del treball. Les dificultats materials i simbòliques dels col·lectius en la precarietat de reconèixer's i ser reconeguts en tant que agents socials situa a determinats segments de la classe treballadora en un *impasse*. La intervenció social de les persones i dels col·lectius s'ha materialitzat històricament, en les societats salarials, a partir d'una aportació social per la via de l'ocupació -retribuïda salarialment, reconeguda i garantidora de drets socials-, així com per la participació associativa, essent aquests els vectors forts de les dinàmiques d'intervenció real, per sobre inclús de la participació electoral. Si bé aquesta última és destacada institucionalment com la principal via de participació ciutadana, pot ser tanmateix considerada en tant que vector de caràcter dèbil, irrellevant pel que fa a la intervenció social qualitativa: el vot és una dinàmica puntual que no incideix immediatament en la vida de les persones, mentre que el treball assalariat i les seves atribucions si que són elements rellevants en la quotidianitat; la participació associativa

també confereix una substancial capacitat d'intervenció social de caràcter qualitatiu -quan s'exerceix. Més que a través del vot, que en tot cas és la ratificació d'unes dinàmiques anteriors, el pacte social s'ha constituït per la pressió de l'acció col·lectiva, això és en definitiva la confluència conflictiva de dinàmiques generades per la participació associativa.

En aquest sentit, el pacte social estat-patronal-sindicats, motor polític de les societats fordistes, obeeix a aquesta realitat de pugna d'interessos i posteriors consensos. La cohesió social s'estructura doncs per la via dels ingressos i per la identitat col·lectiva generada pel treball. Tanmateix, els contextos de la precarietat desplacen a sectors significatius de la població -actualment i de manera preeminent a sectors juvenils per la novetat dels canvis de la reestructuració capitalista, demà ja veurem- de les dinàmiques d'integració. Ja sigui per la mateixa degradació de les condicions de treball que ens han portat a referir-nos a la precarietat en tant que subocupació, ja sigui per la desprotecció social inherent a la mateixa precarietat, ja sigui per els canvis en la subjectivitat que s'han operat en els col·lectius precaris, els segments perifèrics del mercat de treball estan patint una paral·lela segmentació de la seva condició de ciutadania.

Aquests processos excloents són doblement dualitzadors per ser una situació difícilment revocable pels mateixos col·lectius afectats. Hem vist com les pròpies condicions de la precarietat fomenten generalment la integració de les determinacions del procés de treball en les subjectivitats precàries, fomentant un rol passiu i simplement receptor d'una realitat que no es controla. Socialment, la consolidació de sectors de la població que visquin una de les seves realitats quotidianes centrals de manera acrítica i resignada és una dinàmica que dificulta i perverteix el canvi social: una socialització continuada en la inhibició de la participació en l'àmbit laboral pot acabar extrapolant-se a la globalitat de la vida social.

Les subjectivitats precàries no integrades, aquelles que hem anomenat crítiques, pateixen també un procés de subordinació i desarticulació de l'agència, si bé per motius d'una naturalesa diferent. En primer lloc, la instrumentalitat amb que es viu el treball podria integrar una potencialitat creadora de nous valors socials si paral·lelament s'estructuressin espais de vida i relacions socials que solventessin el buit deixat per la relativa pèrdua de l'ètica del treball. En cas contrari, la instrumentalitat del treball comporta en exclusiva recórrer desmotivadament gran part del trajecte vital de les persones. Per altra banda, que l'individualisme es consolidi com a vector rellevant del valor-treball del precari, és una arma de doble tall, doncs per a sectors socials específics servirà per a legitimar estratègies de mobilitat social ascendent, però per a altres, la il·lusió de la individualitat autosuficient enfonsarà les biografies en l'ostracisme, per veure's alguns col·lectius subordinats a una realitat travessada per la segmentació, la fragmentació de les tasques, la precarietat, l'aïllament i la pèrdua de les proteccions: *"De modo que la contradicción que atraviesa el proceso actual de individualización es profunda. Amenaza a la sociedad con una fragmentación que la haría ingobernable, o bien con una polarización entre quienes pueden asociar el individualismo y la independencia, porque su posición social está asegurada, por un lado, y por el otro quienes llevan su individualidad como una cruz, porque ella significa falta de vínculos y ausencia de protecciones"* (Castel, 1997 :477). En la mateixa direcció ambivalent, un valor-treball desplaçat al futur pot ser un coixí transitori a les situacions de precarietat laboral, però pot generar frustració -o rebel·lia?- si la precarietat perdura.

Així, com veiem, aquestes dinàmiques socials poden ser relativament positivitzades en funció de les solucions que s'hi apliquin. Tots aquests processos de desafil·liació, són potencialment capaços d'albergar algun tipus d'alternativitat si es reconstitueixen altres vincles socials; en cas contrari, únicament reforçaran una desidentitat social generadora de malestar: *"Lo que se rechaza no es tanto el trabajo sino un tipo de empleo discontinuo y literalmente insignificante, que no puede servir de base para la proyección de un futuro manejable. Esta manera de habitar el mundo social impone estrategias de sobrevivida basadas en el presente. A partir de allí se desarrolla (...) una cultura de lo aleatorio. Así, ha vuelto al primer plano de la escena social una obligación muy antigua impuesta a lo que hoy llamaríamos el pueblo: vivir al día. No hay derecho a hablar de neopauperismo?"* (Castel, 1997: 415).

En segon lloc, les subjectivitats precàries crítiques, al disposar d'una predisposició participativa que difícilment s'arriba a materialitzar i consolidar-se al llarg del temps, i incapacitades per a dotar-se d'uns discursos i uns models organitzatius propis, així com per el desajust precari cap aquells instruments participatius tradicionals de la cultura del treball fordista, es veuen excloses de la capacitat d'intervenir igualment en processos de canvi social, ja sigui per la resignació, ja sigui per no ser reconegudes com a interlocutores col·lectives. És en aquest sentit que afirmem una incipient *crisi de participació*, que de retruc ens remet a una crisi de representativitat. L'existència de sectors socials subordinats, passius i acrítics, per una banda, i per una altra reprimits en la potencialitat transformadora i d'intervenció social, suposa una esquerra en el contracte social: la constitució de la ciutadania requereix l'expressió dels actors per a arribar al consens, quan materialment hi ha sectors rellevants de la població que no es constitueixen en actors, el consens és artificial: *"El miedo, el fatalismo, la sumisión, y una inclinación a inculpar a las víctimas, son respuestas psicológicas conocidas de la experiencia de la precariedad, junto con la repercusión, no tan conocida, sobre el comportamiento y la cultura política. Otro síntoma de estas consecuencias es la ruptura de la cohesión social, de la sensación compartida por los afectados por la precariedad y por los (todavía) no afectados, de vivir en la misma sociedad, sujetos a los mismos derechos y deberes, oportunidades y obligaciones."* (Offe, 1997:27). La incapacitat d'expressar l'antagonisme d'un sector social concret desvaloritza una societat on la resolució dels conflictes d'interessos és la clau de volta per a construir-la democràticament. En aquest sentit, la precarietat laboral ha generat unes altres realitats material i subjectives, així com unes predisposicions i unes pràctiques participatives, que revaloritzen la singularitat dels col·lectius i trenquen la fins ara homogeneïtat de la classe obrera *per baix* (fins al moment la classe obrera s'havia vist segmentada per la mobilitat ascendent d'alguns del seus sectors). Si aquesta singularitat no es veu reconeguda socialment, no se'n escapa la possibilitat que sectors socials no es vegin reconeguts en el pacte social, i no s'identifiquin amb les fórmules participatives consensuades socialment (abstenció electoral dels joves, augment de la conflictivitat).

Les alternatives genèriques a aquestes dinàmiques passarien, al nostre entendre, per mantenir la cohesió social assegurant l'aprofundiment de la distribució de la riquesa (en

la línia de les rendes bàsiques²⁶), reduint progressivament la precarietat (en un primer moment extingint els focus de precarització i inestabilitat social com són les ETT) i fomentant unes relacions socials -teixit associatiu, espais de sociabilitat col·lectiva, treball cooperatiu, etc- on s'estructuri la constitució d'identitats encara que no es mercantilitzi la força de treball, o que no es faci com prototípicament s'ha fet, revisant doncs el concepte d'ocupació en tant que activitat assalariada. Aquest conjunt d'alternatives, que garantirien l'accés a una renda, mitigarien la subjecció a la precarietat i revocarien alguns processos de desafiliació, pot esdevenir una opció encara més realista que les pretensions de tornar a una plena ocupació estàndard, pretensions limitades estructuralment en el capitalisme avançat.

Les alternatives concretes, i de cara a suggerir propostes factibles als agents del canvi social, poden concretar-se en dos àmbits. En primer lloc, en l'àmbit assalariat i en diferents nivells, les propostes girarien al voltant de:

a) reorientar les pràctiques sindicals per a superar el corporativisme i tendir cap a la construcció d'un sindicalisme horitzontal que integri totes les singularitats que neixen amb la fragmentació de les classes assalariades. Hem vist com, tant en els objectius estratègics com en les metodologies sindicals, les organitzacions sindicals majoritàries han propiciat una desconexió precària de les realitats sindicals. Que els sindicats, a nivell confederal, però sobretot a nivell d'empresa, incideixin en aquelles propostes que milloren les condicions laborals dels precaris, per una banda, i per l'altra resisteixin a la precarització de llocs de treball, és la doble via sindical per a evitar l'aprofundiment en la segmentació i, de retruc, evitar el recel precari cap a unes organitzacions que es desenten de la precarietat. A nivell de la metodologia sindical, que es perseveri en un tipus d'organització reflex de la realitat fordista (federacions de sectors productius, etc) és una rigidesa organitzativa que impedeix l'apropament del precari inestable. Una via per a superar-la és creant una federació de treballadors en la precarietat, federació que reculli la pluralitat de les subjectivitats en la precarietat, i on es puguin articular unes estructures participatives d'acord amb les predisposicions participatives precàries. No obstant, no se'ns escapa que aquesta és una solució conflictiva, no exempta de problemes pels desajustos entre les diferents cultures del treball, però renunciar a aquesta experiència és condemnar als precaris a la definitiva exclusió participativa, i alhora condemnar als sindicats a extingir la font de la futura afiliació.

b) l'autoorganització dels i les precàries: és aquesta una proposta complexa, en primer lloc perquè, qui és el nostre interlocutor? En tot cas podem referir-nos a la idoneïtat de potenciar aquelles cultures de l'autoorganització col·lectiva en els i les treballadores en la precarietat i en el marc dels centres productius, però no se'ns escapa les dificultats que entranyen les propostes autoorganitzatives en contextos on la sedimentació de les predisposicions participatives és constantment trencada per la fugacitat de la relació laboral. Les iniciatives autoorganitzatives en els centres de treball només quallaran quan els llocs de treball tendeixin a la estabilitat. Per altra banda, és una opció que alerta profundament a la patronal i als mateixos sindicats, doncs cristal·litza

²⁶ Les demandes genèriques de la renda bàsica engloben diferents propostes, de naturalesa diferent, si bé amb un substrat similar: "La renda bàsica consisteix en establir un sistema de distribució social de la renda, per el que se proporcionarà a cada persona, per derecho de ciutadania, una renda que le permeti cubrir sus necesidades básicas" (Iglesias, 1995: 79). Per a aprofundir en aquestes propostes, veure Iglesias (1999).

col·lectivament un antagonisme fora dels canals de negociació habituals, escapant del control i dels efectes disciplinaris que suposa la mediació sindical. Com afirmaria un treballador temporal de la metal·lúrgia: "Allà un sindicat autònom de temporals seria molt difícil, els sindicats no et farien el camí fàcil" (14).

A banda de les propostes alternatives en l'àmbit del treball assalariat, i recollint en certa mesura el debilitament de la centralitat productiva en importants sectors precaris, és important enfocar aquests suggeriments cap a àmbits que, si bé no es troben íntimament relacionats amb l'esfera assalariada, es veuen afectats transversalment per qüestions relacionades amb el treball, ja sigui la manca de recursos o la desidentitat, ja sigui per ser els escenaris on s'inscriuen les biografies d'aquells i aquelles no integrats totalment en el mercat de treball. En aquests àmbits de la quotidianitat o de la sociabilitat col·lectiva, les propostes són les següents:

a) les iniciatives autoorganitzatives dels precaris tenen una altra possibilitat que és traslladar la seva acció fora dels centres de treball, en la línia de l'*exemple francès* o les experiències italianes en l'autoorganització de precaris, creant assemblees de precaris de base territorial (barris, pobles, ciutats). Aquesta proposta, que mitiga les conseqüències desestabilitzadores de la rotació laboral i vital, té l'inconvenient que es desvincula dels centres de treball i de les seves problemàtiques quotidianes, però pot servir com a primer pas perquè el precari participi en processos d'agència social que li subministraran una identitat col·lectiva bàsica perquè posteriorment participi i extengui l'autoorganització en el centre de treball. Les pràctiques de reterritorialització del conflicte, poden servir doncs per a aquells precaris afectats per una rotació laboral excessiva i on, a part d'autosubministrar-se recolzament mutu, assessorament legal, etc, poden contribuir a revocar els processos de desafiliació i fomentar una participació més estructurada en els centres de treball.

b) l'enfortiment de les xarxes de cooperació social, encara que no estiguin vinculades explícitament al treball assalariat, tenen els mateixos efectes reterritorialitzants i creadors de vincles socials que una autoorganització en funció de la identitat *precària*, mitigant també aquells processos de desidentitat social i possibilitant la materialització d'aquelles predisposicions participatives que estructuralment són inviables a partir del treball assalariat, solventant així les deficiències en l'agència social dels col·lectius precaris.

c) revaloritzar el temps de vida, a banda de ser una proposta rellevant en sí mateixa, doncs permet que les persones s'autosubministrin qualitat de vida, és clau per a reajustar socialment els debilitaments de l'ètica del treball que pateixen sectors determinats dels i les precàries. Per reduir el malestar que suposa no tenir una forta ètica del treball, sobretot quan aquesta situació es conjuga amb la mancança d'unes relacions socials que omplin la quotidianitat dels precaris entre ocupació i ocupació, és important consolidar espais de creació personal a fi de mitigar el buit de l'atur temporal i conferir sentit a la vida. Aquesta proposta, però, per a ser realment constructiva, no pot basar-se en estratègies de positivitzar l'oci fàcil i el consum (estratègies que s'estan potenciant des de la publicitat per ser funcionals a determinats interessos empresarials) ni tampoc en

polítiques afirmatives d'una *condició juvenil*²⁷ -tal i com comencen a potenciar algunes administracions- que ignoren la responsabilitat institucional de resoldre les mancances estructurals dels precaris i aturats (accés a la renda i al reconeixement social, i no tansols amb el pedaç de la discriminació positiva). La proposta de revalorització del temps de vida, per el contrari, per a ser efectiva i per a tenir un sentit social, haurà de ser acompanyada per polítiques socials que garanteixin l'accés a la renda produïda socialment, així com la resolució de la resta de problemàtiques materials i simbòliques (reconeixement, etc) que pateixen, o patiran, els i les que ara són joves però que demà seran només precaris.

²⁷ La "nova condició juvenil" de què parteix l'administració per a fomentar les "polítiques afirmatives de joventut", és una fal·làcia emmascaradora de les desigualtats de classe que aguarden darrera el constructe joventut. La "nova condició juvenil" es sustenta en les *biografies obertes*, en l'*autonomia creativa*, en l'*individualisme postmodern*, en el *consum personalitzat* i en el *voluntariat solidari i puntual*. (Ajuntament de Barcelona, 1999). Com podem veure, res més lluny de la quotidianitat d'importants sectors dels joves precaritzats, que tenen una biografia incerta però tancada en la precarietat, una autonomia zero en el treball i una autonomia limitada fora de l'àmbit laboral per la falta de recursos, un individualisme que els aïlla i fragmenta, un consum massificat i unes actituds solidàries i participatives que es redueixen a mínims històrics (quan no es cau en el liberalisme insolidari o en un autoritarisme xenòfob). Pensem que, més aviat, la "nova condició juvenil" s'emmiralla en la realitat dels joves dirigents d'associacions juvenils amb qui treballa l'administració, o bé amb el prototipus d'universitari feliç, -a qui se li suposen recursos i per tant ja no cal donar-li feina- però que, de cap manera, recull la realitat dels joves dels barris populars metropolitans que aguarden resignadament un futur menys gris que el present que els ha tocat viure.

Referències bibliogràfiques.

- Aglietta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid, S. XXI.
- Ajuntament de Barcelona (1999): *Les polítiques afirmatives de joventut. Una proposta per a la nova condició juvenil*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona-Diputació de Barcelona.
- Albarracín, J. (1991): "La política de los sindicatos y la dinámica del movimiento obrero", a Etxezarreta, M. (coord.) *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona, Fuhem-Icaria.
- Alonso, L.E. (1997): "Sindicalismo y ciudadanía: los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación" a VVAA. *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donostia, Hirugarren Prentsa.
- Alonso, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, Trotta.
- Alonso, L., Blanco, J (1999): "Las transformaciones de las bases sociales del conflicto laboral" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.
- Alòs, R. et alt. (1994): *La reforma de la legislación laboral*. Barcelona, Columna-CONC.
- Álvarez, C. (1997): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*, Madrid, CES.
- Antunes, R. (1997): *¿Adiós al trabajo?*. Caracas, Piedra Azul.
- Bihl, A. (1991): *Du "Gran Soir" a "L'Alternative". Le Mouvement Ouvrier Européen en Crise*. Paris, Les Editions Ouvrières.
- Bihl, A. (1993): "Pactos por el empleo: una doble explotación de los trabajadores" a *Viento Sur* núm. 10, Sevilla.
- Bilbao, A. (1988): "El trabajador socializado" a *Sociología del Trabajo* núm. 4, Madrid.
- Bilbao, A. (1991): "Trabajadores, gestión económica y crisis sindical" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, S. XXI.
- Bilbao, A. (1995): *Obreros y ciudadanos*. Madrid, Trotta.
- Bilbao, A. (1998): "El trabajador precario" a *Arxius de Sociologia*, núm. 2, València, Departament de Sociologia i Antropologia Social (Universitat de València).
- Bilbao, A. (1999): "La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.
- Bouffartigue, P. (1997): "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?" a *Sociología del Trabajo* núm. 29, Madrid.
- Boyer, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid, MTSS.
- Centro de Asesoría y Estudios Sindicales -CAES- (1998): *Trabajo. Cooperación*. Madrid, CAES.
- Cachón, L. (1997): "Dispositivos para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en España (1975-1994)", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº11, Madrid, UCM.
- Cano, E., i Sánchez, A. (1995): *La precarització de les relacions laborals en el marc del teixit productiu valencià*. Actes del Congrés del Món laboral, València.
- Cano, E. (1997): *Canvi socio-econòmic i precarització laboral en el sistema capitalista*, (Tesi Doctoral), Universitat de València.
- Carrasquer, P. (1997): "Jóvenes, empleo y desigualdades de género" a *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 11, Madrid, UCM.

- Casal, J. (1996): "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración" a *REIS* núm 75, Madrid.
- Casal, J. (1997): "Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo" a *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 11, Madrid, UCM.
- Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires, Paidós.
- Chomsky, N. (1997): *La aldea global*. Tafalla, Txalaparta.
- Edwards, P.K. i Scullion, J.H. (1987): *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Esping-Andersen, G. (1993): *Los tres mundos del estado de bienestar*. València, Alfons el Magnànim.
- Etcétera (1999): "Objetos-sujeto-paro-tiempo" a *Etcétera* núm. 32, Barcelona.
- Falguera, M. i López Bulla, J. L. (1997): *El sindicalismo en la encrucijada*, Barcelona, Columna-CONC.
- Fernández Durán, R. (1996): *Contra la Europa del capital*. Madrid, Talasa.
- Flórez, I. (1998): "Análisis comparativo entre la reforma laboral de 1997 y la de 1994", a *Relaciones laborales* núm. 1998-I, Madrid, La Ley-Actualidad.
- Friedman, A. (1977): *Industry and Labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*. Londres, The Macmillan Press.
- García Duran, R. (1991): "La lucha de clases: pragmatismo ¿para quién?" a Etchezarreta, M. (coord.). *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona, Fuhem-Icaria.
- González, J. (1995): "Desconcertante relación jurídica entre el trabajador temporal y el empresario cesionario" a *Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 17, Madrid, MTSS.
- Gorz, A. (1995): *La metamorfosis del trabajo*. Madrid, Sistema.
- Gorz, A. (1997): "Salir de la sociedad salarial" a Recio, A., Offe, C., Gorz, A.: *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, València, Germanía.
- Gramsci, A. (1983): *El materialismo histórico*. Barcelona, Laia.
- Ibañez, T. (1989): "La falacia de les actituds envers el treball" a *Món Laboral*, Barcelona, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
- Iglesias Fernández, J. (1995) "Del reparto del trabajo al reparto de la renta" a *Mientratanto*, núm. 61. Barcelona.
- Iglesias Fernández, J. (1999): *El derecho ciudadano a la renta básica*. Barcelona, AREBA.
- Izquierdo, M^a J. (1998): *El malestar en la desigualdad*. Madrid, Cátedra.
- Jódar, P., Martín Artilles, A. (1984): *Crisis económica y relaciones industriales*. Madrid, Grupo Cultural Zero.
- L@s parad@s felices (1998): *La asamblea de Jussieu y el movimiento contra el paro y la precariedad en Francia*. Barcelona, Virus Editorial.
- Lope, A. (1990): *Els treballadors. Actituds associatives i acció sindical a l'empresa. El cas d'un centre productiu del metall*. Barcelona, Fundació Jaume Bofill.
- Lope, A., Alós, R. (1999): "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.

- Lozares, C., López, P. (1998): "La articulación de ámbitos sociales a partir de la base temporal", a *Papers. Revista de Sociologia* núm. 55, Bellaterra, Departament de Sociologia (UAB).
- Marglin, S. (1977): "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas ¿para qué sirven los patronos?" a Gorz, A. (comp.) *Crítica de la división social del trabajo*. Barcelona, Laia.
- Martín Artiles, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid, CES.
- Martín, E. (1998): *Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud*. Madrid, ISTMO.
- Martín, E. (1997): "Los empleos y los paros de los jóvenes", a *Cuadernos de relaciones laborales* núm 11, Madrid, UCM.
- Marx, K. (1959): *El Capital (vol. I). El proceso de producción capitalista*. México D.F., Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (1969): "El trabajo enajenado" a *Manuscritos de economía y filosofía*. Madrid, Alianza Editorial.
- Mercader, J. (1994): "La intermediación en el mercado de trabajo tras la reforma laboral: realidades y respuestas" en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 14, Madrid, MTSS.
- Méda, D. (1998): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa.
- Miguélez, F. (1984): "Sindicalismo y reconstrucción de Catalunya" a *Papers. Revista de Sociologia* núm. 21, Bellaterra, Departament de Sociologia (UAB).
- Miguélez, F. (1986): "Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición" a *Mientrastanto* núm.24. Barcelona.
- Miguélez, F. (1989): "El trabajo en la pequeña empresa española" a *Papers. Revista de Sociologia* núm 32, Bellaterra, Departament de Sociologia (UAB).
- Miguélez, F. (1995): "Estrategias e ideologías de la flexibilidad" a *Mientrastanto* núm. 60, Barcelona.
- Miguélez, F. (1999): "Presente y futuro del sindicalismo en España" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.
- Mingione, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas*. Madrid, MTSS.
- Negri, T., Guattari, F. (1996): *Las verdades nómadas*. Irun, Iralka.
- Offe, C. (1992): *La sociedad del trabajo*. Madrid, Alianza Editorial.
- Ortiz de Villacian, D. (1998): "Empresas de Treball Temporal: la institucionalització de la precarietat" a *Revista Catalana de Sociologia* núm 7, Barcelona, Societat Catalana de Sociologia.
- Petras, J. (1996): "Padres-hijos. Dos generaciones de trabajadores españoles" a *Ajoblanco* especial núm. 3. Barcelona.
- Polanyi, K. (1989): *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid, La Piqueta.
- Prieto, C. (1995): "La cuestión social del fin de siglo: el empleo", ponència presentada al Vè Congrés espanyol de Sociologia.
- QUIT (Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball) (1997): *Economía, trabajo y empresa*. Madrid, CES.
- Rebollo, O. et alt. (1993), *El sindicalismo a través de sus protagonistas. Estudio sobre la afiliación de Comissions Obreres de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- Recio, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid, MTSS.
- Recio, A. (1989): "Acción sindical en una sociedad compleja", a *Mientrastanto* núm 39, Barcelona.

- Recio, A. (1994): "Paro y flexibilización del mercado laboral en España. Comentarios a una reforma", ponència presentada a IV Jornades d'Economia Crítica, València.
- Recio, A. (1998): "La política laboral: acuerdo y conflicto en un contexto de reforma continua", a Gomà, R. i Subirats, J., *Políticas públicas en España*. Barcelona, Ariel.
- Recio, A. (1998) "La crisis del trabajo" a *Mientrastanto* núm. 75, Barcelona.
- Recio, A. (1999): "La segmentación del mercado laboral en España" a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.
- Regalia, I. (1988): "La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo" a *Sociología del Trabajo* núm 4, Madrid.
- Río, E. del (1997): "Crisis de la cultura obrera" a VVAA. *Qué crisis, Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donosti, Hirugarren Prentsa.
- Rodríguez-Piñero, M. (1998): "Empleo juvenil y política de empleo" a *Relaciones laborales* nº 1998-I, Madrid, La Ley-Actualidad.
- Sanchís, E. (1992): "Mercado de trabajo juvenil y políticas de empleo" a *Papers. Revista de Sociologia* núm 39, Bellaterra, Departament de Sociologia (UAB).
- Taboadela, O. (1997): "Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español" a *Papers. Revista de Sociologia* núm. 51. Bellaterra, Departament de Sociologia (UAB).
- Touraine, A. et alt. (1988): *¿Qué empleo para los jóvenes?*. Madrid, Tecnos/Unesco.
- VV.AA. (1996): "Sobre la autoorganización. Intervenciones en el seminario de la red autónoma de la autoorganización social", Itàlia, (Dossier autoeditat pels organitzadors).
- Weber, M. (1998): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona Península.
- Zey-Ferrel, M. (1981): *Complex organizations: Critical Perspectives*, citat a Ianello, K. (1992): *Decisions Without Hierarchy. Feminist Interventions in Organization Theory and Practice*. New York/London, Routledge.

Fonts estadístiques:

- CERES (1998): *Dades d'afiliació a Comissions Obreres de Catalunya 1998*, Barcelona. (en preparació).
- DEPARTAMENT DE TREBALL (1998): *Conjuntura laboral*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, 2on trimestre 1998.
- DEPARTAMENT DE TREBALL (1999): *Atur i contractació registrada*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, gener 1999.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1989): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1988*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1991): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1990*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1993): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1992*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1995a): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1977-1981*, Barcelona, IEC.

- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1995b): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1982-1987*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1995c): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1994*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1997): *Ampliació de resultats anuals de l'Enquesta de Població Activa. 1996*, Barcelona, IEC.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1998a): *Ampliació dels resultats de l'Enquesta de Població Activa*, Barcelona, IEC, 2on trimestre de 1998.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IEC) (1998b): *Anuari estadístic de Catalunya 1998*, Barcelona, IEC.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (1997): *Encuesta de estructura salarial 1995*, Madrid, INE.
- MTAS (1998): *Boletín de estadísticas laborales* nº 154, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Diciembre 1998.

Index de taules.

<i>Taula 1.</i> Contractes de posada a disposició registrats per ETT segons motiu i distribució percentual, i relació entre els contractes realitzats per ETT i el total de contractes registrats. Catalunya. 2on trimestre 1998.	26
<i>Taula 2.</i> Contractació registrada. Catalunya. 1997 i 1998.	28
<i>Taula 3.</i> Població major de 16 anys i relació amb l'activitat per grups d'edat. Catalunya. 1978-1998.	31
<i>Taula 4.</i> Població assalariada segons el tipus de contracte per grup d'edat (en milers) i distribució percentual. Catalunya. 1988-1998.	37
<i>Taula 5.</i> Durada en mesos dels contractes temporals registrats i distribució percentual. Catalunya. Desembre 1998.	38
<i>Taula 6.</i> Afiliats a les CCOO de Catalunya per grups d'edats (distribució percentual). 1992 i 1998.	40
<i>Taula 7.</i> Guany mitjà en milers de pessetes per treballador i any, per tipus de contracte, grups d'edat i sexe. Catalunya. 1995.	41
<i>Taula 8.</i> Població aturada segons sigui perceptora o no de subsidi o prestació per atur (en milers) i distribució percentual. Catalunya. 1993-1997.	42