



"És molt complicat reduir l'atur"

Catedràtic de psicologia i organització del treball a la Universitat de Tilburg (Països Baixos), Robert Roe desenvolupa una tasca d'investigació sobre diversos temes que afecten el món del treball.

El professor Robert Roe (Amsterdam, 1944) es troba durant aquest mes a la Universitat de València gràcies a la càtedra de la Fundació BBV, que promou l'intercanvi de professorat universitari amb l'estranger per potenciar línies d'investigació. Hem pogut conversar sobre els processos econòmics actuals i la seua influència en el món laboral, tant de l'Europa Occidental com de l'Europa Oriental.

—*El procés de globalització de l'economia, com afecta la concepció clàssica del treball i dels sistemes de producció?*

—El procés de globalització té un impacte directe en l'esfera econòmica però també en altres àmbits de la vida, com els contactes interpersonals i la cultura. Efectes directes són, per exemple, que les empreses produeixen per a un mercat global i que ubiquen els llocs de producció o de serveis pròxims als mercats. A més, la competitivitat s'incrementa, cosa que afecta els sistemes de producció i de gestió. Així, les empreses tendeixen cap a la *leanproduction* o aprimament, que significa que es redueixen i es concentren al màxim tant els recursos humans com els materials per produir o donar un servei. Un altre aspecte nou en els sistemes de producció és enfocar la gestió cap a la qualitat total de producte, i això en el menor temps possible.

—*I quins serien els efectes indirectes?*

—En primer lloc, com hem dit, la concentració, és a dir, que cada vegada menys gent treballa més. També afecta la força laboral d'un país, perquè hi incorpora treballadors d'altres països. En segon lloc, la globalització estimula un gran intercanvi cultural que, des de la perspectiva europea, implica bàsica-

ment importació de cultura (en forma de patrons de conducta, noves formes de vida, etc.) dels Estats Units.

—*Els treballadors s'adapten a les noves exigències del mercat laboral?*

—En termes generals, sí. Cal, però, distingir entre els diferents aspectes dels canvis que es donen en el món del treball per veure el grau d'adaptació.

—*Per exemple?*

—Si parlem de la reducció de les hores de treball (i això implica un increment de llocs de treball a temps parcial), l'adaptació és més fàcil, i fins i tot pot ser adequat per a una sèrie de col·lectius que no poden treballar la jornada completa, com ara el de les dones, que han de combinar l'atenció a la família i el treball.

—*I quant a la flexibilització del treball?*

—La flexibilització pot significar que es contracta un treball sense saber per a quantes hores s'ha de treballar, o bé que el contracte siga per un determinat nombre d'hores però que l'empresa decideix quan s'han de fer (en torns de nit, de cap de setmana, etc.). També es pot entendre la flexibilització en termes de canvis del contingut del treball. En tots dos casos l'adaptació és molt més difícil.

—*Com s'explica que va reduint-se la jornada laboral i al mateix temps hi ha una concentració del treball?*

—S'observa, efectivament, una contradicció en el fet que hi ha una tendència a reduir el nombre d'hores que es treballen en un país —via convenis col·lectius—, i al mateix temps augmenta el nombre total d'hores que vertaderament es treballa. Aquest fenomen, que ha estat observat als Estats Units per Juliet Schor en el llibre *Over worker american* (que es pot

"S'observa una contradicció en el fet que hi ha una tendència a reduir el nombre d'hores que es treballen en un país —via convenis col·lectius—, però al mateix temps augmenta el nombre del total d'hores que vertaderament es treballen."

traduir com 'L'americà sobretreballat'), afecta sobretot un segment de població, masculina, entre trenta i cinquanta anys, i amb un bon nivell de qualificació.

—*Per tant, la solució al problema de l'atur està mal plantejada, ja que no manquen llocs de treball, sinó que sobra gent.*

—Sí, això pot ser veritat, perquè el que s'observa en les empreses és una tendència a utilitzar d'una manera més eficient el seu personal i a optimitzar els costos.

—*Quin tipus d'organització del mercat de treball es dona, per tant, actualment?*

—En trobem tres nivells. El nucli, reduït, que són els que hem anomenat abans com sobretreballats; un segon nivell, més ampli, on trobem gent que treballa a temps parcial, amb contractes de sis mesos o quinze dies, i on trobem més dones, joves, i treballadors amb una qualificació una mica més inferior; i el tercer nivell, el més ampli, on s'inclouen els treballadors amb baixa qualificació, i que tenen un treball molt flexible, segons les característiques que hem definit abans.

—*Hi ha mobilitat entre un nivell i un altre?*

—Aquest és un tema que està investigant-se actualment, però em fa la impressió que és molt difícil travessar la frontera entre un nivell i un altre.

—*Quines solucions s'albiren per a eliminar l'atur?*

—La desocupació es viu, normalment, com un problema econòmic, i per això es pensa que s'ha de resoldre en termes exclusivament econòmics. No obstant això, quan analitzes la situació observes que no hi ha bones expectatives per disminuir l'atur i que els economistes tampoc no coincideixen ni en les anàlisis ni en les solucions. Trobem, però, dues grans teories. Segons la lògica de l'Organització Internacional del Treball (OIT), s'ha d'estimular la globalització perquè produirà un creixement econòmic a nivell mundial que beneficiarà de rebot tots els països. D'altra banda, un altre corrent, més especulatiu, defensa el desenvolupament de formes d'intercanvi econòmic entre les comunitats locals, que no necessàriament han de ser de tipus monetarista, sinó més aviat de serveis.

—*Però aquestes dos sistemes implícitament defensen dues filosofies de vida: competitivitat i individualisme enfront de solidaritat i comunitarisme.*

—No necessàriament globalització i localisme estan enfrontats, el fet és que coexisteixen. Els canvis que hem assenyalat abans creen tensions amb els patrons i sistemes de valors tradicionals, no sols a les comunitats petites, sinó també a les regions i les nacions. Si només hi haguera globalització en relació amb l'economia, als estats i a la cultura, es perdrien recursos valuosos de sentiment d'identitat de caràcter local, regional o nacional, i la gent tindria seriosos problemes per adaptar-se a la nova situació. El problema és saber a quins nivells la gent se sent més identificada, i per això cal redefinir els límits, les fronteres, i tenir al mateix temps múltiples iden-



titats, sense que això genere greus conflictes. Hauríem de trobar la manera d'harmonitzar i de conviure amb múltiples identitats. Crec que serà possible cuidar el teu veí mentre veus una pel·lícula americana en un televisor fabricat al Japó.

—*En els seus estudis, quines diferències ha trobat entre els països de l'Europa de l'Est i Europa Occidental respecte a la motivació en el treball?*

—L'estereotip que tenim és que els treballadors d'Europa Oriental estan menys motivats que nosaltres. Això no és cert. El que passa és que en aquests països (en concret a Hongria i Bulgària, on he realitzat l'estudi), les condicions materials no motiven tant com el fet que el treball proporcione autoestima, realització personal i reconeixement social.

—*Com es produeix en aquests països el canvi cap a un sistema econòmic capitalista?*

—De manera molt complicada, ja que es mou per una dinàmica progressiva, no lineal. De fet el que ocorre és que hi ha moltes empreses privades que són noves on l'estat encara conserva molta influència o és en part propietari. A més, els nous empresaris provenen de l'antiga *nomenklatura* i no operen en un mercat competitiu ni realment lliure. Com que moltes empreses estan empobrides perquè no hi ha inversió, corren el risc de ser comprades per les multinacionals o per l'antiga *nomenklatura*.

Robert Roe. El catedràtic pensa que davant del procés de globalització, haurem de trobar la manera d'harmonitzar múltiples identitats i de conviure-hi.

Faust Ripoll