

# La igualtat d'oportunitats com a factor clau d'una nova cultura del treball

Sara Berbel Sánchez

137

## Introducció

Totes les anàlisis contemporànies asseguren que la nostra societat està immersa en una nova cultura del treball. Es refereixen a aspectes diversos com la diferent percepció de la ciutadania respecte el binomi treball-oci, les modernes fórmules d'organització empresarial que es flexibilitzen per adaptar-se als requeriments dels nous mercats, els canvis econòmic-productius que han comportat modificacions en els hàbits socials respecte l'ocupació i l'atur, entre d'altres. Però poques fan esment a un fet que esdevé especialment rellevant, i és la inclusió de nous col·lectius en l'àmbit laboral acompanyats de tots els drets fonamentals que els concedeix la seva ciutadania. L'exemple més clar és la incorporació massiva de les dones al mercat de treball que ha provocat una transformació silenciosa però profunda del treball i l'organització social en el seu conjunt. Però també hi ha altres col·lectius com les persones amb discapacitats, persones provinents de la immigració o persones amb risc d'exclusió, que aspiren a insertar-se en peu d'igualtat i representen, sens dubte, un repte pel futur del treball.

I parlem de reptes perquè aquesta igualtat d'oportunitats encara està lluny d'haver-se aconseguit de manera efectiva i real. L'Organització Internacional del Treball (OIT) va fer públic el passat 10 de maig de 2007 l'informe *La igualtat en el treball: afrontar els reptes que es plantegen*<sup>20</sup>, en el qual recollia, de manera minuciosa, les formes de discriminació més antigues i conegudes, com són la discriminació per raó de raça o per motius religiosos. Afegia també les considerades noves formes de discriminació que, malgrat ser en molts casos habituals i endèmiques, són recentment reconegudes com a tals i en aquest darrer cas destacaven les discriminacions vers les dones o les que pateixen les persones amb discapacitat.

---

<sup>20</sup> OIT (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Conferencia internacional del Trabajo, 96ª reunión, Informe I B

Afrontar la inclusió en igualtat de condicions dels col·lectius amb més dificultats requereix polítiques actives i globals, que sovint van més enllà de la inserció pura i dura en el mercat de treball. I això és així perquè, als Estats del Benestar, malgrat haver assolit nivells importants de qualitat de vida i democràcia, existeixen encara dos tipus d'injustícia bàsica (Fraser, 2000)<sup>21</sup>:

138

- Una injustícia que fa referència a la distribució dels recursos. Aquesta injustícia implica un desequilibri en l'economia objectiva, la marginació econòmica.
- Però hi ha un altre tipus d'injustícia a les nostres societats que es refereix a una manca de reconeixement social. Implica un desequilibri en l'economia simbòlica, no en l'objectiva. Descriu la marginació cultural d'alguns col·lectius o segments socials, no l'econòmica.

Les dones pateixen els dos tipus d'injustícia: ho mostren els menors sous, la major precarietat contractual, el menor nivell adquisitiu quant a la diferència econòmica. Fins i tot hi ha qui parla de *feminització de la pobresa*. Al mateix temps, la dificultat d'accés a càrrecs de direcció (degut a l'anomenat *sostre de vidre*), la menor visibilitat en mitjans de comunicació, el baix nivell de presència científica o cultural indiquen també un dèficit en el reconeixement social i cultural. Però també altres col·lectius com les persones estrangeres provinents de la immigració o les persones amb discapacitat requereixen atenció en tots dos aspectes.

Aquest doble paradigma implica realitzar polítiques bivalents. D'una banda, resulta imprescindible realitzar actuacions que tendeixen a equilibrar la distribució dels recursos entre totes les persones de la nostra societat. Això significa aconseguir una disminució de l'atur d'aquests col·lectius (que sovint dupliquen l'índex general), augmentar la seva taxa d'activitat, oferir-los la formació adequada, així com sous dignes i contractes estables.

Però alhora implica la posta en marxa de polítiques de reconeixement, és a dir, avançar en la visibilitat social d'aquests col·lectius, en la valoració de les seves

---

<sup>21</sup> Fraser, N. (2000). *Rethinking recognition*. *New Left Review*, 3, May-Juny

aportacions al món laboral i a la societat en general, augmentar la seva autonomia i el seu *empowerment* (Berbel, 2004)<sup>22</sup>.

Per a aconseguir aquest canvi des de la perspectiva de la justícia social, caldria avançar en els següents aspectes:

### 1. El treball ha d'incorporar la igualtat d'oportunitats

139

És una obvietat afirmar que les persones som diverses; el problema s'origina quan les diferències naturals o adquirides esdevenen en desigualtats. Els éssers humans, degut a les diferents trajectòries vitals, al seu lloc de naixement, al seu entorn cultural, no tenen les mateixes condicions de partida davant de determinats requeriments com, per exemple, un lloc de treball. Aquest fet desactiva les polítiques suposadament neutrals o idèntiques per a tothom ja que, si hi ha diferències de partida, encara que els criteris de selecció o d'accés a un determinat lloc siguin els mateixos per a tots, no podran optar-hi amb les mateixes possibilitats d'èxit. Aquesta realitat té com a conseqüència situacions com que només un 4% de dones estan a càrrecs de direcció de les grans empreses o com la concentració d'immigrants o de persones amb discapacitat en determinats àmbits productius amb menor nivell econòmic i poc prestigi social.

En conseqüència, avançar en la igualtat d'oportunitats significa realitzar actuacions diferents per tal d'assolir resultats igualitaris. L'objectiu és, en definitiva, una igualtat en els resultats: en el nombre de contractes, en els sous, en l'accés a la formació i a la promoció professional, en el reconeixement públic, encara que es parteixi de diferents circumstàncies personals o socials.

### 2. S'ha d'ampliar el concepte de treball

Tradicionalment, el concepte de treball ha fet referència a aquell que es realitza remuneradament en un espai productiu. No obstant, analitzant una mica més

---

<sup>22</sup> Berbel, S. (2004). *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*. Narcea, Madrid.



profundament el fenomen, ens assalta l'evidència que el que comúment diem treball no és tot el treball. Queden fora d'aquest terme grans àmbits d'activitat com la realitzada a la llar (tasques domèstiques i de cura de les persones) o fins i tot la realitzada voluntàriament per associacions sense ànim de lucre que també col·laboren al manteniment de la societat i són necessàries per a la supervivència dels éssers humans. De fet, una mateixa activitat (per exemple, cosir una peça de roba) podria ser considerada "treball" si es fes en el marc d'una empresa i "no treball" si es realitza a la llar com a activitat reproductiva.

El motiu d'aquesta divergència és que el llenguatge mai és innocent i el concepte "treball" continua essent ambigu degut a una visió androcèntrica de la nostra societat on s'assigna el nom de "treball" al remunerat, i nega aquesta categoria al domèstic i familiar que tradicionalment han realitzat les dones. Es calcula que el valor del treball familiar domèstic a Catalunya, valorat en condicions equivalents a les del mercat, és de 73.850 milions d'euros, la qual cosa elevaria el PIB català un 40%<sup>23</sup>.

### **3. S'han d'adaptar les polítiques d'ocupació a les trajectòries vitals de les persones**

En aquests moments, les persones s'han d'adaptar als requeriments laborals, als horaris de la formació i de les oficines de treball, als requisits del lloc de treball independentment de les seves circumstàncies personals. La nova cultura del treball ha de tendir cap a una organització de les polítiques laborals que respecti les trajectòries vitals de les persones, per exemple, que contempli la necessitat de sortir del mercat laboral en moments determinats de la vida (per cura de persones grans, per estudiar, per cura de fills/es, per malalties en persones amb discapacitats) i que aquestes sortides i entrades no perjudiquin les carreres professionals.

També la formació s'hauria d'adaptar a aquestes circumstàncies fins i tot amb fórmules imaginatives com el coaching a domicili durant els períodes d'allunyament del lloc de treball, formació no presencial, teletreball, etc. S'ha d'avançar en polítiques

---

<sup>23</sup> Carrasco, C y Serrano, M. (2006), *Compte satèl·lit de la producció domèstica de les llars de Catalunya 2001*. Universitat de Barcelona, Barcelona.



que garanteixin l'antiguitat al lloc de treball, el mateix sou i les possibilitats de promoció malgrat aquestes entrades i sortides provocades per necessitats de la societat com és la cura d'altri. Les difícils trajectòries femenines són les que impedeixen la seva igualtat al món empresarial i s'ha de contrarrestar aquest efecte indesitjat.

#### 4. Cal adoptar la lògica de la positivació

141

Cal que les actuacions parteixin de les capacitats de les persones i no de les seves discapacitats, disfuncions o dificultats. Això significa posar en valor les seves habilitats i possibilitats davant d'un lloc de treball. Implica tenir en compte el currículum ocult, aquell que no surt de la formació reglada sinó de les experiències vitals, i avançar en l'*empowerment*, l'autoestima de les persones. En els programes ocupacionals, cal superar la perspectiva que considera les persones en atur com a víctimes o poc dotades en algun sentit, vers el model de subjectes protagonistes del seu procés, protagonistes autònoms del canvi laboral o formatiu que volen realitzar a les seves vides.

#### 5. Cal una nova organització del temps de treball

Els horaris de les societats occidentals han pivotat sobre la centralitat del treball remunerat a la vida de les persones, condicionant uns rols ben diferenciats pels homes i per les dones. El model de distribució temporal que tenim com a referència a Catalunya es defineix per la societat industrial posterior a la segona guerra mundial, basat en una estructura familiar nuclear clàssica, una activitat productiva centrada en els homes i una dedicació a les tasques reproductives i familiars, assumida per les dones, així com uns horaris generals adaptats a la lògica industrial (escoles, vacances, transports, etc.). La incorporació massiva de les dones al mercat de treball ha variat aquesta estructura, però encara no suficientment ja que elles continuen treballant prop de 4 hores més diàries que els homes a la llar.

El treball continua sent el marc de referència cultural i, per tant, no es qüestiona la centralitat del treball a les nostres vides, de manera que tota l'organització personal i social es configura al voltant de l'activitat laboral. Això fa que

especialment les dones tinguin grans dificultats per compaginar i conciliar la seva vida professional i familiar, així com per accedir a llocs de decisió i lideratge. La diferència per gèneres segons el tipus de contracte és aclaparadora: el 65,9% de contractes de temps parcial són femenins, així com el 59,5% dels contractes fixos discontinus, amb la disminució econòmica i de prestacions que això significa.

142

No obstant, les estructures temporals d'una societat no són immutables. Precisament responen als valors, cultura, estils de vida i creences que predominen en ella. En aquests moments, la dinàmica social ha canviat i, per tant, també han de fer-ho les estructures que regeixen la nostra organització quotidiana. Els estudis realitzats a casa nostra mostren que, pel que fa als horaris, Catalunya es troba en una situació desfavorable respecte la resta d'Europa. Els països nòrdics i l'Europa central han assumit ràpidament el canvi d'horaris i les polítiques familiars com a avantatge competitiu. Per contra, els països de l'àrea mediterrània han cobert amb l'estructura familiar tradicional les carències dels nous rols laborals, amb dobles jornades o fins i tot fent recaure responsabilitats excessives sobre àvies i avis. No obstant, les noves condicions socials estan conduint a moltes organitzacions empresarials a implantar mesures per tal d'adaptar-se als nous requeriments competitiu i de productivitat.

Les mesures més freqüents que les organitzacions estan duent a terme giren al voltant de la flexibilitat horària i la major facilitat per a accedir a permisos; fins i tot en alguns casos es parla de "pactes del temps" (Torns et al. 1998)<sup>24</sup> amb acords específics entre l'empresa i els treballadors. Cal avançar, per tant, en la flexibilitat en l'organització del treball (*flexitime*), en la concentració de jornades, en el teletreball combinat amb la presència a l'empresa i amb garanties així com en les polítiques familiarment responsables dins del marc de la responsabilitat social corporativa. És evident que la negociació col·lectiva ha de jugar un paper clau en aquest aspecte.

Tots els aspectes assenyalats formen ja part de la nova cultura del treball que s'està instal·lant progressivament a la nostra societat. Malgrat aquesta incorporació de nous

---

<sup>24</sup> Torns, T. y Miguélez, F. (1998). *Temps i ciutat*. Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.

conceptes, l'avenç és lent, fonamentalment perquè moltes d'aquestes qüestions estan tenyides de prejudicis socials, adquirits històricament. Com va assenyalar el Comissari de Treball de la Unió Europea, Vladimir Spizla, els prejudicis consten de dos components: un racional i un irracional, i si volem tenir èxit en deconstruir-los hem d'apel·lar a tots dos tipus. Les dades i arguments objectius seran útils per a desmuntar el component racional dels prejudicis però caldrà un enfocament qualitatiu de les actuacions, més enllà del quantitatiu, per a lluitar contra els irracionals. Només així es consolidarà una cultura del treball realment exitosa per a les persones treballadores, l'empresariat i, per descomptat, la societat sencera.