

Noves formes de treball

Nous professionals en un entorn de sostenibilitat

Eva Rimbau Gilabert



 Col·legi d'Economistes
de Catalunya
*Al servei dels professionals
de l'economia i de l'empresa*

Jornada dels Economistes 2022

Barcelona, 11 de novembre



Noves?

Recordeu les “noves tecnologies”?

Noves?

Es parla de “noves maneres d'organitzar el treball” des dels anys 70



RESEARCH INTO NEW FORMS OF WORK ORGANISATION

A new type of international collaboration is being inaugurated under the auspices of OECD's Manpower and Social Affairs Directorate in which representatives of management and labour from several countries will visit another OECD Member country to study how some particular economic or social problem of common interest is being tackled. The programme, still experimental in nature, is being carried out in co-operation with OECD's Business and Industry Advisory Committee (BIAC) and its Trade Union Advisory Committee (TUAC). The first subject accepted by BIAC and TUAC for this programme was new methods of involving workers in decision-making at the level of the work place; the country chosen was Norway where comprehensive experiments in this field have been going on since the early 1960's. Two trade union and two management representatives from each of four countries - Austria, Belgium, Germany and Sweden - participated. The following article by Franz Stendenbach of OECD's Social Affairs Division, who organised the group visit, describes the Norwegian experience and some other research in this area.

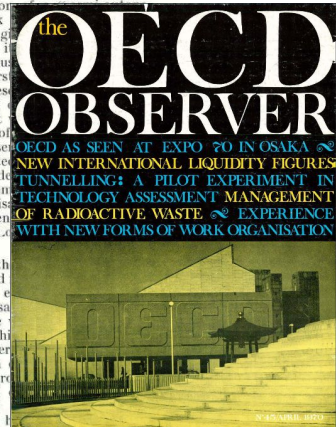
Under the sponsorship of a joint committee set up by the Norwegian Confederation of Employers (NAF) and the Norwegian Trade Union Congress (LO) four firms were selected from the metal and chemical sectors of industry, considered by the Committee as strategic to the economy. These test cases were conceived of as demonstration projects, the results of which might be further diffused in Norwegian industry.

Several approaches have been taken in experiments with new forms of work organisation, some concentrating on job enlargement or job rotation, others simply on improving the skills of the individual worker so that he can perform a wider variety of tasks. In the Norwegian case the method chosen was creation of autonomous work groups, which is an organising method that had previously been used in the U.S.A.

As a first oriented research project set up in each of the four experimental firms, the groups were composed of 5-7 workers and represented foremen, technicians, personnel departments and other groups than the new organisation. The social scientists from the Le

Under the group could be set up within an existing organisation. The organisation of the group was being those in the organisation's hierarchy. The exact form of the group was from one group to another, account of the group and other structures. The characteristics in common:

- The operators were given addi-



Noves?

El teletreball va néixer els anys 70
“telecommuting”

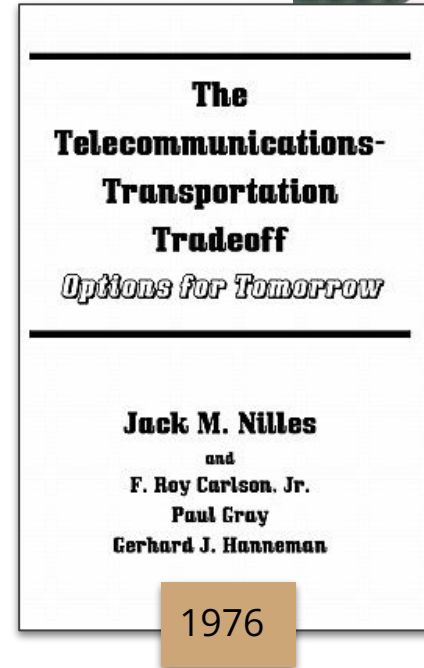
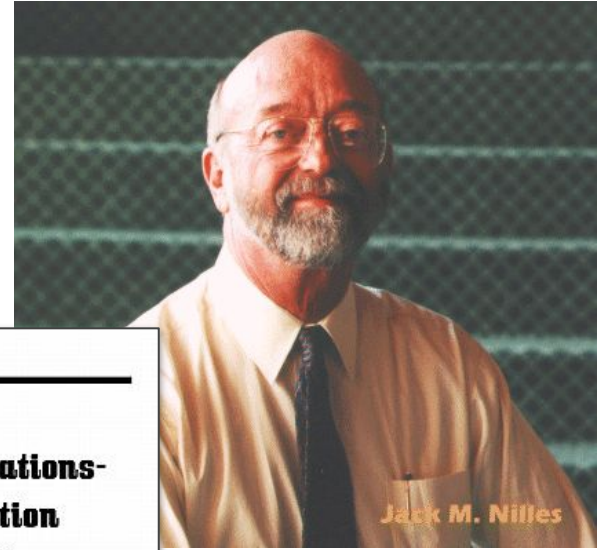
Noves?

El teletreball va néixer els anys 70
“telecommuting”

”

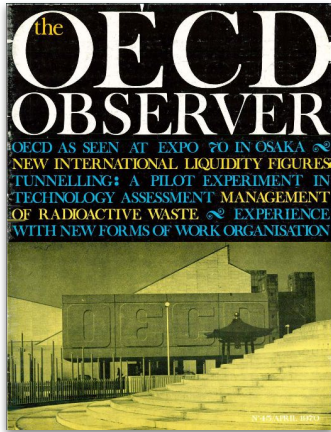
El teletreball avui és possible perquè (a) la matèria de la producció moderna és la informació, i (b) l’electrònica permet la integració del treball per part d’una força de treball dispersa. Molts sectors creen i transfereixen béns o serveis físics en punts centralitzats en contacte cara-a-cara. Aquestes sectors requereixen un força de treball que “commuta”. Un sector de la informació, en canvi, processa informació i permet la descentralització a llocs propers a les llars dels treballadors. Aquest llibre adreça les preguntes:

- Poden les telecomunicacions i les tecnologies computacionals reemplaçar parts del trànsit per “commuting”?
- Quins impactes socials poden resultar d’aquest reemplaçament?



Formes de treball?

Primera onada: anys 70



Formes de treball?

Primera onada: anys 70

Nova manera d'organitzar el treball = Augmentar la participació, la veu, la implicació dels treballadors

- Cercles de qualitat
- Grups de treball semiautònoms
- Formació, ampliació dels llocs, rotació de llocs

Formes de treball?

Segona onada: anys 90

- Osterman, P. 1994. "How common is workplace transformation and who adopts it?" *Industrial Labor Relations Review*, 47(2): 173-88
- Comissió Europea. 1997: Partnership for a new organization of work

Noves formes de treball = flexibilitat en les tasques (flexibilitat funcional), comprensió àmplia de les responsabilitats, potència i utilitza el coneixement de les persones treballadores



Formes de treball?

Tercer onada "crítica": finals 90 i inicis 2000

- Smith, V. (1997). New forms of work organization. Annual review of sociology, 315-339
- Rubery, J., Earnshaw, J., Marchington, M., Cooke, F. L., & Vincent, S. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. Journal of management studies, 39(5), 645-672.



Formes de treball?

Tercera onada "crítica": finals 90 i inicis 2000

La flexibilitat funcional d'Osterman genera:

- Intensificació del treball
- Necessitat de flexibilitat numèrica: mà d'obra contingent, generalització del model de l'empresa flexible (Atkinson, 1984)

Apareix la multiplicitat d'ocupadors: aliances, xarxes, subcontractació

Noves formes de treball = intensificació, inseguretats



Formes de treball?

Anys 2000 (finals) fins l'actualitat:

- Afegim la dimensió tecnològica
 - Teletreball realment funcional – Rol impulsor de la pandèmia
 - Treball de plataforma
- Segueix el moviment cap al treball flexible: entrada i sortida fàcil

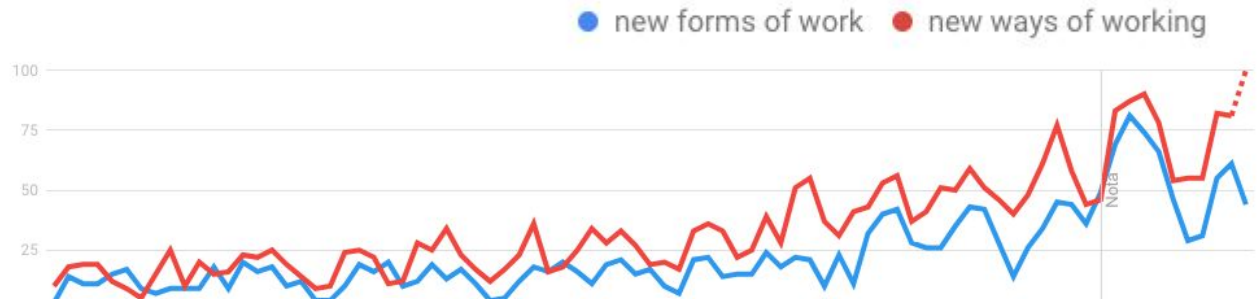
Formes de treball?

Anys 2000 (finals) fins l'actualitat:

- Afegim la dimensió tecnològica
 - Teletreball realment funcional – Rol impulsor de la pandèmia
 - Treball de plataforma
- Segueix el moviment cap al treball flexible: entrada i sortida fàcil

Creixent interès social i científic

Cerques a Google



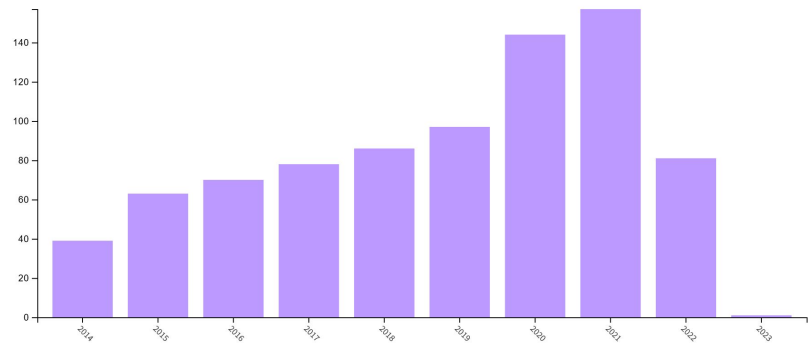
Formes de treball?

Anys 2000 (finals) fins l'actualitat:

- Afegim la dimensió tecnològica
 - Teletreball realment funcional - Rol impulsor de la pandèmia
 - Treball de plataforma
- Segueix el moviment cap al treball flexible: entrada i sortida fàcil

Creixent interès social i científic

Publicacions científiques



Què inclouen ara les “nove formes de treball”?

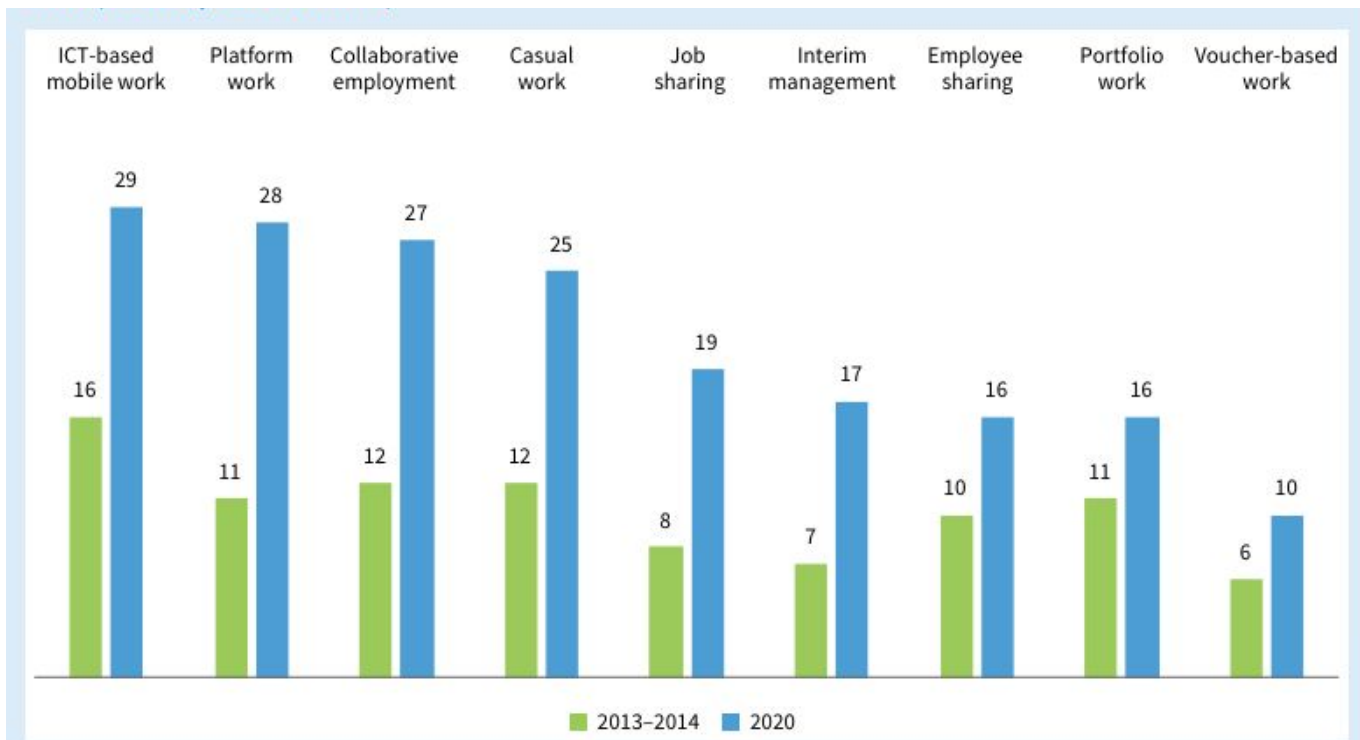
Eurofound (2015):

- Les relacions entre ocupadors i treballadors són diferents de la tradicional relació laboral establerta un a un.
- Proporcionen feina de manera esporàdica o intermitent, o fins i tot per períodes molt limitats, en contrast amb la forma contínua o regular de l'ocupació tradicional.
- Hi ha possibilitats de treballar en xarxa i cooperar entre treballadors autònoms.

Afegim:

- Els treballadors podran desplegar la feina fora de les instal·lacions de l'ocupador, incloent-hi diverses possibilitats, com el seu propi domicili, les instal·lacions dels clients o en mitjans de transport mentre es desplacin

Noves formes de treball, 2013-14 i 2020

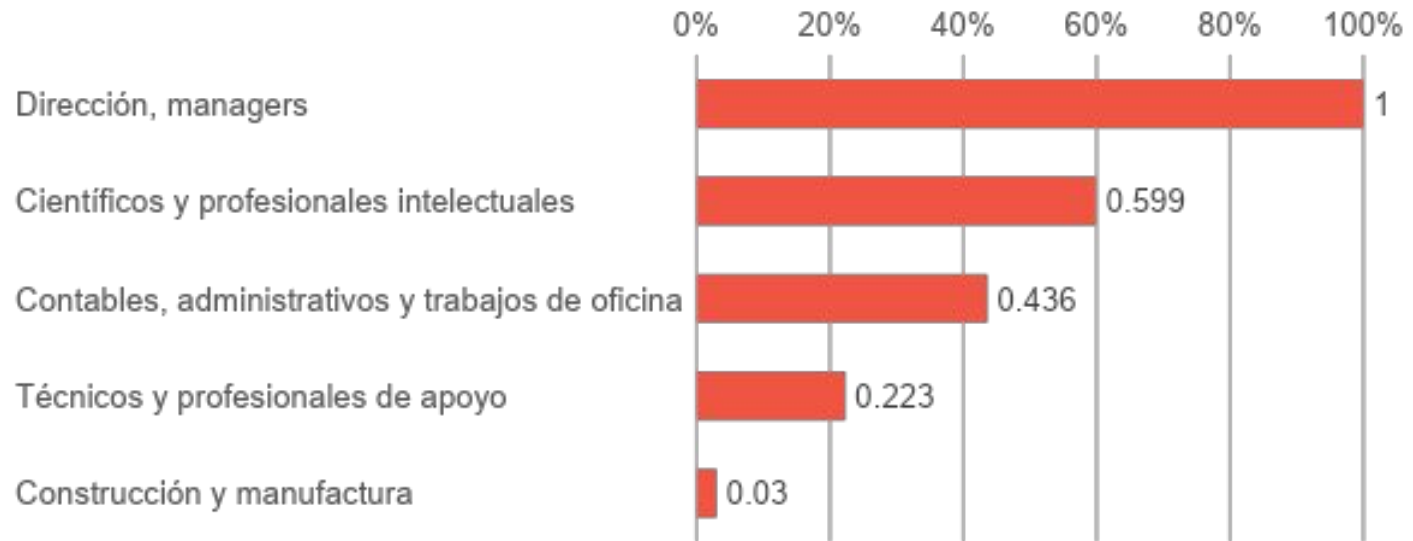


Notes: The 2013–2014 mapping covered the EU28 except for Estonia and Latvia; the 2020 mapping covered the EU27, Norway and the UK. The questions asked also differed slightly: whether an employment form was new since about 2000 versus whether an employment form existed in the country in 2020.

Sources: Eurofound (2015), New forms of employment; Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update.

Font:
Eurofound

% de la población ocupada que podría teletreballar habitualment, 2019



Què inclouen ara les “noves formes de treball”?

Nous models de la **relació d'ocupació** entre ocupador i persona empleada o entre client i treballador/a:

Treballadors/es compartits, treball de plataforma, treball amb vals

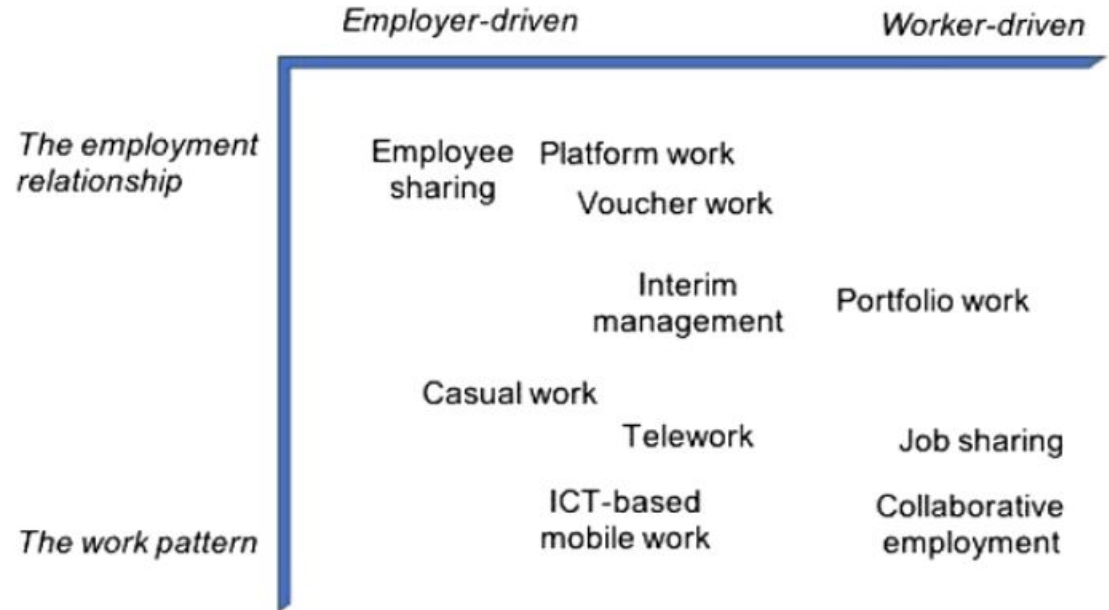
Nous **patrons de treball**, noves maneres de fer el treball:

Teletreball mòbil, treball col·laboratiu, treball contingent

L'eix: flexibilitat - per a la persona o per a l'ocupador?

Són les noves formes de treball sostenibles?

Unes formes són més orientades a les persones treballadores, altres més a l'empresa ocupadora



Són les noves formes de treball sostenibles?

Unes formes són més orientades a les persones treballadores, altres més a l'empresa ocupadora

Quin és l'impacte sobre les persones?

- llibertat - precarietat
- autogestió - intensificació
- conciliació - conflicte vida-treball

Necessitat de bona cobertura social, donar veu a les persones treballadores, aprenentatge al llarg de la vida, inclusió (gènere, discapacitat, geogràfica, bretxa digital)