
El teletreball, una nova lògica organitzativa?

Àngel Belzunegui Eraso

Professor de sociologia

Universitat Rovira i Virgili

Resumen: En este artículo se aborda el contexto de desarrollo del teletrabajo como una lógica organizativa de producción. Se entiende el teletrabajo como una lógica organizativa posibilitada por la expansión de las tecnologías de la información y comunicación transversalmente en todos los ámbitos del sistema productivo. Esta forma de organizar el trabajo se analiza en relación a las condiciones que la posibilitan, como por ejemplo, la flexibilidad, la organización en red, la globalización y la denominada revolución tecnológica o nuevo paradigma tecnoeconómico. El teletrabajo es el resultado del diseño de estrategias de producción que acarrearán la deslocalización de la clase trabajadora y como fruto de decisiones empresariales es necesario destacar la existencia de diferentes estrategias de aplicación. La hipótesis que se mantiene en este trabajo es que el desarrollo de ciertas estrategias de teletrabajo conduce a una reducción de la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo y modifica las relaciones sociales de producción aumentando la discrecionalidad de los empresarios.

Abstract: This article discusses the development of telework as a logical means of organizing production. Telework is regarded as a logical means of organization made possible by the expansion of information and communication technologies throughout the productive system. This way of organizing work is analysed in relation to the conditions which make it possible: for example, flexibility, network organization, globalization and the so-called technical revolution or the new techno-economical paradigm. Telework is the result of new production strategies being designed to delocalize the working class and it should be pointed out that business decisions have led to a variety of applica-

tion strategies. This paper postulates that certain strategies of telework lead to a reduction in the negotiating capacity of the work force and modifies the social relations of production by increasing the power of employers.

A partir de les crisis econòmiques dels anys setanta es generen tres grans supòsits de política socioeconòmica: 1) el principi de globalització/mundialització; 2) el principi de flexibilitat, i 3) la denominada tercera revolució industrial, és a dir, la que alguns autors entenen com a revolució de les noves tecnologies, en la qual el coneixement i la informació tendrien a substituir l'energia i la matèria. Per a Sabel, el substrat ideològic d'allò que Beck (1998) denominarà la *societat del risc* es fonamenta en la necessitat de seguir puntualment el desenvolupament tecnològic. El discurs tecnològic s'ha caracteritzat per tres arguments recurrents: a) el determinisme: no es pot lluitar contra la tecnologia, ja que és un procés imparabile; b) l'essencialisme: allò que és bo per a una part de la societat és bo per a tota la societat, i c) el reduccionisme: no hi ha alternatives tecnològiques o socials a la implementació de la tecnologia tal com la coneixem.

Tal com assenyala Campbell (1996), podem constatar que les tecnologies de la informació i la comunicació han tornat a redefinir les variables temps i espai –fonamentals en el procés d'acumulació de capital– fent que sigui possible una millor coordinació d'extenses localitzacions geogràfiques. En aquest sentit, les relacions interorganitzatives són ara impulsades per les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

El principi de mundialització/globalització

La globalització és un procés que se centra en la competitivitat internacional de les empreses transnacionals i fa que els estats, en bona mesura, intervinguin per garantir les condicions de competència, de manera que el seu paper es redueix cada vegada més a vetllar per atendre els drets de propietat abans que els drets del benestar i de la ciutadania social.

La globalització comporta¹ tenir una competència a escala internacional, que els cicles industrials i de mercats siguin cada vegada

1. Concretament, obliga les empreses a estar més pendents d'allò que s'esdevé a qualsevol punt del món o del que fan els seus clients o competidors, de manera que necessiten una major i millor informació. Aquesta necessitat els ha creat una més gran dependència de les tecnologies de la informació des del moment que aquestes els permeten defensar els seus punts febles, recuperar marges i guanyar competitivitat.

més pròxims, que les empreses hagin de respondre més ràpidament a la demanda, amb millors productes i preus més baixos, i que la innovació sigui l'única estratègia possible en un mercat en què el canvi és l'única constant. A més a més, les tradicionals fronteres entre els sectors de l'activitat econòmica tendeixen a diluir-se en generar-se el fenomen de connexió intersectorial que ha comportat el sorgiment d'una nova indústria genèrica (la indústria de la informació) formada per diferents empreses que desenvolupen alhora diverses activitats i en les quals hi ha una centralitat cada vegada més gran del recurs a la informació com a producte en si mateix estratègic.

La globalització condueix a nous dissenys d'organització. En primer lloc, la funció de control jeràrquic clàssica es va reduint i es redefineix com la necessitat de *confiar en l'altre* per al funcionament de les xarxes i per al desenvolupament de la descentralització. En segon lloc, amb la globalització es passa d'una orientació en els preus o cultura de preus a una cultura de costos, en què el comportament de les parts s'orienta cap a la reducció de costos;² la preocupació per la qualitat, la gestió del temps i l'eficiència en l'ús de les variables implica augmentar la productivitat i reduir al mínim els costos. En tercer lloc, els nous dissenys d'organització econòmica cerquen economies d'escala; les productivitats que resulten en aquest tipus d'economies són, en part, el resultat de l'explotació dels punts forts de la pròpia empresa, però també són el resultat de la participació d'aquesta en xarxes en què cada membre juga un paper estratègic diferenciat.

La globalització necessita noves formes corporatives-organitzatives en les quals la divisió del treball passa a ésser l'especialització que l'empresa assumeix dins la nova divisió internacional del treball i la competitivitat empresarial s'assoleix mitjançant el disseny estratègic integral de l'empresa, que es basa en les seves diferències respecte d'altres corporacions, en l'especialització i en una resocialització de la classe treballadora mitjançant el discurs de la gestió dels recursos humans.³

2. «La globalització inclou la sobtada aparició de nous competidors a tot el món [...] Per exemple, durant els anys vuitanta, l'ocupació de les primeres cinc-centes empreses nord-americanes va disminuir el 30 % (cinc milions de llocs de treball), mentre que la facturació no es va modificar» (Van Esch, 1995, p. 183).

3. En la qual té una rellevància especial la *nova cultura empresarial* (NCE), que accentua la importància dels recursos humans com a factor competitiu, el discurs dels recursos i les capacitats i, dins aquests, els intangibles, que són els veritables factors diferencials d'unes empreses respecte a d'altres. La NCE destaca el paper de la comunitat d'interessos, del consens entre els individus a l'empresa, i entén les diferències com a disfuncionals per al procés de pervivència de l'empresa. La semàntica que utilitza la NCE es basa en una substitució dels conceptes estructuradors del conflicte capital-treball fent

El principi de la globalització, tal com s'entén a finals del segle xx,⁴ es basa en el desenvolupament de les estratègies de les empreses multinacionals a partir del 1945.⁵ Durant les dècades dels anys cinquanta i seixanta, les empreses multinacionals es van expandir a tot el món creant a molts països empreses filials, fetes a la seva imatge, amb una gran autonomia d'actuació i amb l'objectiu gairebé exclusiu de controlar els mercats locals, és a dir, de produir íntegrament per a aquests mercats. La dècada dels anys setanta representa la desinversió, el replegament de les empreses multinacionals, el començament dels processos de racionalització cap a allò que s'ha denominat l'*aprimament* de les empreses (terme que és sinònim d'acomiadament col·lectiu), i que en definitiva es concreta en el tancament de filials. És una època de redefinició estratègica. Els anys vuitanta representen l'època en què les empreses multinacionals incorporen profusament els principis de la flexibilitat. Alguns autors daten el naixement de l'empresa xarxa a partir de la segona meitat d'aquesta dècada: deslocalització productiva, treball amb proveïdors, creació de la mínima infraestructura de filials amb l'objectiu de capturar els tres grans mercats que podem citar actualment: Europa occidental i la seva expansió cap als antics països comunistes, Nord-amèrica en el seu sentit més ample (Mèxic, EUA i el Canadà) i la zona sud-asiàtica (països de ràpida industrialització, Oceania, el Japó i Corea del Sud). En aquesta època, l'estratègia multinacional es basa fonamentalment en el desenvolupament del que més endavant definiré com a *xarxes asimètriques*. Tanmateix l'estratègia que es concretarà durant els anys noranta té a veure amb la complementarietat de les xarxes asimètriques en relació a les aliances estratègiques. Allò que caracteritza aquesta època és l'organització en xarxa, l'impuls i la difusió d'aquesta organització gràcies a la tecnologia de la informació i la comunicació i les polítiques de col·laboració entre grans empreses, fonamentalment les denominades aliances estratègiques, a les quals em referiré més endavant amb alguns exemples. Avancem només dos fets que marquen l'estratègia a la dècada dels noranta: 1) la reassignació dels papers de les filials, fet que influeix en la qualitat de l'ocupació: part de les filials es tanquen o es concentren en operacions de

emergir l'individu (la persona) en comptes del treballador i els recursos humans en lloc de la força de treball, com a centrals en el procés de producció, però sense donar-los capacitat de decisió sobre el seu propi treball i les seves condicions de treball.

4. Ningú no dubta que el colonialisme dels segles XIX i XX o l'expansió de les multinacionals després de la Segona Guerra Mundial puguin oferir una altra visió de la globalització.

5. Vegeu Brunet i Belzunegui (1999).

muntatge amb un reduït contingut de qualificació, i 2) la transferència de producció d'uns països cap a d'altres amb més rapidesa (i, més concretament, la rapidesa en la transferència de producció d'uns proveïdors a d'altres). És així com en aquesta dècada té lloc un canvi fonamental: la desintegració vertical de les produccions industrials clàssiques cap a seccions semiperifèriques de l'economia-món.⁶

Immediatament s'ha d'assenyalar que, en el pla institucional, la globalització requereix la màxima llibertat dels moviments estratègics de les grans empreses i, en conseqüència, la desautorització dels estats nacionals i de les seves regulacions que afecten el mercat de treball i les condicions d'ocupació. En la tradició analítica althusseriana, podríem dir que es desenvolupa paral·lelament una recomposició de les estructures ideològiques de l'Estat que acompanyen els moviments en la infraestructura econòmica. El resultat de la implicació institucional comporta una més gran fragmentació dels mercats laborals i la centralització de les decisions que afecten el conflicte capital-treball en les empreses transnacionals.

Cap a la meitat de la dècada dels anys noranta, l'OIT (1996) feia un balanç sobre l'augment de la desigualtat salarial, i en general de les condicions de treball, entre diferents decils de treballadors. Una primera conclusió de l'anàlisi comparativa posava de manifest que els avenços tecnològics poden influir en l'estructura salarial desplaçant alguns tipus de treballadors i augmentant la demanda d'altres. A la dècada dels anys vuitanta els progressos tècnics no eren *neutrals*, en el sentit que van portar una major demanda de personal molt qualificat en comparació amb la demanda de treballadors poc qualificats.

L'informe de l'OIT posa també de manifest que, durant la dècada dels anys vuitanta, les diferències salarials han anat en augment a favor dels treballadors més qualificats, respecte a les retribucions dels no qualificats. Des de la perspectiva gerencial i des de la literatura managerial, aquests augments s'han interpretat com a conseqüència de l'augment de la productivitat dels qualificats enfront d'una davallada constant de la productivitat dels treballadors menys qualificats.

Tanmateix, a la llum d'alguns estudis efectuats per la mateixa OIT (1996, 1997) es pot concloure que també poden observar-se importants augments de productivitat en el treball realitzat per treballadors poc qualificats, tenint en compte les constriccions derivades de la pròpia organització del treball (per exemple, una constricció a la productivitat seria, precisament, no deixar que un cert nombre de treballadors utilitzin tecnologia estalviadora d'esforç, d'economia, per poder rebai-

6. Vegeu Wallerstein (1999) i Arrighi (1999, 2000).

xar el preu de la força de treball). Però, tot i així, és palès que hi ha hagut un increment general de la productivitat, encara que manifestat en moments diferents. La simplificació de l'ús dels ordinadors ha fet possible la multiplicació de la productivitat dels treballadors poc qualificats, fet que no s'ha vist compensat en forma d'una major retribució, ja que la lògica de l'augment salarial per productivitat només es manté, ara, en certs sectors del segment primari del mercat de treball.

Alguns analistes apunten que l'augment de la desigualtat salarial entre treballadors amb un nivell similar d'instrucció, experiència, ocupacions, etc. deriva d'un rendiment superior del capital humà no mesurat. Tanmateix la nostra hipòtesi és que aquesta desigualtat pot derivar de canvis institucionals com ara la dessindicalització i la individualització de les relacions laborals, en definitiva la pèrdua de poder negociador col·lectiu dels treballadors a les empreses.

Hi ha evidències empíriques (UNCTAD, 1995)⁷ que l'augment de la productivitat en sectors de gran densitat de personal qualificat es va accelerar –en comparació amb altres sectors– a partir de la segona meitat de la dècada dels anys vuitanta, mentre que la desigualtat salarial va començar a progressar molt abans. A partir d'aquí, s'hauria de posar en qüestió la propensió tradicional que associa la desigualtat interna a un major rendiment de les qualificacions. Aquesta perspectiva centrada en el salari, també podria fer-se extensiva a d'altres indicadors diferenciadors i segmentadors de la força de treball. Reprenent aquí la hipòtesi institucional que presenta els factors desreguladors com els difusors de la jerarquització de la força de treball, per exemple Freeman (1993) assegura que el 20 % de la dispersió dels salaris als Estats Units és deguda a la caiguda de la sindicació dels treballadors menys qualificats.

A la dècada dels anys noranta, la simplificació de l'ús de les màquines tecnològiques ha fet possible models organitzatius en què s'utilitza un gran nombre de mà d'obra poc qualificada realitzant treballs molt intensius en la millor tradició taylorista-burocràtica (arxiu de dades, transmissió de dades, reproducció de textos, etc.). Tasques rutinàries, mecàniques i que exigeixen un elevat nivell de concentració, que han constituït una bona part del treball creat sota la fórmula de teletreball.

La difusió massiva de tecnologia, i en concret de tecnologia de la informació, en combinació amb les pràctiques de flexibilització ha produït un desplaçament de força de treball cap al segment secundari, un amuntegament de treballadors menys qualificats en llocs de

7. Segons algunes estimacions, el canvi tècnic va suscitar menys del 15 % de l'augment de la diferència salarial bruta per a la diferència salarial entre el novè decil de treballadors i la primera, a la dècada dels vuitanta als Estats Units.

treball de salari baix i condicions contractuals precàries. La competència subsegüent farà baixar més el preu de la força de treball creant un nombre important de treballadors empobrits. En aquest sentit, països com els Estats Units, la Gran Bretanya o Nova Zelanda, que han adoptat un *criteri motor*, estan experimentant de forma clara aquesta dispersió dels salaris i el fenomen consegüent de l'empobri ment de la classe treballadora.

El principi de globalització és consubstancial al de flexibilitat: es necessiten mútuament. A finals de segle assistim a una època en què el subjete col·lectiu –l'obrer col·lectiu, en l'àmbit de l'ocupació– va essent substituït per individus fragmentats amb drets individuals. Durant els anys d'estabilitat keynesiano-fordista els subjectes col·lectius que van impulsar la ciutadania social eren el treballador homogeni de coll blau i les classes mitjanes funcionaries basades en l'expansió de la burocràcia, la distribució i el comerç. Els elements bàsics i contextuals d'homogeneïtzació eren la gran fàbrica i la gran oficina. A partir de la posada en pràctica de les polítiques de flexibilitat, els subjectes col·lectius s'han fragmentat seguint en paral·lel la pròpia disseminació de la fàbrica i l'oficina com a conseqüència de la descentralització productiva, la tecnològització, la desindustrialització i les noves lògiques organitzatives i de gestió de la força de treball.

Beck (1998, p. 16) afirma que «la globalització possibilita això que sens dubte va estar sempre present en el capitalisme, però que es va mantenir en estat larvat durant la fase de la seva domesticació per la societat estatal i democràtica: que els empresaris, sobretot els que es mouen a escala planetària, poden tenir un paper clau en la configuració no solament de l'economia, sinó també de la societat en el seu conjunt, encara que *només* fos pel poder que tenen per privar la societat dels seus recursos materials (capital, impostos, llocs de treball)».

El principi de flexibilitat. El cas de l'empresa xarxa

A partir dels anys setanta hi ha una major incertesa en els mercats i una fragmentació que caracteritza una bona part de la competència industrial contemporània.⁸ Què han fet les empreses per

8. És interessant revisar el protagonisme de les crisis dels anys setanta en la conformació del discurs actual de flexibilitat i globalització. Encara que no sigui aquí el lloc adequat, creiem interessant una revisió dels *supòsits crítics* que, segons el nostre punt de vista, han servit ideològicament en la justificació de les pràctiques de desregulació. En aquest respecte, Anisi (1995) assegura que la crisi econòmica dels anys

adaptar-se a aquestes condicions? Han adoptat el principi de flexibilitat, i, com a conseqüència, s'han organitzat xarxes entre fabricants i, especialment les grans empreses, han desenvolupat les aliances estratègiques.

Les empreses transnacionals han estat les que han implementat aquests principis, i concretament han desenvolupat el model de sistemes de producció en xarxa, que vincula, com ja és sabut, les petites i mitjanes empreses.

Què entenem per empresa xarxa? Segons Martín Artiles (1995), l'empresa xarxa es caracteritza per la col·laboració entre petites empreses subsidiàries i una de gran, conformant així un procés de producció descentralitzat però concentrat (Harrison, 1997). L'empresa gran o matriu exerceix el control i organitza la subdivisió del cicle productiu, mentre que les petites empreses s'especialitzen en l'execució d'un segment del cicle productiu. Però estan unides a través del mateix i únic cicle de producció.

Les xarxes de producció⁹ s'estan convertint en el principi organitzatiu dominant a partir de les estratègies de les empreses transnacionals.¹⁰ Segons Powell, l'empresa xarxa és la que més garanties ofereix als directius per poder portar a bon terme el principi de flexibilitat. Des del punt de vista de la producció o de la prestació i distribució de serveis, l'empresa xarxa, o, millor, les xarxes de producció, serien la resposta a la fragmentació de la competència en els mercats entre les pròpies empreses transnacionals i a l'acceleració del cicle de vida dels productes. Per a Powell, les xarxes ofereixen als directius la millor solució operativa als reptes de la flexibilitat perquè permeten un accés més ràpid a la informació sobre les condicions competitives. Podem afegir a més a més: perquè externalitza costos de

setanta no va posar en qüestió l'Estat assistencial basat en la plena ocupació, sinó que la ruptura unilateral del pacte social per part del capital, és a dir, el qüestionament del mateix Estat assistencial, es va manifestar com a crisi econòmica.

9. Segons Papaconstantinou (1995), el canvi d'estratègia de les empreses multinacionals s'ha centrat en la creació de xarxes de producció i intercanvi més integrades en el pla internacional. En països de l'OCDE, com ara Bèlgica, el Canadà, Suïssa, els Països Baixos i el Regne Unit, el total del valor afegit de les empreses multinacionals estrangeres i de la producció a l'exterior de les empreses originàries del país representa més de la meitat de tota l'activitat econòmica. Aquest total equival a més del 30 % del PIB a Austràlia, França, Itàlia i Alemanya, i a més del 20 % del PIB als Estats Units i al Japó.

10. Si bé les xarxes de producció, segons els països, tenen una tradició històrica més gran. Per exemple, és el cas dels *keiretsu* japonesos, que comencen a desenvolupar-se a partir de la Segona Guerra Mundial. En el cas europeu, les xarxes de producció es van establir amb una forta complicitat dels governs d'alguns països, mentre que als Estats Units les empreses han estat més reticents a establir *cooperacions competitives*.

producció, perquè externalitza la gestió de la força de treball, perquè permet diluir la pressió sindical i permet economies d'escala i reproduir el treball taylorista, etc.

Generalment, en els sistemes de xarxes es pot observar una forta jerarquia en la relació entre l'empresa matriu i els seus proveïdors. Així, la subcontractació es porta a terme en diverses fases, de tal manera que apareixen subcontractistes de primera categoria, de segona, de tercera, etc. És el cas, per exemple, de Toyota¹¹ i el seu sistema *keiretsu* d'oferta, o el de l'empresa nord-americana Nike. La gestió de l'activitat és esglaonada, de manera que l'empresa matriu només té interlocutors en la primera línia de proveïdors i així redueix considerablement el nombre de subcontractistes amb els quals estableix vincles més estables de cooperació.¹²

Crec que analitzant la formació de xarxes se'n pot apuntar la distinció entre dos tipus: a) les xarxes *entre iguals* o xarxes *simètriques*, i b) les xarxes *asimètriques* (són aquestes les que reformulen la divisió del treball internacional).

a) Les xarxes entre iguals són fonamentalment aliances estratègiques, xarxes de producció basades en la cooperació a partir d'objectius i projectes i en les quals la finalitat última no és l'externalització de costos productius. Per exemple:

- IBM, Toshiba i Siemens per potenciar la investigació i el desenvolupament;

- Un grup de corporacions conjuntament amb quatre governs europeus creen Airbus Industrie per competir amb la nord-americana Boeing;

- IBM i Bull (Bull aconsegueix accedir a la tecnologia de semiconductors i IBM als canals de distribució en el cas d'una varietat de productes);

11. Toyota tenia, el 1980, 168 subcontractistes de primera categoria, 4.700 de segona i 31.600 proveïdors de tercera. Nike posseeix un grup reduït de *proveïdors de confiança* a Corea del Sud i a Taiwan, i al mateix temps aquests subcontracten activitats dins els seus propis països i a la Xina.

12. «En la indústria automobilística, la subcontractació de la producció de components ha anat tan lluny que alguns preveuen que la companyia d'automòbils pot convertir-se aviat en una espècie de casa de disseny i agència de màrqueting de nivell superior. La seva funció principal seria coordinar el treball d'altres cases de disseny (els proveïdors de sistemes), connectar els submuntatges i distribuir el producte final» (Lazerson, 1990, p. 15). En aquest sentit, la presència de multinacionals en diversos mercats pot basar-se més en la projecció d'una marca en concret que en el subministrament real de productes elaborats per aquella.

- Toyota i General Motors (Toyota accedeix al mercat americà a través de les xarxes de distribució de GM i aquesta accedeix al sistema d'organització de gestió del treball de Toyota).

Aquestes operacions han fet que els fluxos de capital es concentrin fonamentalment als Estats Units i a Europa penalitzant les economies de l'Amèrica llatina, l'Europa de l'est i Àsia.

Però també podríem considerar aquí els sistemes de producció limitats (SPL), geogràficament basats en grans empreses. Per exemple:

- Toyota i el seu anell de proveïdors a la Toyota City de Nagoya;
- General Electric Company al nord-est de l'estat d'Ohio.

Aquests SPL tenen diferents característiques i constitueixen una estructura organitzativa de transició entre les xarxes simètriques i les asimètriques.

b) Les xarxes asimètriques tenen l'estructura d'una empresa matriu i de proveïdors a diverses escales, amb estructures fortament jerarquitzades basades en l'externalització dels costos de producció i, més en concret, en l'abaratiment del preu de la força de treball:

- Benetton i els seus proveïdors del sud d'Itàlia, Grècia i Turquia;
- Nike i els seus proveïdors en primera instància de Corea del Sud i Taiwan (a Oregon només es produeixen les parts més sofisticades tecnològicament).

Però què caracteritza aquestes noves xarxes i les diferencia de les de tota la vida? Cal considerar els elements següents:

1. Abans les xarxes eren fruit d'un major repartiment en la producció; ara hi ha xarxes perquè les grans empreses les potencien.
2. Procés de desintegració vertical de les grans corporacions.
3. Pràctica sistemàtica de l'*outsourcing*. No és allò perifèric.
4. No es coopera sobre una base *ad hoc*, sinó que s'ha institucionalitzat la cooperació com a estratègia.
5. Més compromís dels participants; per exemple, les *joint-ventures*.
6. Una coordinació més gran i més ràpida d'extenses zones geogràfiques gràcies a les noves tecnologies de la informació i la comunicació. Aquestes noves tecnologies permeten una més gran descentralització espacial i una major divisió del treball: centres d'innovació, de fabricació qualificada i d'acoblament.

Un breu apunt sobre la divisió internacional del treball

Hem dit abans que les xarxes asimètriques reformulaven la divisió del treball internacional. En quin sentit ho fan? La veritat és que actualment la divisió internacional del treball es basa en noves fórmules d'extracció d'excedent per part de les empreses dels països industrialitzats, comptant al seu favor amb sistemes de producció desarticulats i polaritzats, estructures socials fortament fragmentades i polítiques afavoridores d'elits locals.

Què porta les empreses a treballar en xarxa? La nostra hipòtesi és que, en última instància, l'objectiu de les empreses transnacionals és l'aflebliment d'allò que queda del moviment obrer, dels sindicats i de l'Estat del benestar en els països desenvolupats i l'interès que no es doni aquest pacte social als països denominats en via de desenvolupament (Petras manté aquesta segona hipòtesi per al cas d'Amèrica llatina).

La política de costos salarials, els baixos salaris, la intensificació del treball en països sense conquestes laborals tenen un efecte *boomerang* a Europa. De fet, ja han començat a instal·lar-se zones franques, les denominades *zones de transformació per a l'exportació* (ZTE), demanades per certes empreses (com Toyota a Escòcia). Aquestes zones són espais *alliberats* de pressió sindical on les lleis laborals del país no tenen cap mena de vigència.

S'ha de tenir en compte que les empreses transnacionals es troben amb tres contingències:

1. La primera té a veure amb la distribució de la mà d'obra. Una bona part del seus treballadors *encara* treballen als països desenvolupats. Per exemple, el 38 % del total de treballadors d'empreses multinacionals japoneses o el 30 % dels treballadors de les filials nord-americanes, alemanyes i italianes estan als països en via de desenvolupament. El 80 % dels treballadors de les filials de les multinacionals de serveis es troben en països desenvolupats.¹³

2. La segona és el nivell de desenvolupament tecnològic de certs productes i la necessitat d'establir una cadena de valor del producte

13. La major part de la nova ocupació creada per les transnacionals ha estat a les zones de transformació per a l'exportació als països en via de desenvolupament. Al començament dels anys noranta, a la Xina treballaven dos milions de persones en plantes de producció subcontractades principalment per empreses de Hong Kong; el mateix cas es donava a Mèxic (446.200 treballadors a la maquila), Puerto Rico (155.000), i també a la República Dominicana, el Brasil, Malàisia, Tunísia, Maurici, Taiwan, Sri Lanka i Guatemala. Aquestes deu economies representaven més del 80 % del total de l'ocupació de les ZTE.

amb principi i fi en països altament desenvolupats tecnològicament parlant.

3. La tercera contingència té a veure amb l'estructura de l'Estat, amb la democràcia i amb els estats nacionals. Les transnacionals requereixen el mínim estat, però controlat per elles. La mundialització/globalització opta per la desaparició de l'Estat providència. Els polítics estan gestionant les directrius no democràtiques de les multinacionals representades pels interessos del capitalisme financer.¹⁴

Una altra pregunta que ens podem formular és quins efectes sobre el mercat de treball té l'organització dels sistemes de xarxes. Respecte als mercats de treball als països desenvolupats, s'observa la impermeabilitat del segment superior respecte a l'inferior del sector primari, la desaparició d'ocupacions del segment inferior del sector primari i una major permeabilitat entre el segment inferior del sector primari i el sector secundari. Respecte als mercats de treball als països en via de desenvolupament, s'observa un sector primari sense gaire segment inferior. La desaparició de treballadors qualificats i l'amuntegament de treballadors al segment secundari i al marginal constitueixen la base del *dumping* social.

El teletreball en xarxa com a pràctica de flexibilitat

El teletreball en xarxa és possible gràcies a la introducció dels computadors personals i les noves tecnologies de transmissió de dades. La generalització d'un grup nou de tecnologies interdependents –entre les quals destaquen especialment la informàtica i la microelectrònica– ha fet possible el teletreball en xarxa basat en el *treball abstracte*, és a dir, l'ampliació de la capacitat de memòria, d'elaboració i de transmissió de dades, d'elaboració d'informació, enfront del paper que tenia anteriorment la tecnologia com a extensió de les capacitats musculars (López-Feal, 1998).

En el context de l'empresa xarxa, l'empresa matriu tendeix a establir relacions cada vegada més sovint utilitzant les tecnologies de la informació, en el que podríem anomenar *projectes estratègics de teletreball*. Aquí el concepte de teletreball té una dimensió que s'estén a les xarxes intranet de les pròpies empreses i que n'afecta, d'alguna manera, l'organització vertical.

14. Per què en els criteris de Maastricht, per exemple, no es van incloure indicadors sociolaborals? Per què, per exemple, un criteri més no podria haver estat rebaijar el diferencial de desigualtat social per arribar a ésser membre de la Unió?

Dins el context ampli de la globalització de les activitats econòmiques i en el més concret de les pràctiques de flexibilitat, hem efectuat una aproximació al teletreball definint-lo com una lògica organitzativa en xarxa. Les característiques associades al teletreball en xarxa serien les següents:

- a) Unicitat a través del cicle de producció.
- b) Interdependència a través de l'elaboració del producte, de tal manera que el teletreball en xarxa garanteix, conjuntament amb altres activitats i organitzacions paral·leles de treball, el resultat final.
- c) Economies de temps: el teletreball en xarxa permet augmentar la velocitat de reproducció del capital.¹⁵
- d) Reducció de costos: els elements constitutius de la reducció de costos es concreten en la subcontractació d'*outsiders*, la subcontractació d'empreses de serveis, la remuneració per objectius, l'externalització de costos de manteniment de la capacitat productiva i la deslocalització de la força de treball.
- e) Elements d'identitat corporativa presents en la cadena del cicle del producte, malgrat que es tracti d'empreses jurídicament independents.¹⁶
- f) Existència d'una doble dinàmica d'organització del teletreball en xarxa, segons requeriments de qualificació, tipus de producció, tipus de producte elaborat, etc., que donen com a resultat el que hem denominat projectes estratègics de teletreball.

En què consisteixen aquests projectes estratègics de teletreball? Per contestar aquesta pregunta ens recolzarem en la distinció establerta anteriorment entre xarxes simètriques i xarxes asimètriques.

1. El teletreball en les xarxes simètriques

Amb els primers proveïdors, o amb proveïdors estratègics –és a dir, aquelles empreses que són indispensables tecnològicament per al desenvolupament de la cadena de valor del producte–, les xarxes

15. Per a Baetghe i Oberbeck (1995), «en tots aquells casos en què els continguts de les tasques executades per empleats consisteixen en seqüències relativament senzilles de combinació, el càlcul i el control en l'automatització és una qüestió de temps».

16. Basada en la responsabilització. La primacia del principi igualador en responsabilitat està present tant si es deslocalitzen fases del treball en *outsourcing* mitjançant subcontractació com si, a l'inrevés, es vinculen als subministradors externs mitjançant incorporació al propi cicle productiu. Cada vegada més les grans empreses produeixen, a més de mercaderies, empresaris virtuals (Beck, 1998).

de producció estableixen fórmules de teletreball especialment en els àmbits de la transmissió d'informació, el disseny de productes, la I+D, els programes de gestió i la presa de decisions. Sempre des de les directrius marcades per l'empresa matriu, és a dir, fent participis les empreses proveïdores d'una part limitada dels projectes. Mitjançant aquesta estratègia de teletreball, les empreses proveïdores en primera instància poden utilitzar el teletreball de tècnics amb una limitada presència a l'empresa. D'altra banda, les xarxes internet i intranet possibiliten teletreballar sobretot a nivell directiu entre l'empresa matriu i les empreses proveïdores.

Els sectors industrials en els quals s'ha implementat aquest tipus de teletreball han estat, entre d'altres, la microelectrònica avançada, el desenvolupament de software, el processament avançat d'informació, els sistemes d'ofimàtica i la fabricació integrada d'ordinadors.

2. El teletreball en les xarxes asimètriques

L'empresa matriu implementa estratègies de teletreball a partir d'ella mateixa o de les empreses proveïdores de primera línia, consistents bàsicament en l'externalització d'activitats amb pocs requeriments de qualificació, activitats que es concreten en tasques altament especialitzades i intenses. La comunicació es porta a terme jeràrquicament i en una bona part consisteix en indicacions envers els requeriments de qualitat de les tasques a realitzar i d'estandarització dels productes. Podríem denominar també aquesta estratègia teletreball neotaylorista.¹⁷

En una anàlisi de la literatura sobre el teletreball, hem localitzat les pràctiques d'unes trenta empreses que hi participen, d'una manera o altra, com a unitats de teletreball en xarxa, bé perquè elles mateixes han implementat aquesta forma d'organització o perquè han estat contractades per altres empreses. En una anàlisi que pretén ésser exploratòria d'aquests casos de teletreball s'han contrastat les recomanacions efectuades per l'OIT¹⁸ per a la implementació del teletreball amb les característiques organitzatives aplicades en els casos concrets. En línies generals, les conclusions són les següents:

17. En aquest sentit, Baethge i Oberbeck (1995) assenyalen que en el treball així concebut la tasca del treballador «consisteix a servir la màquina i alimentar-la amb dades, mentre que el sistema proveït amb els programes corresponents resol les tasques més complexes de combinar dades».

18. Aquestes recomanacions estan recollides a Belzunegui (1998).

1. El teletreball presentaria dos perfils de treballadors:

Teletreball no qualificat	Teletreball qualificat
<ul style="list-style-type: none">• Dona.• Tasques: procesament, televenda, comercial...• Escassa remuneració.• Treball intensiu.• Horaris rígids.• Treball per objectius.• Contractació precària.• Absència de sindicació.	<ul style="list-style-type: none">• Home.• Tasques: programació, anàlisi, disseny, traducció.• Interval més ampli de remuneració.• Fases de treball intensiu però amb més control del temps.• Horaris més flexibles.• Treball per objectius sobre plans autònoms.• Garanties contractuals.• Absència de sindicació.
Font: Elaboració pròpia.	

Aquests perfils són més nombrosos segons el tipus d'activitat de les empreses. Així, el teletreball menys qualificat apareix amb una certa freqüència en sectors com el de les arts gràfiques, el sector financer i empreses de serveis de telefonia i venda. El teletreball més qualificat apareix en sectors com el de telecomunicacions, programació de software i professionals independents del disseny i el periodisme.

2. El procés de desregulació de les relacions laborals facilita que el teletreball es precaritzi. No és en si mateix sinònim de precarització, sinó que és la gestió i el control de la seva aplicació el que el converteix en una estratègia de flexibilització/precarització.

3. No es produeix majoritàriament una substitució d'un entorn laboral més tutelat per un altre de més autogestionat, ja que s'observa una gran part de teletreball intensiu en tasques.

4. No s'observa un augment significatiu dels sistemes d'organització de treball més participatius (grups autònoms, grups de millora, *task force*, etc.) en paral·lel amb la implementació del teletreball en xarxa, excepte de forma virtual per a certs grups de treballadors tècnics i responsables de preses de decisions.

5. L'aplicació del teletreball en xarxa comporta una certa reducció dels nivells jeràrquics en ésser substituïts pel control informàtic, però no es constata una reducció de la distància jeràrquica entre el treball i el seu control efectiu, almenys per al teletreball basat en economies d'escala.

6. El teletreball es caracteritza cada vegada més per la intensificació de les tasques, abastant treballadors amb diferents nivells de qualificació. Així mateix, les formulacions efectuades del teletreball en xarxa, en la seva vessant de xarxa asimètrica, comporta una elevada disponibilitat de prestació laboral.

7. Cal distingir el teletreball en centres de recursos compartits, o el teletreball d'empreses que en subcontracten d'altres, del teletreball individual entès com a deslocalització de la força de treball. Aquest és el cas de màxima fragmentació de la força de treball.

8. S'observa, tendencialment, un procés de desregulació de les relacions contractuals de més a menys segons quina sigui l'organització del teletreball en xarxa per a les funcions estratègiques que es deslocalitzen. En aquest sentit, és determinant la posició dins el cicle de producció d'empreses i individus que realitzen teletreball en règim de subcontractació a l'hora d'explicar el que Harrison (1998) denomina el *costat fosc de la flexibilitat*. En línies generals, com més estratègica és la tasca realitzada més garanties laborals per a la força de treball.

9. Finalment, apuntarem una sèrie de consideracions a desenvolupar en relació a les condicions de treball dels teletreballadors:

- la formació permanent només apareix escassament i per al teletreball més qualificat;
- s'observa una formació puntual molt limitada a l'assoliment d'objectius específics (per exemple, en el cas de la televenda);
- es dona una reducció ostensible de les relacions informals;
- les empreses no s'ocupen de la gestió dels serveis ni dels aspectes psicosocials dels teletreballadors, etc.

Per concloure, reprenem la pregunta que ens fèiem en el títol d'aquestes línies: és el teletreball una nova lògica organitzativa? En principi, com a organització desenvolupada dins el que hem denominat sistemes de xarxes, el teletreball en xarxa pot considerar-se una nova lògica d'organització que representaria una major acceleració en la reproducció del capital, utilitzant les variables espai i temps de manera diferent de la seva tradicional organització en l'empresa industrial i de serveis taylorista-fordista. Tanmateix cal assenyalar, com fan Baethge i Oberbeck (1995) per al treball d'oficina, que l'aplicació de la racionalització sistèmica en aquest tipus de treball no constituiria un tall radical amb els principis d'organització coneguts. En aquest mateix sentit, el teletreball en xarxa, almenys en la seva vessant més estesa en xarxes asimètriques, tampoc no produiria la substitució dels elements constitutius de les velles lògiques d'orga-

nització del treball, descrites per Martín Artiles (1999) com l'automatització de processos, el predomini de la lògica de l'economia de temps, la primacia de la quantitat sobre la qualitat, la uniformització del producte i l'estandardització de les operacions.

Bibliografia

- ALONSO, L. E. (1998). «La transformación de la cuestión social». *Gaceta Sindical*, núm. 167.
- ANISI, D. (1995). *Creadores de escasez*. Madrid: Alianza Editorial.
- ARRIGHI, G. (1999). *El largo siglo xx*. Madrid: Akal.
- (2000). «Siglo XX: siglo marxista, siglo americano: la formación y la transformación del movimiento obrero mundial». *New Left Review*. Madrid: Akal.
- BAETHGE, M.; OBERBECK, H. (1995). *El futuro de los empleados. Nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- BECK, U. (1998). «¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización». Barcelona: Paidós.
- BELZUNEGUI, A. (1998). «Estudios e interpretaciones del teletrabajo». A: *Actas del Congreso Vasco de Sociología*. Bilbao: Asociación Vasca de Sociología.
- BRUNET, I.; BELZUNEGUI, A. (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.
- CAMPBELL, D. (1996). «La empresa globalizadora y las instituciones laborales». A: OIT. «Las multinacionales y el empleo». *Colecciones Informes OIT*, núm. 45. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CASTELLS, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. 1: *La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- FREEMAN, R. B. (1993). «How much has de-unionization contributed to the rise in male earnings inequality?». A: DANZINGER, S.; GOTTSCHALK, P. [dir.]. *Uneven tides: Rising inequality in America*. Nova York: Russel Sage Foundation.
- GAVIRA ÁLVAREZ, L. (1998). «Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas». *Sociología del Trabajo*.
- HARRISON, B. (1997). *La empresa que viene*. Barcelona: Paidós.
- LÓPEZ-FEAL, R. (1998). *Mundialización y perfiles profesionales*. Barcelona: Horsori.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- (1999). «Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MIKE GRAY, N. (1995). *El teletrabajo: aspectos generales*. Madrid: BT Telecomunicaciones.

- OIT (1996). «Las multinacionales y el empleo». *Colecciones Informes OIT*, núm. 45. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (1997). *El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Ginebra: Organizació Internacional del Treball.
- ORTIZ CHAPARRO, F. (1996). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: MacGraw-Hill.
- PADILLA, A. (1998). *Teletrabajo: dirección y organización*. Madrid: Rama.
- Programa STAR: Teletrabajo* (1990). Brussel·les: Comisión Europea. Dirección General de Telecomunicaciones.
- UNCTAD (1995). «Trade and Development Report 1995». Nova York, Ginebra: UNCTAD.
- VAN ESCH, R. (1995). «La globalización y las economías europeas». *Perspectivas del Sistema Financiero*, núm. 50.
- VILLANUEVA PALACIOS, P. (1996). *Teletreball*. Barcelona: INCANOP.
- WALLERSTEIN, I. (1999). *El futuro de la civilización capitalista*. Barcelona: Icaria.