nombre 14 - federació de serveis a la ciutadania de CCOO

perspectiva

CCOO
servicios a la ciudadanía

Repartiment del treball

Direcció:

Xavier Navarro

Consell de redacció:

Xavier Navarro, Pepe Gálvez, Gina Argemir, Mertxe Paredes, Joan Coscubiela, Juana Olmeda, Manuel Fernández Albano, Javier Jiménez

Consell assessor:

Manel García Biel, Javier Doz, Ignacio Muro, Juan Laborda, Bruno Estrada, Joan Herrera, Lluís Camprubí, Maite Ojer, Aritz Cirbián, Jaume Bosch, Isàvena Opisso, Javier Tébar, Rosa Sans, Ricard Bellera, Beatriz Ballestín, Lidia Brun, Carlos Tuya, Gemma Lienas, Juan Manuel Tapia, Francisco Rodríguez de Lecea, Alfons Labrador, Amparo Merino Segovia , Belen Cardona Rubert, Gemma Galdón Clavell

Edició i Maquetació:

Comunicación FSC-CCOO

Dipòsit legal: M-29458-2015

Estem davant un nou paradigma que modifica i modificarà totes les esferes de les nostres vides, i per descomptat del món del treball.

Que treballs, com es repartiran, que sectors creixeran, com ens afecta a l'organització sindical? Són preguntes que hem de formular-nos, per analitzar i ser capaces de generar propostes d'actuació. De gens serveix un debat intel·lectual, excepte per reconfortar-nos algunes persones, si no som capaços de tenir propostes per a la nostra acció sindical, immediata i futura, i per implementar actuacions que modifiquin positivament la nostra organització.

La professora Galdón, en el seu article planteja, al final d'aquest, alguns reptes: repensar processos interns, ampliar reivindicacions, ampliar capacitats tècniques, desenvolupar diagnòstics i agendes tecnològiques pròpies, així com l'elaboració d'un programa social del sindicalisme.

Aquests són deures que hem d'afrontar, al costat de molts altres més que s'apunten en la resta d'articles, sent urgent escometre aquells elements que han de formar part, JA, del conjunt de propostes per afrontar la negociació col·lectiva i l'acció del sindicat.

A aquests elements, aquí plantejats, hem d'afegir una qüestió, a el meu entendre crucial: treballar per aconseguir l'objectiu de controlar democràticament l'economia i l'empresa per part dels treballadors, amb fórmules de cogestió, i en el cas de les administracions fins i tot d'autogestió.

En el seu conjunt, aquest nombre planteja diferents reptes, que si bé estan molt emmarcats en l'àmbit d'actuació federal, són perfectament extrapolables a l'àmbit confederal.

El debat contínua, no es clausura: analitzar, pensar, debatre, elaborar i actuar, per transformar aquesta societat que ens ha tocat viure.

Xavier Navarro
Director

CCOO, ETUI i la Fundació Eticas col·laboren per abordar el paper dels sindicats davant dels reptes tecnològics

Gemma Galdon Clavell. Eticas Research & Consulting - Barcelona office

Els sindicats han estat protegint els drets dels treballadors i les treballadores des de fa segles. És gràcies a la negociació col·lectiva i a les protestes dels treballadors i les treballadores que moltes persones avui gaudeixen del dret a reclamar augments salarials, a accedir a serveis de salut i a millorar les condicions de treball, per exemple. Però els sindicats, als països desenvolupats, actualment operen en un món "fracturat". La disminució de l'afiliació sindical, l'heterogeneïtat creixent en les relacions laborals entre els països i el debilitament de la negociació col·lectiva han compromès la dimensió de les relacions laborals del model social europeu i han conduït a una major desigualtat i a una menor solidaritat.

A més, la possibilitat que els robots substitueixin la força de treball humana fa dècades que està alimentant utopies i distopies relativament llunyanes. Amb l'avanç de l'automatització i de la intel·ligència artificial, i la seva entrada progressiva en espais domèstics i de treball, aquesta possibilitat sembla cada vegada més real, i el rum-rum de veus tant de fascinació com d'alarma pel seu impacte en el treball s'han intensificat.

Les veus que auguren la desaparició de més del 80% dels treballs no qualificats i de més del 30% dels de coll blanc en les societats avançades a causa de l'automatització, indubtablement, s'han de tenir en compte. Però sense oblidar que el treball continua sent la base de l'organització social moderna, i el salari, encara que es cobri via app i en la més absoluta precarietat de l' economia de feinetes—gig economy—, és l'única forma de suport de la majoria de la població. Així doncs, tot i que emergeixen nous reptes i noves dinàmiques, també es mantenen aspectes importants. Un bon diagnòstic dels elements de continuïtat i de canvi, entendre què és nou i què no, és clau per comprendre els reptes del present i del futur. Abordar l'impacte de la digitalització, l'automatització i la intel·ligència artificial en el món del treball requereix, primer, un exercici d'aclariment de conceptes i de realisme en els fulls de ruta possibles, tan sovint contaminats de tecno-optimisme.

Davant de reptes creixents com la digitalització, l'automatització, la intel·ligència artificial o l'externalització a través de plataformes de treball remot, el propòsit i la utilitat dels sindicats estan sent qüestionats. Poden els treballadors

i les treballadores organitzats ser efectius en un moment en què el treball es transfereix a les màquines? Quins drets tenen els treballadors i les treballadores quan l'eficiència dels robots supera els humans? Els drets dels treballadors i les treballadores importaran quan ja no li quedi feina a la gent?

Així doncs, és urgent avaluar l'impacte dels nous i dels vells processos tecnològics a tots els sectors laborals així com definir estratègies a llarg termini que permetin identificar i mitigar els efectes negatius. D'altra banda, és important definir on han de posar-se els límits i què és i què no és acceptable en les pràctiques tecnològiques actuals, generant recomanacions específiques que ajudin persones ocupadores i desenvolupadores a crear solucions i especificacions tècniques en línia amb els marcs laborals actuals.

Hi ha indicis que els sindicats es prenen això seriosament: alguns han començat a organitzar els treballadors i les treballadores informals i autònoms i han aconseguit avenços substancials tant en la prestació de serveis com en la creació de noves iniciatives (IG Metal, per exemple, proporciona un lloc virtual anomenat fair crowd work per als seus treballadors i treballadores freelance; el sindicat de radiodifusió, entreteniment, cinematografia i teatre del Regne Unit representa tant els empleats i les empleades com els treballadors i les treballadores autònoms del sector; als Estats Units el sindicat de treballadors i treballadores independents ha signat recentment un acord amb Uber). No obstant això, les formes d'organització d'aquests sectors encara són precàries, i les seves estratègies són relativament primitives i improvisades (caixes de resistència, escarnis, etc.). També a Espanya han existit esforços reeixits de regular l'ús de les tecnologies en el món de treball, incloent la desconnexió digital en alguns convenis o aconseguint el reconeixement de la relació laboral entre plataformes i falsos autònoms.

En relació amb l'automatització, malgrat que no existeix cap investigació empírica que proporcioni una imatge general i homogènia de com els sindicats de tot el món s'estan preparant per assumir-la, hi ha exemples de sindicats que intenten mantenir-se al dia d'aquests canvis (la Federació Italiana de Metal·lúrgics, per exemple, recentment va realitzar un estudi sobre l'automatització i el seu impacte en els sistemes de producció així com el paper que tenen els sindicats).

A pesar d'aquestes iniciatives, moltes organitzacions sindicals es debaten entre la incomprensió i la inèrcia, i renuncien a contribuir o a liderar la conceptualització i la resposta a aquests reptes. La digitalització, l'automatització i la intel·ligència artificial obliguen a repensar processos interns (dissenyats fins avui per a una organització territorial i presencial cada vegada és menys hegemònica), a ampliar reivindicacions (per incloure la privacitat, entre d'altres), a ampliar capacitats tècniques (creant espais de relació i de defensa virtuals, i creant tecnologies de defensa de drets), a desenvolupar diagnòstics i agendes tecnològiques pròpies (que estableixin límits i estàndards també en especificacions tècniques) i a repensar la proposta de programa social del sindicalisme per incloure la redistribució i el sistema impositiu en un món globalitzat i robotitzat, o la formació i la bretxa de gènere en els treballs tècnics.

Aquest projecte crearà eines perquè aquestes organitzacions, així com la societat, estiguin millor preparades per abordar els reptes esmentats.

El temps de treball

Mari Cruz Vicente Peralta. Secretària d'Acció Sindical. Confederació Sindical de CCOO

"La dificultat no rau en les idees noves, sinó a escapar de les velles."
John Maynard Keynes

El debat sobre el temps de treball sempre ha estat present a CCOO. Habitualment ha anat lligat a la seva reducció, amb l'horitzó de la jornada setmanal de 35 hores, la qual està orientada al repartiment del treball i a la millora de la qualitat de vida de les persones. Els canvis experimentats en les últimes dècades, però, tant en la societat com a l'empresa, i la implantació de noves tecnologies, la digitalització i la robotització són elements que han d'incorporar-se a aquest debat. Deia Friedman que "les idees que avui semblen políticament impossibles poden convertir-se, algun dia, en políticament inevitables […], i quan aquesta es produeix les mesures que es prenen depenen de les idees que existeixen".

El canvi social més destacat que s'ha produït en les últimes dècades ha estat la incorporació irreversible de les dones al mercat de treball, amb una legislació i amb uns comportaments socials que amb prou feines han canviat. Aquest fet, per a les dones, ha suposat la realització d'una doble jornada, i amb unes fórmules de conciliació pensades per ser consumides per aquestes. Això, per tant, ha contribuït a la desigualtat estructural per raó de gènere en el mercat de treball, sense haver incorporat reflexions al voltant de la influència de les transformacions econòmiques i demogràfiques que estem vivint sobre l'estructura del cicle de la vida laboral.

Parlar del temps de treball suposa també parlar dels usos socials del temps, especialment del temps de la cura de la vida, però aquest és un debat absent en la nostra societat. Que jo recordi, des de l'anomenada "llei del temps", sorgida a Itàlia als inicis dels anys noranta, sota l'eslògan "Les dones canvien els temps" i amb la reivindicació del temps de vida com a proposta per repensar el benestar, s'han produït pocs debats en profunditat des d'aquesta òptica. Els que han tingut lloc, sobre l'experiència finlandesa o el de les 35 hores a França, han obeït més al temps de treball remunerat, basat en criteris de racionalitat econòmica, que al concepte del temps de treball des d'una vessant social.

Els canvis que s'han produït en el model d'empresa, i les noves formes d'ocupació i de treball originades a través de la digitalització, ja estan originant modificacions rellevants a través d'una major flexibilització del temps de treball, i encara que no afecta tots els sectors igual, és cada vegada més transversal. No hi ha dubte que les noves tecnologies tindran repercussió en el treball i en l'ocupació, així com també una major complexitat en la gestió del temps. Només falta saber com, quan i quant, però el debat sobre el temps de treball ja és aquí.

La dificultat de saber com es calcula eficaçment el temps de treball i què es considera temps de treball efectiu, o què passa amb el temps de localització en algunes feines, o com conjugar aquestes noves realitats, amb el dret a la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar —dificultat que augmenta quan es trenca el clàssic binomi temps i lloc de treball—, juntament amb la reivindicació de la reducció de la jornada laboral, ha d'estar en el nostre imaginari, però també i, de manera especial, en el polític. Hem de veure com disputarem la major productivitat que hi haurà a les empreses, la repercussió dels canvis que s'estan donant en relació amb el temps de treball i quins controls plantegem en relació amb aquest tema. En el debat sobre el temps de treball tampoc no es pot obviar la transformació de les professions que seguiran donant-se, on la formació serà un repte. El temps per a la formació ha de formar part del temps de treball, perquè és part del cicle de la vida laboral. La negociació col·lectiva ha de tenir un paper decisiu perquè la regulació del temps de treball no es pot convertir en una decisió exclusiva del poder empresarial en l'organització productiva. En aquest context hem d'analitzar si les jornades anuals que s'estableixen de manera generalitzada en els convenis col·lectius són les més útils per donar resposta a les noves realitats laborals i per poder atendre les necessitats socials i els altres temps.

Ens toca pensar, compartir reflexions, desenvolupar idees i oferir alternatives per generar opinió i orientar l'acció sindical, i per donar respostes adequades a cada situació davant les realitats presents i les noves transformacions que s'acosten en el procés de desenvolupament econòmic.

Com diu Teresa Torns, "probablement només caldrà recordar com el temps de treball de l'etapa daurada de l'ocupació industrial va ser només un període de la història. I si som capaços de recordar els nostres avis, fins i tot podrem explicar com aquest temps de treball va servir d'aglutinador d'una de les primeres lluites per aconseguir el benestar per a la majoria de la ciutadania".

El treball que irromprà

Ariadna Trillas. Periodista d'ALTERNATIVAS ECONÓMICAS

Quin és el paradigma de treball en el qual ens endinsem? Els estudiosos d'aquesta qüestió ja fa uns quants anys que expliquen la història del nou capitalisme cognitiu: el motor econòmic és el coneixement, i els valors estrella són, al mateix temps, flexibilitat, creativitat i innovació, en un context de canvi permanent.

A diferència del que podria semblar a primera vista, la noció de capitalisme informacional no cobreix únicament el futur d'una elit tecnològica mimada pels gegants corporatius perquè desenvolupi, suposadament feliç, enginyosos serveis i productes que augmentin el negoci del grup. L'elaboració de continguts, l'aportació d'idees o la interpretació i l'anàlisi de dades poden adoptar múltiples formes, també relacionades amb la precarietat. L'era del capitalisme cognitiu és un cop definitiu al fordisme i al neofordisme, i, al seu torn, suposa la consagració del treball desestandarditzat, remunerat (o ni tan sols això), sovint mentre s'invoca la necessitat d'autorealització i d'expressivitat.

Una persona pot estar esperant que la contactin a través d'una aplicació mentre, en paral·lel, fa unes hores a les tardes en un bar i, alhora, col·labora com a freelance o impartint alguna classe. No sap si la suma que guanyarà a final de mes serà suficient per afrontar les seves despeses, ja que, per a més d'un 14% de la població ocupada, treballar no garanteix la sortida de l'exclusió social i la pobresa. La frontera entre qui es considera a l'atur i qui està classificat a les estadístiques com a persona ocupada és cada vegada més porosa. Ni tan sols és senzill mesurar la dimensió de la desocupació i, encara menys, reordenar la protecció social.

La polarització del mercat laboral, entre una capa altament formada que s'encimbella i una enorme quantitat de persones que va fent com pot, ja existeix, però tots els experts coincideixen a advertir que la tendència s'agreujarà en les pròximes dècades. És una de les escasses certeses que existeixen en un marc especulatiu sobre l'impacte de l'automatització i la robotització sobre l'ocupació. Hi ha estudis que pronostiquen la destrucció d'una desena part dels llocs de treball actuals i

d'altres que auguren que en desapareixeran més de la meitat. Tanta discrepància suggereix que ningú té una idea precisa del que vindrà, encara que és obvi que la tecnologia forma part de l'equació i que moltes de les tasques en què es descomponen els llocs de treball (en tots els nivells de qualificació) poden ser assumides per màquines. Tampoc no podem imaginar quants llocs de treball (i encara menys, quins) emergiran per respondre a necessitats que avui ni tan sols existeixen (algú es podia imaginar fa vuit anys la importància que tindrien per a les empreses els gestors i gestores de comunitats?) ni a quin ritme ni amb quins desajustos.

En tot cas, és un bon moment per recordar que treball i ocupació remunerada no són equivalents. Les activitats per satisfer les necessitats de la comunitat no s'acaben. N'hi ha prou de posar el termòmetre a l'economia submergida o al treball voluntari o al no remunerat, com el que fan tantes persones, la majoria de les quals dones, que cuiden gent gran, nens i dependents. No, el treball no s'acaba. I seria convenient reorientar qualsevol reorganització del treball com una reorganització dels usos del temps.

Sabem també que el nou paradigma exigeix moure's entre dos pols: aconseguir l'ocupabilitat, impossible sense incorporar els conceptes de formació i reciclatge al llarg de la vida, o llançar-se a la autoocupació, alçat per un discurs favorable a l'emprenedoria que disfressa la inexistència d'igualtat d'oportunitats. En tots dos casos, se segueix aprofundint, si l'acció política no ho impedeix, en el procés d'externalització d'activitats que s'estan desenvolupant des de fa un parell de dècades i que estan transformant les relacions laborals. La capacitat de negociació de l'individu aïllat minva, i la seva única esperança és la unió, les aliances i la mobilització.

La qüestió és en quines mans deixem la definició de la societat que volem. Si només ens guia l'eficiència econòmica, podríem arribar a legitimar l'esclavitud que ja s'entreveu als carrers, pedalejant per moure paquets amunt i avall en la logística brutal que requereix la nostra dimensió consumidora a cop de clic. Les inspeccions i els controls contra les relacions laborals encobertes i contra la temporalitat fraudulenta són més necessàries que mai.

Així i tot, els experts auguren un canvi de focus a l'hora de pensar en els drets de les persones: de la protecció del lloc de treball a la protecció del treballador o treballadora. Resulta difícil, en aquest sentit, eludir el debat sobre la renda bàsica universal. Segons com s'apliqui, és obvi que pot justificar que una nombrosa munió de treballadors i treballadores malvisqui mentre l'elit s'autorealitza o bé, en un altre ordre de coses, pot ser una solució si va acompanyada d'una completa reforma fiscal. Una transformació d'aquest calibre suposaria un tomb en el valor del treball modern, que, més enllà de ser fins ara la principal via per guanyar-se el pa, ha contribuït a conformar la nostra identitat social.

Les cures en la societat tecnològica

Henar Álvarez Cuesta. TU Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat de Lleó

Els canvis produïts per l'enèsima revolució industrial —aquesta vegada sota els auspicis de la digitalització i la intel·ligència artificial— semblen dibuixar, per a les persones més optimistes, un futur en què les tasques més perilloses, repetitives o avorrides quedin en mans dels robots. I de manera (potser no tan) sorprenent, no falten veus que incloguin, dins d'aquestes ocupacions que caldria externalitzar mitjançant el factor "no humà", les cures.

Mentrestant, al marge d'utopies somiades i com a efecte col·lateral d'aquesta revolució, la jornada de treball no deixa d'estendre's i d'ampliar-se, fins a envair tots els espais personals i familiars. La tecnologia que havia de facilitar la conciliació i reduir el temps de treball provoca, per contra, dos demolidors efectes simultanis.

D'una banda, sembla que eliminarà i farà "inservibles" llocs de treball (i també les persones que els realitzen), mitjançant la substitució de persones per les màquines (sense que aquesta afirmació permeti començar a valorar si més no l'abast i la repercussió a escala emocional d'aquest reemplaçament).

De l'altra, i davant de l'anhelada flexibilitat del temps de treball i la possibilitat oberta de treballar remotament per compatibilitzar la vida personal i la familiar amb la laboral gràcies a les tecnologies, la disponibilitat acaba per transformar-se en perpètua, amb jornades llarguíssimes, i es dilueixen els codis d'espai i temps. El resultat és que el treballador o treballadora queda ara atrapat pel procés productiu, amb independència del moment, ja que existeix aquesta accessibilitat total que demana una disponibilitat absoluta. La tecnologia ha complert de manera literal la promesa realitzada: avui dia es treballa "en qualsevol moment i en qualsevol lloc".

No hi ha dubte que les normes que regulen actualment la jornada de treball i la determinació de l'horari no resulten adequades per a aquesta classe d'empreses. La vida privada dels treballadors i treballadores requereix més protecció en una època de comunicacions digitals mòbils omnipresents, i és per això que es necessiten eines legals o convencionals per restringir la disponibilitat i l'accessibilitat generalitzades.

Com a reacció i rèplica, el dret a la desconnexió laboral fora de la jornada i destinat a garantir el dret al descans i a l'exercici de les cures sembla configurar-se com un dels instruments capaços de reconstruir les fronteres, més o menys infranquejables, entre treball i vida personal i familiar.

No obstant això, l'article 88 del Projecte de llei de protecció de dades, tot i reconèixer aquest dret ("els treballadors i els empleats públics tenen dret a la desconnexió digital per garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar") i pretendre potenciar el dret a la conciliació de la vida laboral i la familiar, remet, per dissenyar les modalitats d'exercici d'aquest dret, a la naturalesa i a l'objectiu de la relació laboral. És més, acaba per deixar en mans de la persona ocupadora (sense requerir acord), amb l'audiència prèvia dels representants dels treballadors i treballadores, l'elaboració d'una política interna que dibuixarà les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es limita a especificar que "preservarà el dret a la desconnexió digital als supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com al domicili del treballador o treballadora vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques", sense delimitar o marcar límits o estratègies.

Les dues variables descrites, una d'actual i una altra de més llunyana, semblen portar a una mateixa conclusió: les cures, sempre oblidades, infravalorades, invisibilitzades i amb l'empremta femenina, continuaran sent postergades, fins al punt de ser externalitzades. Ho han estat des de fa temps, però ara la via sembla que ha de ser "no humana".

Davant del panorama descrit, sembla il·lusori (i, malgrat tot, il·lusionant) parlar del repartiment del temps de treball i de cures, de la corresponsabilitat que contribueixi a superar la bretxa de gènere i de la coneguda desigualtat, o de l'aposta per situar al centre de la vida (laboral, familiar i personal) les cures, tal com pretén la Proposició de llei de temps de treball corresponsable, que es configuren com un dret i no com una càrrega de la qual calgui alliberar-se.

La demanda de serveis de cures necessitarà més persones

Laia Ortiz. Segona tinent d'alcaldia de l'Ajuntament de Barcelona.
Direcció de l'Àrea de Drets Socials

Ja fa temps que avisem del fet que la crisi del 2008 s'ha convertit en una crisi estructural. La recuperació macroeconòmica iniciada el 2013 (fa 5 anys de creixement del PIB i sembla que no es nota) no repercuteix sobre les condicions de vida de la classe treballadora o de la que necessita treballar a qualsevol preu. Globalització i automatització són les raons que es donen per justificar aquesta transformació i aquesta persistència de la crisi. I a això, s'hi ha d'afegir que al nostre país hi ha un sistema absolutament insuficient de protecció social i laboral. No en va ens trobem entre els líders en desigualtat i pobresa d'Europa.

La taxa d'atur oficial del tercer trimestre del 2018 segons l'EPA va ser del 14,55% —per primera vegada per sota del 15% des de fa 10 anys—, però la taxa d'atur U6 —la qual també té en consideració les persones desanimades i les subocupades— segueix 10 punts per sobre. Des que vaig néixer, només en el meu primer any de vida (1979) i en els tres insostenibles anys del pic de la bombolla immobiliària (2005, 2006 i 2007), la taxa d'atur ha estat per sota del 10%. No sembla, doncs, que aconseguir la plena ocupació, i amb un mínim de qualitat, sigui un pronòstic raonable per als temps que venen.

Ens apareixen altres reptes de magnitud igual o superior al del futur del treball remunerat. D'una banda, la imprescindible transició ecològica, a la qual ja no sabem si arribarem a temps per evitar la catàstrofe ambiental predita pels últims informes científics si no tallem l'escalfament climàtic. D'altra banda, l'envelliment progressiu de la nostra piràmide demogràfica, amb els coneguts problemes de sostenibilitat de les pensions i de la cura de la gent gran.

Per tant hem d'afrontar simultàniament molts reptes, i ho hem de fer amb escassos recursos. Des d'una visió global podem trobar oportunitats i sinergies d'actuació que ens permetin albirar un futur més optimista? En aquest breu article intentarem esmentar algunes idees sobre com una societat (més) enfocada en les cures ens permetria avançar en això.

Idea 1. Haurem de repartir el treball remunerat de manera més equitativa de com ho estem fent ara. La reducció de la jornada laboral remunerada (la que podem anomenar la primera jornada laboral) o dels períodes d'activació laboral al llarg de la vida han de ser organitzats i pactats entre tots els agents socials per garantir el dret a la feina. Això ha de venir acompanyat d'un millor repartiment dels treballs no remunerats, de manera que dones i homes es reparteixin equitativament la segona jornada laboral, la de les tasques de la llar, però també les terceres i les quartes jornades laborals. Per tercera jornada laboral s'entén la jornada dedicada a la cura de la gent gran (no viuen a la llar familiar, però cal ajudar-los a fer part de les seves tasques

quotidianes). La quarta jornada és la dedicada als afers de la comunitat, la participació en allò comú, també imprescindible per a una vida plena, democràtica i responsable. En l'actualitat, els homes dediquen més temps que les dones a la primera i a la quarta jornada laboral gràcies al fet que aquestes es fan càrrec de la major part de la segona i la tercera jornada laboral. I això passa amb independència de si la dona treballa de manera remunerada o no.

Un millor repartiment de la jornada remunerada també s'ha d'acompanyar del reconeixement adequat dels treballs a temps parcial. Sovint aquests treballs són més precaris, pitjor pagats i realitzats per dones, fet que aprofundeix en una discriminació laboral en el present però que també es trasllada a les cotitzacions i a les pensions futures, molt menors en les dones.

I, finalment, hem de millorar radicalment el sistema de protecció social. Aquesta millora implica assegurar la cobertura de les necessitats bàsiques en els períodes d'atur, no desincentivar ni la recerca ni l'acceptació de treballs remunerats quan s'està a l'atur, i evitar les trampes de la pobresa i la precarietat. Mentre que la proposta de pujada de salari mínim va en la bona direcció, el sistema de prestacions econòmiques i de rendes mínimes necessita una transformació profunda i avançar cap a la universalitat i la incondicionalitat per avançar en justícia real.

Idea 2. Cal desenvolupar un sistema de cures més universal i equitatiu en l'accés i el repartiment de les càrregues amb el lideratge públic. Ni per l'extrem inferior (les cures de 0-3 o per edats superiors) ni superior (les cures de la dependència i la cronicitat) complim uns estàndards mínims. Tenim una de les taxes de fertilitat més baixes del món i, alhora, la segona major longevitat, després del Japó. No és estranya la preocupació per la inversió de la piràmide demogràfica i la sostenibilitat de les pensions. Al mateix temps, gastem molt poc en aquestes polítiques, i això es nota en el pes de l'ocupació sectorial. Falten centenars de milers de llocs de treball en cures per equiparar-nos a les mitjanes europees (i molt per sobre del milió si ens volguéssim aproximar a les ràtios dels països nòrdics).

Un sistema de cures homologable a una societat avançada implica més recursos humans professionals, més ben formats i millors condicions laborals. Som conscients, però, que perquè el sistema sigui sostenible també es necessita la implicació de més agents i recursos, i més inversió pública, i reconèixer i valorar el paper de la família, la comunitat i la tecnologia. Així doncs, ni creiem que sigui positiu convergir amb el model holandès (el 75% de les dones treballen a temps parcial per dedicar-se a cuidar dels seus fills o dels seus pares) ni fer-ho amb el model nòrdic extrem (desaparició de la família de l'entorn de la gent gran). Tampoc ens agrada el model de les viles daurades de Florida: recintes exclusius per a gent gran amb carrets de golf i aïllats de la resta. Hem de buscar el nostre propi model.

Idea 3. A Barcelona hem començat a pensar en aquesta nova concepció. Partint de la constatació que la gent vol seguir majoritàriament vivint al seu entorn (fet que, en una ciutat densa com Barcelona, també aporta un plus de sostenibilitat

ecològica). A més, hem de fer molt més equitatiu l'accés a les cures i el repartiment dels treballs de cures que es troben fora de l'òrbita del mercat.

Així, hem de garantir qualitat de vida a les nostres persones dependents que viuen a casa seva el màxim de temps, sense obviar que algunes hauran de ser allotjades en residències o en centres sociosanitaris quan es necessiti una major intensitat de la cura. I entre les cures importants hi ha el fet de garantir el seu benestar psicològic, o com eliminar o mitigar la sensació de soledat a la gent sense xarxa familiar o amistats de suport.

Hem d'apoderar els professionals de les cures, treballant en petits equips que es facin càrrec d'un nombre reduït de persones en una petita àrea, millorant les seves condicions laborals i fent-los més corresponsables de la seva feina. Al mateix temps ens hem de coordinar amb la resta del teixit de cures: les famílies cuidadores, les treballadores de la llar (altament precaritzades també), els altres programes públics de suport a la gent gran, els equipaments de proximitat, l'atenció sanitària i la xarxa de suport comunitari, amb un model de cogovern on es decideixin les prioritats de manera democràtica i consensuada entre tots els agents que actuen a escala microlocal.

L'objectiu, tot i ser complex d'organitzar, és garantir la doble equitat: que ningú rebi un nivell d'atenció per sota d'un mínim socialment acceptable i digne, i que cap familiar (de sexe femení en la seva immensa majoria) hagi de sacrificar la seva vida, la seva carrera professional, o fins i tot la seva salut, per fer-se càrrec d'un familiar perquè no disposa d'altres mitjans de suport. I

Idea 4. En el camp de les cures, la innovació té molt camí per recórrer i moltes oportunitats per generar. Així, l'estudi i la implantació d'adaptacions funcionals dels habitatges, la rehabilitació-formació per millorar l'autonomia de les persones dependents i la implementació de tecnologies facilitadores del treball de les persones cuidadores són noves vetes de creació de llocs de treball qualificats. En aquest últim camp, ja l'any 2010, el Govern japonès va dissenyar un programa de desenvolupament tecnològic industrial de suport a les cures, el qual ha estat revisat en anys successius. Si bé el mateix Govern admet que els robots que substitueixen plenament les persones cuidadores estan en un estat molt incipient, per no dir utòpic, sí que tenen clar que la robòtica de les cures, en termes generals, ja té desenvolupaments plenament aplicables en diversos camps: ajudes mecàniques als cuidadors i cuidadores (per exemple exosquelets), ajudes a les transferències, ajudes a la mobilitat interior i exterior, ajudes a la higiene personal i als sistemes de monitorització, etc. I això sense oblidar innovacions aplicables a un espectre més ampli d'usuaris i usuàries, com els robots de neteja o els vehicles autònoms.

En qualsevol cas, la demanda de serveis de cures necessitarà més persones perquè les cures no són mecàniques. Una part sí que millora amb un major suport de la tecnologia, ja que en permet incrementar la productivitat, reduir els costos i la penositat de les tasques més dures o repetitives, que tant impacten sobre les dones cuidadores, i, sobretot, millora la

qualitat i l'equitat de l'atenció prestada. Les cures, però, també són vincles emocionals, converses, mirades i complicitats, i això és insubstituïble.

Final. Les cures es configuren com un dels grans jaciments d'ocupació presents i futurs, i com una gran oportunitat per avançar en el repartiment equitatiu dels treballs, remunerats o no, en perspectiva de gènere i intergeneracional. La innovació tecnològica i organitzativa, així com la innovació en els sistemes de protecció social són peces imprescindibles per assolir un model socioeconòmic enfocat a les necessitats de les persones i no el creixement econòmic insostenible i injust que estem patint.

Com impacta la tecnologia en les administracions públiques?

Carmen Lavado. Cap del Departament de Sistemes d'Informació
Eva Ruiz. Responsable d'Administració Electrònica
Michael Donaldson. Director de Planificació Estratègica Ajuntament de Gavà

La tecnologia sempre ha estat un motor de propulsió del canvi en la societat, i en aquest sentit ha permès tenir serveis inimaginables fa vint anys i consumir productes i serveis de manera molt diferent de com ho fèiem fa vint anys.

No obstant això, les administracions públiques ofereixen serveis diferents dels que oferien fa vint anys o es consumeixen de manera diferent de fa vint anys? Segurament la resposta és un contundent no.

A les administracions públiques, i des de la perspectiva tecnològica, innovadora o de modernització, s'ha intentat inserir la tecnologia perquè produís el mateix canvi que ja s'estava duent a terme en la societat. Però el resultat ha tingut un impacte relatiu.

Quins són els motius pels quals tot i tenir lleis que ens obliguen a utilitzar mitjans electrònics en serveis fonamentals ens costi tant poder-los implementar?

Vegem, en primer lloc, quin és l'escenari amb el qual ens enfrontem. Es tracta d'una plantilla d'empleats i empleades públics envellits, amb més del 35% de més de cinquanta-cinc anys i que no són nadius digitals. Serà molt difícil que sense formació i capacitació s'adaptin de manera senzilla als nous rols que l'Administració del segle xxi, a l'era digital, requereix.

Un altre handicap, sens dubte, és el nostre règim jurídic, altament garantista i sovint massa aïllat de la realitat tecnològica, fet que impedeix oferir solucions senzilles per facilitar aquesta transició cap a l'era digital de l'Administració pública. Finalment, les administracions som deutores d'una cultura organitzativa encara excessivament vertical, i les tecnologies no casen bé amb fronteres i departaments per desplegar tot el seu potencial i requereixen canvis transversals en les organitzacions per arrelar-hi i oferir fruits.

Avanços tecnològics clau

Són moltes les evolucions tecnològiques que hi ha hagut en els últims anys, però destacaríem el núvol i les aplicacions mòbils com el més revolucionari. Amb la filosofia Mobile First, cap companyia es planteja un servei que no es pugui oferir a través del mòbil, i les administracions hem fet les nostres excursions, tot i que encara tenim recorregut per fer.

Aquests avenços, i molts altres que hi estan vinculats, han d'oferir nous serveis a la ciutadania, com el vot electrònic, i també als empleats i empleades públics, com el teletreball.

Nous perfils necessaris a l'Administració pública del segle xxi
Les administracions públiques, tradicionalment, han gestionat ciutadania, territori i serveis per a aquesta ciutadania en aquest territori. Però cada vegada més es veuen amb la necessitat de gestionar bé les dades generades per la ciutadania, si és que volen oferir serveis de manera diferent, més eficients o més nous. En aquest sentit, les organitzacions que apostin per aquesta manera d'entendre l'Administració pública, els CDO (Chief Data Officers) són i seran una peça clau i fonamental com a encarregats de la governança de les dades.

Com ens organitzem per afrontar la revolució tecnològica
Les administracions públiques, per adaptar-nos a aquesta revolució tecnològica, hem d'apostar per la capacitació dels empleats i empleades públics i la gestió del canvi, partint de la base que són una peça clau en el procés de transformació de l'organització.

La restricció pressupostària dels últims anys ha tingut una conseqüència clara: l'envelliment de les plantilles. Això ha fet que coincidint amb l'elaboració dels plans de transformació digital i amb la modernització que han impulsat moltes administracions públiques, aquestes no comptin amb els perfils necessaris i disposin d'un pressupost limitat per contractar professionals externs experts en la matèria.

Però ara que sembla que el cicle es va invertint, cal una aposta decidida per afrontar el repte d'adaptar l'organització als canvis tecnològics. Aquest fet s'uneix a la tasca de gestionar el relleu generacional i la transmissió de coneixement entre professionals amb perfils que haurien de ser diferents i que desenvoluparan les seves funcions de forma completament diferent.

Les administracions públiques hauran d'afrontar tres aspectes clau per adaptar-se a aquesta revolució. En primer lloc, caldrà que l'organització analitzi i identifiqui els nous perfils professionals necessaris per afrontar aquests reptes i defineixi les seves funcions.

En segon lloc, farà falta fer una selecció d'aquests nous perfils, la qual ha d'anar més enllà d'avaluar els coneixements i ha de complementar-se amb la selecció de professionals que posseeixin les competències i les habilitats necessàries per adaptar-se als canvis accelerats que es produiran els propers anys. Caldrà tenir en compte el següent: la intel·ligència artificial, la robòtica, la cadena de blocs —blockchain—, etc.

En tercer i últim lloc, serà bàsic repensar estructures i implantar canvis organitzatius. És nombrosa la literatura acadèmica contrastada amb la tossuda realitat que malgrat que les administracions s'han organitzat de forma jeràrquica i s'han estructurat en unitats molt especialitzades necessiten solucions integrals i transversals per transformar la gestió pública i afrontar els nous reptes. I és que la transformació digital de l'organització té caràcter polièdric; no és només un canvi tecnològic, sinó que també suposa un canvi organitzatiu, cultural i jurídic. D'aquí la importància de treballar cooperativament compartint coneixement. Aquest és un nou escenari on, sens dubte, serà essencial que les administracions

públiques es dotin d'estratègia per abordar de forma ordenada aquest procés de racionalització organitzativa que ha d'assentar les bases del futur de la institució.

Però la gran pregunta que cal plantejar-se és el perquè de la incorporació de la transformació digital a les administracions públiques. Doncs, per al mateix que afecta la resta de les accions i de les polítiques públiques: per servir la ciutadania per millorar la qualitat de vida de les societats on presten servei les institucions.

De manera succinta apuntem dos camins que cal desenvolupar. En primer lloc, disposar de la tecnologia com a aliada per transparentar l'acció de govern, donar poder a la ciutadania a través de la participació digital i el vot electrònic, i fomentar la pedagogia del que és públic mitjançant la rendició de comptes.

En segon lloc, la tecnologia ha de fer fàcil i àgil la relació burocràtica entre l'Administració i la ciutadania. En un primer estadi, ha de ser de manera reactiva, facilitant al màxim els serveis digitals i oferint aquests serveis d'una manera còmoda, senzilla i agradable però també segura i rigorosa. En una segona dimensió, cal que sigui a partir de l'administració proactiva. Les administracions públiques, a partir de dades massives, han de ser capaces de conèixer bé les necessitats de la ciutadania a través de les dades que genera i així anticipar-nos i facilitar-los la relació amb la seva administració. Aquestes dades, ben gestionades, han d'esdevenir una informació que, al seu torn, genera coneixement per així prendre millors decisions, les quals redunden en la millora de la prestació del servei públic.

Mobilitat sostenible: com, quan i per a què ens movem?

Francis Cabezos y Ángel Moreno. Secretaris de Medi Ambient i Salut Laboral de la FSC de CCOO

La Paula surt al carrer cada dia cap a tres quarts de set del matí per anar a la feina. Viu en un bloc de pisos i comparteix habitatge amb dues amigues. Treballa en una botiga de bijuteria dins d'un gran centre comercial que és als afores de la ciutat. Guanya 650 euros al mes i té dues pagues dobles. És llicenciada en Sociologia, té 28 anys i gairebé no arriba a final de mes. Aquesta realitat laboral la va animar a afiliar-se a Comissions Obreres. No tenia gens clar com fer-s'ho per canviar les coses, però estava convençuda que calia fer-ho.

Agafa el patinet elèctric —l'hi va regalar el seu pare pel seu aniversari— i se'n va cap al metro. Avui ha tingut sort i hi troba un seient: són dotze parades, amb un transbord inclòs, i a aquestes hores els vagons són plens de gom a gom. Treu el mòbil i navega per les xarxes socials. Somriu després de posar un m'agrada a unes fotos que ha pujat una seva amiga en què totes dues estan somrient de camí a la muntanya. Són del cap de setmana passat. Van apareixent notícies diverses i s'atura en una que li crida l'atenció:

"L'IPCC va aprovar l'Informe especial sobre l'objectiu d'un escalfament global d'1,5 °C dissabte a Incheon (República de Corea)

Aquest informe serà una contribució científica fonamental a la Conferència sobre el Canvi Climàtic, que se celebrarà el desembre a Katowice (Polònia), on els governs han d'examinar l'Acord de París per afrontar el canvi climàtic."

I després una altra:

"El Parlament Europeu acaba de demanar una reducció del 40% de les emissions de CO2 dels cotxes per al 2030

En els propers 40 anys, es poden evitar fins a 150 milions de persones mortes per contaminació atmosfèrica."

Això sí, si es retallen dràsticament les emissions dels cotxes i de les indústries que ara utilitzen com a combustible el carbó o els derivats del petroli (és ben cert que de seguida es van espantar i ja només demanen el 30%).

I la Paula pensa: "Si tots fessin com jo, és a dir agafar el transport públic i una bici i caminar, avançaríem molt". I, alhora, es pregunta: "I d'això, què en diu el sindicat, perquè és un tema rellevant?".

La Paula no està equivocada i la seva pregunta és del tot procedent.

El transport públic, sens dubte, té un paper fonamental a l'hora de reduir emissions i de proveir de mobilitat la gent que treballa i també totes aquelles persones que decideixen desplaçar-se per les ciutats.

Hi ha municipis que estan adoptant mesures per descongestionar, si més no, les zones centrals i intenten posar obstacles als desplaçaments en vehicle particular. Com sol passar en temes relacionats amb el medi ambient i la "llibertat individual" que tant defensen els liberals, ens posem les mans al cap davant d'aquests canvis, perquè defensem el nostre "dret" a contaminar. Pot sorprendre, però és així.

És cert que s'han d'adoptar altres mesures complementàries, com per exemple que les empreses reprenguin allò que fa anys tenien —les rutes—, sense que t'obliguin a haver de despertar-te una hora i mitja abans. Que les freqüències i els horaris del transport públic s'adaptin als diferents torns de la gent que treballa en llocs allunyats i que tenen un nombre important de treballadors i treballadores, com ara un aeroport.

Que totes les estacions de ferrocarril tinguin aparcaments dissuasoris, en els quals es pugui deixar el cotxe i agafar el tren. I, si no és demanar massa, que hi arribin els autobusos municipals amb regularitat i rapidesa.

En una comunitat com la de Madrid, només una de les sis grans autovies d'entrada, i de sortida, té un espai propi per al transport públic i per als cotxes amb més d'una persona, i això, sens dubte, resulta insuficient. De la resta de grans ciutats, no en parlarem perquè empitjoren l'exemple.

Moltes persones treballadores van a polígons industrials —tot i que potser hauríem de canviar l'accepció, atès que anem perdent competitivitat a la indústria i les naus estan sent "ocupades" per locals d'oci—, els quals es converteixen en punts estratègics a l'hora de gestionar el com i el quan s'hi arriba. Qualsevol de nosaltres coneix l'enorme nombre de vehicles que poblen les voreres, les cantonades i els racons d'aquests llocs. Una bona iniciativa seria que el conjunt d'empreses que hi estan assentades, amb el suport de les administracions públiques, proposessin, a través de la negociació col·lectiva, les mesures necessàries per impulsar el transport públic i col·lectiu, i que per coordinar tot això es dotessin de la figura del gestor o gestora de mobilitat —càrrec que podria recaure en un delegat o delegada sindical. D'això, que entenem que és un element molt important, se n'ha de parlar i s'han de buscar decisions i solucions compartides.

Hi ha unes quantes propostes i solucions que hem d'adoptar, en conjunt, per no morir per conduir ni per inhalar el que no és oxigen ni tampoc per perdre la batalla davant el vehicle privat. No seria inoportú comptar amb la complicitat del potent lobby automobilístic, i que aquest es prengués seriosament aquest tema, que deixés d'especular amb el millor moment, ja que disposen de la tecnologia i de les eines necessàries, i que apostés amb molta més fermesa per posar en el mercat —i, per tant, als carrers de les ciutats i a les diferents carreteres— vehicles que no contaminessin. No ens enganyem: si volguessin, ho farien. La salut de les persones treballadores i la salut pública del conjunt de la ciutadania han de convertir-se en elements centrals per dissenyar un model de mobilitat a les nostres ciutats.

I si parlem de salut?

El passat 11 d'octubre, el Consell de la Unió Europea va donar llum verda a la classificació dels fums dièsel com a cancerígens i a l'adopció d'un valor límit obligatori. Les emissions d'escapament del motor dièsel (DEEE) són mescles complexes i no homogènies de gasos, aerosols i partícules, resultat de la combustió del combustible dièsel. El 2012, l'Agència

Internacional d'Investigació sobre el Càncer (IARC) va classificar les DEEE com a cancerígens de tipus 1 (cancerigen en humans provat). L'exposició ocupacional a les DEEE pot ocórrer en múltiples sectors i s'estima que entre 8 i 19 milions de persones estan exposades en els seus llocs de treball a les DEEE a Europa.

L'Agència Europea de Medi Ambient (AEMA) estima que per l'exposició al diòxid de nitrogen (NO2) moren 8.900 persones cada any de manera prematura a Espanya, i Madrid és la ciutat de l'Estat on són més elevats els nivells d'aquest gas perniciós. 15 de les 24 estacions de mesurament de la capital van superar el valor límit anual de contaminació per NO2 a Madrid.

Per tant, sembla imprescindible establir plans de mobilitat i de reducció de la contaminació que garanteixin la salut pública de la ciutadania i la salut laboral de la gent treballadora que ocupa les seves funcions als carrers de les nostres ciutats. Aquests plans han d'apostar per un nou model de mobilitat que posi al centre del debat el dret a la salut laboral i mediambiental.

La mobilitat sostenible comporta, ineludiblement, un nou model de ciutat. L'urbanisme està intrínsecament relacionat amb la mobilitat, ja que el disseny de la ciutat configura el mitjà de transport que els seus habitants decideixen utilitzar per moure's. Amb l'arribada massiva de l'automòbil, les ciutats van créixer cap a terrenys més allunyats del centre, i en aquests espais més econòmics s'hi va anar assentant part de la població treballadora. Amb l'augment de les distàncies, els desplaçaments habituals que podien fer-se a peu o amb bicicleta van necessitar la utilització d'un altre tipus de vehicles i es va donar una empenta definitiva a la popularitat del cotxe com a mitjà preponderant de transport, això sí, amb un ús individualitzat.

Aquest creixement de les perifèries i àrees metropolitanes comporta l'augment de les distàncies i, per tant, del consum d'energia i dels recursos, i un major impacte sobre la salut pública i la salut laboral per l'augment dels nivells de contaminació.

Aquesta nova pauta de mobilitat i de creixement de les ciutats cap a les perifèries té una perspectiva de classe, ja que majoritàriament són les classes treballadores, amb menys recursos econòmics, les que poblen aquestes conurbacions i les que han d'utilitzar part dels seus escassos recursos en un transport públic de vegades insuficient per a un model de ciutat en contínua expansió.

La mobilitat sostenible de les nostres ciutats requereix canvis en les pautes de mobilitat, i això també comporta modificacions en el concepte d'urbanisme. Així doncs, no serveix millorar el servei públic de transport, fomentar el transport alternatiu al vehicle o realitzar plans de transport col·lectiu a les empreses: es requereix també un nou model d'urbanisme que consumeixi menys recursos econòmics, energètics i mediambientals en la mobilitat dels seus habitants.

Confiem haver donat respostes a la Paula i esperem que moltes persones seguim el seu exemple i tinguem un compromís ferm a l'hora de canviar les coses, i entre aquestes, tot allò relacionat amb el com, el quan i el per a què ens movem.

BOMOSA

Joves i treball en l'era digital

Carles Feixa. Catedràtic d'antropologia social a la Universitat Pompeu Fabra

El 1980 el pensador francès André Gorz va escriure un assaig, titulat Adieu au prolétariat, que va causar furor perquè des d'una perspetiva marxista, preconitzava la fi del treball com a prolegòmen de la societat cibernètica. Arrencant de la vella teoria del gendre de Marx, Paul Lafargue, per a qui el treball industrial era un càstig, argumentava que la robotització i les noves tecnologies conduïen inexorablement cap a una societat on les màquines remplaçarien el treball humà, la qual cosa suposaria la fi de la classe obrera, que per a l'autor era una altra manera d'arribar al socialisme.

Uns anys més tard, el filòsof llavors progressista Luis Racionero (després es va passar al PP), va guanyar el premi Anagrama d'assaig amb el llibre Del paro al ocio, on aplicava les mateixes receptes al treball juvenil, com a forma d'escapar de l'atur galopant que dominava la crisi econòmica dels 70s, que a Espanya va arribar als 80s, precedent més immediat de la crisi del 2008. L'autor argumentava que la societat de l'atur es podia transformar en societat del lleure si apreníem a fer de la necessitat virtut. Els moviments juvenils havien estat precursors d'una nova actitud davant el treball: la trilogia beat-hippy-punk havien marcat tendència, doncs avançaven estratègies de refús al treball estandaritzat, repetitiu, impersonal, i d'elogi de l'oci diversificat, creatiu, personalitzador, que abonaven el terreny on havia de germinar la cibersocietat.

El 1998 l'assagista nordamerica Don Tapscott, al seu llibre Growing Up Digital, identificava en la generació de la xarxa -la Net Generation- els precursors d'una nova relació amb el treball, més flexible, interactiva, dinàmica i adaptada als temps futurs. L'autor considerava que els empresaris de la nova economia només contractarien a persones educades en l'era digital, doncs les formades en l'era de la televisió no serien capaces d'adaptar-se a les feines i ritmes requerits en l'era d'internet.

En tots tres casos al relació dels joves amb el món del treball estava al centre de l'escenari. Segons va indicar l'antropòloga nordamericana Margaret Mead el 1970, en el seu clàssic assaig Cultura y compromiso, les noves generacions prefiguraven els ritmes del canvi social, experimentant de forma precursora concepcions econòmiques, socials o tecnològiques de la societat del futur. En el cas del treball, els joves experimentaven tot el millor -però també el pitjor- de la tercera revolució (post)industrial: la que conduïa vers una societat on el futur dominava al passat.

En un llibre recent, coeditat amb Maria Àngels Cabasés i Agnès Pardell (Jóvenes, trabajo y futuro, Tirant lo Blanch, 2018), hem analitzat l'impacte dels plans de garantia juvenil en l'actual generació de joves, tot plantejant els efectes perversos de la crisi

entre els joves en termes del que anomenem jovenicidi moral:

"En tiempos de crisis, la juventud puede morir de inanición (ya que los recursos familiares y públicos que la alimentaban se reducen o desaparecen). Pero, paradójicamente, puede morir también de éxito (ya que se convierte en una edad que no se acaba nunca, a la cual todos quieren parecerse). El resultado es que los jóvenes reales sufren en carne propia un mal invisible, moral: la imposibilidad de hacerse adultos (…) En ese sentido, creemos que el juvenicidio moral lo que ha permitido observar es una crisis estructural que tiene una de sus más importantes manifestaciones en cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo. Las medidas que se han emprendido desde órganos estatales en coordinación con agentes privados, como sería la Garantía Juvenil, suponen una mirada cortoplacista que comporta observar el desempleo juvenil como una cuestión transicional donde la persona joven es el centro de la problemática" (Cabases, Pardell i Feixa, 2018, p. 454).

La transició vers una societat de la informació és sempre ambivalent. Per una banda, té aspectes negatius que impliquen costos: inestabilitat en la feina, precarietat, discontinuïtat, dificultats en fer projectes a mig i llarg termini, destrucció de llocs de treball, etc. Per altra banda, té també aspectes positius que obren oportunitats; relacions laborals més horitzontals i creatives, flexibilitat horària, valoració de la innovació, trencament de jerarquies obsoletes, necessitat de reciclatge constant, etc. En tot cas, la transició és inevitable: entre l'acceptació passiva i acrítica i l'oposició oberta i conservadora, hi ha molts camins intermedis que cal emprendre, tot intentant governar la transició, per tal que els humans governin les maquines, l'interès socials el guany individual, i les noves generacions puguin contribuir en igualtat d'oportunitats amb les més veteranes. Doncs d'això depèn no només el futur del treball, sinó també la sostenibilitat del nostre sistema de seguretat social i la solidaritat entre les generacions.

Oportunitats i desafiaments de les noves tecnologies en el periodisme

Félix Iglesias. Responsable de Comunicació. Sector Mitjans de Comunicació i membre. Agrupació Periodistes de CCOO

La irrupció de les trucades noves tecnologies, com en el seu moment va succeir amb la impremta, la rotativa, la ràdio i la televisió, posa a prova a tota la societat, no només al periodisme. L'accés a la informació és un ben democràtic, al que la censura i el monopoli aguaiten contínuament i amb cimbells de tota mena. Internet, igual que els avenços esmentats, ha suposat per a la cultura i el coneixement, torpedes a la línia de flotació del monopoli exercit durant segles per poders com l'Església, els governs i les empreses de comunicació. Davant aquest nou desafiament el periodisme s'està posicionant amb encerts i errors. Sense perspectiva suficient per albirar totes les seves possibilitats i amenaces, només cal donar-li la benvinguda.

No obstant això, acollir internet com la panacea de la supervivència del periodisme és tan quimèric com pensar que la dinamita només servís per construir carreteres. Per descomptat, les redaccions s'han transformat alhora que els periodistes han fet apilament d'una ingent quantitat d'instruments per fer un periodisme de qualitat, … si l'hi permetessin. Ara per a qualsevol comunicador difondre una informació immediatament està a l'abast d'un dit, accedir a milers de dades en pocs minuts és entrar en terra promesa, esquivar el bloqueig i filtre dels gabinets de premsa és una obligació, tenir contacte amb els lectors no només és factible sinó just.

Aquestes noves oportunitats haurien de reforçar els compromisos dels comunicadors amb la societat. Enfront de comoditat de tenir accés des de qualsevol dispositiu telemàtic a milers de dades –ja existeixen robots que redacten notícies- i informacions sense abandonar l'espai de confort de la redacció, el periodisme deu, a més de sortir al carrer a buscar la informació no institucionalitzada, tamisar i tamisar milers de dades, contrastar les fonts, evitar la manipulació de les trucades "fake news". No en va existeixen avançats programes informàtics que manipulen les veus i imatges per posar en boca i en imatges de personatges coneguts paraules i actes de tota mena, sense que a simple ull i oïda es pugui apreciar la manipulació. En definitiva, es tracta, per simple precaució tornar-se més desconfiat que mai per fer informació veraç, objectiva, responsable i de qualitat. De l'ús periodístic de les noves tecnologies per controlar al poder donen bon compte alguns dels nous mitjans digitals de comunicació, els consorcis internacionals de periodisme de recerca i els periodistes de dades.

D'altra banda, la implantació i ús de les noves tecnologies per les empreses de comunicació no només han generat desfasaments (vegeu la complexitat de cobrar en internet per les informacions) sinó que ha llançat a molts mitjans a construir una informació buscant els impactes de les visualitzacions,

prevalent la commoció per sobre del rigor informatiu, amb la conseqüent devaluació de la funció social i democràtica del periodisme, convertint la informació en mera mercaderia a cotitzar pels "imputs" i donant ales a l'espectacle morbós i la corrosiva demagògia.

Sent cert que la immediatesa d'internet és una gran basa per evitar que es "cuinin" esdeveniments incòmodes per al poder polític, econòmic i mediàtic, també converteix als mitjans de comunicació en cavalls de carrera només interessats a arribar els primers a la meta, quan en el periodisme tan important és arribar com no arribar desfonat.

Precarietat laboral i sindical

Editors i directors han vist el cel obert per prevaler només els seus interessos econòmics i de gestió de les redaccions amb l'anomenat periodisme multimèdia. Certament aquesta nova modalitat laboral és imprescindible en espais on els recursos són limitats, cas de guerres, manifestacions o successos. No obstant això, el periodista que redacta, fotografIa, filma i interactua en internet lluny de ser una panacea és una sentència de mort de la informació de qualitat. Què pensaria un pacient a entrar en el quiròfan i comprova com el cirurgià també assumeix les funcions de l'anestesista, de l'ajudant, de l'instrumentista i de l'infermer?: simplement que té poques possibilitats de sortir viu després de la intervenció.

Amb l'ús que les empreses de comunicació estan donant a les noves tecnologies també està afectant l'ocupació i al treball sindical. La possibilitat que redactors, fotògrafs i dissenyadors treballin des de casa està portant al buidatge de les redaccions, on únicament queda una petita plantilla amb salari i drets més o menys dignes per gestionar l'edició de les informacions que subministren cada minut desenes de col·laboradors autònoms, als quals, sense capacitat de negociació col·lectiva, se'ls imposen unes condicions mercantils indignes. Amb el conseqüent buidatge de les redaccions en les empreses de comunicació, l'acció sindical es ressent notablement en un sector on l'acció sindical és ja per si mateix complicada en alt grau.

Periodisme de saló

"Vegin el gran ambient que hi ha en el pavelló en aquest descans del partit. Els seguidors en la graderia continuen animant als seus equips, en aquests moments en els vestuaris. La festa del bàsquet no decau ni un instant". Això es va poder sentir en una televisió pública fa uns anys quan les noves tecnologies ja permetien retransmetre esdeveniments esportius sense estar en el camp, la pista o el circuit. El televident que va sentir i va veure aquesta retransmissió es trobà l'endemà amb titulars com a "Enfrontaments entre pro-palestins i aficionats israelís", "La política salta a les graderies". Què havia ocorregut? Simplement la televisió ja no desplaçava al comentarista ni les càmeres al pavelló. S'havia instal·lat un circuit tancat de càmeres i micròfons dirigits des del centre producció de la televisió i el periodista relatava el que veia. El que no va veure és que en el descans un grup d'activistes a favor de Palestina es va enfrontar verbalment als seguidors a l'equip israelià que s'enfrontava en una competició continental a un club espanyol.

Amb aquesta anècdota es visualitza perfectament una de les temptacions que despleguen les noves tecnologies davant el periodisme: el periodisme de saló, de trinxera en la redacció, de parapet davant de l'ordinador.

CCOO

servicios a la ciudadanía