

Titulació	Tipus	Curs
Sociologia	OP	4

Professor/a de contacte

Nom : Oscar Molina Romo

Correu electrònic : oscar.molina@uab.cat

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

No hi han prerequisits específics, però es recomana haver superat l'assignatura Sociologia del Treball

Objectius

L'objectiu de l'assignatura és aprofundir en el coneixement de les relacions d'ocupació. En particular, s'analitzaran els actors que participen en aquestes, les diferents perspectives per al seu anàlisi, els problemes d'acció col·lectiva, la relació entre sindicats i moviments socials, entre d'altres temes.

L'assignatura no només se centrarà en l'anàlisi de les relacions d'ocupació a nivell nacional. A causa de la importància dels processos d'uropeïtzació i internacionalització econòmica per a les relacions d'ocupació, es prestarà especial atenció a l'articulació entre els nivells nacional i supranacional.

Els objectius específics de l'assignatura són:

- Conèixer la teoria i els conceptes bàsics utilitzats en l'estudi de les relacions laborals.
- Estudi dels actors socials en les relacions laborals: models d'organització, demandes i estratègies, així com reptes i transformacions que els afecten més recentment.
- Estudi dels mecanismes d'interrelació entre els actors socials en les relacions laborals: característiques i productes que emergeixen, amb referència específica als procediments de regulació de les condicions de treball, negociació col·lectiva, cooperació i conflicte; i principals tendències de canvi al respecte.
- Conèixer les principals línies de reflexió teòrica en l'estudi de les relacions laborals.
- Saber interpretar aspectes puntuals o genèrics de les relacions laborals a Catalunya, Espanya i Europa.
- Conèixer i saber utilitzar les principals fonts d'informació en l'estudi de les relacions laborals.

Resultats d'aprenentatge

1. Gestionar el propi temps: planificar l'estudi propi, gestionar la relació amb un tutor o tutora o un assessor o assessora, i establir i complir els terminis adequats per a un projecte de treball.
2. Desenvolupar un pensament i un raonament crítics i saber comunicar-los de manera efectiva, tant en les llengües pròpies com en una tercera llengua.
3. Desenvolupar estratègies d'aprenentatge autònom.
4. Definir els conceptes sociològics que interpreten el treball, l'ocupació i les relacions laborals.
5. Comparar les accepcions per a diferents enfocaments teòrics sobre el treball, l'ocupació i les relacions laborals.
6. Identificar les interpretacions socials del treball d'acord amb aquests enfocaments.
7. Expressar els debats al voltant d'aquests enfocaments, pel que fa al treball.

8. Identificar els fenòmens socials subjacents a les polítiques i els conflictes laborals.
9. Comparar la lectura del treball, de l'ocupació i de les relacions laborals des de diferents ideologies presents en la realitat social d'Espanya i de Catalunya.
10. Distingir les relacions d'ocupació, treball i negociació col·lectiva subjacents a unes polítiques o a uns conflictes determinats.

Continguts

1. INTRODUCCIÓ 1.1. Delimitació conceptual de l'objecte d'estudi de les relacions laborals. Significats de relacions laborals, formes alternatives de regulació de les condicions d'ocupació i naixement de la disciplina.

2. LA CONSTRUCCIÓ DE LA TEORIA DE LES RELACIONS LABORALS 2.1. L'empresa i les relacions socials des dels autors clàssics: Marx, Durkheim i Weber. 2.2. L'emergència de la teoria a partir dels anys vint: les escoles de Wisconsin i Oxford. 2.3. La consolidació teòrica a finals dels 50 i 60: corrents estructural-funcionalista, marxista i neocorporativisme. 2.4. L'aportació en el camp de la lògica de l'acció col·lectiva: Olson, Offe i la perspectiva institucionalista. 2.5. Conflicte i negociació en relacions laborals. Les perspectives del conflicte i de la cooperació. Les funcions socials del conflicte. Tipologies de conflictes laboral i la seva evolució històrica.

3. ELS ACTORS SOCIALS EN LES RELACIONS LABORALS 3.1. La representació dels treballadors: l'organització sindical i la representació unitària. Tipologia de sindicats. Demandes i estratègies dels sindicats. Perspectiva històrica del sindicalisme i composició de classe. Model fordista, sindicalisme de masses i afiliació. Canvis en el treball i crisi del sindicalisme fordista. El individu en les relacions laborals. Noves formes de representació del treballador? 3.2. Empresaris i organització empresarial. Les dues lògiques de l'acció empresarial: emprenedors i empleadors. Demandes i estratègies empresarials. Les organitzacions empresarials i la política. Noves tendències en la representació empresarial. 3.3. L'Estat en les relacions laborals. Models d'intervenció de l'estat. Les funcions de l'estat en relacions laborals: dret laboral, legitimació i cohesió social o ordre social; relacions laborals i economia. Estat del Benestar i corporativisme: la construcció del consens i legitimació en el capitalisme avançat. Noves tendències d'intervenció de l'estat des dels anys 80. 3.4. Els actors socials en el nostre entorn.

4. L'ACCIÓ COL·LECTIVA I LES RELACIONS SOCIALS D'OCUPACIÓ 4.1. La negociació col·lectiva. Concepte, origen històric, principals dimensions i condicionants de la negociació col·lectiva. Mercat de treball i estratègies de negociació: estat de la qüestió. 4.2. Negociació col·lectiva i concertació social en l'àmbit de la política pública. Política de rendes i política d'ocupació: la lògica dels pactes socials. Coordinació, abast i límits de la política europea d'ocupació. 4.3. Conflictivitat laboral. Característiques i tendències en la conflictivitat laboral. Diferències per països. Noves formes de conflictivitat laboral: del conflicte industrial al conflicte terciari. 4.4. La participació dels treballadors. Significat i models de participació. Democràcia industrial vs gestió de recursos humans. 4.5. Models de relacions laborals comparats: llatí, centre europeu, anglosaxó i altres. 4.6. Negociació col·lectiva i concertació social al nostre entorn: referències a Catalunya, a Espanya i a la Unió Europea.

5. CONCLUSIONS: LES TRANSFORMACIONS DE LES RELACIONS LABORALS 5.1. Els límits de la teoria de les relacions laborals. Gènere, ètnia i classe en la teoria de les relacions laborals. De les relacions laborals a les relacions d'ocupació? 5.2. Principals tendències en les relacions laborals a l'empresa. Canvis en els models organitzatius empresarials, estratègies de flexibilització i relacions laborals: direcció de personal i gestió de recursos humans. Relacions laborals vs gestió de recursos humans. 5.3. Globalització econòmica, integració europea i teories de la convergència i la divergència. 5.4. Deslocalització industrial, responsabilitat social corporativa, sindicats i ONGs. 5.5. Principals reptes que afecten als actors socials en les relacions laborals avui.

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Estudi, preparació i organització	82,5	3,3	
Exposicions, debats i treball en grup	45	1,8	
Lectures, treball en equip i tutories	22,5	0,9	

El desenvolupament del curs es basa en les següents activitats, que es divideixen en tres grans grups:

a) Classes magistrals: on l'estudiant assoleix les bases conceptuals de la matèria assistint a les classes magistrals i completant-les amb l'estudi personal dels temes explicats.

Les classes magistrals són les activitats en les quals s'exigeix menys interactivitat a l'estudiant: estan concebudes com un mètode fonamentalment unidireccional de transmissió de coneixements del professor a l'alumne.

b) Treball d'anàlisi d'un conflicte o fenomen de les relacions laborals: on l'estudiant (en grups de 2 o 3) realitzarà un anàlisi en profunditat d'un conflicte laboral o algun altre tema relacionat amb les relacions laborals que serà acordat amb el responsable de l'assignatura prèviament. Els dies finals del curs, els estudiants presentaran els seus treballs.

Les característiques dels treballs d'anàlisi de conflicte es detallen a continuació:

1- Passos a seguir: a) Escollir un tema, que haurà de ser acceptat pel professor b) Buscar bibliografia i seleccionar 2-3 articles teòrics no coincidents; estudiar-los i contrastar-los c) A partir del punt precedent, plantejar una pregunta de treball d) Reflexió personal o possibilitat de plantejar un disseny d'estudi empíric e) Presentació a classe del treball realitzat f) Lliurament del informe: darrer dia de classe

2- Característiques del informe a lliurar a) Unes 3.000 paraules (entre 8 i 10 pàgines), annexes a part b) Presentació segons pautes convencionals c) Esquema: i) Introducció; ii) Explicació metodològica; iii) Cos del treball: estat de la qüestió i pregunta/es rellevant/s; iv) Reflexió personal i/o possible disseny de contrastació empírica; v) Conclusions; vi) Bibliografia;vii) Annexes (els del treball més còpia de les transparències utilitzades en la presentació).

3- Característiques de la presentació a) Es faran els darrers dies de classe, en dates que el professor concretarà amb temps. Cada presentació serà d'uns 15 minuts, i s'haurà de fer amb utilització de transparències o powerpoint, que inclourà un mapa conceptual i conclourà amb un interrogant final dirigit a la classe. En el cas de treball en grup, en la presentació oral hauran d'intervenir tots els autors del treball.

4- Criteris d'avaluació (50% de la nota final, distribuït de la següent forma: 60% informe, 25% presentació, 15% participació en els seminaris), atenent als següents criteris: a) Ordenació, claredat expositiva i coherència del text i dels esquemes utilitzats b) Maduresa, rigor i grau d'elaboració de les argumentacions c) Originalitat de l'enfocament d) Adequació de la bibliografia utilitzada e) Recolzament bibliogràfic en la redacció i presentació correcta de les cites f) Presentació global del treball, de la bibliografia i annexes g) Explicació oral a classe.

Per a la participació en seminari els alumnes hauran de: - Comunicar al professor el tema proposat i si el treball és individual o en grup, no més tard del dia 27 de setembre - Comentar i acordar amb el professor en tutoria la bibliografia a treballar (no més tard del 18 d'octubre) - Comentar el plantejament i desenvolupament del treball (no més tard del 8 de novembre).

c) Classes pràctiques i exercicis realitzats a classe: on l'estudiant analitza documents o respon a preguntes plantejades pel professor, per tal de mostrar el grau de comprensió i analitzar críticament allò que s'explica a les classes teòriques.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè l'alumnat completi les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Dues proves escrites	35%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10
Seminari Treball en Grup d'Anàlisi de Conflicte Industrial	30%	0	0	7, 8, 9
Participació a classe i Exercicis Pràctics	35%	0	0	2, 3, 6, 7, 10

L'AVALUACIÓ ES REALITZA AL LLARG DEL CURS

La nota final es compon de la suma de tres parts. Cada una d'elles s'ha d'aprovar per superar l'assignatura:

- Treballs realitzats a classe i participació activa en les activitats de classe. Aquests treballs consistiran en exercicis de comprensió i d'aplicació de cada una de les parts del programa (35% de la nota final)
- Treball en Grup d'Anàlisi de conflicte industrial (30% de la nota final)
- Dues proves escrites (35%)

Per aprovar l'assignatura, és obligatori que l'alumne assisteixi i participi habitualment a classe, en un mínim del 75% dels exercicis i treballs fets a classe i de les sessions de seminari.

RECUPERACIÓ

L'alumne que suspengui l'avaluació continua amb nota inferior a 5 (sobre 10) tindrà l'oportunitat d'una prova de repesca, individual i escrita, sobre el conjunt del temari de l'assignatura.

AVALUACIÓ ÚNICA

L'avaluació única de l'assignatura es realitzarà a partir de tres evidències:

Una prova escrita final (60% de la nota final)

Un treball d'anàlisi d'un conflicte industrial (40% de la nota final)

RECUPERACIÓ D'AVALUACIÓ ÚNICA

La recuperació de l'avaluació única es farà amb una prova escrita

L'alumnat serà avaluable sempre que hagi realitzat un conjunt d'activitats el pes de les quals equivalgui a un mínim de 2/3 parts de la qualificació total de l'assignatura. Si el valor de les activitats realitzades no arriba a aquest llindar, el professor/a de l'assignatura pot considerar l'estudiant com a no avaluable

Ús d'intel·ligència artificial (IA)-Ús restringit:

"Per a aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'Intel·ligència Artificial (IA) exclusivament en el desenvolupament dels exercicis, i només per a tasques de suport com la cerca bibliogràfica o d'informació, la correcció de textos o les traduccions. L'estudiant haurà d'identificar clarament quines parts han estat generades amb aquesta tecnologia, especificar les eines emprades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA en aquesta activitat avaluable es considerarà falta d'honestat acadèmica i pot comportar una penalització parcial o total en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat."

Bibliografia

BIBLIOGRAFIA

- Ackers, P.; Wilkinson, A. (eds., 2003): Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition. Oxford: Oxford University Press.
- Alós Moner, R.de; Martín Artiles, A. (2002): Teories del conflicte i negociació laboral. Una perspectiva sociològica. Barcelona: UOC.
- Baglioni, G.; Crouch, C. (comps., 1992): Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad. Madrid: MTSS.
- Barranco, O.; Molina, O. (2014) Sindicalismo y Crisis Económica: Amenazas, Retos y Oportunidades, Kul-tur, 1(2), pp. 171-194
- Beneyto, P.J. (2008). 'El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia'. Cuadernos de Relaciones Laborales, v. 26, n. 1: 57-88.
- Crouch, C.; Traxler, F. (1995): Organized Industrial Relations in Europe: What Future?. Aldershot: Ashgate.
- Consejo Económico y Social (2008): España 2007. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España. Madrid: CES
- Dunlop, J.T (1978): Sistemas de relaciones industriales. Barcelona: Península.
- Edwards, P. (eds., 2002): Industrial Relations. Theory and Practice. Malden: Blackwell.
- European Commission (2009): Industrial Relations in Europe 2008. Luxembourg: European Communities.
- García Calavia, M.A. (2008): Sociologia de les relacions laborals. València: Universitat de València.
- Hyman, R. (1980): Relaciones Industriales: una introducción marxista. Madrid: Blume.
- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society. London: SAGE Publications.
- Hyman, R.; Ferner, A. (eds., 1994): New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford: Basil Blackwell.
- Kelly, J. (1998): Rethinking Industrial Relations. London: Routledge.

- Kochan, T.A.; Katz, H.C.; McKersie, R.B. (1993): La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos. Madrid: MTAS.
- Martin, A.; Ross, G. (1999): The Brave New World of European Labor. European Trade Unions at the Millenium. New York: Berghahn Boks.
- Martín Artiles, A. (2002). 'Teorías sociológicas de las relaciones laborales'. A Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos, ed. per J.M. Blanch et al. Barcelona: UOC.
- Martín Artiles, A. (2002). 'Actores y modelos de relaciones laborales'. A Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos, ed. per J.M. Blanch i altres. Barcelona: UOC.
- Martin, A.; Molina, O. (2014) ¿Por qué los afiliados sindicales tienen actitudes diferentes hacia la inmigración?, Revista Migraciones Internacionales, 7(3), 99-131
- Miguélez, F.; Prieto, C. (eds., 1999): Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI.
- Molina, O. (2014) Beyondde-centralization: The erosion of collective bargaining in Spain during the Great Recession, Stato e Mercato, 102, 371-396
- Molina, O. (2014) Self-regulation and the State in Industrial Relations in Southern Europe: Back to the Future?, European Journal of Industrial Relations, 20(1), pp. 21-36
- Poole, M. (1993): Relaciones industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional. Madrid: MTSS.
- Rubery, J.; Wilkinson, F. (eds., 1994): Employer Strategy and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, W. (1987): 'The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustments in the 1980s'. Work, Employment & Society, v. 1, n. 3: 281-308.
- Van Ruysseveldt, J.; Huiskamp, R.; van Hoof, J. (eds., 1995): Comparative Industrial & Employment Relations. London: Sage Publications.
- Waddington, J.; Hoffman, R. (eds., 2000): Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions. Brussels: European Trade Union Institute.
- Windmuller, J.P. (1989): Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados. Madrid: MTSS.

Programari

No es necessita programari específic

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre.
A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través d'aquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Tipus de docència	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TE) Teoria	1	Espanyol	primer quadrimestre	matí-mixt
(PAUL) Pràctiques d'aula	1	Espanyol	primer quadrimestre	matí-mixt