

Precarització i mercat laboral

Elsa Santamaría López
David Gómez Ruiz

PID_00182151



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

| | |
|---|----|
| Introducció | 5 |
| Objectius | 7 |
| 1. Evolució i processos de precarització de l'ocupació en el mercat laboral espanyol | 9 |
| 1.1. De la precarietat al marge de l'ocupació a la precarietat com a norma | 10 |
| 1.2. Precarietat i reformes laborals en el mercat laboral espanyol | 11 |
| 1.3. Nous perfils de la precarietat: una precarietat integrada | 15 |
| 2. Dimensions de precarietat en l'ocupació: com identificar una ocupació precària? | 18 |
| 2.1. Precarietat contractual: les "quasiocupacions" | 19 |
| 2.2. Precarietat salarial i treballadors pobres | 21 |
| 2.3. Precarietat enfront de qualitat de l'ocupació | 23 |
| 3. Precarietat i desocupació: processos d'exclusió en el mercat laboral | 27 |
| 3.1. Precarietat, desocupació i protecció social | 27 |
| 3.2. L'uropeïtzació de les polítiques socials i de l'ocupació | 29 |
| 3.3. Col·lectius en risc d'exclusió de l'ocupació | 30 |
| 4. La gestió política de la precarietat i la desocupació | 34 |
| 4.1. Quan la precarietat de l'ocupació genera exclusió social | 34 |
| 4.2. Respostes polítiques a la desocupació i la precarietat | 38 |
| 4.3. El paper de les rendes mínimes d'inserció | 41 |
| Resum | 46 |
| Glossari | 47 |
| Bibliografia | 48 |

Introducció

La precarietat laboral s'ha convertit en un tret que defineix el model d'ocupació espanyol i així ho constaten diversos estudis publicats al llarg dels últims anys (Alonso, 1999, 2001, 2007; Castillo, 2005; Prieto, 2002; Prieto i altres, 2008, Cano, 2000, 2004). Sota els efectes dels canvis econòmics, polítics i culturals que se succeeixen des dels anys setanta i vuitanta, els estudis no solament del mercat laboral, sinó del món del treball en general, remarquen el desplegament i la consolidació de trets precaris en l'àmbit laboral.

Convé assenyalar que la precarietat laboral no respon a un fenomen nou ni exclusiu de la realitat laboral actual o més recent; es tracta més aviat d'un procés històric que ve des de lluny, però que amb el temps va adquirint formes diferents. La precarietat no sempre es manifesta de manera clara i evident en els diferents àmbits que componen el món del treball, però hi és en tots ells, en el mercat laboral, en la divisió sexual del treball, en les polítiques d'ocupació i també en les cultures del treball i en les identitats laborals. La visibilitat i la invisibilitat de trets precaris en cadascun d'aquests àmbits estan vinculades amb la rellevància social i sociològica de la precarietat a cada moment històric i, en el que ens ha tocat viure, sembla poc qüestionable la seva rellevància.

En aquest mòdul tractarem de definir els processos de precarització de l'ocupació en el mercat laboral espanyol, que l'han convertit en un model singular de mercat caracteritzat en l'actualitat per tres trets: la temporalitat de l'ocupació, la segmentació laboral creixent que es materialitza en condicions laborals desiguals per a les persones treballadores i en les dificultats d'accés a l'ocupació per a certs col·lectius i la naturalització de trets precaris en l'organització sociolaboral.

En el primer apartat es presenten els elements més importants d'aquests processos de precarització laboral i les formes de gestió política de l'ocupació, i també els enfocaments principals per a analitzar la precarització. Mitjançant un recorregut per les reformes laborals esdevingudes les tres últimes dècades, es fa una valoració de les principals conseqüències sociolaborals d'aquests processos de precarització en el mercat laboral espanyol.

En el segon apartat s'assenyalen algunes de les dimensions en què es pot identificar l'ocupació precària. Malgrat les dificultats que hi ha per a identificar-la i més encara per a mesurar-la i quantificar-la, hi ha evidències clares de precarietat en les condicions en què es treballa i referent a les relacions salarials. Es mostren així les diverses cares que presenta l'ocupació precària: en la contrac-

tació, en la cobertura social, en els salaris i en l'estabilitat i la seguretat. S'estan duent a terme intents per a augmentar la qualitat de l'ocupació, però es troben amb serioses dificultats per a la seva materialització.

En el tercer apartat s'atén la realitat de la desocupació i es mostren les tendències institucionals en relació amb les polítiques d'ocupació, tenint en compte els reptes més importants que en determinen l'actualitat: a qui s'adrecen, amb quins objectius, amb quins mitjans i les conseqüències de consolidar el desenvolupament d'una política europea d'ocupació.

En el quart apartat s'aprofundeix en la relació entre la precarització de l'ocupació i la desocupació i l'exclusió social. Es contextualitza en els processos d'evolució dels diferents models d'estats de benestar que es donen en l'àmbit europeu i en el desenvolupament de la política social que es posa en marxa per a pal·liar els efectes de la precarietat laboral.

Objectius

- 1.** Identificar els processos de precarització de l'ocupació esdevinguts les últimes dècades en el mercat laboral espanyol, atenent-ne l'evolució i el desenvolupament recent, en què deixen de ser analitzats com a conjunturals i se n'accepta el caràcter estructural.
- 2.** Conèixer algunes de les dimensions que defineixen una ocupació com a precària, per a identificar, malgrat les dificultats, les formes de l'ocupació precària en el context del mercat laboral espanyol.
- 3.** Reconèixer el fenomen de la desocupació i de l'exclusió social atenent els contextos en què es desenvolupen i les conseqüències psicosocials que tenen.
- 4.** Tenir una visió de conjunt de la intervenció social en matèria de precarietat laboral i desocupació i familiaritzar-se amb els termes que s'utilitzen en la gestió politicoadministrativa per a resoldre aquestes qüestions.
- 5.** Atendre les conseqüències de l'actual convivència amb la precarietat laboral i l'emergència de nous perfils de la precarietat laboral.

1. Evolució i processos de precarització de l'ocupació en el mercat laboral espanyol

Un dels trets que defineixen la precarietat laboral és la multidimensionalitat; per tant, una aproximació a aquesta des de diferents plans d'anàlisi ens ajudarà a interpretar de manera més adequada aquest fenomen fosc, esmunyedís i ric en matisos.

Podem assenyalar almenys tres plans d'anàlisi de la precarietat:

- Des d'un pla **socioeconòmic**, la precarietat respon a dinàmiques productives i empresarials que fragmenten el procés de treball i les relacions laborals i quarteren la qualitat de l'ocupació.
- Des d'un pla **socioestructural**, la precarietat equival a posar en dubte els pilars bàsics que contribueixen a la cohesió social.
- Des d'un pla **experiencial**, la precarietat s'equipara a la incertesa, a la inseguretat i a la falta de protecció, no solament de les condicions de treball, sinó també de les condicions de vida.

No es tracta de plans independents, almenys no ho haurien de ser, però a causa de la complexitat que implica atendre les connexions que es produeixen entre aquests, les investigacions sobre la precarietat fetes fins ara tendeixen a quedar-se en un o un altre pla sense arribar a mostrar el veritable mapa complex que dibuixa la precarietat en els nostres dies.

Un altre dels trets que defineixen la precarietat és la **invisibilitat social**. En temps de crisis econòmiques la precarietat es manifesta d'una manera més nítida, però la foscor a la qual se sol relegar la precarietat normalment va de la mà del tractament que sempre ha tingut el que és precari fonamentalment associat a mancances.

Si atenem la definició que fa la Reial Acadèmia de la Llengua Espanyola de *precari*, podem apreciar que totes les accepcions defineixen el precari precisament pel que no té:

"1. De poca estabilitat o durada; 2. Que no posseeix els mitjans o recursos suficients; 3. Que es té sense títol, per tolerància o per inadvertència de l'amo; 4. Docent que ocupa un càrrec provisionalment."

1.1. De la precarietat al marge de l'ocupació a la precarietat com a norma

Les formes de precarietat han estat sempre vinculades a la falta de recursos materials i simbòlics, a l'exercici deficient dels drets socials. La precarietat ha estat **fora** de la institució social de l'ocupació formal o, si més no, en el costat **fosc** dels escenaris laborals. Com que és **fora** o en **la foscor**, ha estat reconeguda únicament com una qüestió residual i problemàtica, com un tema que s'escapa del normal i que, per tant, necessita intervenció.

No és cap novetat que en certs moments de crisis econòmiques o d'atur elevat, les condicions laborals i salarials s'hagin deteriorat i que les garanties nascudes al si dels estats del benestar s'hagin afeblit. També és cert que sempre hi ha hagut determinats col·lectius del mercat laboral, els més desfavorits de l'economia de mercat, que conformen el denominat *exèrcit de reserva de la força de treball, la mà d'obra perifèrica, el segment secundari del mercat laboral*, etc., que no és que s'hagi caracteritzat per gaudir de condicions laborals benèfiques, més aviat al contrari, les seves situacions, objectivament, es podrien haver denominat com a *precàries* (Faguer, 1999).

Llavors, és nou l'interès actual per la precarietat laboral o es tracta més aviat de l'interès pels més desfavorits del mercat laboral de sempre? La resposta té una mica de cada enfocament. Perquè els precaris d'avui són les persones excloses i vulnerables d'ahir, però tampoc no és això exclusivament, ja que el funcionament del mercat de treball ha generat situacions de precarietat que no solament es limiten als sectors més desfavorits de l'entramat laboral, cosa que ha provocat l'emergència de nous perfils de precarietat laboral.

Com coincideixen a assenyalar els estudis de l'ocupació en el mercat laboral espanyol dels últims anys (Bilbao, 1999; Míiguelez i Prieto, 1999; Cano, 2000, 2004; Valdés Dal-Re, 2002; Carrasquer i Torns, 2007, Lacalle, 2009), la precarització laboral actualment no pot ser circumscrita a moments de recessions econòmiques i sectors laborals concrets, ja que s'està demostrant que en èpoques de creixement econòmic la qualitat de l'ocupació no necessàriament augmenta. La dinàmica de la precarietat ara com ara és molt més subtil i ha aconseguit penetrar en sectors i terrenys laborals que tradicionalment havien pretès estar protegits contra aquesta, i a més es manifesta no solament en determinats col·lectius desfavorits, sinó que en la interacció contínua del que és laboral i social han emergit precarietats sociolaborals que afecten col·lectius molt diversos.

Precarietat a la dècada dels setanta

Des dels inicis, a la dècada dels setanta, la noció de *precarietat* ha estat utilitzada per les ciències socials per a designar situacions laborals atípiques, les que es troben al marge del que es legitima socialment i jurídicament com la "norma de treball i d'ocupació".

"El mayor índice de crecimiento de todo el mundo lo registra el trabajo precario. En los bastiones occidentales de la sociedad del pleno empleo, ha irrumpido con fuerza lo discontinuo, lo impreciso, lo informal; en una palabra, se está produciendo la brasileñización de occidente." (Beck, 2000, pàg. 201).

Aquest procés de "**brasilerització d'Occident**" o també de la "**sudització del Nord**" (Gallino, 2002), es manifesta en economies i en mercats laborals com l'espanyol a partir del següent:

"la crisis y transformación de las dinámicas económicas, sociales e institucionales que habían garantizado durante el periodo de posguerra la estabilidad del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo y los niveles de vida." (Cano, 2004, pàg. 67).

Per a alguns autors es tracta de la **degradació** de la norma social d'ocupació (Prieto, 2002), de la **seva precarització** (Bilbao, 1999). Una norma d'ocupació que es va cristal·litzar en els continguts de la Constitució espanyola (1978), de l'Estatut dels treballadors (1980) i en la Llei bàsica d'ocupació (1980). Aquesta norma d'ocupació ha estat sempre objecte de lluita i de conflicte i ha anat adquirint diferents formes i tendències, ja que, com especificava Bilbao:

"El mercado de trabajo no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida. En la década de los sesenta la norma apuntaba hacia la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización." (1999, pàg. 36)

Aquesta interpretació prové de l'escola regulacionista de tradició francesa, i ens diu que és a partir de la institucionalització d'una norma amb pretensió universal que es reconeixen, s'estableixen i es legislen múltiples possibilitats de derogació a aquesta norma. És a dir, és la llei mateixa la que es construeix en relació amb una norma social que prevegi explícitament i estrictament les excepcions. Això es fa evident, per exemple, en el mercat laboral espanyol quan les lleis legislen i regulen les ocupacions temporals i, en línies generals, tots els contractes de durada determinada, com va passar amb la Reforma laboral de l'any 1984 i posteriorment amb la de l'any 1994, com estudiarem en l'apartat següent.

Els processos de precarització de l'ocupació i de degradació de la condició salarial que s'estenen des dels anys noranta estan marcant la perspectiva d'alguns autors, que sostenen la idea que aquestes derogacions a la norma ja no es troben "al marge", sinó que són constitutives de l'ordre social en què vivim (Castel, 1997; Paugam, 2000) i que la precarietat no és una falta més o menys greu del mercat de treball, sinó que és:

"el mecanismo central del ciclo disciplinario postfordista." (Alonso, 2007, pàg. 239).

1.2. Precarietat i reformes laborals en el mercat laboral espanyol

La precarietat que s'ha instal·lat en el mercat de treball espanyol respon en part als processos de desregulació de les relacions laborals patits des de mitjan anys vuitanta. Són significatius els processos polítics (negociacions col·lectives, re-

Lectura recomanada

L. E. Alonso (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

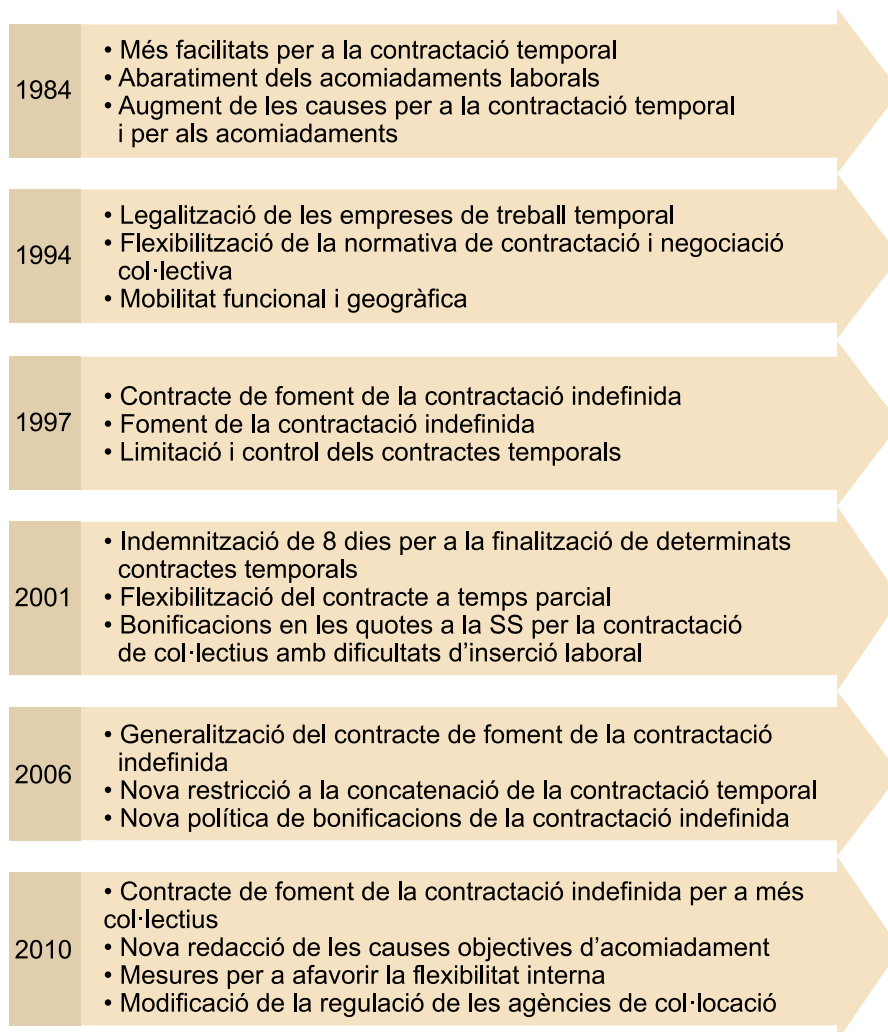
formes laborals i polítiques de protecció, entre d'altres) que, tot i que en el paper tracten d'evitar o almenys controlar la precarietat, moltes vegades contribueixen a la instal·lació de certs nivells de precarietat en els mercats laborals.

L'Estatut dels treballadors constitueix el fonament i el pilar bàsic que regula les relacions laborals a Espanya. Des de la seva promulgació el 1980, ha patit successives reformes. La primera va ser l'any 1984; a la dècada dels noranta van tenir lloc una l'any 1994 i l'altra l'any 1997, i les últimes s'han produït l'any 2001 i el 2006. La més recent és de l'any 2010.

Un repàs de les successives reformes laborals esdevingudes en el mercat laboral espanyol ens ajudarà a entendre la incidència que van tenir en la regulació de l'ocupació i la seva repercussió, algunes vegades limitada però altres de gran rellevància sobre el mercat laboral.

A continuació es presenta un quadre amb un resum molt breu de les mesures principals preses en cada reforma laboral:

Figura 1. Reformes laborals de l'Estatut dels treballadors des de 1980 fins a l'actualitat.



Abans de 1984, hi havia a Espanya diversos tipus de contractes temporals per a activitats amb periodicitat irregular i de tipus formatiu, però davant la deterioració del mercat laboral al principi dels vuitanta, la **reforma de 1984** (Reial decret 1989/1984) va introduir facilitats a la contractació temporal. S'autoritza l'ús del contracte temporal de foment de l'ocupació. Aquest contracte va passar a tenir una indemnització de 12 dies de salari per any de servei, però la resta dels contractes temporals que es van estendre, com els formatius, d'obra i servei determinat, eventuais, de substitució i de llançament de nova activitat, no donaven dret a cap indemnització quan s'extingien. Es va trencar el principi de causalitat, en permetre l'ús de temporals en llocs de naturalesa permanent, encara que en limitava la durada a tres anys.

A conseqüència d'aquesta reforma que va propiciar un ritme del mercat laboral "a dues velocitats", la taxa de temporalitat va explotar a la segona meitat dels vuitanta, i es va situar en nivells superiors al 30%, va aconseguir un màxim del 35% el 1995 i es manté en aquest nivell fins al 2006, moment des del qual disminueix la temporalitat a causa de diferents motius.

A fi d'evitar els costos d'acomiadament dels contractes indefinits, les empreses utilitzaven intensament contractes temporals de curta durada, amb freqüents **recontractacions** dels mateixos treballadors quan les circumstàncies de la producció ho exigien. L'enorme rotació del mercat de treball espanyol es va veure agreujada per unes millors facilitats d'accés al sistema de protecció a la desocupació.

L'any **1994** es duu a terme una de les reformes laborals més intenses del mercat laboral espanyol, promoguda pel Govern socialista i sense la participació dels sindicats. Les noves mesures van comportar una flexibilització de la normativa de contractació i negociació col·lectiva. Es va crear un nou contracte d'aprenentatge, conegut com a **contracte porqueria**, que regulaven les empreses de treball temporal (ETT). Es van incrementar les causes per als acomiadaments, que es van estendre a causes tecnològiques o econòmiques de força major, i es va adoptar la mobilitat funcional i geogràfica per raons tècniques, organitzatives i econòmiques.

En les reformes següents, en la de l'any **1997**, es posa en marxa el contracte de foment d'ocupació, que presenta una indemnització de 33 dies per any treballat i un màxim de 24 mensualitats en cas d'acomiadament improcedent. La reforma següent, la de l'any 2001, continuista de l'anterior, encareix lleument els contractes temporals en aplicar-los una indemnització de 8 dies per any treballat i flexibilitza el contracte a temps parcial. Es faciliten bonificacions en les quotes que paguen les empreses a la Seguretat Social, dirigides a estimular la contractació de dones i a frenar l'expulsió del mercat de treball dels més grans de 55 anys.

La reforma de l'any 2006 es troba dins del marc de l'Estratègia de Lisboa, que pretén aconseguir que l'economia de la UE sigui la més competitiva del món i arribar a la plena ocupació abans del 2010. Amb el pas del temps, es veu la dificultat de fer realitat aquests propòsits, però es prenen mesures per a limitar la utilització successiva de contractes temporals, i també mesures destinades, d'una banda, a potenciar l'eficiència de les polítiques actives d'ocupació i la capacitat d'actuació del Sistema Nacional d'Ocupació, i, de l'altra, a millorar la protecció dels treballadors davant la falta d'ocupació, tant en matèria de protecció per desocupació com en les prestacions del Fons de Garantia Salarial.

La reforma de l'any 2010 (Llei 35/2010) es duu a terme en plena crisi financera econòmica a escala mundial i les seves novetats principals són que es generalitza l'anomenat *contracte de foment de l'ocupació*, que preveu una indemnització de 33 dies per any treballat en cas d'acomiadament improcedent, i que s'amplien les possibilitats perquè una empresa faci acomiadaments improcedents al·legant dificultats econòmiques. També s'hi apliquen noves mesures sobre els processos d'intermediació laboral, especialment per mitjà de les agències de col·locació.

Entre reforma i reforma s'han anat succeint acords interconfederals per a l'ocupació, entre sindicats, organitzacions empresarials i govern, i també s'han pres mesures extraordinàries de signe molt diferent. Per exemple, amb les mesures preses pel Govern socialista a l'agost del 2011 amb vigència fins al 2013, en plena crisi econòmica, va decidir afavorir l'ocupació precària, temporal i limitat en drets, al·legant així mantenir l'ocupació costi el que costi.

De manera que podem observar com els poders públics tenen capacitat per a intervenir en els processos de precarietat de l'ocupació, tant contenint-la com enfortint-la, ja que influeixen en les pràctiques empresarials per mitjà de la legislació laboral, intervenen en els termes en què es fan les negociacions col·lectives, regulen la protecció social, i fins i tot, com a ocupadors, també intervenen en la generació d'ocupació, una ocupació sovint precària.

Fent balanç de les polítiques del mercat de treball de les últimes dècades podem assenyalar que han estat fonamentalment dues tendències les que han guiat les seves actuacions:

- 1) S'ha passat que la lluita contra l'atur sigui el gran objectiu al fet que ho sigui la disminució de la temporalitat.
- 2) S'ha canviat l'èmfasi de les polítiques passives cap a les polítiques actives de mercat de treball.

Reial decret llei 10/2011

Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació (BOE de 30 d'agost de 2011)

Capítol I: Mesures per a promoure l'ocupació dels joves

Article 1. Contracte per a la formació i l'aprenentatge. (El nou contracte es dirigeix a joves de més de setze anys i de menys de vint-i-cinc que no tinguin cap qualificació professional. Transitòriament, també es pot fer amb joves de més de vint-i-cinc anys i de menys de trenta.)

Article 2. Reduccions de quotes en els contractes per a la formació i l'aprenentatge.

Capítol II: Mesures de foment de la contractació

Article 3. Fons de capitalització.

Article 4. Conversió de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida.

Article 5. Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors. (Regla que limitava l'encadenament de contractes temporals.)

Capítol III: Mesures per a afavorir la formació i la protecció de les persones aturades

Article 6. Pròrroga del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació

1.3. Nous perfils de la precarietat: una precarietat integrada

S'ha instal·lat un imaginari social dominant en el món del treball de certa "naturalització" i "normalització" d'una organització del treball especialment precària.

El que durant un temps es pretenia que fos més o menys estable, com és l'ocupació en la vida de les persones, es torna inestable. Segons la vinyeta d'El Roto, l'u de maig, en comptes de ser el dia del treball, podria passar a ser el dia "del que surti" –expressió que reflecteix fidelment aquesta desestabilització. Aquesta expressió vinculada a l'u de maig recrea una certa institucionalització del desestabilitzat, del que és inestable. Podríem dir que s'està produint una "estabilització del que és inestable".

La normalització de la precarietat, com es reflecteix també en la vinyeta d'El Roto, té una dimensió col·lectiva important.

Les situacions de precarietat tenen a veure amb les pautes de diferenciació i de jerarquització de les societats de referència.



Font: El País. El Roto
Figura 2. Vinyeta El Roto: 1º de Mayo. Día de "a lo que salga"

Així, per exemple, dones i joves estan sobrerrepresentats en les feines precàries. Hi ha més dones que homes amb contractes temporals i en feines a temps parcial. Entre els més joves les feines precàries estan a l'ordre del dia en les primeres experiències laborals, a més sembla que s'assumeixi que abans d'aconseguir un lloc de treball amb condicions laborals acceptables cal passar per una sèrie de treballs precaris i/o sotmesos a processos d'aprenentatge que s'encadenen amb successius contractes de pràctiques, de formació, ocupacions en forma de beques, etc.

De manera que la desprotecció en l'ocupació no solament afecta preferentment les persones en posicions més "vulnerables" de l'estructura social, sinó que provoca condicions de "vulnerabilitat", fonamentalment, perquè l'accés a la protecció social està fortament condicionat per les condicions precàries de l'ocupació, sobretot les de la contractació.

Tradicionalment, els estudis sobre la desigualtat i l'estratificació social s'han centrat en l'existència de dos sectors polaritzats: un d'integrat i un altre cada vegada més allunyat d'aquesta integració. No obstant això, la reflexió entorn d'aquests temes ha fet un gir els últims anys i se centra en un grup creixent de persones que se situen entre la pobresa i les classes mitjanes.

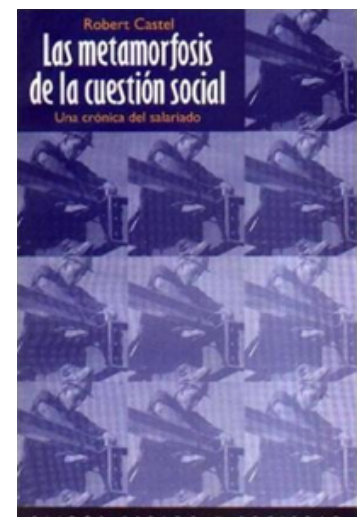
El sociòleg francès Robert Castel (1997), pioner en la identificació d'aquest sector de població, assenyala que entre la zona d'integració i la zona d'exclusió s'està obrint una **zona de vulnerabilitat**. En l'obra *La metamorfosis de la cuestión social* emfatitza que el problema de la precarietat de l'ocupació no és únicament que s'estigui constituint una "perifèria precària", sinó que també s'està avivant una "desestabilització dels estables" (1997, pàg. 413).

Per a Castel la vulnerabilitat no és un terme estàtic, ja que un individu es pot localitzar en diferents zones de vulnerabilitat. Per això, fa una crítica al final d'exclusió social i suggereix la utilització del concepte de **desafiliació**.

La desafiliació respon al procés mitjançant el qual un individu es troba dissociat de les xarxes socials i societals que permeten la seva protecció dels imponderables de la vida.

Quan Castel (1991, 1997) parla de *desafiliació* té com a objectiu visualitzar no tant una ruptura, sinó un recorregut cap a una zona de vulnerabilitat – aquesta zona inestable que barreja la precarietat del treball i la fragilitat dels suports de proximitat–, la qual cosa, a més, li permet subratllar la relació de dissociació respecte a alguna cosa. S'hi aprecia el fet que un individu pot estar vinculat, per exemple, més estretament amb les relacions societals i menys amb les estructures institucionals de treball.

Per la seva banda, l'alemany Hübinger (1996) també va assenyalar l'existència de dos llindars, el de la pobresa i el de la prosperitat que demarquen una zona intermèdia, que va identificar com a **prosperitat precària**. Aquesta precarietat



Lectura recomanada

R. Castel (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*.

en el concepte de *prosperitat precària* es refereix a unes estructures d'oportunitat caracteritzades per la incertesa, la contingència, les constriccions econòmiques i altres recursos en què estem vivint. Es reflecteix llavors en l'ocupació, en la família, en les xarxes socials, en la comunitat, i descriu una situació que limita l'habilitat per aconseguir múltiples propòsits vitals.

Davant la generalització de la precarietat en el mercat laboral i des d'una relectura dels plantejaments marxistes, es parla actualment del "**precariat**". Del proletariat es passa a parlar del precariat, com aquesta mà d'obra precària amb la qual es desenvolupa l'economia postindustrial. Aquests plantejaments denuncien que a les persones treballadores se'ls exigeix treballar en condicions precàries de salaris baixos, en jornades excessives o indesitjables, amb gran incertesa i inseguretat en la seva ocupació i moltes vegades, sense un reconeixement social.

Els conceptes de *vulnerabilitat*, de *desafiliació*, de *prosperitat precària* i també el de *precariat* fan referència a les persones que, tot i ser classificades com a classe mitjana, per una sèrie de situacions o factors poden patir una mobilitat descendent cap a situacions de risc o exclusió social.

És a partir d'aquest diagnòstic des del qual es comencen a desenvolupar els plantejaments del desclassament de les classes mitjanes (Gaggi i Narduzzi, 2006; Peugny, 2009).

2. Dimensions de precarietat en l'ocupació: com identificar una ocupació precària?

Hi ha una diversitat de formes de fer referència a la precarietat laboral i a l'ocupació precària. A França es parla de *précarité*, a la Gran Bretanya d'*insecurity*, a Itàlia d'*incertezza* i a Espanya se sol utilitzar indistintament *inestabilidad* i *precariedad* (Barbier, 2005).

Les diferències en la definició del que és una ocupació precària té a veure amb les diferències en el que s'entén com una "ocupació normal". Per això, el punt de partida i de referència per a parlar de precarietat és la "forma estàndard d'ocupació". En el cas d'Espanya, l'**ocupació normal**, és a dir, la de referència legal, és el treball assalariat, de durada indefinida i a temps complet, sobre el qual progressivament s'han anat associant drets laborals. Llavors, quan l'ocupació no s'ajusta a aquesta forma estàndard, és quan parlem d'*ocupació precària*.

La precarietat remet a una manca d'alguna cosa (vegeu estabilitat, seguretat, drets, reconeixement social, suficiència econòmica) respecte de la normalitat laboral.

Aplicat a l'ocupació, l'ocupació precària es defineix per les mancances i els trets absents de les condicions laborals entorn de les quals es va instituir l'ocupació.

Encara que és important aclarir la categoria *ocupació precària a priori*, amb aquest tipus d'enunciats són evidents les dificultats per a fer-ne una categoria operativa, és a dir, que es pugui mesurar, quantificar, graduar, comparar, etc.

Laparra (2006), en l'intent per delimitar la categoria d'ocupació precària, assenyala tres limitacions a l'hora d'aplicar el concepte d'*ocupació precària* a l'anàlisi empírica:

- 1) La qualitat de les dades disponibles i la seva adequació per a captar totes les dimensions de la precarietat.
- 2) Les diferències en els estàndards entre els diferents països.
- 3) La interrelació entre unes dimensions i unes altres de la precarietat laboral, els mecanismes de compensació o de reforç i la seva importància social, que varien en el temps (2006, pàg. 23-26).

Lectura recomanada

J. C. Barbier (2005). "La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale". *Revue Française de Sociologie* (vol. 46, pàg. 351-371).

Barbier (2005) compara el concepte de *precariedad* en cinc països europeus: França, Itàlia, Alemanya, el Regne Unit i Espanya, i hi destaca els diferents enfocaments des dels quals es construeix i s'usa la categoria de *precariedad*. La dificultat per a fer una comparativa és considerable, ja que, entre altres factors, depèn del que cada legislació considera una "ocupació normal", és a dir, l'ocupació de referència legal (Barbier, 2005, pàg. 364).

Amb la intenció d'operacionalitzar la categoria d'*ocupació precària*, però reconeixent les limitacions conceptuals i metodològiques d'aquesta tasca, en l'estudi de Laparra es proposen, des d'una aproximació quantitativa, vuit indicadors que defineixen el que es podria denominar *ocupació precària*. Aquests vuit indicadors són:

- fer menys d'un any que s'és en l'ocupació,
- tenir un contracte temporal,
- treballar en horari asocial,
- rebre ingressos baixos,
- patir males condicions físiques en el lloc de treball,
- patir assetjament en el treball,
- tenir un nivell d'autonomia baix
- i un baix contingut intel·lectual del treball.

Amb aquests indicadors arriben a la conclusió que el mercat de treball espanyol, comparat amb la mitjana de la Unió Europea, presenta una incidència particularment alta de l'ocupació precària.

L'ocupació precària es reconeix en la tendència a la contractació temporal en comptes de la contractació indefinida; en tendències a la subcontractació i a l'externalització, en la disminució de la part fixa del salari i en l'augment de la porció variable vinculada a la producció; en la disminució dels salaris; en la no-dependència d'un ocupador únic i identificable; en la vulnerabilitat davant noves formes de control; en el qüestionament de les garanties de seguretat tradicionals; en la falta de suport de la legislació laboral (protecció enfront de l'acomiadament, dret d'afiliació sindical i negociació col·lectiva, etc.).

2.1. Precarietat contractual: les "quasiocupacions"

S'està creant un tipus d'ocupació precària amb unes característiques especials que porta a utilitzar un altre terme per a denominar-la: es tracta de les **quasiocupacions**.

Les quasiocupacions són treballs que no arriben a la categoria d'*ocupació estàndard* o que no la completen. Hi falta alguna cosa.

El *quasi* remet a un espai intermedi, a mig camí entre una cosa i una altra, és a dir, les "quasiocupacions" es troben a mig camí entre el que és una ocupació i el que no. Alimenten la frontera que distingeix l'ocupació de la no-ocupació, la línia que estableix les ocupacions que són dins de la regulació del treball de les que es troben al marge, fora d'aquesta. Per a posseir aquest espai, no podem afirmar que totes les "quasiocupacions" siguin ocupacions precàries, però sí que d'alguna manera s'amplia la noció mateixa de *precarietat*, que ja no es manté en els marges, sinó que fa incursions cap al centre. L'expert francès

en dret del treball Alain Supiot va identificar aquests tipus de treball cada vegada més emparats per la legislació laboral i els va situar en les conegudes com a **zones grises de l'ocupació** (1999), on tenen lloc treballs intermitents, treballs mercantils d'autònoms dependents, treballs a domicili, ocupacions subcontractades, treballs voluntaris, etc.

En aquestes zones grises proliferen les quasiocupacions que es diferencien del treball precari que tradicionalment s'ha vinculat a l'economia informal, submergida, clandestina i marginal. Mentre que els treballs i les persones que treballen en el sector informal són resultat de la seva exclusió del mercat laboral formal, les quasiocupacions formen part del mercat laboral i, a més, es donen en qualsevol sector econòmic, des de la indústria fins als serveis passant pels sectors més capdavaners de la nova economia.

Es tracta de formes atípiques d'ocupació que cada vegada són més típiques, com per exemple: contractes de formació, pràctiques, contractes estacionals, contractes d'interinitat, contractes mercantils, entre altres. Les quasiocupacions són conseqüència de les noves relacions laborals vinculades a nous tipus de contracte i a les noves condicions laborals que es donen per inestables i insegures. Entre les conseqüències d'aquest tipus de treballs, hi destaquen les següents:

- intermitència de l'ocupació,
- mobilitat entre ocupacions i situacions laborals,
- discontinuïtat i insuficiència d'ingressos econòmics,
- valoració escassa de les qualitats i qualificacions per a dur a terme l'activitat,
- esforços físics i psíquics importants i alta sinistralitat laboral, i
- falta de reconeixement social, entre d'altres.

Diferents informes sindicals a Espanya mostren que els accidents laborals estan directament relacionats amb la subcontractació, amb la manca d'atenció a la prevenció de riscos laborals, amb la manca d'antiguitat a les empreses o amb la vulneració dels drets de seguretat. Des d'estudis de la salut laboral es posa de manifest la relació entre *precarietat laboral* i *salut* (Amable i altres, 2001) i que els riscos d'accident de treball són dues vegades més grans en els treballadors temporals que en els fixos. Però, a més, les formes atípiques d'ocupació i la precarietat generen altres problemes de salut, com ansietat i estrès, exposició a malalties psicossomàtiques i a estats depressius, entre d'altres.

La concepció del treball precari que comparteixen organismes internacionals com l'OIT i experts en matèria laboral coincideixen en la seva majoria en el fet que es tracta d'aquella relació laboral en què no hi ha seguretat i qualitat en l'ocupació, elements principals que hauria de garantir el contracte de tre-



ball, però que es donen indistintament en qualsevol tipus de contracte, en el contracte temporal i en el contracte a temps fix, en el treball a domicili i en la subcontractació.

Això implica, de nou, que el treball ha de ser analitzat com **un procés relacional**. Per exemple, no podem dir que un contracte temporal sigui necessàriament precari, la temporalitat del contracte no porta a la precarietat si aquesta no se situa en un context en què intervenen més processos que converteixen el contracte temporal en una ocupació precària i, a qui ho duu a terme, en un empleat o empleada precaris. L'ocupació precària entra en relació amb una sèrie de circumstàncies que superen la qüestió temporal, com ara la inestabilitat, la remuneració escassa, la desprotecció dels beneficis de la Seguretat Social, i en general amb allò que vulneri drets fonamentals del treball ja establerts. I no solament això, també està relacionat amb les circumstàncies vitals de la persona que fa la tasca, els seus recursos econòmics, formatius, el seu entorn, les seves relacions socials, les seves capacitats, etc.

Això demostra que no solament no disposem de definicions clares del que és precari i que es tracta d'un fenomen complex que s'escapa de mesuraments típics, sinó que la precarietat va més enllà d'unes formes concretes d'ocupacions i queda inserida en processos socioeconòmics com l'emergència de noves activitats laborals, la desregulació de certs sectors d'ocupació protegits o l'evolució de l'ocupació informal i també de processos d'estratificació social en què intervenen el gènere, l'edat, l'ètnia, els recursos formatius, econòmics, relacionals i de suport amb què cada individu compta en un moment concret de la seva vida.

Podríem pensar, com Cano, que:

"no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo." (2004, pàg. 68)

Això voldria dir que fins i tot quan es parla de *creixement econòmic* irremeiablement es parla de *precarietat* i es materialitza en el reemplaçament i la substitució d'ocupacions estables i protegits per ocupacions circumstancials, flexibles i desprotegits.

2.2. Precarietat salarial i treballadors pobres

En relació amb aquesta naturalització i normalització de la precarietat apareix als anys noranta als Estats Units, però aviat s'aplica també a Europa, una nova categoria social: **treballadors pobres** (*working poors*).

Lectura recomanada

Z. Bauman (2000), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*.
Barcelona: Gedisa.

El fenomen dels treballadors i treballadores pobres posa en relleu el fet que tenir una ocupació regular no és garantia de benestar.

És per això que es fa necessari entendre la precarietat en relació tant amb les condicions de treball com amb els aspectes dinàmics i temporals de les vides de les persones.

El dels treballadors i treballadores pobres constitueix un problema d'actualitat creixent a Europa, estretament lligat a la capacitat d'inserció de l'ocupació i a la capacitat dels sistemes impositius i de prestacions socials per a lluitar contra la pobresa.

Els treballadors i treballadores pobres, segons els mesuraments de la Unió Europea, són els qui, havent-se trobat en una situació d'ocupació d'almenys sis mesos al llarg de l'any natural previ a la recollida de dades estadístiques, formen part d'una llar amb un nivell d'ingressos situat per sota del llindar de risc de pobresa (60% de la renda mitjana equivalent).

El risc de pobresa entre les persones treballadores com a indicador estadístic: problemes metodològics

El 2003, l'Agenda Europea d'Indicadors Socials en va afegir un de nou en resposta a l'advertiment que tenir ocupació pot no ser suficient per a prevenir el risc de pobresa. Es tracta de l'indicador *in-work poverty risk* o risc de pobresa entre els que treballen. Les primeres mesures que fa l'Eurostat d'aquest risc indiquen que el 8% de la població ocupada a la UE-27 l'any 2008 es trobava en aquesta situació.

No obstant això, sembla que, després de diversos anys d'utilitzar aquest indicador, és massa limitat per a analitzar la situació del risc de pobresa entre les persones ocupades. I és el mateix Eurostat el que posa en relleu els aspectes problemàtics de l'aproximació estadística al concepte de *treballadors pobres*.

La Comissió Europea defineix l'indicador *in-work poverty risk* de la manera següent: "individus classificats com a «empleats» (distingint entre els que tenen una ocupació remunerada per compte d'altri i a més són autònoms, i els que només treballen per compte d'altri) i que estan en risc de pobresa. Es tracta d'un indicador que s'ha d'analitzar d'acord amb característiques personals, referents al treball i a la llar, i sempre en comparació amb el risc de pobresa de les persones aturades o inactives".

A partir dels resultats obtinguts amb aquest indicador, es pot dir que a la majoria dels països les persones que treballen com a autònomes tenen un risc més alt de pobresa que les que treballen per compte d'altri. El mateix passa amb les persones que tenen una jornada de treball reduïda, i també amb els que han experimentat inestabilitat laboral en el període analitzat, enfront de les que sempre han estat ocupades.

En funció de les característiques personals, es pot dir que, a la major part de la UE, la taxa de risc de pobresa és menor entre les dones, i que no hi ha diferències significatives en funció dels grups d'edat. Quant a la rellevància de l'educació, els nivells més baixos de formació estan associats a un risc més alt de pobresa a tots els països. Finalment, si s'analitza el risc de pobresa segons el tipus de llar, es pot observar que és més gran entre les famílies monoparentals que en tots els altres tipus de llars.

A part d'alguns problemes de definició, un altre dels problemes de l'indicador *in-work poverty risk* actual és que s'ha construït en dos plans: l'individual i el de les llars en risc de pobresa. Això complica encara més l'anàlisi, ja que la línia entre el treball i la pobresa es difumina, a causa de la dimensió de la llar. Les estadístiques sobre treballadors i treballadores pobres es construeixen combinant característiques del tre-

ball –que són individuals– amb un barem d'ingressos, que es computen prenent en compte el conjunt de les persones que integren la unitat familiar, sense atendre el fet que tinguin o no ocupació. Així, la combinació de treballador / individu i en risc de pobresa / llar té com a resultat, entre d'altres, una paradoxa en relació amb el gènere i l'edat: si bé a la majoria de països les dones i les persones joves tenen un risc més alt de tenir una posició més desfavorida que els homes i els adults en el mercat de treball, no estan significativament sobrerrepresentades entre els treballadors pobres, com a resultat de la dimensió de les llars en l'indicador.

Espanya és un dels països europeus amb un nombre elevat de persones treballant que rep salaris baixos. Se sol considerar un salari baix el que no arriba als dos terços del salari mitjà de la població assalariada. El nombre excessiu de salaris baixos a Espanya es deu en part a uns salaris mínims molt baixos (entorn dels 600 euros). El salari mínim d'Espanya (juntament amb Grècia i Portugal) és menys de la meitat que en països com França, Bèlgica, Holanda o el Regne Unit.

A Espanya, a part que els salaris són massa baixos, també hi ha una dispersió salarial massa accentuada. El contrapunt d'aquesta situació típica als països mediterranis el trobem als països nòrdics, on tenen salaris més alts, amb menys desigualtats salarials, i són aquests països els que gaudeixen d'una millor eficiència econòmica. I una condició perquè això passi és que el percentatge de salaris baixos en aquells països sigui molt baix. Als països nòrdics, encara que no tenen salaris mínims regulats per l'estat, el nivell salarial el defineixen els convenis col·lectius, que són obligatoris.

La conseqüència de tenir un salari mínim baix i uns salaris baixos és un enorme endeutament de les famílies, la qual cosa té al seu torn un fort impacte en la seva capacitat adquisitiva.

2.3. Precarietat enfront de qualitat de l'ocupació

El treball sol ser una de les variables més importants per a explicar la qualitat de vida de les persones, i no solament és important el treball en si mateix, sinó també la seva qualitat. Estudis científics dels Estats Units del National Institutes of Health han mostrat que la variable més important per a explicar la longevitat dels ciutadans nord-americans és el tipus de treball que duen a terme, i assenyalen que les proporcions són correlatives: com més gran és la qualitat de l'ocupació més elevat és el nombre d'anys que viu un ciutadà.

També està comprovat que la qualitat del treball defineix la qualitat d'una societat, i no obstant això, el punt més feble de les nostres societats és que, per a la majoria de persones que treballen, l'ocupació no és en si un mitjà de gaudi, creativitat i satisfacció, sinó un mer instrument per a aconseguir els mitjans – diners– per a consumir. La societat del consum converteix el món del treball en un mer instrument per a consumir.

Lectures recomanades

Estudis recents sobre *working poor* a Europa són:

A. López (2005). "Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España". *UNED, Dep. de Sociología, España* (vol. 23, núm. 1, pàg. 153-174).

H. J. Andreß; H. Lohmann (ed.) (2008). *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

D. Hanzl-Weib; H. Vidovic (2010). *Working Poor in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublín.

Ara bé, quina és una bona ocupació?, com és una ocupació de qualitat? Aparentment resultaria senzill afirmar els continguts d'una bona ocupació. Per exemple:

Una bona ocupació seria la que dóna la possibilitat de mostrar la creativitat que tot ésser humà té, en què hi hagi un ambient laboral saludable, en què les condicions de treball siguin segures i els ingressos econòmics suficients i es respecti una certa autonomia i autocontrol perquè es produeixi la màxima satisfacció possible en l'exercici de l'activitat de treball.

Tanmateix, aquests continguts de la qualitat, que es podrien donar per lògics i de sentit comú, no són compartits per les institucions i els agents socials que recentment s'ocupen de la millora de l'ocupació i de la reducció de la precarietat. Que no es tracta d'una qüestió òbvia o aproblemàtica es pot comprovar, per exemple, en el significat diferent que es dóna i l'ús que es fa de categories com **qualitat de l'ocupació** de la Unió Europea i el **treball decent** de l'OIT.

En la Conferència Internacional del Treball organitzada per l'OIT el 1999 va sorgir el concepte de **treball decent** com una noció que hauria de guiar les actuacions en matèria d'ocupació i desenvolupament productiu.

La idea del treball decent queda resumida en cinc punts, que haurien de complir tot tipus d'ocupacions:

- 1) Ocupacions productives i protegides.
- 2) Amb retribucions justes.
- 3) Regides per normes laborals sustentades en els drets fonamentals en el treball.
- 4) Sense discriminacions de cap tipus.
- 5) En contextos en què el diàleg social i la negociació col·lectiva siguin mecanismes plenament vigents.

La introducció de la qualitat de l'ocupació en el debat de la Unió Europea se situa a la Cimera de Lisboa de l'any 2000, quan s'assenyala, com un dels objectius necessaris per a convertir la Unió Europea en una economia més competitiva i dinàmica, crear "més i millors ocupacions". La Comissió proposa un conjunt d'indicadors relatius als deu elements principals de la qualitat agrupats en dues àmplies dimensions: les característiques dels llocs de treball i les de l'entorn laboral i el context més ampli del mercat de treball.

1) Dimensió I: Característiques dels llocs de treball

- Qualitat intrínseca de l'ocupació.
- Qualificacions, formació contínua i desenvolupament de la trajectòria professional.

2) Dimensió II: L'entorn laboral i el context general del mercat laboral

- Igualtat entre homes i dones.
- Salut i seguretat en el treball.
- Flexibilitat i seguretat.
- Inclusió i accés al mercat laboral.
- Organització del treball i conciliació entre la vida professional i la vida privada.
- Diàleg social i participació dels treballadors.
- Diversitat i no-discriminació.
- Rendiment i productivitat econòmics globals.

Una aproximació teòrica i empírica

C. Prieto; M. Arnal; M. Caprile; J. Potrony (2009). *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En aquest estudi podem trobar una anàlisi empírica del mercat laboral espanyol, atenent el concepte *qualitat de l'ocupació* i prenent quatre eixos d'anàlisis:

- Estabilitat de l'ocupació (antiguitat, expectativa de mantenir l'ocupació més enllà de sis mesos).
- Salari decent (salari –mensual o per hora– com a proporció del salari mitjà –mensual o per hora).
- Entorn laboral saludable (percepció de riscos, baixes laborals).
- Equilibri entre la vida personal i laboral (tipus d'horari, horaris atípics, adequació de l'horari).

Prenent com a referència l'Enquesta de condicions de treball i utilitzant una tècnica d'aglomeració, el treball empíric permet detectar cinc grups d'ocupacions que globalment significarien nivells diferents de qualitat de l'ocupació: del més baix (nivell 1) al més alt (nivell 5).

Una qüestió interessant és observar que, si bé en termes globals hi ha una jerarquia clara de posicions, aquesta no es manté per als quatre tipus de qüestions estudiades.

Per exemple, el nivell 3, que ocupa globalment una posició intermèdia, agrupa els treballadors amb un perfil horari pitjor adaptat a les seves necessitats vitals. Per contra, el nivell quatre es presenta com el segon pitjor grup en termes de salari relatiu.

L'anàlisi detallada de les característiques personals i de tipus d'ocupació mostra alguns resultats esperables. Per exemple, el nivell 1, el pitjor, concentra un percentatge alt d'ocupacions temporals, a temps parcial, d'empleats de serveis (especialment comerç i hostaleria), mentre que en el nivell 5 predomina l'ocupació indefinida, i l'ocupació de directius i tècnics. Potser el més significatiu és, amb tot, el de la mida de l'empresa, ja que les "millors ocupacions" augmenten proporcionalment amb aquesta.

L'estudi es completa amb una anàlisi temporal de les transicions, comparant la situació dels mateixos treballadors el 2004 i el 2006, cosa que permet detectar pautes de mobilitat diverses i mostrar que hi ha realment trajectòries que transiten en la precarietat.

Malgrat el temps transcorregut des que van sortir a la llum aquests conceptes, el de la qualitat de l'ocupació i el de treball decent, cap dels dos ha aconseguit un lloc de rellevància en les polítiques socioeconòmiques i sociolaborals, i massa vegades es presenten d'una manera superficial i més aviat protocol·lària.

3. Precarietat i desocupació: processos d'exclusió en el mercat laboral

El problema de la desocupació ha estat tradicionalment una de les preocupacions nacionals principals: el seu creixement i la seva presència social no es limiten a períodes de crisis econòmiques, i la seva resistència a qualsevol mesura d'ordre conjuntural fa diagnosticar una franja de desocupació que és de caràcter estructural en l'economia espanyola.

A mitjan anys vuitanta el panorama de la desocupació es fa indiferible, i es tracta d'aturar amb la primera reforma de l'Estatut dels treballadors l'any 1984. L'objectiu fonamental d'aquesta reforma era "la creació del nombre més alt de llocs de treball possibles" (Llei 32/1984, preàmbul), i se substanciava en una diversificació important de les formes de contracte de treball en què es pot trobar un denominador comú: la limitació del període d'ocupació. Aquesta limitació s'aconsegueix amb contractes com contracte de foment a l'ocupació, contracte eventual per circumstàncies de la producció, contracte de treball en pràctiques, contracte de formació, contracte a temps parcial i contracte de llançament de nova activitat.

Com hem vist en l'apartat 1.2 ("Precarietat i reformes laborals en el mercat laboral espanyol") s'obre llavors un període d'ajust del mercat laboral (1984-1997) el concepte vinculant del qual serà el de la **flexibilitat**. L'objectiu d'aquestes reformes és clar i precís: reduir l'alt nivell de desocupació impulsant la contractació temporal. Paradoxalment, des de llavors s'han posat en marxa tot un seguit de reformes (1997-2011) que han pretès pal·liar els efectes d'extrema precarietat i dispersió contractual que les successives reformes anteriors havien introduït a la base institucional del mercat de treball.

Juntament amb les reformes laborals que han propagat formes més flexibles de contractació i acomiadament, s'assisteix també a la dissolució dels principis que van forjar a Europa el projecte de ciutadania social. Aquest fenomen es pot comprovar en la reformulació que estan patint les polítiques socials i les polítiques de protecció contra la desocupació.

3.1. Precarietat, desocupació i protecció social

La investigació social i psicosocial del treball ha constituït fins ara un reflex i al mateix temps un reforç d'una cultura centrada en el treball, que institueix l'ocupació com la manera fonamental de participació econòmica, social, política i cultural, i de realització individual, i estigmatitza la desocupació com a font dels més diversos mals psicològics i socials. L'ocupació ha estat descrita com la "gran integradora" (Barel, 1990) i elevat a la condició de "norma social" (Prieto, 2002). Al mateix temps, la desocupació ha estat caracteritzada com

una mena de caps de Pandora de la qual emanarien tot un seguit d'efectes negatius que contribuirien, indefectiblement, a socavar i a infringir la vida personal i col·lectiva (Jahoda, 1987; Álvaro, 1992; Lazarsfeld i altres, 1996; Sen, 1997; Blanch, 2007).

En termes generals, la investigació empírica ha posat en evidència els múltiples efectes econòmics, socials, polítics i psicològics de la manca d'ocupació. Tot indica que aquesta experiència repercuteix negativament sobre la qualitat de vida, l'ajust social i el funcionament econòmic, polític, cultural i psicològic de la persona aturada i del seu entorn familiar i comunitari. No obstant això, la coincidència en els efectes observats en la categoria *persona aturada* pot emmascarar la naturalesa heterogènia i social i històricament construïda de la desocupació, que pot canviar de causes, circumstàncies, protagonistes típics i significacions en tant que experiència subjectiva i sociocultural.

En efecte, lluny de constituir una categoria universal i estàtica, l'ambigüitat de la desocupació se sustenta tant en la distància entre representació i realitat, com en el variable i sovint oposat lloc que ocupa en les agendes i les polítiques públiques en funció de l'estructura normativa de cada societat. Així, per exemple, en l'estudi europeu sobre l'experiència de la desocupació dirigida per Gallie i Paugam (2000), es van definir i van comprovar empíricament diverses formes de regulació, tenint en compte la relació entre, d'una banda, les responsabilitats atribuïdes a l'esfera pública d'intervenció de l'estat del benestar i, de l'altra, les responsabilitats atribuïdes a l'esfera de la intervenció familiar. L'estudi va confirmar que el risc de desqualificació social no era equivalent en els diferents països. Aquest era més elevat en els països que s'apropaven al que van definir com un "model de responsabilitat compartida", en què la hipòtesi implícita és que l'aturat pot ser, almenys parcialment, responsable de la seva situació. En l'esfera de la intervenció de l'estat del benestar, la sospita respecte a un sector d'aturats conduïa a no tractar-los com a ciutadans iguals. En l'esfera d'intervenció de la família no sempre se'ls considerava com a membres de la xarxa de parentiu amb tants mèrits com els altres.

En conseqüència, cal subratllar el caràcter multidimensional, heterogeni i dinàmic de l'experiència de la desocupació. La desocupació constitueix un procés dinàmic i no una situació límit de caràcter estàtic. Els aturats no formen un grup homogeni amb experiències, valors i actituds similars. La seva heterogeneïtat radica, entre altres factors, en els seus diversos orígens socials, experiències laborals, nivells de qualificació, edat, gènere; en l'estructura de la llar a la qual pertanyen; en el seu estatus familiar; en el seu nivell d'ingressos, i en la disponibilitat o no d'altres recursos. D'altra banda, la protecció social davant la desocupació dependrà del desenvolupament i la conjuntura econòmica i laboral del país, però sobretot, del model d'estat del benestar i el paper exercit en cada societat respecte de la solidaritat familiar.

3.2. L'europeïtzació de les polítiques socials i de l'ocupació

Des de mitjan anys noranta, assistim a Europa a l'aparició i la consolidació d'un nou discurs europeu en matèria d'ocupació i exclusió social. Aquest discurs, produït arran dels acords i dels tractats als quals s'arriba en les diferents cimeres europees que es fan des del 1997, implica una redefinició de conceptes com estat del benestar, política social i integració sociolaboral, i constitueix un nou enfocament en el tractament del que Robert Castel (1997) denomina la *nova qüestió social*.

El **Tractat d'Amsterdam** (1997) constitueix el punt de partida d'aquesta política europea d'ocupació. S'hi introdueix un nou títol relatiu a l'ocupació (títol VIII), en el qual s'insisteix en la necessitat d'una actuació conjunta i coordinada i a escala europea. Aquest nou títol, desenvolupat en les cimeres successives de Luxemburg (1997), Cardiff (1998), Viena (1988), Colònia (1999), Lisboa (2000) i Niça (2000), inaugura l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO).

En l'EEO s'aborda el tema de l'ocupació com el gran problema de l'espai social europeu, considerant-lo no solament des d'una perspectiva quantitativa, des de la qual preocupa "la desocupació en un sentit brut", sinó també des d'una perspectiva qualitativa, des de la qual s'atén "una ocupació cada vegada més temporal i precaritzada, i una desocupació resistent en els grups històricament més vulnerables al mercat de treball". Les directrius d'actuació s'han acabat per convertir en els pilars de les polítiques d'ocupació dels països membres, i encara que amb diferències nacionals, s'han anat filtrant i cristal·litzant en les seves legislacions específiques.

El discurs de la UE en matèria d'ocupació s'articula entorn de dos eixos (Martínez, 2011), mediadors entre les situacions d'inclusió i exclusió social:

1) **El mercat de treball** (discurs que s'articula entorn del concepte d'ocupació i d'activació de l'ocupació, en definitiva: ocupabilitat).

2) **L'estat del benestar** (bàsicament centrat en la protecció social).

A continuació, es tractarà de respondre de manera general les preguntes següents: quina visió del mercat de treball transmeten aquestes polítiques? Quin és el paradigma econòmic i social que subjeu després d'aquestes? I quins són els models d'estats de benestar als quals apunten aquestes polítiques d'ocupació?

L'estratègia europea d'ocupació consisteix bàsicament en el foment de l'ocupabilitat, l'empresarialitat i l'adaptabilitat.

En bona mesura, més que una política social o d'ocupació, s'estableix un correlat dels valors bàsics de competència mercantil per als mercats de treball, consolidant una representació social particular: la generació d'ocupació depèn de la bona disposició dels actors laborals a flexibilitzar-se, i a facilitar institucionalment la licitació individual per un lloc de treball (Alonso, 2007, pàg. 205).

En aquest sentit, no es pot oblidar que, quan es parla de models d'estats de benestar, es parla de tipus ideals –a grans trets, seria el nòrdic i europeu continental de *welfare*, sustentat en les polítiques actives d'ocupació i els programes de rendes mínimes d'inserció i neoliberal anglosaxó de *workfare*)– que serveixen per a sistematitzar i classificar les diferents polítiques existents. En la pràctica, apareixen tantes diferències com elements comuns, i això fa que sempre hi hagi un cert mestissatge entre els models i que sovint apareguin mesures i programes d'uns i altres models de manera entrecruada.

Dit això, es pot advertir clarament que l'estratègia europea en matèria d'ocupació és gairebé sempre tendent a més influència del model neoliberal anglosaxó del *workfare* en els altres dos models, la qual cosa posa l'accent en la responsabilitat individual (l'ocupabilitat i l'activació) en les situacions de desocupació, pobresa i dependència.

3.3. Col·lectius en risc d'exclusió de l'ocupació

Ara bé, quins són els sectors poblacionals més vulnerables a la precarització del treball i la desocupació?

Les últimes enquestes sobre població activa indiquen que els col·lectius amb més risc d'exclusió de l'ocupació són:

- **Persones joves:** "la desocupació en els menors de 25 anys a la UE és aproximadament el doble de la taxa de la població treballadora".
- **Dones:** "en molts casos doblement discriminades per raó de gènere i edat, i tenen més dificultats per a accedir i promocionar en l'ocupació i més permanència en la desocupació de llarga durada".
- **Col·lectius de persones immigrants.**
- **Persones aturades de llarga durada i més grans de quaranta-cinc anys.**
- **Persones amb alguna discapacitat.**
- **Persones en situacions de risc d'exclusió social:** recluses, exrecluses, amb alguna addicció.

Les causes i les raons que certs col·lectius es trobin en una situació de risc d'exclusió de l'ocupació són complexes i, a més, s'interrelacionen, com és el cas de les dones joves, en els quals es pot produir una acumulació de factors de precarització.

Vegeu també

Vegeu l'apartat 4 "La gestió política de la precarietat i la desocupació".

Espanya ha presentat durant dècades unes taxes elevades de desocupació, especialment entre les cohorts de treballadors més joves (menys de trenta anys) i, encara que els últims anys s'havia constatat una reducció d'aquesta desocupació, que s'havia anat emmarcant gradualment dins de la tendència europea, l'adveniment de la crisi econòmica l'any 2008 ha agreujat el problema.

Les **persones joves** solen ser el grup de població més afectat per la desocupació durant les crisis econòmiques; entre els anys 2007 i 2009 van concentrar gairebé el 80% dels llocs de treball destruïts a Espanya. L'ocupació que s'ofereix als joves és fonamentalment temporal i són les persones amb contractes temporals les primeres a caure en la desocupació quan es presenten les desacceleracions i les crisis econòmiques.

Les persones joves s'han convertit en les protagonistes involuntàries de la reestructuració del model productiu del país, perquè han suportat unes elevades taxes de temporalitat en l'ocupació i unes elevades taxes d'atur, i això condiciona completament la seva inserció i participació posterior en el mercat laboral. L'amenaça real de la desocupació els obliga a suportar condicions laborals injustes, uns nivells salarials inferiors i uns nivells de flexibilitat laboral més elevats.

El problema de la precarietat i la desocupació es mitiga, però tampoc no se soluciona per a les persones joves amb estudis i qualificacions elevades. Joves amb estudis superiors, que havent esgotat el temps formatiu i tenint ja una certa edat, encara no s'han incorporat al món laboral. Les seves dificultats per a trobar ocupació radiquen en la falta d'experiència i en la sobresaturació de persones amb el mateix perfil per al lloc desitjat. De manera que les seves opcions es redueixen a dues: seguir engrossint l'enorme llista de l'atur o exercir un lloc de treball poc remunerat o intel·lectualment inferior al seu nivell educatiu.

Les **dones joves** són en molts casos doblement discriminades. Si escau, ens trobem amb dos eixos de desigualtat: el que té a veure amb el gènere (pel que fa a la relació amb l'activitat) i el que té a veure amb l'edat (pel que fa a les condicions d'ocupació). Tots es combinen per a donar lloc a un conjunt de problemes característics de les persones joves en general, i de les dones joves en particular: taxes d'activitat menors, nivells salarials menors i nivells de temporalitat i flexibilitat laboral més alts.

Un altre col·lectiu en greu risc d'exclusió de l'ocupació són les **persones immigrants**. El terme *immigrant* s'utilitza sovint per a denominar un col·lectiu d'especial vulnerabilitat. La jurisprudència espanyola no codifica de cap manera aquest concepte. Es refereix en general a *estrangers* o *residents estrangers*. Respecte a aquests, la jurisprudència estableix una puntualització en remetre's a persones amb permís de residència, grup identificat col·loquialment com *els*

Exemple

Així, per exemple, el treball a temps parcial és significativament més freqüent entre les dones joves a Espanya. Hi ha causes específicament femenines per a optar o mantenir un treball a temps parcial que tenen a veure amb el fet que sobre elles recau la responsabilitat d'atendre càrregues familiars, fonamentalment l'atenció domèstica i les cures tant de menors com de persones grans dependents.

estrangers legals. Amb aquesta nova categorització, *legals/il·legals* o *regulars/irregulars*, s'obre la possibilitat d'una nova distinció per a diferenciar la població estrangera.

Per tant, darrere de l'estrangeria hi ha una multitud de persones i col·lectius diferents, diferenciats no solament pel país de procedència, sinó també per la situació socioeconòmica, la cultura, la llengua, l'educació, l'estatus legal que tenen i molts altres factors.

Ara bé, encara que les condicions de treball no són, per tant, les mateixes per a totes les persones estrangeres i moltes gaudeixen de condicions similars a les dels treballadors espanyols, es poden assenyalar alguns trets que marquen la seva situació de clara subordinació laboral respecte a la població autòctona:

- Tenen una taxa d'atur més elevada.
- La precarització del mercat de treball els afecta amb més intensitat (amb taxes de temporalitat que doblen les dels treballadors espanyols i un gran índex de rotació entre les ocupacions lligades a aquesta mateixa temporalitat).
- Ocupen sectors d'activitat molt sensibles a la conjuntura econòmica, la qual cosa fragilitza notablement l'ocupació del sector en cas d'empitjorament.
- Pateixen processos de discriminació a l'empresa que es manifesten de diferents maneres, com la percepció de salaris més baixos i la realització d'horaris atípics amb molta més freqüència que els espanyols: horaris més llargs, horari nocturn, partit, de dissabte i/o de diumenge.

Tot això fa que la situació de certs col·lectius d'immigrants sigui més fràgil i que pateixin greus riscos d'exclusió social, que es veuen accentuats quan s'encreuen amb altres vectors de desigualtat, com el gènere i l'edat.

El gènere condiona les pautes d'incorporació laboral de les persones immigrants. Les oportunitats laborals per a les dones immigrants són molt més restringides i queden relegades a la reproducció social i altres activitats del sector serveis, poc qualificades i fortament feminitzades. Així mateix, és possible afirmar l'existència d'una línia de desigualtat significativa en el mercat de treball relacionada amb la qualificació escassa requerida per les ocupacions ocupades pels joves immigrants.

Finalment, un altre col·lectiu indefens davant el problema de l'atur és de les **persones aturades de més de quaranta-cinc anys**, les quals per l'edat que tenen, el desfasament entre la seva formació i les exigències que planteja el

mercat laboral o la seva inexperiència tenen serioses dificultats per a trobar una ocupació. A això s'uneix el prejudici dels ocupadors, que consideren que aquestes cohorts de treballadors exigiran contractes més estables i més ben remunerats, a més de pensar que són menys versàtils i tenen més dificultats d'adaptació.

Això dona lloc a un cercle viciós de difícil, per no dir molt difícil, solució. I és que la prolongació de la situació de desocupació tendeix a reduir progressivament el capital humà de la persona en atur, la seva **ocupabilitat**, i, per tant, les seves opcions de trobar feina. No en va, el perfil de l'aturat de més de quaranta-cinc anys es correspon amb el d'un home que fa més d'un any que busca feina de manera activa.

4. La gestió política de la precarietat i la desocupació

La precarietat del treball i la desocupació de caràcter estructural, enteses totes dues com a part d'un mateix procés de canvi en la "**norma social d'ocupació**" (Prieto, 2002) (augment de la temporalitat, més inestabilitat dels contractes fixos, erosió de la protecció social, i en general, desregulació del mercat laboral i deterioració correlativa de les condicions i el temps de treball) ha tingut com a conseqüència principal en les nostres societats la irrupció i l'auge de la vulnerabilitat i l'exclusió social.

Diferents són les respostes que enfront d'aquesta cruïlla es donen en l'actualitat, però totes s'integren en el que popularment s'ha anomenat *crisi i reconstrucció de l'estat del benestar* (Moreno, 2008).

A continuació, s'analitzen quines són les respostes principals que des dels diferents models d'estats de benestar s'estan donant per a resoldre les qüestions de la desocupació i l'exclusió social.

4.1. Quan la precarietat de l'ocupació genera exclusió social

Els orígens del terme *exclusió social* els podem trobar en figures clàssiques de la sociologia com Marx, Engels, Durkheim, Tonnies i més recents com Bourdieu i Parkin. No obstant això, l'atribució més recent del concepte *exclusió social* aplicada a l'estudi i a la intervenció estatal s'atribueix a **Rene Lenoir** (1974). A mitjan anys setanta Lenoir considerava que una desena part de la població francesa es podia considerar exclosa. En realitat, feia referència a sectors de la població que es trobaven en situacions de pobresa.

Des del final dels anys vuitanta, el concepte d'*exclusió social* substitueix el paradigma anterior centrat en l'estudi de la pobresa; apareix estretament lligat al debat sobre les transformacions econòmiques i socials i s'aplica gradualment a un nombre cada vegada més alt de categories de desavantatge social que comprenen nous grups i nous problemes socials.

Efectivament, es comença a parlar d'*exclusió* quan s'adverteix que la pobresa és un concepte dinàmic que no es redueix a una expressió monetària.

I és que, com han posat en relleu treballs recents, la pobresa permet resignificar situacions individuals i trajectòries socials diferenciades. Serge Paugam (2007) ofereix en aquest sentit tres factors diferents per a explicar els canvis en les representacions socials i les experiències viscudes en la pobresa:

- El primer és de tipus econòmic –desenvolupament i mercat de treball.
- El segon, de tipus social –forma i intensitat dels vincles socials.
- El tercer, de tipus polític –sistema de protecció i d'acció social.

L'articulació històrica i socioculturalment diferenciada d'aquests factors ens permet extreure, com a mínim, tres classes diferents de representacions socials i experiències viscudes, en funció de tres tipus ideals de pobresa: la **pobresa integrada**, la **pobresa marginal** i la **pobresa desqualificadora**.

Taula 1. Factors que contribueixen al manteniment dels tipus ideals

| Tipus ideals | Desenvolupament i mercat de treball. | Vincles socials | Sistemes de protecció social. |
|---------------------------------|---|---|--|
| Pobresa integrada | Desenvolupament econòmic feble, economia informal, atur ocult. | Força de la solidaritat familiar, protecció de les persones properes. | Feble cobertura social, sense ingressos mínims garantits. |
| Pobresa marginal | Plena ocupació pràcticament, atur reduït. | Manteniment o disminució progressiva del recurs a la solidaritat familiar. | Generalització del sistema de protecció social, ingrés mínim garantit pels més desfavorits (recurs limitat). |
| Pobresa desqualificadora | Fort augment de l'atur, inestabilitat professional, dificultats d'inserció. | Debilitat dels vincles socials, en particular en els aturats i les poblacions desfavorides. | Fort augment del nombre de perceptors de l'ingrés mínim garantit, desenvolupament de l'assistència als pobres. |

Font: Paugam, 2007, pàg. 98.

La pobresa integrada remet més a la qüestió de la pobresa en un sentit tradicional que al d'exclusió social (vegeu la taula 2). Paugam la identifica amb certs països i certes regions del sud d'Europa, menys desenvolupats econòmicament, en què pobresa i desocupació estan integrats: constitueixen un fenomen perenne i una condició social compartida per gran part de la població. Els "pobres" no formen part d'una *underclass*, sinó d'un grup social ampli, per la qual cosa no se'ls estigmatitza. Al mateix temps, encara que puguin estar afectats per la desocupació, això no els confereix necessàriament un estatus desvaloritzat, ja que sovint es veu compensat amb els recursos procedents de l'economia informal i de l'ambient familiar, local o tots dos.

La pobresa marginal correspon a una societat industrial en què el creixement econòmic i la generalització progressiva de la protecció social han fet de la desocupació i la pobresa un fenomen minoritari.



Lectura recomanada

S. Paugam (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.



PIGS (literalment 'porcs', per les seves sigles en anglès): Portugal, Itàlia, Grècia i Espanya. Acrònim pejoratiu amb el qual els mitjans financers anglosaxons es refereixen a la debilitat de les economies dels països del sud d'Europa.

Els pobres i els aturats conformen un vestigi incòmode d'un passat superat i el seu estatus social està, per definició, molt deteriorat. Valgui com a exemple el fet que la taxa de desocupació se situés en alguns països europeus, durant el període transcorregut des del 1945 fins al 1973, entorn del 2-4%, xifres que es col·locaven en el que es pot considerar taxa de desocupació tècnica. En concret, el 1975 la desocupació als països de la Comunitat Europea no superava el 4,5% de mitjana (Dahrendorf, 1994, pàg. 128).

"Els trenta gloriosos"

A França, es coneix els anys compresos entre 1945 i 1973 com "els trenta gloriosos" (*trente glorieuses*). És un expressió de l'economista francès Jean Fourastié que designa un període de temps d'aproximadament trenta d'anys en què alguns països van experimentar una expansió econòmica notable, quan, gràcies al desenvolupament d'un sistema de protecció social sòlid, cada vegada menys corporativista i més universal, van aconseguir el seu apogeu i van mantenir la plena ocupació permanent dins d'una economia no mercantilista finançada mitjançant els pressupostos de l'Estat. Molts països van viure el que es va anomenar "miracle econòmic" després del desastre de la Segona Guerra Mundial. La fi del sistema monetari de Bretton Woods el 1971 i la primera crisi petroliera com a conseqüència del conflicte araboisraelià del 1973 assenyalen el final d'aquest període de creixement econòmic.

La **pobresa desqualificadora** s'inscriu en la crisi econòmica dels setanta i l'aparició d'una desocupació de caràcter estructural; podem recórrer per a analitzar-la al concepte de **nova qüestió social** utilitzant algunes de les categories enunciatades per Robert Castel (1997). Enfront d'un context de plena ocupació, regit per la seguretat, la certitud i l'estabilitat laboral i les garanties contributives de l'estat del benestar, la desregulació econòmica, la precarització laboral i el creixement de la desocupació fan novament problemàtica la qüestió de la integració social. El que en les relacions socials que Paugam denomina com a **pobresa integrada** permetia esmorteir l'efecte de l'atur es mostra aquí menys operatiu i menys organitzat socialment.

Castel (1991) utilitza el concepte de **desafiliació social** per a donar compte de les ruptures de vincles que l'individu es veu obligat a afrontar fins a quedar aïllat dels grups socials en els quals configurava la seva identitat social com a conseqüència del seu progressiu distanciament del règim laboral.

El que en el context de creixement econòmic anterior havia passat a un segon pla gràcies a la plena ocupació i a les polítiques socials irromp ara, unit al debat sobre la nova pobresa dels anys vuitanta i els canvis en el model econòmic i tecnològic, sota una nova forma: l'**exclusió social**. Això entronca amb el pas d'un concepte de **pobresa estàtic i unidimensional**, centrat en la manca de recursos, a un altre, dinàmic i complex, que atén diversos factors socials, econòmics, polítics i culturals entramats al llarg d'un procés de desafiliació o desqualificació social (Paugam, 2009).

Taula 2. Diferències principals entre pobresa i exclusió social

| Pobresa | Exclusió social |
|---|-------------------------------------|
| És un estat | És un procés |
| Caràcter personal | Estructural |
| Individus | Grups socials |
| Unidimensional (mancaça econòmica) / estàtica | Multidimensional/dinàmica |
| Societat industrial | Societat postindustrial |
| Pauperització | Dualització social (ruptura social) |

Font: Moreno, 2008, pàg. 31.

La noció d'*exclusió* enriqueix la perspectiva de pobresa que tenien els economistes. Però la paraula s'expandeix massa i es comença a anomenar *exclusió* qualsevol cosa, i això hi treu qualitat interpretativa.

La definició del concepte d'*exclusió social* és encara molt laxa i multiabraçada; depèn en gran manera de les diferents maneres de pensar respecte de la societat. En aquest sentit, es poden distingir tres tipus de paradigmes. Aquests tres paradigmes són en realitat teories de la societat i l'exclusió té diferents causes i significats en cadascun.

- El primer i el segon estarien interrelacionats i podrien entrar dins de la teoria republicana i socialdemòcrata, properes, per tant, a l'aproximació que sobre l'exclusió social es fa a Europa. Aquesta perspectiva, diguem-ne europea continental, incideix en la solidaritat, en la responsabilitat social i col·lectiva per a fer front al problema de l'exclusió i en la necessitat d'implementar mecanismes adequats per a garantir la integració i la participació social.
- El tercer, en canvi, entroncaria amb la lògica liberal i amb l'aproximació que es fa des del món anglosaxó (amb els Estats Units al capdavant) que s'ha centrat en el concepte d'*underclass*, de *dependència* o de *cultura de la pobresa* (Lewis, 1992). S'hi dóna gran importància a la responsabilitat individual (és la mateixa cultura o actitud dels pobres la que incideix en la seva situació) i se subratllen aspectes com la concentració espacial de col·lectius concrets i estigmatitzats i la dependència cap a les prestacions socials.

Partint d'aquesta primera aproximació a les diferents maneres de pensar l'exclusió social, es poden distingir almenys dues estratègies diferenciades, i fins i tot contraposades, per a pal·liar la desocupació, la precarietat i l'exclusió social:

1) D'una banda, la **visió europea continental** de *wellfare*, que es correspondria amb l'aproximació republicana i socialdemòcrata.

2) De l'altra, el **model anglosaxó** (capitalitzat pels Estats Units i el Regne Unit), en què dominaria l'estratègia neoliberal del *workfare* o *wellfare to work*.

L'exclusió social

L'exclusió social té actualment gran rellevància tant a escala europea com espanyola. Els últims anys assistim a la proliferació de normatives i programes de política social dirigits a lluitar contra l'exclusió: els articles 136 i 137 del Tractat d'Amsterdam (2000), que especifiquen que la comunitat ha d'adoptar mesures per a fomentar la cooperació i lluitar contra l'exclusió social; les conclusions del Consell Europeu de Lisboa (2000), que sancionen un pla de coordinació per a les polítiques de lluita contra l'exclusió social als països europeus i per complir-ne els compromisos, el Consell Europeu de Niça (2000), que aprova la nova Agenda de política social 2000-2005, que estableix els objectius comuns europeus en matèria d'inclusió social. Finalment, d'acord amb aquest impuls s'han anat posant en marxa a Espanya els plans nacionals d'acció per a la inclusió social (2001-2003; 2003-2005; 2006-2008; 2008-2010). Tot això sense un consens que determini la població que conforma aquest univers.

4.2. Respostes polítiques a la desocupació i la precarietat

Les actuacions en matèria d'ocupació i les eines que es posen en marxa per a pal·liar la precarietat i la desocupació depenen en gran manera dels models d'estat del benestar. Les sistematitzacions principals que s'han fet sobre els models d'estats del benestar les trobem en autors com Titmuss (1981), Esping-Andersen (1993) i Ferrera (1998).

Es poden definir els models d'estats del benestar des dels conceptes utilitzats per Richard Titmuss (1981), partint de la definició de política social que aquest pren. Segons Titmuss, hi ha tres models bàsics de **polítiques socials**:

1) **Residual**. En aquest model hi ha dues vies naturals per mitjà de les quals se satisfan adequadament les necessitats dels individus: el mercat privat i la família. Per tant, el paper de les polítiques públiques dins de l'estat del benestar ha de ser marginal i intervenir únicament si les estructures de la família i del mercat són insuficients.

2) **Assoliment personal - resultat laboral**. Aquest model assigna un paper fonamental a les institucions de benestar social com a auxiliars de l'economia. En aquest cas, les necessitats socials s'han de satisfer sobre la base del mèrit, els resultats aconseguits en el lloc de treball i la productivitat.

3) **Institucional redistributiu**. El benestar social és considerat una institució fonamental integrada en la societat, que proporciona serveis generals fora del mercat basant-se en els principis de solidaritat i igualtat social.

Esping-Andersen (1993) parteix de la noció de *ciutadania social* construïda per T. H. Marshall i planteja que aquesta constitueix la idea central d'un estat del benestar, en què el més característic serà el grau d'autonomia que els individus aconseguixen enfront del mercat per mitjà dels drets socials. Atenent aquest aspecte, Esping-Andersen (1993) diferencia tres models de **règims de benestar**:

1) **El model liberal (EUA i Anglaterra).** Es distingeix per un paper central assignat al mercat, tant per a obtenir els recursos necessaris per a la subsistència com per a la provisió de prestacions i serveis vinculats al benestar. Aquest model obté les seves arrels de les lleis de pobres del segle XIX. És el model menys desmercantilitzador: les prestacions socials són residuals i depenen en gran manera de la necessitat objectivament demostrable (i fiscalitzable) que tingui una persona.

2) **El model socialdemòcrata (Suècia, Noruega, Finlàndia i Dinamarca).** Les prestacions socials són de caràcter universal, finançades per una pressió fiscal forta. Afavoreix la solidaritat en incloure el conjunt dels ciutadans en programes comuns i redueix les diferències econòmiques mitjançant la redistribució. És el model que millors resultats ha obtingut des del punt de vista de la desmercantilització de l'individu.

3) **El model conservador corporativista (Alemanya, Àustria, França, Bèlgica).** Es troba en una posició desmercantilitzadora intermèdia: les prestacions socials estan condicionades a la cotització per mitjà de l'ocupació.

Finalment, Ferrera (1998) fa una classificació sobre la base de quatre models, dels quals, els tres primers es correspondrien amb els proposats per Esping-Andersen, i el quart és l'aportació veritablement nova de la seva tipologia: el model d'estat del benestar "mediterrani" dels països del sud d'Europa (Portugal, Itàlia, Grècia i Espanya), caracteritzat pel següent:

- Alta fragmentació corporativa del sistema de Seguretat Social, internament polaritzat i força generós amb grups privilegiats (pensions de funcionaris públics, per exemple).
- Presència reduïda de l'estat.
- Acció conflictiva d'actors i institucions socials.
- Persistència del frau i el clientelisme en la distribució selectiva de les transferències monetàries.
- Important pes de l'economia submergida.
- Existència d'un sistema universalista i no corporativista de salut.
- Gestió burocràtica poc eficient i polititzada.

El model "mediterrani" combina la filosofia contributiva, assegurativa del model continental, per a alguns programes (pensions de jubilació, prestacions per desocupació), amb polítiques de caràcter universalista, per a uns altres (sanitat, educació). És per això que es pot considerar una "via mitjana" (Moreno, 2001) entre els models nòrdic i continental d'estat del benestar. És el model

T. H. Marshall

T. H. Marshall (1997) va proposar fer fimir la ciutadania democràtica sobre la base de la incorporació successiva de drets a un estatus general de ciutadania: drets civils, drets polítics i drets socials. Creient històricament legítim fixar el període formatiu en la vida de cadascun d'aquests als segles XVIII, XIX i XX respectivament. Aquest enriquiment de l'estatus universal de la ciutadania va adquirir rang jurídic amb la sanció constitucional dels drets socials esdevinguda després de la Segona Guerra Mundial, que va fer possible el reconeixement de la ciutadania econòmica i social dels individus.

que s'ajusta amb més precisió a les característiques específiques del cas espanyol, en què l'Estat té un paper complementari de de les famílies, que funcionen com a element central de l'ordre social (Moreno, 2006; Ferrera, 1998).

Amb el conjunt d'aquestes tres aportacions es pot fer una classificació de caràcter unitari en la qual a grans trets es poden reunir les diferents tipologies en quatre:

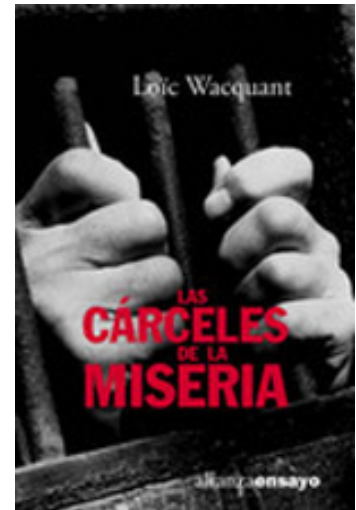
| Tipus | Estat del benestar | Resposta política a la desocupació i l'exclusió social |
|-------------------|--|--|
| Model anglosaxó | En aquest model l'estat i les prestacions i els serveis socials tenen un paper subsidiari o residual en la satisfacció de les necessitats. S'assumeix que els individus compraran en el mercat o obtindran de les famílies la major part dels seus serveis de benestar, per la qual cosa les prestacions socials es concentren en les persones amb més necessitats econòmiques. | <i>Workfare</i> o <i>welfare to work</i> . |
| Model nòrdic | És el model "institucional" o socialdemòcrata més pur i es caracteritza per la provisió universal de serveis socials, assistencials i personals, i per unes prestacions econòmiques generoses finançades per mitjà de la càrrega impositiva, comparativament superior a la de la resta de països i models. L'estat ha adquirit aquí un fort compromís amb polítiques de promoció de la solidaritat i igualtat socials. | D'activació, basat en les polítiques actives d'ocupació (PAO). |
| Model continental | Les seves característiques principals són l'existència d'un règim de transferències contributiu i connectat amb el nivell salarial: les prestacions se sustenten fonamentalment en les contribucions dels treballadors a la Seguretat Social; alts nivells de despesa pública però nivells mitjans de desmercantilització de l'individu enfront del mercat, i una desigualtat moderada quant a l'estructura de rendes. | D'inclusió social, basat en els programes de rendes mínimes. |
| Model mediterrani | Despeses socials menors i grau de desmercantilització de l'individu menor enfront del mercat que en els models nòrdic i continental. Combina drets contributius (jubilació, desocupació) amb l'accés universal a programes de salut, pensions i serveis socials. La família assumeix un paper central en la procura de benestar. | D'inclusió social, basat en els programes de rendes mínimes. |

El terme *workfare* es construeix en contraposició a *welfare*, en la mesura que tots dos models encarnen dues filosofies oposades de la pobresa, l'exclusió social i la desocupació que tenen les arrels en el neoliberalisme de les administracions Thatcher i Reagan i l'economia social de mercat, respectivament. En aquest sentit, mentre que a l'Europa continental, la visió predominant accentua la importància de l'exclusió social i incideix en gran manera en el seu caràcter estructural i en la responsabilitat col·lectiva de la societat per a fer-hi front, la doctrina del *workfare* subratlla sobretot la dependència i la responsabilitat individual de la persona aturada i/o en situació d'exclusió social: el seu deure és rescabalar la societat mitjançant comportaments meritoris, és a dir, mitjançant contrapartides consistents en la seva participació en accions d'integració.

L'obtenció de l'assistència es condiona, doncs, a una contraprestació (laboral o d'un altre tipus) amb la idea de col·locar el ciutadà (sospiós de "mal pobre"; fiscalitzable, moralitzable, penalitzable) en una situació d'igualtat respecte de les persones que sí que tenen una feina.

Loïc Wacquant

Wacquant denuncia la propagació a Europa d'un "nou sentit comú penal neoliberal" (que hauria creuat l'Atlàntic per mitjà d'un xarxa de *think tanks neocons* i els seus aliats en els camps burocràtic, periodístic i acadèmic), articulats entorn de la màxima repressió dels delictes menors i les poblacions considerades "de risc", en harmonia perfecta amb el sentit comú neoliberal en matèria econòmica i social, que completa i confirma, suprimint tota consideració d'ordre polític o estructural per a estendre la forma de raonament econòmicista i l'imperatiu de la responsabilitat individual a l'àmbit de l'assistència i l'exclusió social.



Loïc Wacquant, en l'estudi *Las cárceles de la miseria*

D'altra banda, s'entenen per *polítiques actives d'ocupació* el conjunt de programes i mesures de formació, promoció i orientació que tenen per objecte millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, l'activació (millora de l'ocupabilitat) dels aturats en el mercat de treball, o bé oferir a la persona aturada un lloc de treball, per mitjà d'ocupacions subvencionades o d'exempcions fiscals a les empreses, i facilitar l'adaptació de la formació i la requalificació per a l'ocupació dels treballadors.

Es tracta, doncs, d'un concepte que busca superar les tradicionals mesures assistencials basades exclusivament en el pagament de prestacions, que d'ara endavant es denominaran *polítiques passives*.

Les polítiques actives d'ocupació neixen a la dècada dels anys seixanta i setanta a Suècia, i inicialment se centren en els treballadors situats en sectors de baixa demanda, perquè puguin passar a uns altres amb millors perspectives i garantir la plena ocupació. No obstant això, a partir de la segona meitat dels anys vuitanta i sobretot al principi dels anys noranta, amb la crisi econòmica i l'augment de la borsa de desocupació estructural, les PAO es destinaran a les persones amb problemes d'ocupabilitat. En l'actualitat, les PAO s'han convertit en un dels eixos de l'estratègia comuna europea en matèria d'ocupació, l'altre són els programes de rendes mínimes d'inserció. Així ho testifica el fet que en les últimes dues dècades la immensa majoria dels països pertanyents a la UE hagin posat en marxa mesures que entronquen directament o indirectament amb l'activació i la inserció.

4.3. El paper de les rendes mínimes d'inserció

Per a comprendre adequadament el context de naixement de les rendes mínimes d'inserció és necessari tenir en compte, novament, la commoció que, a grans trets, va afectar la societat a principis de la dècada de 1970. Aquesta commoció es va posar de manifest, en primer lloc, mitjançant la transformació de la problemàtica de l'ocupació, fonamentalment la precarització del treball

i l'ascens de la desocupació. Aquests factors van desembocar en una crisi de l'estat del benestar i de la cobertura social per a alguns sectors de la societat que abans quedaven coberts per l'ocupació, ja fos mitjançant el salari o el subsidi de desocupació. Això va fer necessari ser sensible a la necessitat de transformació dels models de protecció social per a adaptar-se als canvis esdevinguts en la societat, i especialment en el mercat laboral.

En aquest context sorgeixen les rendes mínimes, que avui s'han convertit en un dels eixos principals de la reestructuració de l'estat del benestar, i que, en paraules de Robert Castel, representen:

"una innovación considerable con respecto a las políticas sociales anteriores." (1997, pàg. 434)

No en va se situen en el mateix pla i es beneficien dels mateixos drets tots els que abans formaven part de la handicapologia assistencial –vicissituds biogràfiques i socials: deficiències, minusvalideses i factors individuals d'inadaptació que tenen en comú la incapacitat dels subjectes per a subvenir les seves necessitats bàsiques treballant– i els qui, almenys fins al principi de la dècada dels anys setanta, havien de dependre del mercat de treball.

Sota el nom de *renda o ingrés mínim* es coneixen, als països amb un estat del benestar desenvolupat, programes que constitueixen una última xarxa de seguretat perquè cap ciutadà visqui sense un mínim de recursos econòmics. Tant en els models contributius bismarckià o centreeuropeu, com universal, de Beveridge o anglosaxó de Seguretat Social és habitual preveure un mecanisme per als qui no accedeixen a les prestacions contributives, pensions, prestació per desocupació, etc. perquè no han contribuït, perquè ho han fet d'una manera insuficient o perquè incompleixen algun dels requisits d'accés.

Juntament amb aquest paper funcional, de tancar els forats del sistema de la Seguretat Social, les rendes mínimes han adquirit les últimes dècades un paper fonamental en la lluita contra l'exclusió social (Comissió Europea, 2006). És per això, i per la persistència d'una població exclosa i assistida en les rendes mínimes (Bouchoux, 2004; Euzéby, 2006), que al llarg dels anys noranta i a l'empara de la UE, la majoria dels països ha introduït reformes als seus programes de rendes mínimes a fi d'obtenir millors resultats d'inserció social.

Aquestes reformes han donat lloc a la distinció entre dues generacions de rendes mínimes (Aguilar i altres, 1995). La primera generació partia del supòsit que garantir l'accés a un cert ingrés mínim mensual era suficient per a permetre l'accés a uns mínims de nivell de vida acceptables. La segona generació de rendes mínimes, fortament influenciada pel model francès de *revenu minimum d'insertion* (RMI) de l'1 de desembre de 1988, es caracteritza per la vinculació del dret a una renda bàsica amb programes orientats a afavorir la inserció social i professional dels seus perceptors.

Llei núm. 1088, d'1 de desembre de 1988

Llei núm. 1088, d'1 de desembre de 1988, d'ingrés mínim d'inserció. L'RMI consisteix en un ingrés mínim garantit per l'Estat francès a totes les persones de més de vint-i-cinc anys els ingressos de les quals estiguin per sota d'un cert llindar, i que, tot i estar en edat de treballar, estiguin sense feina i no tinguin dret a cap benefici per desocupació. El seu objecte final és ajudar les persones amb dificultats a integrar-se en el món del treball assalariat. No es tracta d'un simple dret a l'assistència, sinó d'un dret a la inserció social i professional que proposa com a contrapartida per a l'assignació dels recursos la signatura d'un contracte d'inserció que obliga el beneficiari a la realització d'un projecte de recerca activa d'ocupació en col·laboració amb els treballadors socials. L'RMI va estar en vigor des de l'1 de desembre de 1988 fins al 31 de maig de 2009. Va ser substituït per la renda de solidaritat activa (RSA), en vigor des de l'1 de juny de 2009, que aporta un complement d'ingressos als treballadors les rendes dels quals són modestes, i amplia així considerablement el perímetre de les rendes mínimes, tant pel nombre de beneficiaris com pel seu objecte, que no consisteix ja únicament a assistir els que estan desproveïts de qualsevol recurs, sinó també a completar la renda d'una part dels treballadors.

L'RMI francès constitueix un punt d'inflexió entre una primera generació de programes de rendes mínimes, basats en la dotació econòmica, i uns programes, els principals dins del sud d'Europa i del mapa autonòmic espanyol, que incorporen ja un apartat d'inserció social.

L'experiència de les primeres dècades de funcionament dels programes de rendes mínimes ha portat al reconeixement que el desafiament de la inserció encara està obert. Totes les avaluacions testifiquen la debilitat permanent dels dispositius d'inserció; la dificultat d'articular adequadament aquest doble dret a uns ingressos mínims i a una inserció socioprofessional. Ara bé, aquesta tensió a favor de la inserció, sigui com a intent de combinar els dos drets, o, en la versió més conservadora, de la necessitat de condicionar el primer a un contingut real del segon, és sens dubte l'element característic de les versions més avançades de rendes mínimes.

Els programes de rendes mínimes a Espanya i fonamentalment el model de renda de garantia d'ingressos (RGI) de la Comunitat Autònoma del País Basc han pres en bona part aquest model francès o de segona generació com a referència. Entre el 1989 i el 1992, la major part dels governs de les comunitats autònomes van posar en marxa programes de rendes mínimes d'inserció.

L'ingrés mínim familiar (successivament rebatejat com a ingrés mínim d'inserció, renda bàsica i renda de garantia d'ingressos) va ser el primer que es va presentar explícitament com una renda mínima. El Govern basc va crear una primera versió del programa el 1989, que seria ampliada i elevada a llei que garantia el dret a un ingrés mínim d'inserció el 1990.

A partir del naixement el 1989-1990 de l'IMF/IMI basc, es va desenvolupar una forta polèmica entre el Govern basc i el Govern central sobre la conveniència o no d'aquesta mesura. Des de la posició governamental s'argumentava que atorgar una dotació econòmica sense relació amb l'ocupació no era la solució per al problema de la desocupació i l'exclusió social, i que s'havia de posar l'accent en la creació d'ocupació i no en les rendes mínimes. No obstant això, cinc anys després de la creació del programa basc, totes les comunitats autònomes havien instaurat algun tipus de programa encaixable en aquest concepte.

Taula 3. Designacions inicials i any d'implantació de les RM a les comunitats autònomes. Quadre 4.3.1

| | |
|--------------------------|---|
| País Basc | Ingrés mínim familiar (1989) |
| Castella i Lleó | Ingrés mínim d'inserció (1989) |
| Cantàbria | Ajuda a la necessitat familiar (1989) |
| Catalunya | Renda mínima d'inserció (1990) |
| La Rioja | Ingrés mínim d'inserció (1990) |
| Navarra | Renda bàsica (1990) |
| Madrid | Ingrés madrileny d'integració (1990) |
| València | Prestacions econòmiques reglades (1990) |
| Extremadura | Ajudes per a la integració en situacions d'emergència social (1990) |
| Andalusia | Ingrés mínim de solidaritat (1990) |
| Múrcia | Ingrés mínim d'inserció (1991) |
| Astúries | Ajudes a situacions d'extrema necessitat (1991) |
| Canàries | Prestacions econòmiques reglades (1991) |
| Galícia | Renda d'integració social de Galícia (1991) |
| Castella-la Manxa | Ajudes ordinàries i d'inserció (1991) |
| Aragó | Mesures bàsiques d'inserció i normalització social (1993) |
| Balears | Suport transitori comunitari (1995) |

Font: Moreno, 2008, pàg. 113

Molts d'aquests programes autonòmics, fins i tot en les seves denominacions i versions actuals, no es podrien considerar rendes mínimes en sentit estricte. Hi ha certes restriccions tant pel que fa a quantia com a cobertura o universalitat que signen el seu subdesenvolupament respecte als paràmetres europeus. La majoria de rendes mínimes autonòmiques se situen molt per sota de la mitjana francesa o europea. En molts casos les rendes mínimes autonòmiques no són considerades com un dret subjectiu, i per tant, depenen de la voluntat política i pressupostària.

Anècdota: La canya i el peix

A tall d'anècdota, la que en aquell moment era la ministra d'Afers Socials, Matilde Fernández, va fer sobre aquest tema unes famoses declaracions en què enfront dels *peixos* "rendes mínimes" defensava la pertinència de dotar les persones de la *canya de pescar* "feina" per a poder aconseguir aquests peixos. L'aconsellable, en els seus propis termes, era "ensenyar a pescar en lloc de donar el peix". Aquestes paraules van donar títol a una de les investigacions referents a aquest tema en l'àmbit espanyol d'Aguilar, Laviria, Laparra (1995). *La caña y el pez. Estudio sobre los salarios sociales en las comunidades autónomas.*

La **renda de garantia d'ingressos** (RGI) de la Comunitat Autònoma del País Basc constitueix actualment una excepció en el context espanyol, perquè la cobertura és més gran, l'import de les quanties garantides són més elevades, el caràcter subjectiu i l'amplitud dels col·lectius destinataris. Això ha tingut un impacte importantíssim en termes de reducció de la pobresa i, també, de creació o manteniment d'ocupació; cosa que ha permès, al seu torn, una resistència més gran enfront de la crisi econòmica (Sanzo, 2010).

Finalment, sembla que la intenció de la Comissió Europea per als propers anys és la de relançar les rendes mínimes d'inserció a través de la posada en pràctica de programes d'activació dins dels mateixos, sota la premissa que aquests han de ser una eina fonamental per a la inserció i l'accés al mercat laboral.

RGI

"La renda de garantia d'ingressos és una prestació periòdica de naturalesa econòmica, dirigida a les persones integrades en una unitat de convivència que no disposin d'ingressos suficients per fer front tant a les despeses associades a les necessitats bàsiques com a les despeses derivades d'un procés d'inclusió social." (Llei 18/2008, de 23 de desembre, per a la garantia d'ingressos i per a la inclusió social, títol 2, article 11)

Resum

Habitualment s'ha reflexionat sobre la precarietat laboral com el resultat, no desitjat, de la reorganització del marc institucional del treball, necessària per a assegurar la competitivitat de les economies. Des d'aquest punt de vista, la precarietat és vista com un mal menor i la solució de compromís entre la relació capital i treball perquè les persones accedeixin i mantinguin l'ocupació.

No obstant això, més que un mal transitori en la nostra economia postindustrial, globalitzada i fortament competitiva, la precarietat laboral sembla convertida en els nostres dies en un fenomen estructural.

La institució d'un estat generalitzat i permanent d'incertesa en el mercat de treball (contractes temporals, contractes a temps parcial, contractes en pràctiques, contractes de formació, beques de formació, etcètera) fa preguntar-se si la precarietat és merament econòmica o obeeix a una eina disciplinària (Alonso i Fernández, 2009) mitjançant la qual es modelen els cossos i les ments en funció de les necessitats de reproducció dels poders econòmics, polítics i socials.

Els nous procediments disciplinaris basats en pràctiques difuses (activació, ocupabilitat, empenentatge, formació contínua, apoderament, control, etc.) serveixen per a la conformació dels valors, de les actituds i dels comportaments de treballadors i treballadores en paràmetres funcionals al sistema.

El resultat d'aquesta transformació neoliberal hauria fet que la precarietat hagués passat de ser una qüestió a eradicar a tenir una funció hegemònica en l'organització funcional del treball (més explotable i eficient econòmicament), en els estils de consum i oci i en la constitució dels projectes de vida.

Malgrat la dificultat d'identificar i de mesurar la precarietat laboral, es produeix en diferents nivells i a diferents intensitats, i tant la seva regulació com els esquemes de protecció social que desenvolupen els diferents països europeus, s'han constituït mitjançant un procés de consolidació històrica, condicionats per factors econòmics, socials i polítics específics.

Al llarg del segle xx els països europeus van desenvolupar esquemes de protecció social destinats a protegir els seus ciutadans enfront del que a cada moment es considerava que eren els principals riscos socials (pobresa, desocupació, precarietat, etc.). Aquesta cobertura de riscos es troba en l'origen de l'aparició dels sistemes de seguretat social en la major part dels països d'Europa occidental.

Glossari

aturat -ada *m i f* Persona que no té feina, però que n'està buscant una activament.

desafiliació social *f* Concepte elaborat per Robert Castel per a designar el desenllaç del procés d'exclusió social i, sobretot, captar els recorreguts que el generen. Estar desafiliat implica perdre tot contacte amb els elements que constitueixen un entramat social i està estretament vinculat amb el lloc ocupat en la divisió social del treball i les xarxes de sociabilitat. Castel proposa un marc interpretatiu general per a explicar la complementarietat d'aquest procés sobre dos eixos: un eix d'integració / no integració per mitjà del treball i un eix d'inserció / no inserció en xarxes familiars i de sociabilitat. L'encreuament de tots dos eixos dibuixa quatre zones segons un procés que va de l'autonomia a la dependència i de l'estabilitat a la vagabunderia.

desqualificació social *f* Concepte elaborat per Serge Paugam que explica el procés d'expulsió del mercat de treball de franges cada vegada més nombroses de la població i les experiències viscudes de la relació d'assistència que acompanya les diferents fases. La desqualificació social posa l'accent en el caràcter multidimensional, dinàmic i evolutiu de la pobresa.

exclusió social *f* Procés social de separació d'un individu o grup respecte de les possibilitats laborals, econòmiques, polítiques i culturals a les quals altres sí que tenen accés i de les quals gaudeixen.

norma social de l'ocupació *f* Entesa com la norma comunament acceptada de justícia social. Aquesta norma és la que determina com és l'ocupació de referència. Elements constituents d'aquesta norma són: que l'ocupació sigui de durada indefinida, amb un salari mínim "suficient", una jornada laboral compacta i regular i un sistema adequat de cobertures socials. Aquesta norma evoluciona amb els temps i actualment s'inclouen, per exemple, la perspectiva de la conciliació, que anteriorment estava absent, ja que la norma de l'ocupació partia d'un model de mercat laboral masculí.

pobresa *f* Situació d'una persona el grau de privació o mancança de la qual es troba per sota del nivell que una determinada societat considera mínim per a mantenir la dignitat. La pobresa absoluta i la pobresa relativa són, en aquest sentit, dos fenòmens diferents. La pobresa *absoluta* es defineix com la insatisfacció de les necessitats bàsiques i es defineix a partir del que es denomina *llindar de pobresa*, que es determina en funció de l'ingrés o renda necessària per a cobrir-les. No obstant això, el concepte sociològic (socialment construït) de pobresa no es limita a l'aspecte econòmic, sinó que es manifesta també i fonamentalment pel que fa al grup social de referència i les mateixes expectatives de la persona. És en relació amb els meus assoliments, segons les meves prioritats i dins del meu mitjà concret, que jo em sento o no pobre i que percebo les meves mancances com a pobresa relativa.

precariat *m* Terme que deriva del marxista *proletariat* i que fa referència al conjunt de persones que viuen i treballen instal·lades en la precarietat.

precarietat laboral i ocupació precària *f* Es reconeix en la tendència a la contractació temporal en comptes de la contractació indefinida; en la disminució de la part fixa del salari i en l'augment de la porció variable vinculada a la producció; en la disminució dels salaris i en els salaris insuficients; en la vulnerabilitat davant noves formes de control; en el qüestionament de les garanties de seguretat; en la falta de drets laborals (protecció enfront de l'acomiadament, dret d'afiliació sindical i negociació col·lectiva, etc.).

quasiocupació *f* Són treballs que no arriben a la categoria d'ocupació estàndard o que no la completen perquè alguna cosa els falta. Per exemple són treballs que es realitzen dins del mercat laboral i tenen una regulació excepcional, contractes de formació, pràctiques, contractes estacionals, contractes d'interinitat, contractes mercantils, també treballs que es realitzen al marge de la regulació laboral, com els treballs sense contracte i els treballs voluntaris, entre altres.

renda mínima *f* Ingréss garantit i no contributiu que busca definir un últim nivell de seguretat per a les persones que no tenen ingressos o que, tot i disposar de recursos procedents d'alguna activitat professional, de la gestió del seu patrimoni i/o de prestacions i drets socials, no aconsegueixen un nivell mínim d'ingressos establert per l'Administració.

treball informal *m* Treball que es realitza fora del mercat formal i que es caracteritza per l'absència de regulació.

working poor *m* Són persones que, malgrat que es troben en una situació d'ocupació, tenen un nivell d'ingressos baix, segons l'indicador de l'Eurostat, situat per sota del llindar de risc de pobresa (60% de la renda mitjana equivalent).

Bibliografia

Bibliografia recomanada

Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*. Madrid: Libros de la Catarata.

Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.

Bibliografia general

Aguilar, M.; Gaviria, M.; Laparra, M. (1995). *La caña y el pez. Estudio sobre los salarios sociales en las comunidades autónomas*. Madrid: Foessa.

Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trota.

Alonso, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Alonso, L. E.; Fernández, C. J. (2009). "Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria". A: E. Crespo; C. Prieto; A. Serrano (coords.). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Editorial Complutense.

Alvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.

Amable, M.; Benach, J.; González, S. (2001). "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos". *Archivo Prevención Riesgos Laborales* (núm. 4, pàg. 169-184).

Andreas, H. J.; Lohmann, H. (eds.) (2008). *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Barbier, J. C. (2005). "La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale". *Revue Française de Sociologie* (vol. 46, pàg. 351-371).

Barel, Y. (1990). "Le grand integrateur". *Connexions* (núm. 56, pàg. 85-100).

Blanch, J. M. (2007). "Psicología social del trabajo". A: M. Aguilar; A. Reid (coords.). *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales* (pàg. 210-238) Mèxic/Barcelona: Anthropos/UAM.

Bouchoux, J. (2004). "Los contratos de inserción en el RMI francés". A: *Encuentro Renta Básica y Procesos de Inserción*, 1-2 de desembre, Vitòria.

Cano, E. (2000). "Análisis de los procesos socioeconómicos de la precarización laboral". A: A. Bilbao; E. Cano; G. Standing. *Precariedad laboral. Flexibilidad y desregulación* (pàg. 25-68). València: Germania.

Cano, E. (2004). "Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad". *Mientras Tanto* (núm. 93, pàg. 67-81).

Carrasquer, P.; Torns, T. (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". *Sociedad y Utopía* (núm. 29, pàg. 139-156).

Castel, R. (1991). "De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle". A: J. Donzelot. *Face à l'exclusion. Le modèle français*. Ed. Esprit.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castillo, J. J. (dir.) (2005). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid: Miño y Dávila.

- Dahrendorf, R.** (1994). *Ley y orden*. Madrid: Civitas.
- Esping-Andersen, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. València: Alfons el Magnànim.
- Euzéby, C.H.** (2004). "La activación francesa de las personas en situación de desempleo y de los beneficiarios de la asistencia pública: entre el *workfare* anglosajón y la inserción escandinava". *Encuentro Renta Básica y Procesos de Inserción*. Vitòria.
- Faguer, J. P.** (1999). "Pour une histoire de la précarité". *La lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi* (núm. 57).
- Ferrera, M.** (1998). "The four Social Europes: Between Universalism and Selectivity". A: M. Rodees; Y. Meny (ed.). *The future of European welfare. A New Social Contract?* Londres: Mac Milliam Press.
- Gaggi, M.; Narduzzi, E.** (2006). *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*. Madrid: Lengua de Trapo.
- Gallie, D.; Paugam, S.** (2000). "The experience of Unemployment in Europe: The Debate". A: D. Gallie; S. Paugam (comps.). *Welfare Regimes and the experience of Unemployment in Europe*. Nova York: Oxford University Press.
- Gallino, L.** (2002). "La informalización del trabajo en los países desarrollados". *Sociología del Trabajo* (núm. 45, pàg. 7-24).
- Guillén, A. M.; Gutiérrez, R.; González, S.** (2009). *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*. Navarra: Thomson-Civitas.
- Hanzl-Weib, D.; Vidovic, H.** (2010). *Working Poor in Europe*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hübinger, W.** (1996). *Prekärer Wohlstand: Neue Befunde zu Armut und sozialer Ungleichheit*. Freiburg i. Br.: Lambertus.
- Jahoda, M.** (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*, Madrid: Morata.
- Lacalle, D.** (2009). *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Laparra, M.** (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Lazarsfeld i altres** (1996). *Los parados de Marienthal*. Madrid: La Piqueta.
- Lewis, O.** (1992). *Antropología de la pobreza. Cinco familias*. Mèxic: FCE.
- López, A.** (2005). "Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España". *UNED, Dep. de Sociología, España* (vol. 23, núm. 1, pàg. 53-174).
- Martínez, A.** (2011). "El discurso de la Unión Europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo". *Papers* (núm. 96, pàg. 35-54).
- Miguélez, F.; Prieto, C.** (dir./coord.) (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Moreno, G.** (2008). *Crisis y reconstrucción del Estado del Bienestar. Las posibilidades de la Renta Básica de Ciudadanía*. Vitòria: Eusko Jaurlaritzan Argitalpen Zerbitzu Nagusia / Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Moreno, L.** (2001). "La «via media» española del modelo de bienestar mediterráneo". *Papers* (núm. 63/64, pàg. 67-82).
- Moreno, L.** (2006). "The model of social protection in Southern Europe: enduring characteristics?". *Revue Française des Affaires Sociales* (núm. 1, pàg. 73-95).
- Peugny, C.** (2009). *Le déclassement*. París: Grasset & Fasquelle.
- Prieto, C.** (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado". *Sistema* (núm. 168-169, pàg. 20-24).

Prieto, C.; Ramos, R.; Callejo, J. (coords.) (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.

Prieto, C.; Arnal, M.; Caprile, M.; Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sanzo, L. (2010). *Estudio comparado del impacto de las prestaciones de garantía de ingresos en el Estado de Bienestar en Euskadi y España*. Vitòria: Gobierno Vasco.

Sen, A. (1997). "Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea". *Revista Internacional del Trabajo* (vol. 116, núm. 2, pàg. 40-48).

Supiot, A. (1999). "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa". *Revista Internacional del Trabajo* (vol.118, núm.1, pàg. 35-49).

Titmuss, R. (1981). *Política social*. Barcelona: Ariel.

Valdés Dal-Ré, F. (2002). "Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo". *Sistema* (núm. 168-169, pàg. 71-87).