
Transformacions del mercat de treball: principals elements d'anàlisi

PID_00245948

Elsa Santamaría López

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Transformacions del mercat de treball a Espanya	9
1.1. Evolució recent del mercat de treball: indicadors bàsics	10
1.2. Efectes de l'última crisi econòmica sobre el mercat de treball	16
1.3. Disseny legal del mercat laboral: tres dècades de reformes laborals	19
2. Mercat de treball i divisió sexual del treball	25
2.1. Desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol	26
2.2. De la discriminació sexual a les discriminacions múltiples	30
3. Ocupació i ciutadania en un context de crisi dels referents moderns	34
3.1. L'ocupació: mecanisme d'integració i d'exclusió	34
3.2. Crisi de l'ocupació i erosió de la ciutadania laboral	36
3.3. Diversificació de les trajectòries laborals en la flexibilització laboral	39
Glossari	43
Bibliografia	45

Introducció

Encara que no sigui cap novetat, cal començar assenyalant que l'avenç del capitalisme en l'era de la globalització ha comportat transformacions en la configuració dels mercats de treball, en les relacions laborals i en l'organització del treball. Quant als primers, els mercats de treball presenten estructures que van canviant amb el pas del temps i pateixen els efectes de múltiples processos, entre els quals, els cicles econòmics (tant si són de bonança com de crisi), però també els afecten els canvis sociodemogràfics, les polítiques que s'apliquen per a regular-los i els models d'organització social en els quals s'inscriuen.

El mercat de treball determina tant la quantitat com la qualitat de l'ocupació, i en les últimes dècades estem presenciant un canvi radical en la concepció de l'ocupació que ens ha conduït a un model caracteritzat per un volum inestable d'ocupació i una abundant flexibilitat i precarietat en els contractes de treball i en les relacions laborals. Convé afegir que, tot i les suggeridores recerques dedicades al tema en els últims anys, els efectes d'aquest canvi són, en bona part, encara desconeguts. Sabem que la flexibilitat laboral és una tendència destinada a créixer i que la precarietat, per molt que es combati, i els efectes de la qual es tracti de controlar i de minimitzar, amplia contínuament la gamma de manifestacions. A més a més, com hem dit, no es tracta d'un fenomen fonamentalment econòmic, sinó que s'hi imbriquen i entrellacen aspectes polítics, jurídics, sociològics i psicològics que el fan encara més complex.

Aquest mòdul no pretén tractar de manera completa ni esgotar un tema tan ampli i d'una complexitat tan gran com el que estem tractant. El propòsit és simple i està delimitat: consisteix a oferir elements d'anàlisi que facilitin la tasca de comprendre els canvis que s'esdevenen en el mercat de treball des d'una perspectiva àmplia.

Per a això, en el primer apartat tractarem de fer un breu diagnòstic del que succeeix en el mercat de treball espanyol, atenent els indicadors laborals més habituals. Així mateix, tractarem d'identificar els efectes de la crisi econòmica més recent, de manera que podrem observar que hi ha processos que ja venien de temps enrere i uns altres que amb la crisi s'han intensificat i han introduït nous desafiaments en el mercat laboral. Tancarem l'apartat atenent el marc legal en el qual es desenvolupen les relacions laborals, a partir d'un breu repàs de les reformes laborals del mercat laboral espanyol esdevingudes en les últimes dècades.

En un segon apartat ens centrarem en les relacions de gènere i en la divisió sexual del treball, perquè tenen una importància decisiva en els canvis que s'han produït i es produeixen en el mercat de treball.

I finalment en el tercer apartat relatarem el canvi esdevingut amb el pas del fordisme al postfordisme, i com està deixant molts individus i col·lectius en una situació de desorientació enfront d'un mercat laboral que és un dels eixos dels processos actuals de desigualtat i exclusió social.

Objectius

- 1.** Identificar les característiques que presenta el mercat de treball espanyol dins del context europeu.
- 2.** Saber interpretar els principals indicadors de treball i la seva evolució, coneixent les fonts estadístiques que els proporcionen.
- 3.** Interrelacionar coneixements disciplinaris sobre les transformacions del mercat de treball i de l'ocupació.
- 4.** Reconèixer les causes de les desigualtats de gènere en el mercat de treball i analitzar les conseqüències d'aquestes desigualtats.
- 5.** Analitzar el procés de transició del fordisme al postfordisme a partir de les aportacions teòriques i conceptuals sobre les transformacions de les societats salarials.

1. Transformacions del mercat de treball a Espanya

Per conèixer els trets que defineixen el mercat laboral espanyol, tenim una sèrie d'indicadors que ens poden ajudar. Destaquem els que es refereixen a l'estructura ocupacional i que ens diuen en quins sectors econòmics es produeix més o menys ocupació, quins tipus de contractes, de jornades i de salaris són els més habituals, i els indicadors que es refereixen a la població treballadora (població activa, desocupada i inactiva). A partir d'aquests indicadors i uns altres, podem establir, com amb una fotografia fixa, el que succeeix en un moment concret en el mercat de treball (seria un **diagnòstic conjuntural**), però també podem conèixer-ne l'evolució recent i per tant les transformacions (donaria lloc a un diagnòstic que es coneix com a *estructural*).

En concret, el mercat laboral espanyol ha experimentat grans transformacions en les últimes tres dècades. Els experts en l'anàlisi del mercat laboral, dins dels seus molts enfocaments, solen coincidir en els diagnòstics i arriben a determinar les fortaleses i febleses que presenta. Tot i això, és més difícil trobar acord sobre les causes i conseqüències que generen els moviments del mercat laboral, i menys encara trobem consensos pel que fa a les mesures que es poden aplicar per a millorar-ne el funcionament.

Quant a aquest diagnòstic més o menys compartit, podem dir que el mercat de treball espanyol presenta importants febleses estructurals, entre les quals cal destacar les següents:

- Des dels anys vuitanta ha experimentat un fort declivi del sector industrial i un augment del sector terciari, el de serveis, que ha donat lloc a un marcat procés de **terciarització** de l'economia.
- Es basa en sectors productius de **baixa productivitat i baix valor afegit**, com són el comerç, la construcció o l'agricultura.
- Té ocupacions de **nivell de baixa qualificació**, i també de **baixa qualitat i nivell retributiu**.
- S'ha produït una **segmentació** molt acusada entre les condicions laborals dels treballadors indefinits i els temporals.
- Les **negociacions col·lectives** no són prou eficaces.
- Hi ha certs **col·lectius** amb clars desavantatges en el mercat laboral.

En els apartats següents desenvoluparem amb més detall l'evolució dels principals indicadors del mercat de treball espanyol, comparant-los amb el context europeu, i posteriorment ens endinsarem a descriure els efectes més notables de la crisi econòmica actual en el mercat laboral, atenent les particularitats d'aquesta crisi per a comprendre-la.

1.1. Evolució recent del mercat de treball: indicadors bàsics

En aquest apartat tractarem d'estudiar l'evolució recent del mercat de treball a Espanya. Per a això, ens podem aproximar a les principals magnituds que el caracteritzen (activitat laboral, ocupació i desocupació). Aquesta informació actualment la proporcionen:

- 1) el registre d'afiliats a la Seguretat Social (SS);
- 2) el registre d'aturats inscrits al Servei Públic d'Ocupació (SEPE);
- 3) l'enquesta de població activa (EPA);
- 4) la informació disponible en els agregats de la comptabilitat nacional (CN).

D'entre les fonts de dades esmentades, la més utilitzada i més recurrent és l'**enquesta de població activa (EPA)** de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

Enquesta de població activa (EPA)

La duu a terme l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i es fa des de l'any 1964.

Es tracta d'una recerca contínua i de periodicitat trimestral dirigida a les famílies, la finalitat principal de la qual és obtenir dades de la força de treball i de les diverses categories (ocupats, aturats), i també de la població aliena al mercat laboral (inactius).

La mostra inicial és d'un 65.000 famílies al trimestre que equivalen aproximadament a 180.000 persones.

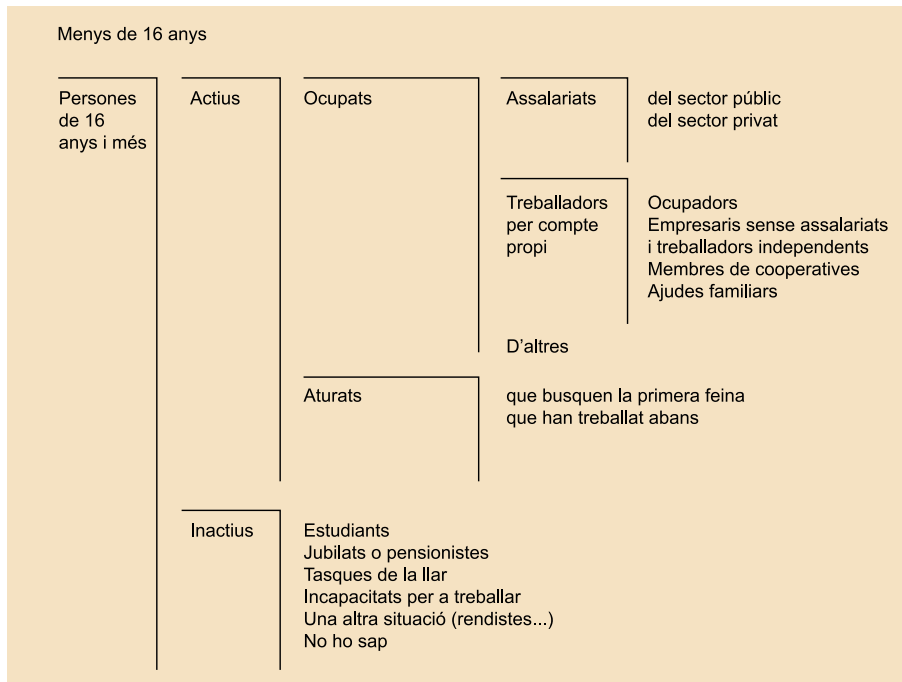
Vegem primerament el tipus de classificació de la població en el qual es basa l'enquesta de població activa per entendre quines dades manejarem si ens apropem a aquesta font estadística. Els quadres següents reflecteixen les principals categories: població activa, ocupada, desocupada, inactiva, assalariada, per compte propi, amb contracte temporal o indefinit i treballant a temps complet o a temps parcial.

Vegeu també

Per aprendre més sobre l'enquesta de població activa vegeu:

<https://youtu.be/msm406122Wc>

Figura 1. Esquema de classificació de la població segons l'EPA



Font: INE

La població ocupada també es classifica atenent el tipus de contracte i la durada de la jornada:

a) Tipus de contracte

- Temporal o de durada determinada.
- Indefinit.

b) La durada de la jornada

- A temps complet: la jornada habitual setmanal no pot ser inferior a trenta hores.
- A temps parcial: la jornada habitual setmanal no pot ser superior a trenta-cinc hores.

En una primera aproximació i a grans trets, el mercat laboral a Espanya concentra la taxa més gran d'ocupació en el sector serveis, seguit del sector de la indústria i la construcció i, amb una representació més baixa, persones ocupades en el sector de l'agricultura. Es diu llavors que es tracta d'un mercat laboral terciaritzat, en el qual el 75% de la població està ocupada en el sector serveis.

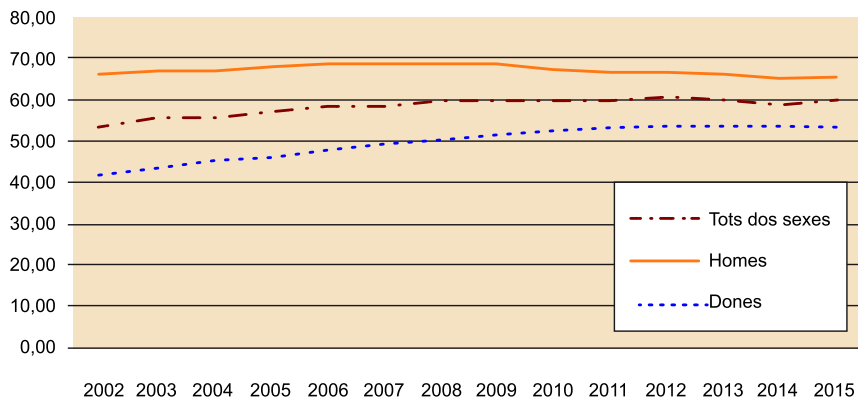
La taxa d'activitat en el mercat laboral espanyol s'ha incrementat notablement en els últims anys. Hi ha una sèrie de factors que incideixen en l'augment (i també en el descens) de la taxa d'activitat en el mercat laboral. Entre els múltiples factors que han afectat la major activitat laboral a Espanya en els últims anys destaquen la incorporació de les dones al mercat de treball i l'entrada d'immigrants amb taxes d'activitat elevades.

Taxa d'activitat

$$\text{Taxa d'activitat} = \frac{\text{Població activa}}{\text{Població de 16 o més anys}} \times 100$$

La taxa d'activitat femenina s'ha situat molt per sota de la masculina; no obstant això, a mesura que s'han anat incorporant cohorts més joves al mercat de treball, les diferències s'han anat reduint de forma considerable.

Figura 2. Taxes d'activitat per sexe (2002-2015)



Font: INE. Dades del 1r. trimestre

En els últims anys, marcats per la crisi que comença l'any 2008, es produeix una baixada de la taxa d'activitat masculina, mentre que la femenina puja lleugerament.

Quant a la desocupació, el mercat de treball espanyol sempre ha tingut unes taxes d'atur elevades. Fins i tot en els moments de bonança econòmica, la taxa d'atur se situava entorn del 8%, una xifra que en altres països desenvolupats considerarien un greu problema. La seva presència i la seva resistència a qualsevol mesura de tipus conjuntural fan diagnosticar una franja de desocupació que és de caràcter estructural en l'economia espanyola.

Per què hi ha una taxa d'atur tan elevada a l'Estat espanyol? Les raons que ens solen donar des de diferents perspectives econòmiques són diverses, però els analistes coincideixen a assenyalar-ne dues (i sobretot, la combinació de totes dues):

1) l'escassa capacitat de creació d'ocupació de l'economia espanyola, amb un teixit empresarial de petites i mitjanes empreses, i

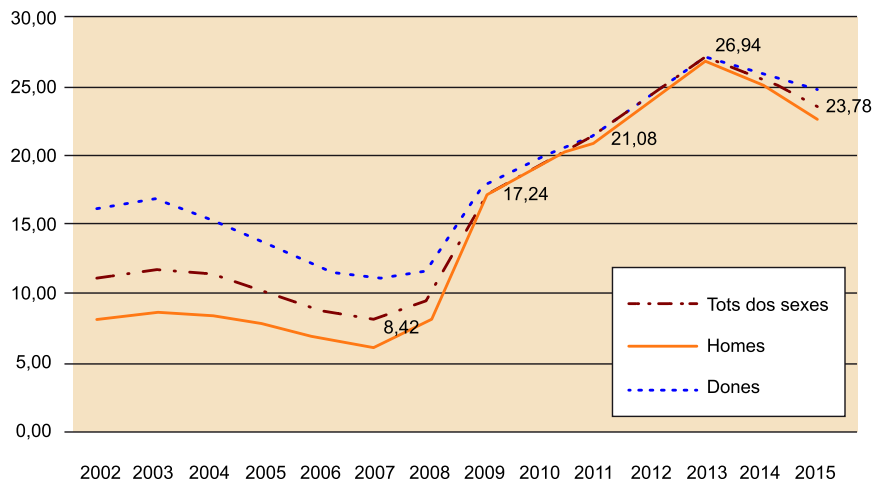
2) el disseny legal i institucional del mercat de treball (regulació dels contractes, de la negociació col·lectiva i de les polítiques de mercat de treball).

El problema de l'atur s'agreuja amb les crisis econòmiques, com la iniciada el 2008, i en part per les respostes de política econòmica a aquesta. L'any 2013, la taxa de desocupació espanyola va arribar gairebé al 27%.

Taxa d'atur

$$\text{Taxa d'atur} = \frac{\text{Població aturada}}{\text{Població activa}} \times 100$$

Figura 3. Taxa d'atur per gènere (2002-2015) (%)

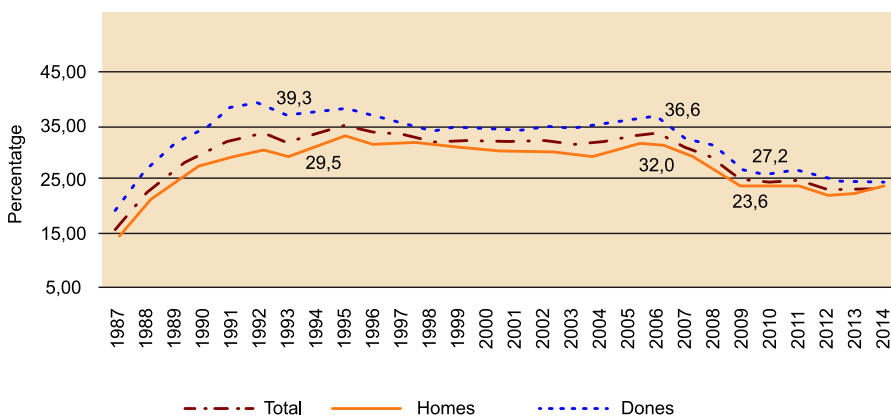


Font: INE. Dades del 1r. trimestre

Com veurem més endavant estudiant les reformes laborals del mercat de treball espanyol, quan el 1984 es va permetre la ruptura del principi de causalitat mitjançant el nou contracte temporal de foment de l'ocupació, les empreses es van llançar a utilitzar de manera intensiva els contractes temporals. D'aquesta forma la **temporalitat** de l'ocupació va adquirir una magnitud que s'ha perpetuat en el temps i és un dels trets distintius del mercat de treball espanyol.

Des de mitjan anys vuitanta la taxa de temporalitat augmenta de manera vertiginosa, fins a sobrepassar el 34% en la primera meitat dels noranta i establir-se després en els noranta entre el 32% i el 34%. La taxa de temporalitat només ha disminuït amb claredat amb la crisi del 2008 i el 2014 ha quedat entorn del 24%.

Figura 4. Evolució de la taxa de temporalitat a Espanya per sexe

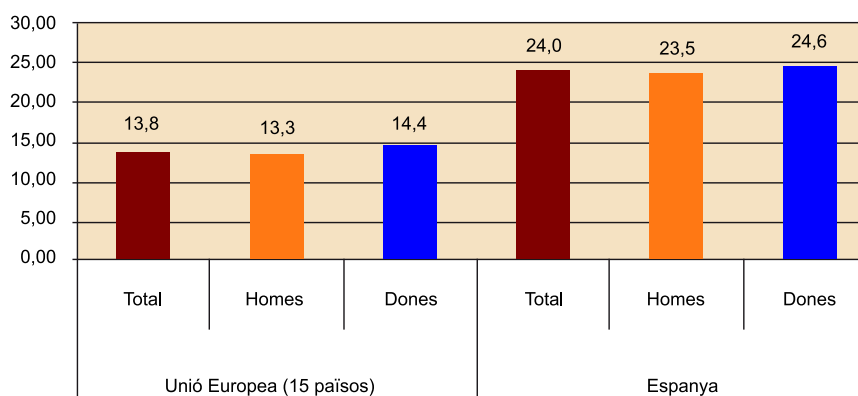


Font: elaboració pròpia. Dades Eurostat

Si comparem aquestes taxes amb les que es donen en altres països europeus, veiem que la taxa de temporalitat espanyola supera en més de deu punts la de la mitjana europea (UE 15) l'any 2014. Una dada important és que la contractació temporal no es limita al sector privat o a les activitats estacionals, l'ocupació pública també té un percentatge elevat de contractes temporals.

Respecte a les diferències de gènere, les dones sempre presenten un diferencial de temporalitat en contra seva, més engruixit en els vuitanta i principi dels noranta, i bastant menys durant el desenvolupament de l'última crisi.

Figura 5. Taxa de temporalitat de l'ocupació per sexe (2014)



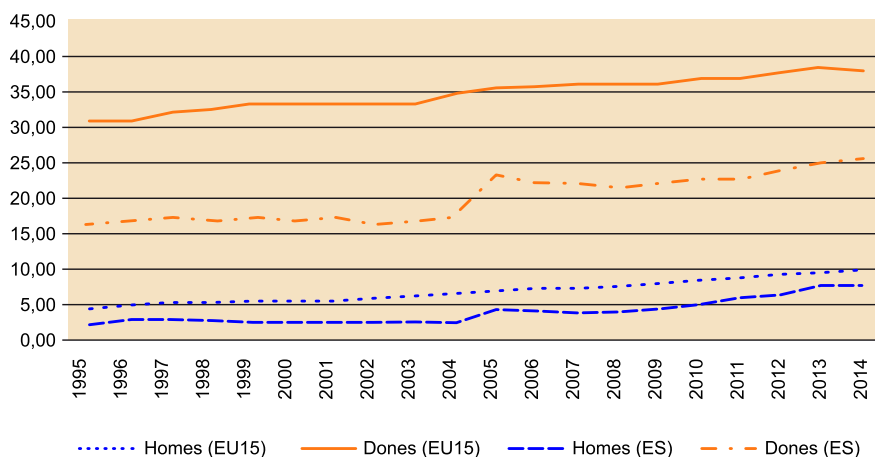
Font: elaboració pròpia. Dades Eurostat

Quant a l'ocupació a temps parcial, Espanya s'ha situat tradicionalment entre els països que hi han recorregut de manera escassa, un fet que es manté en l'actualitat, fins i tot malgrat un cert repunt l'any 2004 i en els últims anys, associat també a més incentius per a utilitzar-la després de la reforma de 2012.

La taxa d'ocupació a temps parcial a Espanya se situa en uns nivells inferiors a la resta de països europeus (entorn del 16%), i molt per sota de les taxes d'ocupació a temps parcial al Regne Unit, Alemanya, Àustria, Bèlgica o Dinamarca (Països Baixos a banda), superiors al 25%.

El gràfic següent mostra un altre dels trets que caracteritzen l'ocupació a temps parcial i és l'elevada diferència de gènere en aquest tipus d'ocupació. Les dones presenten una taxa d'ocupació a temps parcial molt superior a la dels homes, tendència també generalitzada a Europa. No obstant això, cal assenyalar que l'evolució recent de l'ocupació a temps parcial i sobretot durant la crisi ha crescut més entre els homes.

Figura 6. Evolució de la taxa d'ocupació a temps parcial per sexe a Europa i Espanya



Font: elaboració pròpia. Dades Eurostat

Convé seguir de prop l'evolució d'aquest tipus d'ocupació perquè la tendència és que s'està consolidant com un element estructural més del mercat de treball espanyol, seguint el camí europeu. I sobretot, s'ha d'analitzar en profunditat la feminització d'aquesta fórmula de contractació, ja que aquesta modalitat respon a factors externs del mercat laboral; es mou en els paràmetres de les necessitats familiars, més que com una preferència o opció voluntària. Per tant, cal qüestionar si l'ocupació a temps parcial és una fórmula per a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal o si és a la que les dones es veuen abocades perquè no es comparteixen les responsabilitats domèstiques i familiars a les llars, cosa que perjudica la qualitat i estabilitat de l'ocupació femenina i el ple desenvolupament professional de les dones (en l'apartat 2 d'aquest mòdul tornarem sobre aquestes qüestions).

MCVL

La MCVL és un conjunt de microdades individuals, però anònimes, extretes dels registres de la Seguretat Social. La informació de la Seguretat Social es completa amb informació fiscal i amb informació del padró continu facilitada per l'INE.

On es poden trobar més dades sobre el mercat de treball?

- Enquesta de conjuntura laboral (Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social)
- Mostra contínua de vides laborals (MCVL)

Principals institucions que elaboren estadístiques amb indicadors sobre el mercat laboral

Àmbit nacional:

- Institut Nacional d'Estadística (INE)
- Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)
- Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social
- Consell Econòmic i Social (CES)
- Instituts estadístics autonòmics

Àmbit internacional:

- Oficina Estadística de la Unió Europea (Eurostat)
- Organització Internacional del Treball (OIT)

- Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE)

1.2. Efectes de l'última crisi econòmica sobre el mercat de treball

La crisi econòmica actual, que va començar l'any 2008 amb la fallida financera de Lehman Brothers, sembla tenir unes característiques ben diferenciades d'altres precedents, no solament per la profunditat, per l'extensió en el temps i per les àrees geogràfiques afectades, sinó també per les conseqüències socials i polítiques que està tenint.

Si bé aquesta crisi ha afectat en general totes les economies desenvolupades, en algunes, fonamentalment en les economies de sud d'Europa, ha tingut conseqüències gravíssimes des del punt de vista social, tant per la deterioració del mercat laboral com per les mesures preses per a la gestió de la crisi (la situació a Grècia n'és un exemple clar).

A l'Estat espanyol, a l'estancament econòmic generalitzat i a la disminució de la producció, cal sumar-hi l'elevada desocupació que ha generat la crisi. Un dels factors propis que expliquen la **destrucció d'ocupació** tan greu és l'esclat de la bombolla immobiliària, a partir de la qual el sector de la construcció i sectors afins toquen fons. Quant a la taxa de desocupació, va arribar al 27% en el primer trimestre de 2013 i va ser el segon país europeu, després de Grècia, amb la taxa de desocupació més alta.

Atenent els diferents col·lectius, s'observa que la desocupació a l'Estat espanyol ha afectat de manera especial sectors tradicionalment masculins i els treballadors menys qualificats. Aquesta incidència més gran de la desocupació entre els treballadors menys qualificats es pot deure a la destrucció d'ocupació en el sector de la construcció.

Com hem comentat anteriorment, l'ocupació temporal és la primera que s'ha vist afectada amb la crisi. Juntament amb la destrucció d'ocupació, la congelació salarial i les rebaixes dels salaris associades a retallades en la jornada de treball o a les reorganitzacions internes de les empreses, s'aprofundeixen les situacions de pobresa i exclusió social.

Si hi ha un tema que ha monopolitzat les anàlisis sobre l'impacte de la crisi ha estat la desocupació i, principalment, la desocupació juvenil. La desocupació juvenil ha augmentat durant el període 2008-2015 a tots els països europeus, excepte Alemanya i Malta. A Espanya, la taxa de desocupació entre la joventut de menys de vint-i-cinc anys ha passat en aquest període del 18,1% al 55,5%, ha arribat a ser més del doble de la taxa europea des de l'any 2011, i ha estat la taxa més alta de la Unió Europea de 2008 a 2011 i la segona més alta d'Europa, darrere de Grècia, el 2012 i 2013.

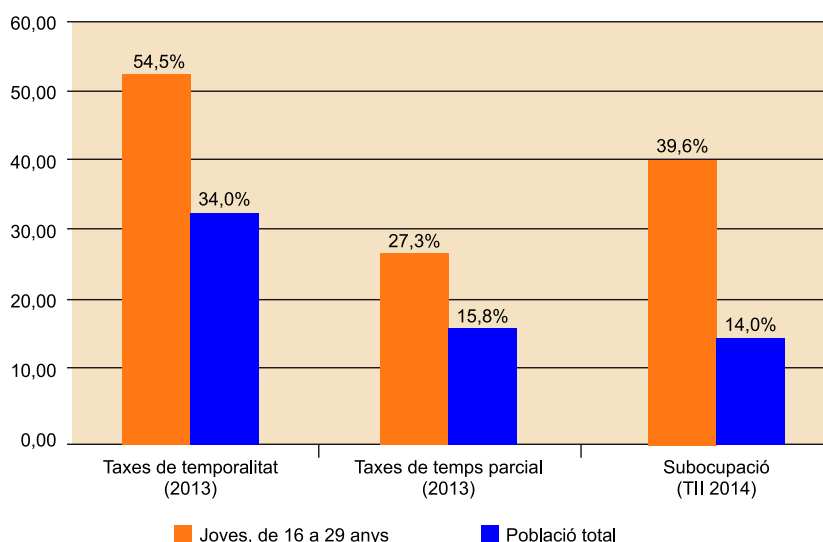
La taxa d'atur de la joventut espanyola de menys de vint-i-cinc anys durant el període de crisi és més del doble de la taxa d'atur de la població total.

La desocupació de les persones joves sempre augmenta molt ràpidament quan l'economia es ressent. Per exemple, la desocupació de les persones de menys de vint-i-cinc anys va pujar fins a prop del 45% el 1984-1985 i el 1994-1996, com a conseqüència de les crisis espanyoles anteriors. Comprovem així que la desocupació juvenil té unes causes estructurals que persisteixen en el temps.

La desocupació de llarga durada entre la joventut, aquells que fa dotze mesos o més que estan en situació d'atur, estava, abans de manifestar-se la crisi, molt per sota de la mitjana europea. A partir de 2010 se situa per sobre de la mitjana. Aquest fet, a més de reflectir l'efecte de la crisi, suposa una forta caiguda en les expectatives laborals de la joventut, amb el risc afegit de portar-los al descoratjament o a la desqualificació efectiva en alguns casos si la situació d'atur es perllonga massa.

Quant a la temporalitat contractual, les jornades a temps parcial i la subocupació, veiem en el gràfic següent que la població jove té unes taxes superiors a la mitjana de la població. Durant la crisi aquests tipus d'ocupació han crescut i s'associen a la població jove, ja que es troben en període de formació i és el col·lectiu que presenta més rotació en l'ocupació, però en realitat és un senyal de precarietat.

Figura 7. Temporalitat contractual



Subocupació

La subocupació com a categoria estadística defineix una situació en la qual les persones realitzen una activitat laboral remunerada amb menys dedicació de la que desitjarien si existissin altres oportunitats d'ocupació.

Font: elaboració pròpia. Dades INE

Tot i que la crisi ha afectat laboralment totes les etapes de formació, destaca el fet que com més nivell educatiu, més baixa és la taxa de desocupació. Però també cal assenyalar que els joves universitaris, durant els anys de la crisi, tot i tenir una taxa de desocupació inferior a la resta, han tingut dificultats

d'inserció laboral per a l'acompliment de les seves capacitacions i han ocupat llocs de treball de qualificació inferior. Aquest fet és una de les raons que explica la **sobrequalificació** de la mà d'obra juvenil a Espanya i a Europa.

L'excés de qualificació es produeix quan s'ocupa un lloc de treball en el qual es requereix un nivell de formació inferior al que es posseeix, és a dir, s'està sobrequalificat per a l'acompliment d'aquest conjunt de tasques.

Com demostren els estudis preocupats per aquest fenomen de la sobrequalificació o de la sobreeducació per al cas espanyol (Budría i Moro-Egido, 2008; García-Montalvo i Peiró, 2009, i Nieto i Ramos, 2010), té efectes sobre els salaris, sobre l'organització laboral i sobre l'economia, és a dir, es configura com un fenomen que es manté al llarg del temps i és un símptoma dels problemes estructurals que té el mercat de treball espanyol.

Hi ha dos fets que caldria tenir en compte com a efectes de la crisi en la joventut i que no queden prou ben reflectits en les estadístiques laborals. Un té a veure amb l'abandonament de la cerca de feina (i, per tant, sortida de l'activitat) a causa de les dificultats per a trobar un lloc de treball. I l'altre té a veure amb els individus que emigren i passen a buscar una feina a l'estranger.

Respecte al primer, els joves poden eludir l'atur perllongant els estudis, és a dir, no convertint-se en actius. De fet, el seguiment d'activitats de formació i sobretot d'estudis reglats ha augmentat durant la crisi a Espanya, sobretot entre els homes (Malo, 2014).

Respecte al segon, les sortides a l'estranger a la cerca de feina és un fenomen nou en la joventut espanyola, caracteritzada fins ara per la mobilitat geogràfica escassa. Però una de les conseqüències que ha portat la crisi és el fenomen de l'emigració de joves, amb estudis superiors finalitzats, cap a altres països buscant oportunitats laborals. Per aquest motiu es parla del fenomen com a "fuga de cervells" (Santos Ortega, 2013).

Per aprofundir-hi

J. A. Santos Ortega (2013). "Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales". *Áreas: Revista Internacional de Ciencias sociales* (núm. 32, pàg. 125-137) (exemplar dedicat als canvis i les reformes laborals en un context de crisi). Text complet.

L. Navarrete (2014). *La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar*. Madrid: INJUVE. Text complet.



1.3. Disseny legal del mercat laboral: tres dècades de reformes laborals

Si bé la legislació laboral no determina ni la morfologia ni el funcionament dels mercats laborals, sí que té un paper important en tots dos. N'hi ha prou de fer un cop d'ull als processos de (des)regulació de les relacions laborals que se succeeixen des de la meitat dels anys vuitanta en el mercat laboral espanyol per a adonar-nos que la legislació laboral ha afavorit els processos de flexibilització i de precarització de l'ocupació.

Les reformes laborals successives que s'han aplicat en el mercat de treball espanyol incideixen en les problemàtiques de la desocupació, de la temporalitat i busquen, almenys és el que manifesten, millorar les condicions laborals de les persones treballadores, però no han estat capaces de solucionar cap d'aquestes problemàtiques i menys encara han evitat la destrucció d'ocupació en els moments de recessió i crisi econòmica. És més, la majoria de les reformes laborals a Espanya s'han produït sense el consens dels agents socials, per la qual cosa han estat titllades de socialment injustes i han suscitat crítiques i rebuig exprés per part de les organitzacions sindicals, fins i tot han generat vagues generals, com les més recents, que es van produir l'any 2010 i l'any 2012.

Es parla de reformes laborals, però en realitat el que es reforma és l'Estatut dels treballadors de 1980, fonament i pilar bàsic que regula les relacions laborals a Espanya. Un repàs d'aquestes reformes laborals ens ajudarà a entendre la incidència que van tenir en la regulació de l'ocupació i la seva repercussió, algunes vegades limitada, però unes altres de gran de rellevància sobre el mercat laboral i sobre el mateix dret del treball (Montoya, 2013).

Evidentment no ens detindrem en cadascuna de les mesures aprovades al llarg de més de tres dècades; el que pretenem és més aviat assenyalar-ne l'evolució per a comprendre les tendències que s'han anat manifestant en el mercat laboral. La tendència generalitzada d'aquestes mesures és que han anat encaminades a permetre més flexibilitat en el funcionament del mercat de treball per diferents motius, pel canvi del model productiu (la reconversió industrial) que es va viure durant els vuitanta, per la crisi econòmica de la meitat dels noranta, o per la crisi financera actual que va començar l'any 2008.

Amb anterioritat a 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, de 17 d'octubre, pel qual es regula la contractació temporal com a mesura de foment de l'ocupació) va introduir facilitats a la contractació temporal. De manera que es generalitza el contracte temporal com a mesura de foment de l'ocupació, sense necessitat de causa per a la temporalitat. Aquest contracte va passar a tenir una indemnització de dotze 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 substitu-

ció i de llançament de nova activitat, no donaven dret a indemnització un cop extingits. Es va trencar, per tant, el principi de causalitat, en permetre l'ús de contractes temporals en llocs de naturalesa permanent, encara que la durada és limitada a tres anys.

A fi d'evitar els costos d'acomiadament dels contractes indefinits, les empreses utilitzaven intensament contractes temporals de curta durada, amb recontractacions freqüents dels mateixos treballadors quan les circumstàncies de la producció així ho exigien. Aquest fet va provocar el que avui coneixem com la **dualització** del mercat de treball, que ressalta l'esquerda oberta entre treballadors temporals i indefinits.

El resultat és que el mercat de treball espanyol presenta una de les taxes de temporalitat més alta de tota la Unió Europea: se situa en nivells superiors al 30% (més del doble que la mitjana europea), assoleix un màxim del 35% el 1995 i manté aquest nivell fins a l'any 2006. A partir d'aquest any experimenta un descens notable, però és a causa, fonamentalment, de l'esclat de la crisi financera i global de l'any 2008 i de la destrucció d'ocupació tan elevada, i l'ocupació temporal va ser la primera a desaparèixer.

L'any 1994, davant la gravetat de la situació econòmica i l'elevada taxa d'atur, es duu a terme una de les reformes laborals més intenses del mercat laboral espanyol (Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació), promoguda pel Govern socialista i sense haver aconseguit prèviament un consens amb les forces socials, empresaris i sindicats. Les noves mesures van suposar una flexibilització de la normativa de contractació i negociació col·lectiva. Es va crear un nou contracte d'aprenentatge per a joves i es van admetre, per primera vegada en l'ordenament de l'ocupació, les agències privades de col·locació i les empreses de treball temporal (ETT) (Llei 14/1994). 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 la reforma de l'any 1997, es crea una nova figura contractual, el contracte de foment de la contractació indefinida, es continua intentant limitar i controlar els contractes temporals i es modifiquen les condicions dels contractes d'inserció en el mercat de treball. La reforma següent, la de l'any 2001 (Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat), continuista de l'anterior, encareix lleument els contractes temporals en aplicar-los una indemnització de vuit 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 de les persones de més de cinquanta-cinc anys.

Per aprofundir

P. Ortiz García (2013). "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 31, núm. 1, pàg. 141-165).

Una constant en les successives reformes laborals ha estat la bonificació de les quotes de la Seguretat Social que paguen les empreses per determinats contractes.

La gran preocupació del moment és que la temporalitat de l'ocupació segueix augmentant, cada any es registra un nombre més elevat de contractes temporals, sobretot, el contracte per obra o servei determinat i el contracte eventual per circumstàncies de la producció, ja que són els que es poden generalitzar més. Juntament amb els contractes a temps parcial, l'any 2001 gairebé nou de cada deu contractes temporals es van realitzar sota una d'aquestes tres modalitats.

La reforma de l'any 2006 (Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació), amb un grau més elevat d'acord entre els agents socials que les anteriors, és determinada per l'Estratègia de Lisboa, que pretenia aconseguir que l'economia de la UE fos la més competitiva del món i arribar a la plena ocupació abans de 2010. Amb el pas del temps, es va veure la dificultat d'aconseguir aquests propòsits. Si bé la taxa de desocupació ja no era un problema principal, sí que ho era la temporalitat, per la qual cosa es van prendre mesures per a limitar la utilització successiva de contractes temporals. També es van prendre 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, d'una 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, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball) es va dur a terme en el context de crisi financera econòmica mundial i les principals novetats van ser que es va generalitzar l'anomenat *contracte de foment de l'ocupació*, que inclou una indemnització de trenta-tres dies per any treballat en cas d'acomiadament improcedent, i es van ampliar les possibilitats perquè una empresa faci acomiadaments improcedents al·legant dificultats econòmiques. També es van aplicar noves mesures sobre els processos d'intermediació laboral, especialment a través 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 s'han pres també mesures extraordinàries de signe molt diferent, fonamentalment influïdes per la conjuntura econòmica. Per exemple, l'any 2011, en plena crisi, s'anuncia el 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 seva protecció per desocupació.

L'última reforma laboral és de l'any 2012, establerta en el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Aquesta reforma recull un conjunt de mesures agrupades en quatre capítols i orientades, segons el mateix text, a

“fomentar l'ocupabilitat dels treballadors, reformant aspectes relatius a la intermediació laboral i a la formació professional (capítol I); fomentar la contractació indefinida i altres formes de treball, amb especial èmfasi a promoure la contractació per pimes i de joves (capítol II); incentivar la flexibilitat interna a l'empresa com a mesura alternativa a la destrucció d'ocupació (capítol III); i, finalment, afavorir l'eficiència del mercat de treball com a element vinculat a la reducció de la dualitat laboral, amb mesures que afecten principalment l'extinció de contractes de treball (capítol IV)”.

Sense consens social, polític ni sindical, aquesta reforma introdueix una nova modalitat de contracte indefinit (contracte indefinit de suport als emprenedors, per a empreses de menys de cinquanta treballadors) que ofereix més facilitats per a l'acomiadament durant els primers dotze mesos, fins i tot més que les que hi ha actualment en la contractació temporal. Aquest contracte té els mateixos costos d'acomiadament que la resta de contractes indefinits, però comporta incentius importants en matèria fiscal i de bonificacions a la Seguretat Social. A canvi, la reforma reintrodueix el límit de vint-i-quatre mesos a l'encadenament dels contractes temporals. També destaca per l'eliminació de l'autorització laboral dels ERO i per la prevalença dels convenis d'empresa sobre altres convenis, de manera que obstaculitza i afebleix el sistema de negociació col·lectiva fins ara vigent.

Les crítiques a aquesta reforma han estat dures, i encara continuen. Segons el catedràtic de Dret del Treball Baylos Grau, aquesta reforma duu a terme un procés de “desconstitucionalització” del treball, és a dir, una manera de regular-lo concebent-lo com un simple factor econòmic que manca de valor polític i democràtic com a clau de la ciutadania. La reforma legal abarateix el cost d'acomiadament, en facilita les causes i fins i tot obre algun supòsit, com l'any del període de prova del contracte de suport als emprenedors, al pur acomiadament lliure; en aquests casos, el dret al treball s'esfuma (Baylos Grau, 2013).

Després de l'aprovació definitiva de la reforma laboral el juliol de 2012, es van aprovar diferents mesures addicionals i diversos reials decrets que van regular el funcionament de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, el procediment dels acomiadaments col·lectius i de la suspensió de contractes i reducció de jornada i el contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Finalment, al llarg dels anys 2013 i 2014, s'han aprovat diverses mesures que van tractar de complementar o, en alguns casos, esmenar els desenvolupaments de les implementades amb la reforma 2012.

No podem resumir aquí aquestes mesures, tan sols n'esmentarem algunes a continuació i recomanem acudir a legislació per aprofundir en els continguts:

- Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.
- Reial decret 4/2013, de 22 de febrer, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació.
- Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.
- Reial decret llei 3/2014, de 28 de febrer, de mesures urgents per al foment de l'ocupació i la contractació indefinida.

Com a balanç de les reformes laborals esdevingudes en les més de tres dècades que han passat des de la primera el 1984, podem assenyalar que totes han incidit, més o menys, en almenys quatre aspectes de les relacions laborals:

- 1) En l'**entrada** al mercat laboral, mitjançant el foment de determinats tipus de contractació.
- 2) En la **sortida** del mercat, regulant els acomiadaments individuals i col·lectius.
- 3) En la prestació per **desocupació**, establint condicions d'accés a les proteccions, quanties i temps de durada.
- 4) En la **negociació col·lectiva**, afavorint o afeblint el seu paper.
- 5) En la **intermediació laboral**, establint els agents que poden intervenir en la gestió de l'oferta i demanda de llocs de treball.

Respecte als intermediaris del mercat de treball, en el quadre següent apareixen a manera de fotografia quines són les agències i entitats encarregades d'intervenir entre l'oferta i la demanda de llocs de treball en l'actualitat:

Intermediaris en el mercat de treball

Intermediaris reconeguts legalment:

1) Serveis públics d'ocupació

- Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE, antic INEM).
- Organismes creats a les comunitats autònomes per a assumir, en l'àmbit territorial, les competències del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE) en matèria de polítiques actives d'ocupació.
- Xarxa EURES (European Employment Services). És una xarxa de cooperació per a facilitar la lliure circulació de treballadors a l'Espai Econòmic Europeu (EEE), compost per quinze països de la Unió europea a més de Noruega, Islàndia i Liechtenstein.

2) Agències de col·locació sense ànim de lucre

Han de ser autoritzades expressament pels serveis públics i les seves funcions són similars a les d'aquests. Reial decret 1796/2010, de 30 de desembre, pel qual es regulen les agències de col·locació (BOE núm. 318, de 31 de desembre de 2010).

3) Altres entitats que actuen com a mediadors del mercat de treball

- Empreses de treball temporal (ETT).
- Borses de treball.
- Entitats consultores de selecció de recursos humans.

Com a balanç concís d'aquest repàs de les reformes laborals dels últims trenta anys, podem dir que les conseqüències d'aquestes mesures sobre l'ocupació han tingut efectes diferents, però potser les conseqüències més palpables ha estat la ja sovint enunciada i analitzada flexibilització de les condicions laborals i una individualització marcada de les relacions laborals.

2. Mercat de treball i divisió sexual del treball

En analitzar les transformacions del mercat de treball, la problemàtica de les desigualtats de gènere en el treball salta a la vista i això ens exigeix partir d'una qüestió moltes vegades oblidada com és la **divisió sexual del treball** predominant. Amb la Revolució Industrial es van separar els espais de producció i de reproducció de la vida seguint una divisió sexual del treball, segons la qual s'assignen diferents funcions a dones i homes per a satisfer les necessitats de producció i reproducció social.

Aquesta divisió sexual del treball no es limita a determinar diferents rols a homes i dones, sinó que va més enllà en assignar espais diferents (l'espai privat i domèstic per a la reproducció social i l'espai públic per a la producció), valors econòmics i socials diferents (la reproducció social no és remunerada i té poc valor de canvi en el mercat) i un ús del temps també diferent. Així, les tasques associades a la funció de reproducció social poden necessitar un temps indeterminat i no finit (per exemple, educar i cuidar les filles i fills), mentre que les tasques associades a la funció de producció solen estar pautades i regulades en el temps (per exemple, la jornada laboral, l'hora extra, l'obertura i tancament d'oficines o del comerç, etc.).

El temps destinat als diferents tipus de treball marca una diferència entre homes i dones que s'expressa en les característiques que assumeix l'ocupació per a uns i altres, així com en el temps lliure (recreació, cures personals). Per això és important concebre el treball de manera més àmplia, més inclusiva, tant per a explicar l'origen de les diferències de la participació de les dones en el mercat laboral respecte dels homes així com les diferències en les oportunitats, el tracte i els resultats, com respecte de les possibilitats de superar aquestes diferències.

I és que malgrat la incorporació creixent de les dones al mercat laboral remunerat, no hem d'oblidar que aquesta incorporació s'ha produït sobre una sèrie de desigualtats i de discriminacions que, per si mateixes, no han desaparegut. Com ens recorda la sociòloga francesa, Maruani:

“Todo ocurre como si, durante años, se hubiese creído en una especie de pendiente natural hacia el progreso, como si se hubiese pensado que las desigualdades de sexo se iban a diluir en la modernidad, aplastadas bajo el peso de millones de mujeres incorporadas al mercado del trabajo. Nada de eso se ha producido. De hecho, existen pocos ámbitos donde una mutación social de una amplitud tal se haya llevado a cabo sobre un fondo de desigualdades tan obstinadas como rebeldes” (2004, pàg. 61).

Lectura recomanada

M. A. Duran (2012). *El trabajo no remunerado de la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.

Recordeu la distinció entre treball i ocupació

El treball engloba totes les activitats productives de béns i serveis, l'ocupació només les que es realitzen en el mercat de treball i són remunerades.

Es tracta de desigualtats davant les quals hi ha cada vegada major coneixement dels factors que les provoquen i les implicacions que tenen, però davant els quals les polítiques que s'engeguen per a solucionar o, almenys, pal·liar les desigualtats entre homes i dones segueixen resultant escasses i poc efectives.

Com anirem presentant al llarg d'aquest apartat, els fronts de lluita contra les desigualtats i les discriminacions en el treball no deixen de diversificar-se, perquè es mantenen en el temps, com les taxes més baixes d'activitat de les dones, les taxes més elevades de desocupació femenina, els obstacles a la seva promoció, els salaris més baixos que perceben i la capacitat escassa de negociació de les treballadores, entre d'altres. Però a aquestes desigualtats ja conegudes, s'hi afegeixen nous problemes, com els de la precarietat i la flexibilitat de l'ocupació contemporània o els derivats de la necessitat social de les cures.

2.1. Desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol

Les estadístiques laborals oficials presenten diversos problemes a l'hora de reflectir les desigualtats de gènere en el mercat laboral.

El primer problema és que només reflecteixen el que passa amb el treball que es duu a terme en el mercat laboral, per la qual cosa hi ha un munt de tasques que en queden fora, però resulta clau saber què passa amb elles, perquè influeixen també en el que passa en el mercat de treball.

Sabem per les dades que un dels fenòmens més importants de la segona meitat del segle XX ha estat la progressió constant de dones que accedeixen a l'espai productiu del mercat laboral. Però, què passa amb el treball domèstic o familiar, o com actualment es denomina *treball de les cures*? Hem de recórrer a altres fonts, com les enquestes d'usos de temps i a estudis de tall qualitatiu, per saber que la participació dels homes en les funcions assignades a l'espai domèstic i privat només ha experimentat un lleuger increment en els últims anys. Aquest és un aspecte central perquè ens situa en qüestions clau com la irresolta doble jornada laboral de les dones, que fa referència a aquest increment del temps dedicat al treball remunerat sense que es redueixi significativament el temps que dediquen al treball no remunerat.



Lectura recomendable

En aquest llibre es poden trobar les aportacions realitzades sobre el tema de treball de les cures en aquestes últimes dècades:

C. Carrasco, C. Borderías, T. Torns (eds.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata/FUHEM.

En aquest sentit, se sol parlar de la **càrrega global de treball** com el temps que es dedica al treball en l'espai productiu, sumat al mateix temps al que es dedica al treball en l'espai reproductiu, i aquesta càrrega és superior per a les dones.

El segon problema és que encara que les estadístiques laborals han anat canviant i tractant de captar millor les realitats laborals, han estat construïdes entorn de l'experiència masculina en el mercat laboral, tenint com a referència l'ocupació indefinida i a temps complet. Però hi ha un munt de situacions laborals que es queden fora, situacions intermèdies entre l'ocupació i la desocupació, entre l'activitat i la inactivitat, entre la inactivitat, l'atur i en els marges de l'ocupació, que amb la flexibilització del mercat laboral s'han generalitzat (en el mòdul següent, dedicat a la precarització de l'ocupació, aprofundirem en aquestes qüestions).

Des de corrents de pensament feminista, com el de l'economia feminista, destaquen aquestes qüestions des de fa temps, i una de les principals aportacions ha estat l'ampliació de les fronteres de l'economia per a incloure l'economia no monetitzada en els circuits econòmics. En aquest sentit, assenyalen que és imprescindible el reconeixement del treball de cures com a part fonamental de l'economia (Carrasco, 2014).

Es presenta a continuació un quadre resum dels trets en els quals es manifesten les desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol. Alguns d'aquests trets ja han estat estudiats en l'apartat anterior, uns altres seran tractats amb més deteniment en aquest:

Manifestacions de les desigualtats de gènere en el mercat laboral espanyol

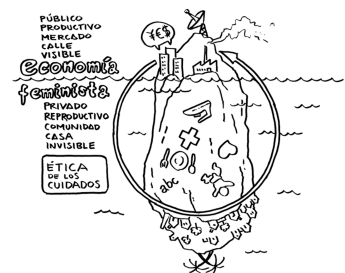
- Taxa més elevada d'activitat de les dones.
- Taxa més elevada de desocupació de les dones.
- Nombre més elevat de contractes a temps parcial per a les dones.
- Més subocupació femenina.
- Més sobrequalificació de les dones.
- Segregació horitzontal.
- Segregació vertical (sostre de cristall).
- Doble jornada laboral de les dones.
- Més participació de les dones en l'economia submergida.
- Existència d'una bretxa salarial de gènere.

1) Nombre més elevat de contractes temporals per a les dones

Bibliografia

Per aprofundir en les aportacions centrals de l'economia feminista:

Cristina Carrasco (ed.) (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.



Ja hem comentat en l'apartat anterior que es tracta d'una forma d'ocupació en la qual estan sobrerrepresentades les dones. Segons dades de l'Eurostat, a l'Estat espanyol l'any 2014 un 25,5% de dones ocupades treballaven a temps parcial, mentre que els homes eren un 7,7%.

A partir d'aquest tipus de dades, es pot afirmar que l'ocupació a temps parcial femenina reflecteix la vigència de la divisió sexual del treball. Respon a la idea que el temps parcial és una forma d'ocupació que aparentment permet la sincronia entre el temps de treball dedicat a l'ocupació i el temps de treball dedicat a la cura de la llar i de la família; i són les dones les responsables de cobrir aquesta necessitat.

La realitat de l'ocupació a temps parcial a Europa és una realitat consolidada, però no és homogènia. La nota comuna és que, a tots els països, l'ocupació a temps parcial concerneix, sobretot, a les dones, però té diferents característiques i regulació depenent del país. Per exemple, a Holanda i als països nòrdics està més protegida i per tant el fet d'acomplir-la té més avantatges.

Segons un informe europeu sobre el treball a temps parcial (Sandor, 2011), l'augment progressiu d'aquest tipus d'ocupació té avantatges, però també té inconvenients depenent de l'actor implicat, segons si són les empreses, els estats o les persones treballadores. Per exemple, assenyala que per a les persones l'ocupació a temps parcial pot suposar la possibilitat d'una entrada progressiva al mercat laboral i la possibilitat, en alguns casos, de compatibilitzar les responsabilitats domèstiques i familiars. Mentre que com a inconvenients per als qui tenen aquest tipus d'ocupació assenyala la disminució en les possibilitats de promoció professional i en la qualitat i condicions d'ocupació.

2) Segregació en el mercat laboral

En aquest sentit, la segregació laboral pot ser observable i diferenciable en dos vessants o dimensions: un de vertical i un altre d'horitzontal.

a) La **segregació vertical** es presenta quan un determinat col·lectiu es concentra en els nivells inferiors de l'escala ocupacional o en els nivells més baixos de les diferents categories professionals. És a dir, es tracta de l'ocupació diferent de les posicions jeràrquiques dins d'un mateix sector ocupacional, i les dones tendeixen a ocupar els rangs inferiors en l'escala jeràrquica o funcional.

b) D'altra banda, la **segregació horitzontal** es dona quan un determinat col·lectiu es concentra en un nombre relativament petit de branques d'activitat o sectors ocupacionals i es troba totalment o parcialment absent en els altres. Les dones generalment estan altament concentrades en els sectors que requereixen menys habilitats (per exemple, l'agricultura), que brinden po-

ques oportunitats per a la promoció professional (per exemple, els serveis) i que estan relacionats amb la cura de persones (per exemple, la infermeria), els quals sovint coincideixen també amb els pitjors remunerats.

Per a fer esment a l'ampli conjunt d'obstacles amb els quals topen les dones en l'àmbit laboral s'ha recorregut a diferents metàfores. La més coneguda és la del **sostre de cristall** (assenyala els impediments perquè les dones ocupin llocs executius d'alt nivell). Però n'hi ha més: *bretxes, barreres, murs, terres enganxosos, parets de ciment*, entre d'altres.

3) La bretxa salarial de gènere

Es defineix com la diferència relativa que hi ha en la mitjana dels ingressos bruts per hora, de dones i homes, en tots els sectors de l'economia. Segons un informe recent de l'Organització Internacional del Treball (OIT), els salaris mitjans de les dones són entre un 4% i un 36% inferiors als dels homes i, a més, assenyala una altra qüestió, la de les desigualtats intragènere, i afirma que la bretxa salarial augmenta en termes absoluts per a les dones que guanyen més (Informe mundial sobre salaris 2014/2015 de l'OIT).

Les causes de la bretxa salarial de gènere s'han de buscar en factors complexos i interrelacionats com els següents:

- La comentada **segregació laboral** implica que les dones solen treballar en sectors en els quals la seva feina es valora menys i es paga pitjor que en els sectors dominats pels homes i, a més, a les dones se les contracta sovint com a auxiliars administratives, dependents o com a treballadores poc qualificades o no qualificades. Finalment, les dones estan subrepresentades en posicions directives i superiors, i això també influirà en la bretxa salarial de gènere.
- La **discriminació directa**. Algunes dones guanyen menys que els homes en l'acompliment de la mateixa feina, encara que aquest factor només explica una part limitada de les diferències salarials entre homes i dones, a causa de la legislació europea i nacional.
- La **infravaloració del treball de les dones**. Una de les causes principals és la manera en què es valoren les competències de les dones en comparació amb les dels homes. Així, treballs que requereixen les mateixes capacitats, qualificacions o experiència tendeixen a ser mal pagats i infravalorats quan els realitzen predominantment dones i no homes. Per exemple, en un supermercat les caixeres solen guanyar menys que els empleats (majoritàriament homes) dedicats a apilar prestatges i a fer altres tasques que requereixen més esforç físic. A més a més, l'avaluació del rendiment, i per tant el nivell salarial i el desenvolupament de la carrera professional, també podrien tenir una tendència a favor dels homes. Per exemple, en llocs en els quals el nivell de qualificació d'homes i dones és idèntic, es pot atri-

buir més valor a una responsabilitat que tingui a veure amb capital que a una que tingui a veure amb persones.

- **Tradicions i estereotips de gènere.** Poden influenciar, per exemple, l'elecció dels estudis i, per tant, les carreres professionals que les noies i dones desenvoluparan. Així, en haver-hi menys dones que treballin en ocupacions científiques i tècniques, en molts casos això fa que les dones treballin en sectors menys valorats i pitjor pagats de l'economia. A més a més, a causa d'aquestes tradicions i estereotips, s'espera que les dones redueixin les hores de treball o abandonin el mercat laboral per atendre menors i altres persones dependents. En conseqüència, les dones interrompen més les carreres professionals o treballen menys hores que els homes. Això pot tenir un impacte negatiu en el desenvolupament de les seves carreres i en les seves possibilitats d'ascens i es reflecteix en trajectòries professionals menys gratificants des del punt de vista econòmic.

Per tant, les discriminacions salarials repercuteixen directament en les relacions socials, en la divisió dels rols dins de l'esfera familiar, en la feminització del treball a temps parcial, en la segregació, en el lloc que ocupa la negociació col·lectiva, en els mètodes de classificació professional i en l'avaluació de les ocupacions.

2.2. De la discriminació sexual a les discriminacions múltiples

L'informe "Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse" (2011) de l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalava que:

"En tiempos de crisis, la desigualdad, la inseguridad y el peligro de exclusión se ven exacerbados por la discriminación directa o indirecta. La recesión influye en la actitud de las personas y hace más difícil reforzar las políticas y la legislación contra la discriminación. Ésta se produce como resultado de las acciones de los empleadores, de la legislación y de las prácticas nacionales, de factores sociales y culturales y de diferentes formas de explicar las causas de los problemas económicos y sociales. [...] En ocasiones, las medidas adoptadas para mitigar los efectos de la crisis, en particular los programas de austeridad, han provocado indirecta e inopinadamente un aumento de la discriminación contra determinados grupos de trabajadores. Las preocupaciones relativas al crecimiento y el desempleo son lógicamente importantes, y es fácil que los problemas de discriminación queden relegados a un segundo plano frente a las políticas económicas y de empleo a corto plazo o las decisiones presupuestarias que afectan a las instituciones activas en el ámbito de la discriminación, tanto públicas como privadas" (OIT, 2011, pàg. IX-X).

La discriminació

La discriminació no equival a una simple desigualtat sinó a un tipus especial de desigualtat caracteritzada per la presència d'un perjudici social desqualificador que en virtut de certs trets o caràcters personals o socials afecta de manera greu i injusta la dignitat i l'accés i gaudi dels drets.

Aquest informe fa referència a una àmplia escala de discriminacions que no es limiten únicament al pla laboral, encara que assenyala necessari abordar la discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral per la naturalesa que té, el volum elevat de població al qual afecta i la inequitat del tipus d'organització social que suposa, ja que:

“Las mujeres siguen siendo víctimas de la discriminación en casi todos los aspectos del empleo: desde los puestos de trabajo que pueden conseguir, la remuneración, las prestaciones y las condiciones de trabajo hasta su acceso a los cargos de toma de decisiones. Los estudios demuestran que, pese a las iniciativas legislativas y políticas que se adoptan, persisten las diferencias de remuneración, la segregación profesional y vertical, las dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar, y la desmesurada concentración de mujeres en empleos a tiempo parcial y de tipo informal y precario, todo ello sumado al acoso sexual y a la discriminación por razones de maternidad o de estado civil” (OIT, 2011, pàg. 21).

Quan es tracta de discriminacions, i més encara quan la **discriminació és per raó de sexe**, es pot fer una distinció significativa entre la discriminació directa i la indirecta. La **discriminació és directa** quan les regles i pràctiques exclouen o donen preferència a certes persones solament sobre la base del sexe. La **discriminació indirecta** és molt més difícil de detectar, ja que es refereix a normes, valors i pràctiques que semblen neutrals, però l'aplicació de les quals afecta desproporcionadament els membres de certs grups. Els estereotips sexuals i l'assumpció dels rols de gènere com a naturals, així com les normes socials que mantenen la desigualtat d'estatus o poder, expliquen la sistematicitat d'aquest tipus de discriminació, que es reproduïx al marge de la intencionalitat o voluntat de les persones considerades individualment.

Exemples de discriminació directa en l'ocupació: l'acomiadament laboral durant l'embaràs, negar l'accés a determinades ocupacions al·ludint a requisits considerats masculins, o la remuneració desigual ocupant un mateix lloc de treball.

Exemples de discriminació indirecta en l'ocupació: en procediments de selecció d'ocupació, quan s'exigeix una determinada alçada comuna per a tots dos sexes, certs mecanismes informals de relació i promoció que operen dins de les empreses, la remuneració desigual entre homes i dones en llocs de treball que, tot i que no són els mateixos, tenen igual valor.

L'àmbit del treball és un dels més transcendents pel que fa a la **bretxa de gènere**, mentre que l'accés de les dones al món laboral ha estat el detonant de la transformació sociolaboral en la qual ens trobem des de fa més de trenta anys. Tot i el temps transcorregut i el treball que es fa per aconseguir la igualtat de gènere, la discriminació entre homes i dones està tan arrelada en la societat que converteix les dones en “hereves de les injustícies” (Simón Rodríguez, 2008), que resulten gairebé impossible d'aturar amb noves legislacions o amb mesures específiques en els marcs normatius i institucionals.

Dins de l'àmbit laboral, també hem de tenir en compte, almenys, dos conceptes relacionats amb la discriminació per raó de sexe: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Tots dos es recullen en la legislació espanyola, en concret en els articles 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Mentre que el primer, l'**assetjament sexual**, respon a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, el segon, l'**assetjament per raó de sexe**, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat.

Lectura recomanada

M. Elena Simón Rodríguez (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea.

Però a més d'aquestes discriminacions per raó de sexe, quan s'hi sumen altres factors com l'origen ètnic, l'edat, l'estatus socioeconòmic, l'orientació sexual o les discapacitats físiques o psíquiques, parlem llavors de **discriminació múltiple**.

El concepte de **discriminació múltiple** ha anat permeant en el dret europeu i comunitari per la necessitat d'identificar els supòsits en els quals, juntament amb la discriminació per raó de sexe, hi havia altres factors de discriminació que mereixien ser tinguts en compte perquè agreujaven la situació de discriminació a la qual es veien sotmeses les dones.

En aquest sentit, es converteix en un procés necessari comprendre que les dones no responen a un col·lectiu homogeni i es fa més necessari si és possible atendre la diversitat dels perfils de les dones i les possibles formes de **discriminació múltiple** que poden portar a situacions d'exclusió social.

Un dels problemes més evidents que plantegen les discriminacions, siguin del tipus que siguin, és que dificulten el ple exercici dels drets de ciutadania.

El gènere, unit a altres factors com ser immigrant, tenir una discapacitat, pertànyer a una minoria ètnica, etc., comporta la majoria de les vegades una nova font de discriminació que actua amb la discriminació per raó de sexe. "Delimitar dentro de esta heterogeneidad de mujeres aquellos colectivos que permiten hablar de las desiguales entre las iguales no es fácil" (Marugán, 2012, pàg. 241), encara que s'aprecia un consens en els estudis més actuals de quins són els perfils de dones que poden patir situacions de discriminació al mercat laboral: migrants, amb discapacitat, que pertanyen a minories ètniques i en situació de vulnerabilitat.

Una mostra de com poden ser tractades les **discriminacions múltiples** la trobem en estudis que es preocupen, per exemple, per comprendre la posició laboral subordinada de les dones immigrants en el mercat laboral espanyol. Per a això resulta imprescindible atendre la imbricació de diverses variables adscriptives, com són el gènere, la classe social i l'ètnia. Sonia Parella (2003) estudia el paper que tenen aquestes tres dimensions en la selecció i reclutament de la dona d'origen immigrant en els serveis a la vida diària (els denominats **serveis de proximitat**) juntament amb altres activitats com l'hostaleria, el comerç o la prostitució.

Aquesta triangulació analítica –gènere, classe social i etnicitat– permet a l'autora demostrar que la triple condició de dona, de classe treballadora i d'origen immigrant significa experimentar formes de diferència i discriminació que actuen simultàniament i les situa en una posició de vulnerabilitat soci-

Lectura recomanada

S. Parella Rubio (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

al. La treballadora immigrant, en comparació amb la dona autòctona, s'ocupa en les feines feminitzades que estan situades en els estrats més baixos de l'estructura ocupacional i cobreixen els buits laborals que estan pitjor pagats i amb menys prestigi social. Amb el seu estudi demostra que, a banda de pel fet de ser immigrant, la dona immigrant experimenta dificultats addicionals per la condició de ser dona, ja que s'incorpora a un mercat laboral com l'espanyol estructurat, com hem comprovat, a partir de les desigualtats de gènere.

3. Ocupació i ciutadania en un context de crisi dels referents moderns

Des de la teoria social s'han desenvolupat debats interessants tant entorn de la qüestió de la quantitat d'ocupacions que es produeixen en les nostres societats, com entorn dels aspectes qualitius d'aquests i de la seva capacitat per a vertebrar l'àmbit social i per a construir les pròpies subjectivitats.

L'ocupació, eix central de les societats salarials modernes, es va instituir com la font principal d'integració social (Castel, 1997). Encara avui es manté aquesta creença, però amb el pas del temps s'ha anat erosionant el seu paper integrador i la seva centralitat social. I és que una bona part de la societat sempre ha estat exclosa de l'ocupació (pobres, marginats, etc.) o relegada a un segon pla, com diria Marx, com "un exèrcit de reserva", convocada a participar del mercat en moments determinats. Però actualment, davant la crisi de l'ocupació fordista, una altra bona part de la societat que abans semblava caminar cap a la integració ara sembla condemnada a l'exclusió (desestabilització dels estables, treballadors pobres, declivi de les classes mitjanes).

En aquest apartat ens centrarem a relatar el pas del fordisme al postfordisme, destacarem el paper que exerceix l'ocupació en les societats capitalistes occidentals i tractarem d'identificar-ne les principals repercussions quant a la generació de riscos i factors de vulnerabilitat i d'exclusió. Finalment, atendrem les conseqüències sobre la subjectivitat de les transformacions del món del treball, que tenen com a correlat la producció de noves trajectòries laborals i vitals que els individus duen a terme.

3.1. L'ocupació: mecanisme d'integració i d'exclusió

La recerca social i psicosocial del treball ha constituït fins al moment 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 també de realització individual i estigmatitza a la desocupació com a font dels més diversos mals psicològics i socials.

L'ocupació, i per extensió el mercat de treball, ha estat considerada fins fa poc el principal o gairebé l'únic **mecanisme d'integració social**, ha estat descrita com la "gran integradora" (Barel, 1990) i elevada a la condició de "norma social" (Prieto, 2002). Avui dia, encara podem trobar arguments que justifiquen aquesta idea i hi donen vigència. Per exemple, les polítiques de protecció i assistència estaven basades, o almenys vinculades, a l'ocupació. Les garanties socials i de benestar es repartien en funció dels vincles que les persones posseïen en l'esfera de mercat. Al llarg del segle XX els països europeus van desenvolupar esquemes de protecció social destinats a protegir els seus ciutadans enfront

Lectura recomanada

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

del que a cada moment es considerava que eren els principals riscos socials (pobresa, desocupació, etc.). Aquesta cobertura de riscos es troba a l'origen de l'aparició dels sistemes de seguretat social, que coincideix amb l'expansió dels estats del benestar en la major part dels països de l'Europa occidental després de la Segona Guerra Mundial.

Cal tenir en compte que aquest període en què va dominar l'esquema fordista de producció combinat amb polítiques de promoció de l'ocupació, organització sindical dels treballadors en democràcia i intervenció de l'estat social, no solament va estar limitat espacialment a l'experiència d'algunes economies avançades –especialment als països del nord i centre d'Europa–, sinó que a més temporalment va ser un període més aviat curt i excepcional del capitalisme que va coincidir amb el fordisme i l'auge de les polítiques keynesianes.

Però no per breu i excepcional va ser un període insignificant perquè, com alguns autors assenyalen, va donar lloc al que coneixem com una “**ciutadania laboral**” (Alonso, 2007, pàg. 217-223). La seguretat d'una feina i un salari va constituir la principal via d'accés als drets de ciutadania. L'expansió del consum de masses, basada en el comerç creixent i la redistribució estatal, van creure en la utopia de la plena ocupació i de creixements salarials progressius. Aquest esquema es fixava, a més, en una família estable entorn de l'home cap de família, que portava un salari i mantenia l'estatus de mestressa de casa per a les dones, úniques proveïdores de cures en el si de la llar (Esping-Andersen, 1993).

Per tant, totes les persones o grups que trobaven dificultats en l'accés al mercat de treball o les que per diferents motius es veien fora o expulsats del mercat de treball i de la “norma social d'ocupació”, han patit i pateixen amb una intensitat molt més gran els processos d'exclusió.

El cas de les dones és clar en aquest sentit, ja que la seva particular relació amb el mercat laboral ha provocat durant molt temps que l'accés a drets i garanties socials no passés per participar en el mercat laboral (baixa en molts casos, intermitent i informal en uns altres) ni pels seus treballs en l'esfera familiar, sinó que arribaven per la participació dels marits en el treball.

De manera que els elements bàsics de protecció davant de l'exclusió als països del sud d'Europa han estat tradicionalment el mercat de treball i la família. Perquè l'estat del benestar, que es va formar en aquella època, només intervenia en cas d'algun “accident vital” o esdeveniment puntual que portés a situacions de dificultat i pobresa. La seva intervenció era una ajuda de mínims, en molts casos, limitada i assistencialista.

Norma social de l'ocupació

Per *norma social de l'ocupació* s'entén 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.

L'ocupació, a més de ser la font bàsica d'ingressos de les persones i el mitjà d'aconseguir protecció i garanties socials, també constitueix un **mecanisme d'articulació de relacions socials**. Per aquest motiu la falta o la precarietat en l'ocupació tenen efectes en termes d'exclusió social que van més enllà de la qüestió estrictament econòmica.

En aquest sentit, convé recordar clàssics com I. F. Schumacher, que en un dels seus llibres, *El buen trabajo*, comença recordant el següent:

El treball té tres dimensions bàsiques:

- La primera, la **productiva**, la més evident, és la producció de béns i serveis, en principi, útils.
- Una segona dimensió que es podria anomenar *d'autorealització*, que és l'ús satisfactori dels talents i habilitats naturals de l'ésser humà, és a dir, de les capacitats personals.
- I hi ha una tercera dimensió, que és la de vincle social, la de **socialització**. A partir del treball es posen en comú les capacitats personals amb altres persones, perseguint finalitats comunes i creant societat.

Darrere d'aquestes dimensions hi ha aspectes problemàtics que qüestionen el valor propi del treball: què és el que es considera útil i què es considera superflu, o que les capacitats humanes es poden desenvolupar en molts sentits, és a dir, per bé i també per mal. Però tenir en compte aquestes dimensions del treball ens permet sortir de la seva versió més restringida, és a dir, quan s'equipara treball a ocupació assalariada, i comprendre com conflueixen més elements a favor del valor social i la centralitat del treball en les nostres societats.

3.2. Crisi de l'ocupació i erosió de la ciutadania laboral

El desenvolupament de l'economia capitalista postindustrial transita cap a un model laboral basat en la informació i el coneixement, més que en la producció mercantil. Aquest canvi econòmic cap a un model de capitalisme menys regulat, més volàtil, basat en la flexibilitat i que es mou a una escala planetària ha generat una crisi de l'ocupació, tal com es coneixia fins llavors, i ha fet que s'erosioni el paper d'integrador social que tenia i ha tret a la llum nous col·lectius i grups de persones que pateixen directament les conseqüències més negatives de tot això. Per exemple, les persones joves que veuen com les seves trajectòries lineals i ràpides cap a l'ocupació industrial assalariada i estable, anteriorment tan comunes, han donat pas a un ventall de trajectòries d'inserció molt heterogeni, en molts casos, a trajectòries precàries i reversibles i, sobretot, a insercions laborals cada vegada més dilatades en el temps.

La desregulació de les pràctiques laborals i la flexibilitat en els processos de producció que tenen lloc en el marc d'aquesta nova economia de la informació són els principals causants d'un tipus d'ocupació que no avança per la senda de

l'augment de la qualitat ni de la consecució de nivells més elevats de protecció social. Al contrari, la deterioració de les condicions productives i laborals es relaciona amb l'aparició de nous espais d'exclusió i vulnerabilitat social.

Sintetitzant, podríem dir que els canvis que s'han produït en el nostre sistema econòmic i social, i que es troben a la base dels nous processos d'exclusió social, són bàsicament tres: la crisi de l'ocupació i l'erosió de la ciutadania laboral, que comporten una pèrdua de centralitat social de l'ocupació (en el mòdul següent es tractaran també aquestes qüestions, que es complementaran, i s'aprofundirà en alguns aspectes que ara tan sols assenyalarem).

1) En primer lloc hi ha **la crisi de l'ocupació**, que es produeix a partir de les crisis econòmiques de mitjan anys setanta i vuitanta. En quin sentit parlem de crisi de l'ocupació? Una triple manifestació de processos ens parlen d'aquesta crisi:

a) D'una banda, en **la persistència de la desocupació** per a un sector important de la població, que en moments de crisi afecta un nombre més elevat de persones i d'una manera més severa.

b) D'una altra, en un **dèficit en la qualitat de la nova ocupació**, marcada per la flexibilitat i la temporalitat i per condicions laborals que mostren un mapa complex de precarietat amb intensitats diverses.

c) I en tercer lloc en **la pèrdua de drets de les persones treballadores** que va de la mà de la feblesa de l'organització col·lectiva entorn del treball.

2) La segona transformació, corol·lari de la primera, és **l'erosió de la ciutadania laboral**. Difícilment es poden assegurar cobertures, garanties i seguretats socials a partir de feines precàries, de curta durada i escassament protegides. La desregulació dels mercats de treball i de les relacions laborals ha portat una liberalització i flexibilització de l'ocupació que s'ha anat materialitzant en una reforma laboral rere una altra i ha conduït a la desprotecció de capes socials cada vegada més àmplies. L'existència d'un percentatge de **treballadors pobres** (entorn del 10%) posa de manifest que no totes les feines garanteixen la inclusió social.

3) La tercera transformació ressenyable és **la pèrdua de centralitat social de l'ocupació**, que ha afavorit l'emergència de tendències d'exclusió laboral que predominen sobre les incloents. El model de societat moderna que s'havia caracteritzat per un tipus de cohesió social sobre la base d'un equilibri d'integració social i material gràcies a la centralitat de l'ocupació ha perdut sentit en l'actualitat.

Aquests canvis estan vinculats amb altres transformacions sense les quals no s'haurien produït, com ara el desenvolupament de l'economia financera, la deslocalització de la producció, la nova divisió internacional del treball, les re-

formes de l'estat del benestar, les noves pautes de consum i els nous models familiars, entre d'altres. Els canvis assenyalats accentuen els processos d'exclusió laboral i, als col·lectius tradicionalment situats en els marges del mercat de treball o que n'han estat expulsats, cal sumar-hi els nous col·lectius afectats per factors de vulnerabilitat i/o en risc d'exclusió sociolaboral.

I es poden analitzar des d'una dimensió sistèmica com fa Therborn (2015). En els processos històrics que han donat lloc a la distribució sistèmica actual de les desigualtats, aquest analista destaca la importància de les escales, tant internacional com intranacional. I en aquest sentit assenjala el fet que, des de 1945 fins a 1975, les desigualtats internacionals van créixer per l'auge econòmic d'Occident, mentre que les intranacionals es reduïen a causa de la redistribució keynesiana de la despesa social, com hem comentat anteriorment. Però a partir de 1980, després de la reinstauració del neoliberalisme, ha succeït a l'inrevés: les desigualtats internacionals disminueixen pel creixement dels països emergents (com la Xina i l'Índia), mentre que les intranacionals s'aguditzen per efecte de la devaluació salarial i les retallades de la despesa social. La seva conclusió és contundent, "la desigualtat mata".

Devem a Robert Castel (1997) una de les anàlisis més interessants d'aquesta situació. Aquest autor distingeix tres punts fonamentals del que considera la "nova qüestió social": la desestabilització dels estables, la instal·lació de la precarietat i la manifestació d'un dèficit de llocs ocupables en l'estructura social (la posició dels supernumeraris inocupables). Això produeix un moviment invers al que va conquerir la societat salarial: l'estabilitat laboral que generava equilibri i estabilitat social en bona part de la població s'està enfonsant amb passos de gegant (Agulló, 2000).

Robert Castel parteix de la hipòtesi d'un doble eix d'integració: d'una banda, per ocupació, i d'una altra, per la densitat de les relacions familiars i comunitàries. Sobre la base d'aquest doble eix, assenjala una divisió en tres espais socials en els quals es distribueixen els riscos d'exclusió social de manera desigual:

- Zona d'integració (persones que tenen una feina estable i suports de sociabilitat bastant sòlids).
- Zona de vulnerabilitat (feina precària i situacions relacionals inestables o de certa fragilitat).
- Zona d'exclusió (expulsió de la feina i aïllament social).

Amb aquesta metàfora espacial, el que ens il·lustra Castel és que els individus basculen d'unes zones a unes altres en un procés en el qual té un pes important la relació amb el mercat laboral i els llaços socials i familiars. Evidentment, no

Lectura recomanada

R. Castel (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.



hi ha correlació automàtica entre els eixos, és a dir, la pèrdua de posicions en un dels eixos no implica la pèrdua en l'altre, però sí que indica més dificultats per a mantenir-se fora de la zones de vulnerabilitat i d'exclusió.

En aquest sentit, "la nova qüestió social" que assenyala Castel (1997), fruit de les transformacions socioeconòmiques anteriorment descrites, al·ludeix a una distància cada vegada més gran entre la zona d'integració i la zona de vulnerabilitat i d'exclusió. És més, ens adverteix que alhora que augmenta qualitativament el poder i la comoditat dels grups integrats, augmenta quantitativament la grandària i les dificultats de les zones vulnerables i excloses.

Per a Castel la vulnerabilitat no és un terme estàtic, ja que un individu es pot localitzar en diferents zones de vulnerabilitat. Per això, critica el terme *exclusió social* i suggereix utilitzar el concepte *desafiliació*.

La desafiliació respon al procés mitjançant el qual un individu es troba dissociat de les xarxes socials i societàries que li permeten protegir-se dels imponderables de la vida. Quan Castel (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–, fet, a més, que li permet subratllar la relació de dissociació respecte a una cosa i apreciar que un individu pot estar vinculat, per exemple, més estretament amb les relacions societàries i menys amb les estructures institucionals de treball.

Per això Castel (1997, 2004) conclou que la veritable lluita contra l'exclusió no consisteix, o almenys no únicament, a tractar d'inserir els exclosos, sinó a lluitar per una transformació i consolidació de les condicions de treball i de vida.

És a dir, mirar només els marges en els temes d'exclusió social impedeix veure que els processos excloents es generen al centre mateix del sistema.

3.3. Diversificació de les trajectòries laborals en la flexibilització laboral

Una qüestió important, que convé tenir en compte quan s'estudien les transformacions del mercat de treball, té a veure amb la manera com aquestes transformacions afecten les persones i la capacitat de desenvolupar les seves biografies laborals i personals. El context de desocupació, flexibilitat i temporalitat de l'ocupació afecta les trajectòries individuals i col·lectives, tant en les formes com en els continguts, i condiona les (im)possibilitats de desenvolupar determinats projectes i recorreguts laborals.

Els estudis que aposten per un enfocament biogràfic assenyalen que les trajectòries personals estan inserides i modelades pels processos històrics, els processos que són externs i condicionants de l'acció social. Si és rellevant atendre la formació de les trajectòries laborals és precisament perquè formen part de contextos historicosocials concrets que en condicionen el desenvolupament.

Hi ha diferents maneres d'estudiar l'efecte dels canvis històrics en el curs de la vida individual: d'una banda, atenent les estructures socials i d'una altra, atenent les accions dels subjectes. A mig camí, els estudis sobre trajectòries tracten d'analitzar l'articulació que es produeix entre tots dos enfocaments. Conceben els individus com a agents actius constructors de la seva història i dels seus recorreguts vitals (amb els seus desitjos, creences, hàbits, rutines, etc.) en contextos i temps específics (estructures socials) que condicionaran les seves trajectòries individuals.

De manera que el concepte de *trajectòria laboral* posa de manifest la relació dinàmica (o articulació) que s'estableix entre les condicions estructurals i les estratègies que posen en joc els subjectes per a enfrontar-s'hi.

Durant el període keynesià fordista en les societats occidentals, les trajectòries s'articulaven de manera més o menys estructurada en el marc d'un cicle de vida professional estandarditzat, encara que molt diferenciat segons el gènere. El model masculí consistia a grans trets en una entrada primerenca en la vida activa, es produïen poques transicions pel mercat laboral, la desocupació es limitava a períodes curts i se sortia del mercat laboral en el moment de la jubilació. Aquesta descripció correspon a un tipus ideal, més que a una realitat generalitzada, com indiquen els estudis de l'època, però funcionava com un model de referència, com un horitzó. No obstant això, amb la crisi de l'ocupació descrita en l'apartat anterior, la diversificació de les trajectòries laborals es fa evident. Sabem que en el model postfordista d'ocupació flexible es genera una alta inestabilitat, principalment entre els treballadors temporals, i en conseqüència una forta incertesa en el curs de vida, deixant obsolet aquell model masculí de trajectòria laboral estàndard, pautada i orientada.

L'auge de la temporalitat de l'ocupació, de la precarietat i l'imperatiu constant de ser flexibles laboralment implica la multiplicació de transicions entre ocupacions, però també entre períodes de desocupació i d'ocupació. També ha contribuït a modificar processos com el de la inserció laboral de les persones joves l'aparició de fases de transició cada vegada més llargues, en les quals es confonen fronteres, abans ben marcades, com estudiar o treballar o com ser jove o ser adult.

El treball contemporani tendeix cada vegada més al curt termini, els contractes temporals i a temps parcial substitueixen les carreres laborals que es desenvolupaven íntegrament a la mateixa empresa o organització (Sennett, 1999). La flexibilització del treball promou una adaptació creixent de la vida humana als ritmes del capitalisme que ha portat a la compressió del temps. La crisi de la concepció del temps associat a un caràcter lineal i acumulatiu es manifesta en la pèrdua d'horitzons futurs i en la impossibilitat de la planificació a llarg termini. L'esdevenir es presenta com una cosa incerta, de manera que el present adquireix centralitat en la dimensió temporal, davant la dificultat de conformar un projecte vida. Richard Sennett, a *La corrosión del carácter* (1999), ja anunciava aquest tipus d'efectes sobre les carreres laborals i ho confirma en obres posteriors (Sennett, 2006, 2012).

L'heterogeneïtat i la complexitat creixents que revelen els itineraris laborals en l'actualitat tenen a veure amb el següent:

- 1) la pèrdua de marcs laborals estables, i
- 2) la primacia dels processos d'individualització.

Aquests processos diversifiquen les biografies tradicionals, molt més predictibles i socialment pautades que les actuals, especialment quant a l'esfera laboral, però no únicament. Perquè aquesta fragmentació remet també a un conjunt de processos de canvi, en les famílies per exemple, que contribueixen a donar una nova configuració a l'articulació entre les esferes econòmica, social i domèstica. En general, actualment les seqüències de les trajectòries vitals estan subjectes a menys planificació (encara que es segueixi intentant), reflex de la pèrdua d'uns marcs normatius i institucionals estables.

Aquests canvis qüestionen la pertinència de les categories col·lectives que servien de suport a les accions i als marcs de sentit dels diferents individus. Els problemes del sindicalisme són reflex d'aquests processos d'individualització. Richard Sennett, en una de les seves últimes obres, aborda la qüestió de la cooperació i assenyala que les transformacions en el treball han afeblit tant el desig com la capacitat de cooperar amb els diferents.

“En principio, todas las organizaciones modernas están a favor de la cooperación, pero en la práctica, su propia estructura la impide, lo que se conoce en los análisis de gestión empresarial como ‘efecto de silo’, esto es, el aislamiento de los individuos y departamentos en unidades distintas, personas y grupos con poco que compartir y que en realidad ocultan información útil a los demás. Los cambios en el tiempo durante el cual los individuos trabajan juntos aumenta este aislamiento” (2012, pàg. 21).

Aquest “efecte de sitja”, que fa que els individus se cenyixin a ells mateixos, es reforça amb els requisits actuals en la vida laboral, que molts cops valoren per sobre de les competències professionals, les *competències emocionals* (Illouz, 2007, 2010). Això és, a les persones treballadores d'avui dia se les valora més pel que els fa diferents, diverses i singulars, que pel que comparteixen amb els companys de feina; només cal fixar-se en les tendències de desenvolupament

personal i professional que es basen en la gestió per competències i en tècniques de cerca de feina i millora de l'ocupabilitat que valoritzen disposar d'una marca personal (*personal branding* o *self-branding*) per a això.

Ho deixarem aquí insistint que les trajectòries laborals són processos complexos de construcció i reconstrucció al llarg del temps i encara que la seva anàlisi comporta certa dificultat no convé deixar de fer-s'hi preguntes. Les metodologies que podem aplicar per captar aquestes qüestions passen per perspectives tant quantitatives (mitjançant sèries de dades i tècniques centrades en l'anàlisi longitudinal) com qualitatives (a partir d'entrevistes biogràfiques i històries de vida).

Glossari

diferència deguda al gènere / bretxa de gènere *f* Diferència entre dones i homes, en qualsevol àmbit, pel que fa als nivells de participació, accés als recursos, drets, remuneració o beneficis. Destaquen les diferències entre homes i dones, que en el cas de l'ocupació seria les diferències entre els percentatges masculins i els femenins en cadascun dels indicadors laborals que es mesurin.

discriminació *f* "Total distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat d'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol una altra esfera" (Convenció de l'ONU sobre eliminació de qualsevol forma de discriminació contra la dona, de 18 de desembre de 1979).

discriminació directa *f* "Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona, que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable" (art. 6.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

discriminació indirecta *f* "Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per q assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe" (art. 6.2 i 6.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

discriminació múltiple *f* Situació de desavantatge social derivada de la concurrència en una mateixa persona o grup social de més d'un factor que pot donar lloc a discriminació. En el context de la igualtat de dones i homes, es refereix a dones o grups de dones que, a més de la discriminació per raó de sexe, pateixen altres discriminacions per motiu de raça, color, origen ètnic, llengua, religió, opinions polítiques o d'un altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (basat en els principis generals de l'article 3 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes).

divisió del treball (deguda al gènere) *f* Divisió del treball remunerat i no remunerat entre homes i dones, tant en la vida privada com en la pública, en funció dels rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

enquestes sobre usos de temps *m pl* Mesurament de l'ús que les persones fan del temps, especialment en relació amb el treball remunerat i no remunerat, les activitats mercantils i no mercantils, el temps dedicat a l'oci i a elles mateixes.

estadístiques desagregades per sexe *f pl* Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexes per a poder procedir a una anàlisi comparativa.

feminització de la pobresa *f* Procés d'empobriment de les dones de llarg a llarg del planeta que és conseqüència directa dels mecanismes econòmics, polítics i socials desencadenats per les pràctiques del capitalisme, especialment per la globalització econòmica i els ajustos estructurals que comporten, en alguns països, la pèrdua de qualitat de vida, en uns altres, perpetuar, si no augmentar, nivells d'empobriment extrem cada vegada més dramàtics.

població activa *f* Persones de setze anys o més que, durant la setmana de referència (l'anterior a aquella en què es fa l'entrevista), subministren mà d'obra per a la producció de béns i serveis o estan disponibles i en condicions d'incorporar-se a aquesta producció. Se subdivideixen en ocupats i aturats.

població a l'atur o desocupada *f* Persones de setze anys o més que durant la setmana de referència han estat sense feina, disponibles per a treballar i buscant activament feina. Es considera que una persona busca feina de forma activa si:

- Ha estat en contacte amb una oficina pública d'ocupació amb la finalitat de trobar feina.
- Ha estat en contacte amb una oficina privada (oficina de treball temporal, empresa especialitzada en contractació, etc.) amb la finalitat de trobar feina.
- Ha enviat una candidatura directament als ocupadors.
- Ha indagat a través de relacions personals, per mediació de sindicats, etc.
- S'ha anunciat o ha respost a anuncis de diaris.
- Ha estudiat ofertes de feina.
- Ha participat en una prova, concurs o entrevista, en el marc d'un procediment de contractació.

- Ha estat buscant terrenys o locals.
- Ha fet gestions per obtenir permisos, llicències o recursos financers.

població inactiva *f* Persones de setze anys o més no classificades com a ocupades ni aturades (persones que s'ocupen de la llar, estudiants, jubilats o prejubilats, incapacitats per a treballar, etc.). És a dir, es tracta de les persones de setze anys o més que ni treballen ni busquen activament una feina.

població ocupada *f* Persones de setze anys o més que durant la setmana de referència han estat treballant durant almenys una hora a canvi d'una retribució en diners o espècie o que tenen feina però n'han estat temporalment absents per malaltia, vacances, etc. Els ocupats se subdivideixen en treballadors per compte propi (ocupadors, empresaris sense assalariats i treballadors independents) i assalariats (públics o privats). Atenent la durada de la jornada els ocupats es classifiquen en ocupats a temps complet (amb una jornada habitual setmanal superior a trenta hores) i a temps parcial (amb una jornada habitual setmanal inferior a trenta-cinc hores).

rols i estereotips en funció del sexe *m pl* Pautes d'acció i comportament assignades a homes i a dones, respectivament, així com inculcades i perpetuades. Es consideren que són atributs "naturals" de cadascun dels sexes, quan són construccions socials que vinculen majoritàriament els homes amb l'espai públic (treball, política, etc.) i les dones amb l'espai privat/intim (reproducció, cura, tasques domèstiques, etc.). Els estereotips de gènere contribueixen a perpetuar el patriarcat i l'androcentrisme.

segregació en el treball *f* Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal) i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

segregació horitzontal *f* Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques.

segregació vertical *f* Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs.

subocupació per insuficiència d'hores de treball *f* Categoria estadística de l'INE que es refereix a la situació laboral dels qui volen treballar més hores, que estan disponibles per a fer-ho i les hores efectives de treball dels quals en la setmana de referència són inferiors a les hores setmanals que habitualment treballen els ocupats a temps complet en la branca d'activitat en la qual el subocupat té la feina principal.

taxa d'activitat *f* Quocient entre el total d'actius i la població de setze anys o més, multiplicat per cent.

taxa d'ocupació *f* Quocient entre el total d'ocupats i la població de setze anys o més, multiplicat per cent.

taxa d'atur *f* Quocient entre el nombre d'aturats i el d'actius, multiplicat per cent.

taxa de temporalitat *f* Proporció de persones que tenen contracte temporal sobre el total de població ocupada entre quinze i seixanta-quatre anys.

sostre de cristall *m* Barrera invisible que resulta d'un entramat complex d'estructures en organitzacions dominades per homes i que impedeix que les dones accedeixin a llocs importants. Concepte utilitzat especialment en l'àmbit laboral, juntament amb el terme de *terra enganxós*, que atrapa les dones en els graons més baixos de les piràmides empresarials i organitzatives.

Bibliografia

- Alonso, L. E.** (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Barel, Y.** (1990). "Le grand integrateur". *Connexions* (núm. 56, pàg. 85-100).
- Budría, S.; Moro-Egido, A. I.** (2008). "Education, over-education and wage inequality: evidence for Spain". *Economics of Education Review* (vol. 27, pàg. 332-341).
- Baylos Grau, A.** (2013). "La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012". *Revista de Derecho Social* (núm. 61, pàg. 19-42).
- Carrasco, C.** (ed.) (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.
- Carrasco, C.; Borderías, C.; Torns, T.** (eds.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata/FUHEM.
- Castel, R.** (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R.** (2004). *Inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Duran, M. A.** (2012). *El trabajo no remunerado de la economía global*. Madrid: Fundación BBVA.
- Esping-Andersen, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. València: Ed. Alfons el Magnànim.
- García-Montalvo, J.** (2009, abril). "La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España". *Papeles de Economía Española* (núm. 119, pàg. 172-187).
- Köhler, H.; Martín Artiles, A.** (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Illouz, E.** (2007). *Las intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Madrid: Katz.
- Illouz, E.** (2010). *La salvación del alma moderna. Terapias, emociones y la cultura de la autoayuda*. Madrid: Katz.
- Maruani, Margaret** (2004). "Hombres y mujeres en el mercado de trabajo: paridad sin igualdad". *Revista de Economía Mundial* (núm. 10/11, pàg. 59-75).
- Marugán Pintos, B.** (2012). "Mujeres, trabajos y empleos". Seminario: Crisis desde el feminismo de la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas. 14 i 15 d'abril de 2012. [Data de consulta: 19 de juliol de 2012]. http://www.feministas.org/IMG/pdf/Mujeres_trabajos_y_empleos.pdf
- Malo, M. A.** (2014). "Actividad e inactividad durante la recesión en España". *Cuadernos de Información Económica* (núm. 242, pàg. 29-38).
- Montoya, A.** (2013). "Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012)". *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales* (núm. 32).
- Navarrete, L.** (2014). *La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar*. Madrid: INJUVE.
- Nieto, S.; Ramos, R.** (2010). "Sobreeducación, educación no formal y salarios: evidencia para España". Documento de Trabajo Funcas, 577.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2011). *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT.
- Ortiz García, P.** (2013). "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 31, núm. 1, pàg. 141-165).
- Parella Rubio, S.** (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

- Piketty, T.** (2015). *La economía de las desigualdades*. Madrid: Siglo XXI.
- Prieto, C.** (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado". *Sistema* (núm. 168-169, pàg. 89-106).
- Sandor, E.** (2011). *Part-time work in Europe*. Luxemburg: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>
- Santos Ortega, A.** (2013). "Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales". *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales* (núm. 32, pàg.125-137).
- Sennett, R.** (1999). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R.** (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R.** (2012). *Juntos. Rituales, placeres y políticas de cooperación*. Barcelona: Anagrama.
- Simón Rodríguez, M. A.** (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea.
- Therborn, G.** (2015). *La desigualdad mata*. Madrid: Alianza.