
La precarització de l'ocupació i de les relacions laborals

PID_00245949

Elsa Santamaría López

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Aproximació als processos de precarització laboral	9
1.1. De la precarietat al marge a la precarietat com a norma	10
1.2. De la precarietat com a norma al precariat	12
2. Dinàmiques de precarització de l'ocupació i de les relacions laborals	15
2.1. Com es pot identificar l'ocupació precària?	15
2.2. Precarietat contractual: les quasifeines	17
2.3. Precarietat salarial: salaris baixos i treballadors pobres	20
2.4. Precarietat enfront de qualitat de l'ocupació: és possible el treball decent?	22
3. El creixement de les desigualtats en el capitalisme contemporani	26
3.1. L'estat del benestar i els orígens de la protecció social	27
3.2. Els diferents models d'estat del benestar	30
3.3. Les polítiques d'ocupació: intervenció pública en la desocupació i la precarietat	32
Glossari	37
Bibliografia	39

Introducció

Sota els efectes dels canvis econòmics, polítics i culturals que se succeeixen des dels anys setanta i vuitanta, els estudis del mercat de treball, de les relacions laborals i del món del treball en general remarquen el desplegament i la consolidació de trets precaris laborals en les principals economies capitalistes occidentals (Beck, 2000; Kalleberg, 2011, 2012). En el cas espanyol, la precarietat laboral s'ha convertit en un tret que defineix el model d'ocupació i així ho constaten diversos estudis publicats al llarg dels últims anys (Alonso, 1999, 2001, 2007; Castillo, 2005; Prieto, 2002; Prieto i altres, 2008; Cano, 2000, 2004, 2007).

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

En aquest mòdul tractarem de definir els processos de precarització de l'ocupació i de les relacions laborals en el mercat laboral espanyol que l'han convertit en un model singular de mercat, caracteritzat en l'actualitat per tres trets: la temporalitat de l'ocupació, la segmentació laboral creixent i la naturalització de trets precaris en l'estructura, funcionament i organització del món laboral. Aquests trets es materialitzen en condicions laborals desiguals (contractes, jornades, salaris) per a les persones treballadores i dificultats per a accedir a l'ocupació i mantenir-la per a certs col·lectius, la seqüela dels quals és l'augment d'una de les xacres més importants del nostre temps: la desigualtat social.

A mesura que la precarietat laboral s'estén, comprovem que és insuficient analitzar-la com un simple macroindicador del sistema econòmic. La precarietat penetra en tota la societat i els espais vitals quotidians, és a dir, ha descendit a nivells micro i ha envaït la pròpia vida. Les societats occidentals estem vivint l'impacte dels processos de precarització sobre el treball i la vida sense conèixer els efectes que poden sobrevenir a llarg termini.

En el primer apartat es presenten els elements més importants d'aquests processos de precarització laboral i els principals enfocaments que n'escometen l'anàlisi. Es tracta d'apropar-nos a la intensificació de la precarietat produïda en els últims anys.

En el segon apartat s'assenyalen algunes de les dinàmiques en les quals es pot identificar l'ocupació precària. Tot i les dificultats per a identificar-la i més encara per a mesurar-la i quantificar-la, hi ha clars indicis de precarietat en les condicions contractuals en les quals es treballa quant a les relacions salarials. Es mostren així les diverses cares que presenta l'ocupació precària: en la contractació, en la cobertura social, en els salaris i en l'estabilitat i la seguretat. S'estan duent a terme intents per augmentar la qualitat de l'ocupació, i encara que es troben amb serioses dificultats per a materialitzar-los, convé tenir-los presents.

En el tercer apartat s'aprofundeix en la relació entre la precarització de l'ocupació, la desocupació i les desigualtats socials. Es contextualitza l'origen de la protecció social en l'evolució dels diferents models d'estats del benestar que es donen en l'àmbit europeu. I finalment s'atén el desenvolupament de les polítiques d'ocupació que s'engugen en el cas espanyol per pal·liar els efectes de la desocupació i la precarietat laboral.

Objectius

- 1.** Identificar els processos de precarització de l'ocupació esdevinguts en les últimes dècades en el mercat laboral espanyol.
- 2.** Valorar l'evolució i desenvolupament recent dels processos de precarització de l'ocupació, atenent les conseqüències de l'emergència de nous perfils de la precarietat laboral.
- 3.** Conèixer els indicadors d'ocupació precària, valorant les dificultats de mesurament i aproximació al fenomen de la precarietat.
- 4.** Tenir una visió històrica i de conjunt de les diferents formes d'intervenció dels estats europeus en matèria de desocupació i precarietat laboral.
- 5.** Familiaritzar-se amb els termes que s'utilitzen en la gestió politicoadministrativa per a resoldre les qüestions de desocupació i precarietat laboral.

1. Aproximació als processos de precarització laboral

Un dels trets que defineix la precarietat laboral és que es tracta d'un fenomen amb **multidimensionalitat**; per tant, aproximar-nos-hi des de diferents plans d'anàlisi ens ajudarà a interpretar més adequadament aquest fenomen fosc, esmunyedís per a l'anàlisi i ric en matisos a l'hora de descriure'l i interpretar-lo.

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

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

No es tracta de plans independents, almenys no haurien de ser-ho, però a causa de la complexitat que suposa atendre les connexions que es produeixen entre ells, les recerques sobre la precarietat que s'han fet fins al moment tendeixen a quedar-se en un pla o un altre sense arribar a mostrar el veritable mapa complex que dibuixa la precarietat en els nostres dies.

Un altre dels trets que defineix la precarietat és la invisibilitat social, i massa vegades acadèmica, motiu pel qual el caràcter del fenomen és una mica fosc i esmunyedís. En temps de recessió i de crisi econòmica la precarietat es manifesta d'una forma més clara i nítida, i es presenta com un problema que cal atendre i solucionar. De fet, n'hi ha prou de fer un cop d'ull als titulars sobre la crisi en els principals mitjans de comunicació. La foscor que presenta aquest fenomen va de la mà del tractament que normalment ha tingut la precarietat, fonamentalment associada a l'àmbit informal, submergit i de mancança. Per exemple, en el diccionari de la llengua catalana de l'Institut d'Estudis Catalans (DIEC) totes les accepcions de *precari* destaquen mancances.

precari -ària. 1.1 adj. [LC] [DR] Que no ofereix garanties de durada. 1.2 adj. [LC] Fràgil. *Estat de salut precari*. 2 adj. [LC] [DR] Que es posseeix sense tenir cap títol que n'autoritzi la possessió. *Moltes de les seves terres són possessions precàries*.

Pel que fa a l'ocupació, com veurem al llarg d'aquest apartat, la definició que més s'ha utilitzat és la que equipara *ocupació precària* amb *ocupació atípica*, és a dir, la que no compleix els requisits del que s'ha legitimat socialment i jurídicament com l'ocupació estàndard. Exemples d'aquest tipus d'ocupació atípica cada vegada més típica salten a la vista en els contractes temporals i a temps parcial, als quals es van sumant contractes porqueria, com les minifeines alemanyes (*mini-jobs*) o els contractes de **zero hores** que recentment estan augmentant al Regne Unit.

Vegeu també

Per conèixer els contractes de zero hores vegeu:

- <https://youtu.be/iwdxXU-oljFQ>
- https://www.youtube.com/watch?v=-Jr0e67WOg_4#t=10

1.1. De la precarietat al marge a la precarietat com a norma

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

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

Llavors, si la precarietat sempre ha estat present en el desenvolupament del sistema capitalista, per què desperta interès actualment?, es manifesta de manera nova o es tracta més aviat de l'interès pels més desfavorits del mercat laboral de sempre? La resposta que podem donar es dirigeix en els dos sentits. D'una banda, els precaris d'avui són les persones excloses i vulnerables d'ahir, però al mateix temps, el funcionament del mercat de treball està generant situacions de precarietat que no solament es limiten als sectors més desfavorits de l'entramat laboral, de manera que provoquen l'emergència de nous perfils de precarietat laboral.

Com coincideixen a assenyalar els estudis de l'ocupació en el mercat laboral espanyol dels últims anys (Bilbao, 1999; Míguel i Prieto, 1999; Cano, 2000, 2004; Valdés Dal-Re, 2002; Carrasquer i Torns, 2007, Lacalle, 2009), la precarització laboral actualment no pot ser circumscrita a moments de recessions econòmiques i sectors laborals concrets, ja que s'està demostrant que en èpoques de creixement econòmic la qualitat de l'ocupació no necessàriament augmenta.

La dinàmica de la precarietat ara com ara és molt més subtil i ha aconseguit penetrar en sectors i terrenys laborals que tradicionalment havien pretès estar protegits contra aquesta, i a més es manifesta no solament en determinats col·lectius desfavorits, sinó que en la contínua interacció laboral i social, també hi han emergit precarietats sociolaborals que afecten col·lectius molt diversos. Ja ho assenyalava Urlick Beck al final del segle XX:

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

Més estudis han aprofundit en aquest procés de “brasilerització d'Occident”, també denominat “sudització del nord” (Gallino, 2002), que es manifesta en economies i en mercats laborals com l'espanyol a partir de

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

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

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

Aquesta norma va funcionar com a referent dels sistemes de producció i de les relacions laborals, que de forma general (encara que no va ser mai igual per a tothom), tractava de proporcionar la seguretat dels treballadors enfront de les incerteses del mercat i enfront del poder de les empreses en la determinació de les condicions de treball i salarials (encara que tampoc ho aconseguia en tots els casos i de forma absoluta).

Aquestes interpretacions provenen de l'escola regulacionista de tradició francesa, i ens expliquen que és a partir de la institucionalització d'una norma amb pretensió universal que es reconeixen, estableixen i legislen múltiples possibilitats de derogació d'aquesta norma. És a dir, és la llei mateixa la que es construeix en relació amb una norma social que en preveu explícitament i estrictament les excepcions.

Les fites que marquen la tendència cap a la precarització són la transformació del model keynesià fordista, i en el cas espanyol, van de la mà de les reformes laborals; per exemple, aquestes últimes, que com hem estudiat en el mòdul anterior comencen a legislar i regular, amb la reforma laboral de l'any 1984

Lectura recomanada

E. Cano (2007). “La extensión de la precariedad laboral como norma social”. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales* (núm. 29, pàg. 117-138).

i posteriorment amb la de l'any 1994, els contractes temporals, contractes al marge de la norma, propicien unes altes taxes de temporalitat en l'ocupació difícils de revertir.

Com que els processos de precarització de l'ocupació i de degradació de la condició salarial s'estenen des dels anys vuitanta i noranta, s'està obrint pas una nova perspectiva que sosté la idea que aquestes derogacions a la norma ja no es troben "al marge", sinó que són constitutives de l'ordre social en el qual vivim (Castel, 1997; Paugam, 2000), i que la precarietat no és una falta més o menys greu del mercat de treball, sinó que és "el mecanisme central del cicle disciplinari postfordista" (Alonso, 2007, pàg. 239).

1.2. De la precarietat com a norma al precariat

S'ha instal·lat un imaginari social dominant en el món del treball de certa naturalització i normalització de la precarietat.

Les situacions de precarietat tenen a veure amb les pautes de diferenciació i de jerarquització de les societats de referència; per exemple, dones i joves estan sobrerrepresentats en les feines precàries. Hi ha més dones que homes amb contractes temporals i en feines a temps parcial. Entre els més joves les feines precàries estan a l'ordre del dia en les primeres experiències laborals; d'altra banda, sembla un fet assumit que abans d'aconseguir un lloc de treball amb condicions laborals acceptables han de passar per una sèrie de treballs precaris i/o sotmesos a processos d'aprenentatge que s'encadenen amb successius contractes de pràctiques, de formació, feines en forma de beques, etc.

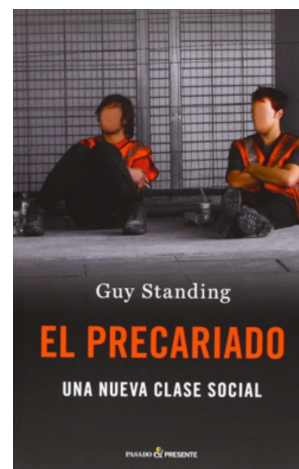
La desprotecció en l'ocupació no solament afecta preferentment les persones en posicions més vulnerables de l'estructura social, sinó que provoca condicions pròpies de vulnerabilitat, fonamentalment, perquè l'accés a la protecció social està fortament condicionat per les condicions precàries de l'ocupació,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

Tradicionalment els estudis sobre la desigualtat i l'estratificació social han reconegut l'existència de dos sectors polaritzats, un d'integrat i un altre d'exclòs, i que el treball, en gran manera, és el factor determinant d'estar en un costat o un altre. No obstant això, la complexitat del mercat laboral en els últims anys, amb l'esclat de formes contractuals flexibles, ha portat a desmuntar aquesta imatge del centre i la perifèria i ha introduït, o més ben dit, visibilitzat, espais i situacions intermèdies entre la integració i l'exclusió en els quals es poden reconèixer certs sectors de la població. Anteriorment hem dit que el sociòleg francès Robert Castel (1997) va ser pioner en la identificació d'una "zona de vulnerabilitat" entre la zona d'integració i la zona d'exclusió.

Davant la generalització de la precarietat en el mercat laboral i des d'una relectura dels plantejaments marxistes, es parla actualment del “precariat” (Standing, 2013). El precariat vindria a ser la mà d'obra precària necessària ara per al desenvolupament de l'economia postindustrial, on abunda la desocupació i s'exigeix treballar en condicions laborals flexibles que generen gran incertesa i inseguretat, amb salaris ínfims i irregulars, en jornades excessives, i moltes vegades, sense un reconeixement social.

Lectura recomanada

Guy Standing (2013). *El precariado. Una nueva clase social.* Barcelona: Pasado & Presente.



L'extensió i la intensificació de la precarietat és la principal causa del precariat, generades al seu torn per la flexibilitat laboral i els efectes de la globalització en l'economia. Standing hi afegeix altres causes de la precarització associades a la inseguretat com són:

- la falta o feblesa de polítiques d'ocupació, que afecten les oportunitats d'obtenció d'un salari suficient.
- la fragilitat dels sindicats i/o les restriccions al dret de vaga, que disminueixen la capacitat de representació i negociació col·lectiva dels treballadors en el mercat del treball.
- la insuficiència de les regulacions de la seguretat, higiene i condicions de salut en el lloc de treball.
- la falta o insuficiència de regulacions, proteccions i garanties estatals referides als drets socioeconòmics de les persones.

Des del punt de vista de l'estructuració social, com planteja l'economista Standing (2013), el precariat pot arribar a formar una nova classe social. Seria una classe social en formació, ja que no seria la tradicional classe obrera, sinó una altra classe més heterogènia, sense una memòria col·lectiva comuna, mancada del tipus d'identitat que va caracteritzar el proletariat industrial i amb menys drets que aquesta i, en conseqüència, amb una solidaritat fràgil.

Precariat

Precariat és un neologisme que al·ludeix a un estrat o segment social particular que ha aparegut en societats capitalistes de règims laborals creixentment desregulats i de treball flexible.

De fet, l'experiència de la precarietat per al precariat també es pot derivar en posicions subjectives diferents. És així perquè entre el precariat podem trobar subjectes que escullen voluntàriament o de manera temporal feines marcades per la precarietat, i també subjectes que es veuen abocats sense remei a la precarietat i no poden sinó optar per treballs precaris.

Com el mateix autor assenyala, el seu caràcter de classe és ambivalent:

"[...] por un lado, tiene las características de clase, en cuanto que está formado por gente cuyas relaciones de confianza con el capital o el Estado son mínimas, lo que la distancia de los empleados a sueldo, pero que carece de las relaciones de contrato social del proletariado, al que se ofrecía seguridad en el empleo a cambio de la subordinación y una lealtad contingente, pacto no escrito que sustenta los estados de bienestar" (2013, pàg. 28).

A més, també es diferencia de la protecció social a la qual poden accedir:

"[...] el precariado afronta una combinación única de circunstancias. A diferencia del viejo proletariado y los empleados de cuello blanco, no cuenta con ayudas o complementos empresariales que le den una seguridad en sus ingresos, ni tampoco con una protección social basada en sus contribuciones; y obligado a depender del salario monetario, se encuentra con que este es más bajo y más variable e imprescindible que los de otros grupos. Las desigualdades de ingresos y prestaciones están aumentando y el precariado se queda cada vez más atrás y dependiente de un sistema de apoyo social comunitario debilitado" (*ibid.*, pàg. 82).

A banda d'introduir-nos en aquesta nova categoria, la del precariat, en la reflexió sobre la degradació de les condicions de treball i sobre els seus efectes i conseqüències personals i socials, ens planteja el problema de la desigualtat social. Més enllà de què és (i no és) el precariat, quines persones en formen part i per què està creixent tant els últims anys, Guy Standing també apunta cap a una qüestió important que té a veure amb les possibilitats de revertir aquesta situació. Caldrien dues condicions per a això, segons el mateix autor: la seguretat econòmica i una estratègia de representació dels seus interessos. Com assenyala l'autor:

"La principal necesidad del precariado es la seguridad económica, que le dé cierto control sobre sus perspectivas vitales y la sensación de que los choques y peligros se pueden contrarrestar. Esto solo se puede conseguir mediante cierta seguridad en los ingresos. Sin embargo, los grupos vulnerables también necesitan 'influencia', la capacidad colectiva e individual de ver representados sus intereses" (*ibid.*, pàg. 248)

En canvi, com també altres autors coincideixen a assenyalar, fins ara el control, la teràpia i la coerció perquè el precariat treballi, o es posi a treballar, han estat les mesures utilitaristes que els estats de tall neoliberal han desenvolupat els últims anys. I com es demostra al llarg de l'estudi sobre el precariat, aquesta forma de procedir únicament ha portat a augmentar la inseguretat econòmica i les desigualtats de classe.

2. Dinàmiques de precarització de l'ocupació i de les relacions laborals

El terme *precari* deriva del llatí *precarius*, que es refereix a allò que s'obté per mitjà de la petició, la súplica i el prec. L'etimologia del substantiu *precarietat* i de l'adjectiu *precari* és reveladora, ja que ens remet a la manca de recursos i a l'experiència de qui ha de demanar, suplicar o sol·licitar favors per obtenir aquests recursos.

Hi ha una diversitat de formes per a fer referència a la precarietat laboral i a l'ocupació precària, termes que s'associen a la dependència, a la falta d'autosuficiència i a la incertesa i inseguretat. Kalleberg (2012) sosté que el treball precari és "fràgil, imprevisible i insegur".

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

Lectura recomanada

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

Les diferències en la definició del que és una ocupació precària tenen a veure amb les diferències en el que s'entén per *ocupació normal*.

En el cas espanyol, la forma estàndard d'ocupació o l'ocupació normal, és a dir, la de referència legal, és el treball assalariat, de durada indefinida i a temps complet, sobre el qual s'han anat associant progressivament drets laborals. Per tant, quan l'ocupació no s'ajusta a aquesta forma estàndard és quan parlem d'ocupació precària.

2.1. Com es pot identificar l'ocupació precària?

Com diem, la precarietat remet a una mancança, a una falta d'alguna cosa (vegeu estabilitat, seguretat, drets, reconeixement social, suficiència econòmica) respecte de la normalitat laboral. Aplicat a l'ocupació, l'ocupació precària es defineix per les mancances i els trets absents de les condicions laborals entorn de les quals es va instituir l'ocupació.

Encara que els instruments d'anàlisi de la realitat laboral han millorat al llarg dels últims anys, són evidents les dificultats que apareixen en l'estudi i la recerca sobre la precarietat, i sobretot, per a fer de l'ocupació precària una categoria operativa, és a dir, que es pugui mesurar, quantificar, graduar, comparar, etc.

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

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

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

- 1) fer menys d'un any que s'està en l'ocupació,
- 2) tenir un contracte temporal,
- 3) treballar en horari asocial,
- 4) rebre ingressos baixos,
- 5) patir males condicions físiques en el lloc de treball,
- 6) patir assetjament en el treball,
- 7) tenir un nivell d'autonomia baix i
- 8) un baix contingut intel·lectual del treball.

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

L'ocupació precària es reconeix en la tendència a la contractació temporal en comptes de la contractació indefinida; en tendències a la subcontractació i a l'externalització, en la disminució de la part fixa del salari i en l'augment de la porció variable vinculada a la producció; en la disminució dels salaris; en la no-dependència d'un ocupador únic i identificable; en la vulnerabilitat davant

noves formes de control; en el qüestionament de les garanties de seguretat tradicionals; en la falta de suport de la legislació laboral (protecció enfront de l'acomiadament, dret d'afiliació sindical i negociació col·lectiva, etc.).

Per l'amplitud de possibilitats a l'hora de definir l'ocupació precària, un informe de l'Organització Internacional del Treball (OIT) (2012) recull algunes categories que engloben la majoria dels treballadors que pateixen més les conseqüències de les modalitats de treball precari. I les limita a dues categories d'arranjaments contractuals que es caracteritzen per quatre condicions laborals precàries (*ibid.*, pàg. 34):

Arranjaments contractuals:

- i. la durada limitada del contracte (termini fix, curt termini, temporal, estacional, treball a jornal i ocupació ocasional);
- ii. la naturalesa de la relació de treball (relacions de treball triangulars i encobertes, fals autònom, contractes d'agències o subcontractistes).

Condicions precàries:

- i. salari baix;
- ii. protecció escassa enfront de l'acomiadament;
- iii. falta d'accés a la protecció social i als beneficis que se solen associar amb una ocupació estàndard de temps complet;
- iv. possibilitat limitada o nul·la dels treballadors d'exercir els seus drets a la seva feina.

On es poden trobar dades sobre les dinàmiques de les relacions laborals?

- Estadística de convenis col·lectius de treball - MEYSS
- Enquesta d'estructura salarial - INE
- Butlletí de l'Observatori Negociació Col·lectiva - CCNCC
- Enquesta de qualitat de vida en el treball - MEYSS

2.2. Precarietat contractual: les quasifeines

S'està creant un tipus d'ocupació precària amb unes característiques especials que porta a utilitzar un altre terme per a denominar-lo: *quasifeines*. Les quasifeines són feines que no arriben a la categoria d'ocupació estàndard o que no la completen perquè els falta alguna cosa.

El *quasi* remet a un espai intermedi, que es troba a mig camí entre una cosa i una altra, això és, les quasifeines es troben a mig camí entre el que és una ocupació i el que no. Alimenten la frontera que distingeix l'ocupació de la no-ocupació, la línia que estableix les ocupacions que estan dins de la regulació del treball de les que s'hi troben al marge, fora. Per ocupar aquest espai, no podem afirmar que totes les quasifeines són feines precàries, però sí que d'alguna manera s'amplia la mateixa noció de *precarietat*, que ja no es manté en els marges sinó que fa incursions cap al centre. L'expert francès en dret del treball Alain Supiot va identificar aquests tipus de treball cada vegada més emparats per la legislació laboral i els va situar en les conegudes com a "zones grises de l'ocupació" (1999), en les quals tenen lloc treballs intermitents, treballs mercantils d'autònoms dependents, treballs a domicili, feines subcontractades, treballs voluntaris, etc.

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

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

Cada vegada és més habitual que els joves accedeixin al mercat laboral mitjançant aquest tipus de quasifeines, la qual cosa ha instituit que les persones joves es mantinguin en una situació de clar desavantatge respecte a la resta de la població treballadora, i que siguin les més perjudicades en moments de crisis econòmiques. I no solament això, la prolongació en el temps en aquestes quasifeines és determinant en la projecció de les trajectòries laborals contemporànies i està provocant que les relacions amb el treball i amb l'ocupació s'estiguin modificant (Santamaría, 2010 i 2012).

Entre les conseqüències d'aquest tipus de treballs, podem destacar les següents:

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

Lectura recomanada

Juan Antonio Santos Ortega (2008). "Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo". *Arxius de Sociologia* (núm. 18, pàg. 25-37, exemplar dedicat a les relacions laborals a Espanya, problemes i reptes).
Text complet (pdf)

Encara que la precarietat té molt a veure amb els contractes laborals, també està relacionada amb el conjunt de situacions laborals que impedeixen als subjectes desenvolupar una vida laboral i social acceptable: salaris baixos, jornades laborals incontrolades, condicions de seguretat escasses, absència de reconeixement professional, etc. Aquests aspectes, tot i que són més habituals en els contractes temporals, també es poden donar en contractes indefinits.

Hi ha un fenomen que s'ha estès en gran manera els últims anys: l'**externalització** o la **subcontractació** de serveis. Es tracta de processos complexos amb objectius diversos, com la cobertura d'activitats i serveis que l'empresa o organització no pot cobrir per si mateixa o com a forma d'estalviar-se costos salarials. Però el que passa en molts d'aquests processos de subcontractació és que les relacions laborals es transformen en relacions mercantils i desapareix per a l'empresa subcontractadora l'obligació de complir uns drets laborals. En aquest sentit, en el treball subcontractat augmenten les pressions, els col·lectius de treballadors tendeixen a fragmentar-se i augmenta la comunicació entre ells.

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

La concepció del treball precari que comparteixen organismes internacionals com l'OIT (OIT, 2012) i experts en matèria laboral coincideix majoritàriament en el fet que es tracta de la relació laboral en la qual falta seguretat i qualitat en l'ocupació, elements principals que haurien de garantir el contracte de treball, però que es donen indistintament en qualsevol tipus de contracte, en el contracte temporal i en el contracte a temps fix, en el treball a domicili i en la subcontractació.

Això implica, de nou, que el treball ha de ser analitzat com un procés relacional. Per exemple, no podem dir que un contracte temporal sigui necessàriament precari, la temporalitat del contracte no porta a la precarietat si no se situa en un context en el qual intervenen més processos que converteixen el contracte temporal en una ocupació precària, i la persona que l'ha de dur a terme en un empleat o empleada precaris. L'ocupació precària entra en relació amb una sèrie de circumstàncies que superen la qüestió temporal, com les següents: la inestabilitat, la remuneració escassa, la desprotecció dels beneficis de la seguretat social i en general amb allò que vulnera drets fonamentals

del treball ja establerts. I no solament això, també està relacionada amb les circumstàncies vitals de la persona que fa la tasca, els seus recursos econòmics, formatius, el seu entorn, les seves relacions socials, les seves capacitats, etc.

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

Podríem pensar com Cano que

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

Això voldria dir que fins i tot quan es parla de creixement econòmic irremeiablement es parla de precarietat i es materialitza en el reemplaçament i la substitució de feines estables i protegides per ocupacions circumstancials, flexibles i desprotegides.

2.3. Precarietat salarial: salaris baixos i treballadors pobres

En relació amb aquesta naturalització i normalització de la precarietat, apareix en els anys noranta als Estats Units, encara que aviat s'aplicarà també a Europa, una nova categoria social: treballadors pobres (*working poors*). Amb aquesta categoria es manifesta el fet que tenir una feina regular no és garantia o condició bàsica per a evitar la privació material, la pobresa o l'exclusió social.

Aquest nou concepte de treballadors i treballadores pobres constitueix un problema d'actualitat creixent a Europa, estretament lligat a la capacitat d'inserció de l'ocupació i a la capacitat dels sistemes impositius i de prestacions socials per a lluitar contra la pobresa. Segons els mesuraments de la Unió Europea, els treballadors i treballadores pobres són els qui han treballat almenys sis mesos al llarg de l'any natural previ a la recollida de dades estadístiques i formen part d'una llar amb un nivell d'ingressos situat per sota del llindar de risc de pobresa (60% de la renda mitjana de cada país).

Aquesta definició de *treballador pobre* ja ens situa davant de la complexitat del fenomen i ens mostra que no solament és determinat per una sèrie de factors de caràcter laboral, sinó també per factors vinculats a les circumstàncies de les unitats de convivència de les persones treballadores i al seu perfil social.

Lectura recomanada

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

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

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

A banda d'alguns problemes de definició, un altre dels problemes d'aquest indicador és que s'ha construït en dos plans: l'individual i el de les llars en risc de pobresa. Això complica encara més l'anàlisi, ja que la línia entre el treball i la pobresa es difumina per la dimensió de la llar. Les estadístiques sobre treballadors i treballadores pobres es construeixen combinant característiques del treball –que són individuals– amb un barem d'ingressos, que es computen prenent en compte el conjunt de les persones que integren la unitat familiar, sense atendre el fet que tinguin o no ocupació. Així, la combinació de treballador/individu i en risc de pobresa/llar té com a resultat, entre d'altres, una paradoxa en relació amb el gènere i l'edat: si bé a la majoria de països les dones i les persones joves tenen un risc més elevat de tenir una posició més desfavorida que els homes i els adults en el mercat de treball, no estan significativament sobrerrepresentades entre els treballadors pobres, com a resultat de la dimensió de les llars en l'indicador.

El sou més freqüent entre les persones treballen a Espanya és de 15.500 €, segons l'enquesta d'estructura salarial divulgada per l'Institut Nacional d'Estadística amb dades corresponents a 2013. A més a més, els sous de les persones que tenen una feina temporal és bastant més baix que els de les persones que tenen una feina fixa. Els primers guanyen 15.433,14 €, un 36,6% menys que els segons.

Tot això produeix una gran discriminació salarial que persisteix en el nostre mercat de treball: les dones rebien el 2007 el 70% del salari masculí, els joves el 47% del salari mitjà total i els estrangers el 57% dels nacionalitzats (Diversos autors (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Madrid: Fundación 1º de mayo).

Com ja s'ha assenyalat en el mòdul anterior, 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 a més, la bretxa salarial augmenta en termes absoluts per a les dones que guanyen més (*Informe mundial sobre salarios*, OIT, 2014/2015).

La **discriminació salarial de gènere** és actualment una realitat del mercat laboral espanyol. Quan es produeix una discriminació directa, en la qual la remuneració és diferent segons si és home o dona en un lloc de treball d'igual valor, és relativament fàcil denunciar-ho i les lleis actuen en conseqüència. Però la bretxa salarial causada per un altre tipus de circumstàncies té solucions més complexes. Per exemple, les relacionades amb altres temes que la retroalimenten, com la mateixa segregació horitzontal o el pes en l'estructura social, és a dir, la tradicional divisió sexual del treball. En aquest sentit, es requereix a més d'una bona legislació, polítiques que fomentin la igualtat, accions positives tant a les empreses com a les institucions públiques i per descomptat un canvi en la cultura empresarial.

Per consultar

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT.

Espanya és un dels països europeus amb un nombre elevat de persones que treballen i reben salaris baixos i una dispersió salarial massa accentuada.

Quan es considera que una ocupació té un salari baix? El concepte de *salari baix* és, igual que el de *risc de pobresa*, relatiu, i per tant depèn de la distribució salarial: un salari es considera baix quan és inferior a dues terceres parts de la mitjana de la distribució salarial al país.

L'ocupació de salaris baixos contribueix al panorama de desigualtats en el mercat de treball espanyol i a la segmentació, ja que es concentra en col·lectius socialment vulnerables i en llocs de treball precaris. Els joves segueixen essent (i amb diferència) els més afectats per l'ocupació de salaris baixos. I els sectors on es concentren les ocupacions amb salaris baixos són principalment l'hostaleria, el comerç i els serveis personals.

Com es mesuren els salaris baixos?

En les estadístiques oficials com les que publica l'Eurostat i també les que publica l'INE, s'utilitzen els salaris/hora per a determinar la incidència de l'ocupació de salaris baixos.

L'INE duu a terme cada quatre anys l'enquesta d'estructura salarial (EES), seguint les directrius de l'Eurostat, de manera que els seus resultats són comparables amb els d'altres països europeus. Mitjançant aquesta enquesta a empreses del territori nacional, es poden conèixer els nivells salarials (i amb aquests, la distribució salarial), l'estructura i composició del salari, ja que recull informació sobre tots els components (salari base, pagaments per hores extraordinàries, complements salarials de tot tipus i pagaments extraordinaris).

En el cas espanyol, han augmentat les ocupacions de salaris baixos. Per exemple, segons l'INE, si l'any 2004 un 6% dels treballadors cobrava un salari igual o més baix que el salari mínim interprofessional (SMI), l'any 2012 arribava al 12,25%.

La dimensió del fenomen de l'ocupació de salaris baixos té a veure amb el model productiu i amb el marc institucional.

Respecte al primer, gran part dels llocs de treball que es creen (i es destrueixen després amb rapidesa) són de qualitat baixa i certs sectors amb gran pes en l'ocupació acusen problemes de productivitat.

Quant a la legislació laboral, no aconsegueix corregir l'ús excessiu dels contractes temporals i el salari mínim, resulta insuficient i la negociació col·lectiva dispersa (Recio, 2001, 2006). D'altra banda, les últimes reformes laborals segueixen afavorint un tipus de flexibilitat laboral que no fa sinó engrandir la dispersió salarial.

2.4. Precarietat enfront de qualitat de l'ocupació: és possible el treball decent?

El treball sol ser una de les variables més importants per a explicar la qualitat de vida de les persones, i no solament és important el treball pròpiament dit, sinó també la qualitat. Estudis científics del National Institute of Health dels Estats

Altres fonts

A banda de l'enquesta d'estructura salarial, anual i quadriennal, altres fonts de dades sobre salaris són:

- Estadística de salaris de l'Agència Tributària
- Enquesta anual de cost laboral (INE)
- Decil de salaris de l'ocupació principal (INE)

Salari mínim

El salari mínim d'Espanya (juntament amb Grècia i Portugal) és menys de la meitat que en països com França, Bèlgica, Holanda o el Regne Unit.

Units han mostrat que la variable més important per a explicar la longevitat dels ciutadans nord-americans és el tipus de treball que fan i assenyalen que les proporcions són correlatives: com més qualitat de l'ocupació més anys viu un ciutadà.

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

Ara bé, quina és una bona ocupació?, com és una ocupació de qualitat? Apparentment resultaria senzill afirmar els continguts d'una bona ocupació, per exemple, la que dona la possibilitat de mostrar la creativitat que tot ésser humà té, en la qual hi hagi un ambient laboral saludable, en la qual les condicions de treball siguin segures i els ingressos econòmics suficients i es respecti una certa autonomia i autocontrol perquè es produeixi la màxima satisfacció possible en l'exercici de l'activitat de treball.

Aquests continguts de la qualitat que es podrien donar per lògics i de sentit comú, no obstant això, no són compartits per les institucions i agents socials que recentment s'ocupen de millorar l'ocupació i de reduir la precarietat. Que no es tracta d'una qüestió òbvia o aproblemàtica es pot comprovar, per exemple, en el significat diferent que es dona a categories com *qualitat de l'ocupació* de la Unió Europea i *treball decent* de l'OIT i l'ús diferent que se'n fa.

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

La idea del **treball decent** queda resumida en cinc punts que hauria de complir qualsevol tipus d'ocupació:

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

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

1) Dimensió I. Característiques dels llocs de treball

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

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

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

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

En aquest estudi podem trobar una anàlisi empírica del mercat laboral espanyol que té en compte el concepte *qualitat de l'ocupació* i pren quatre eixos d'anàlisi:

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

Prenent com a referència l'enquesta de condicions de treball i utilitzant una tècnica d'aglomeració, el treball empíric permet detectar cinc grups d'ocupacions que globalment significarien nivells diferents de qualitat (de menys –nivell 1– a més –nivell 5–).

Una qüestió interessant és observar que si bé en termes globals hi ha una jerarquia clara de posicions, no es manté per als quatre tipus de qüestions estudiades. Per exemple, el nivell 3, que ocupa globalment una posició intermèdia, agrupa els treballadors amb un perfil horari més mal adaptat a les necessitats vitals. Per contra, el nivell quatre es presenta com el segon grup més dolent en termes de salari relatiu.

L'anàlisi detallada de les característiques personals i de tipus d'ocupació mostra alguns resultats esperables. Per exemple, el nivell 1 (el pitjor) concentra un percentatge alt d'ocupacions temporals, a temps parcial, d'empleats de serveis (especialment comerç i

hostaleria), mentre que en el nivell 5 predomina l'ocupació indefinida i l'ocupació de directius i tècnics. Amb tot, potser el més significatiu és la grandària de l'empresa, ja que les "millors ocupacions" augmenten proporcionalment com més gran és.

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

Malgrat el temps transcorregut des que van sortir a la llum els conceptes de *qualitat de l'ocupació* i de *treball decent*, cap dels dos no ha aconseguit un lloc de rellevància en les polítiques socioeconòmiques i sociolaborals i massa sovint es presenten d'una manera superficial i més aviat protocol·lària.

3. El creixement de les desigualtats en el capitalisme contemporani

L'economia capitalista provoca desigualtats socials, i ho ha fet des dels orígens. Algunes d'aquestes desigualtats s'han perllongat en el temps, unes altres s'han redefinit i també n'han emergit de noves a mesura que ha anat avançant el capitalisme al llarg dels últims anys, juntament amb processos com la globalització i l'auge de la financerització.

Les transformacions econòmiques, demogràfiques i tecnològiques recents modelen una part fonamental dels factors de desigualtat, amb característiques i dinàmiques diferents, més mòbils i fluides que abans. En l'àmbit laboral, nous mecanismes de segregació social han anat prenent cos i s'han tingut en compte com a elements significatius a l'hora d'impedir o dificultar a les persones que accedeixin al mercat de treball o s'hi mantinguin.

Les qüestions relacionades amb les desigualtats socials han entrat amb força en el debat acadèmic, polític i mediàtic aquests últims anys. En les anàlisis econòmiques tradicionals les desigualtats s'han interpretat com un efecte no desitjat del funcionament econòmic que cal atendre i del qual cal preocupar-se quan es fan veritablement visibles i evidents, com succeeix en temps de recessió i crisi. Encara que en contextos de creixement econòmic també són visibles les desigualtats i alguns estudis donaven compte d'això, és fonamentalment amb la irrupció de les crisis quan les desigualtats assoleixen nivells i magnituds elevades, i interpel·len al conjunt de la societat perquè no miri cap a una altra banda. La magnitud del problema convoca a estudiar, mesurar i comparar les desigualtats socials, però aquestes responen a processos de mitjà i llarg termini, complexos i esmunyedissos, a metodologies que tractin de simplificar-los (Rendueles i Sádaba, 2015).

L'atenció recent a les qüestions de la desigualtat adquireix un nou to. Si bé disciplines com la sociologia han tingut entre els objectes d'estudis les desigualtats socials i han aconseguit interpretacions fundades dels processos d'estratificació social, en general les ciències socials i en particular l'economia han desatès aquestes dinàmiques. En canvi, avui dia disposem d'anàlisis de la desigualtat en termes econòmics amb una gran repercussió mediàtica. En són exemples l'obra de Stiglitz (*El precio de la desigualdad*, 2012), la de Piketty (*La economía de las desigualdades*, 2015) o la més recent del també economista Atkinson (*Inequality. What can be done?*, 2015).

El que anuncien aquests estudis és que el creixement econòmic sembla insuficient per a prevenir l'augment de les desigualtats i que en cada període de crisi aquestes s'aguditzen.

Avui sabem que amb la crisi a l'Estat espanyol s'ha produït un empobriment de la societat, però sobretot dels sectors més pobres també abans de la crisi. A més a més, les diferències entre els rics i els pobres s'han accentuat, al mateix temps que les classes mitjanes han experimentat una degradació de les condicions de vida. L'últim informe de FOESSA titulat *Desigualdad y derechos sociales* alertava que la diferència entre les rendes més altes i les més baixes s'ha incrementat un 30% des de 2006, i criden l'atenció sobre el creixement de les rendes molt altes (FOESSA, 2013).

Lectura recomanada

FOESSA (2013). *Desigualdad y derechos sociales*. Madrid: Cáritas / Fundación FOESSA.

L'últim *Informe mundial de salarios 2014/2015* de l'OIT assenyala Espanya com un dels països on més va augmentar la desigualtat aquests últims anys, i que les variacions de la distribució salarial i les pèrdues d'ocupacions van determinar el 90% de l'increment de la desigualtat.

La intervenció dels estats en aquestes qüestions es pot comprovar en la reformulació que estan experimentant les polítiques públiques i en concret les que tenen a veure amb la protecció social. Diferents són les respostes que davant d'aquesta cruïlla s'estan desenvolupant en l'actualitat.

A continuació, s'analitzen quines són les principals respostes que des dels diferents models d'estat del benestar s'estan duent a terme per a resoldre les qüestions de la precarietat, de la desocupació i de la desigualtat social.

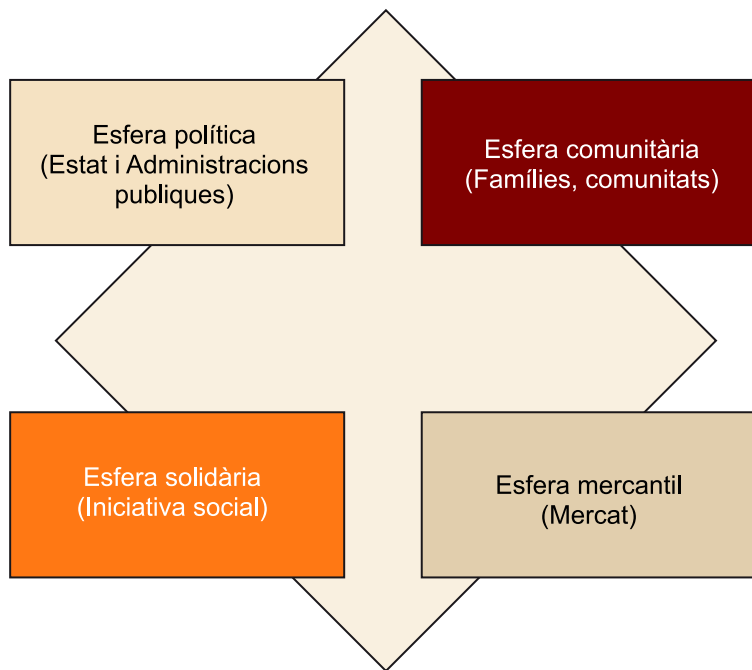
La reproducció mútua entre l'accés desigual a ocupacions de qualitat i l'accés desigual a recursos del benestar.

3.1. L'estat del benestar i els orígens de la protecció social

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

Ara bé, els estats del benestar no s'han de considerar els únics garants del benestar dels ciutadans. Aquests, juntament amb el mercat, les xarxes familiars i comunitàries i la iniciativa social (el tercer sector) formen l'entramat en el qual s'articulen els processos d'integració i exclusió social i les principals fonts de protecció social. I és que per a comprendre els processos de desigualtat i els mecanismes que les societats occidentals mobilitzen per contenir-los, cal tenir present les sinergies que es produeixen en quatre esferes interrelacionades de manera complexa: l'esfera pública, l'esfera mercantil, l'esfera comunitària o relacional i l'esfera solidària.

Figura 1. Esferes i actors encarregats del benestar



Comencem per perfilar breument quins van ser els principis sobre els quals es va establir el model d'estat del benestar de la majoria de les societats occidentals, per comprendre com s'ha anat construint una sèrie de polítiques socials i de benestar amb l'objectiu d'esmenar les desigualtats socials.

No ens detindrem en els antecedents del l'estat del benestar, però no pensem que es va construir sobre un full en blanc. Les fites que podem destacar resumidament i que van marcar les bases del que avui coneixem com a *estat del benestar* van ser: el Manifest d'Eisenach, els Informes Beveridge, fonaments de la Seguretat Social i d'una nova legislació social, i el *new deal* promogut per l'Administració de Roosevelt, entre d'altres.

L'estat del benestar es consolida a partir de la Segona Guerra Mundial, sobre un pacte keynesià que reconeix l'existència de fallades del mercat i la necessitat de regular els processos econòmics amb la finalitat de respondre-hi des de la responsabilitat social i col·lectiva. Les organitzacions sindicals participen també en aquesta regulació amb la negociació col·lectiva. Es produeix un cert "acord tàcit" entre capital i treball (Alonso, 1999). Entre les raons que van propiciar aquest desenvolupament important cal esmentar: la necessitat de reconstruir les malparades economies europees després del període d'entreguerres, els efectes nocius de la desocupació patida després de la Gran Depressió i el creixement econòmic sense precedents que es produeix arran dels programes de reconstrucció (per exemple, amb el Pla Marshall).

L'Estat apareix, llavors, com a regulador i gestor, la qual cosa donaria lloc a l'assumpció de noves responsabilitats amb la finalitat d'aconseguir determinats objectius (seguretat, estabilitat, creixement), i la necessitat d'instaurar la concertació social com a pràctica generalitzada per a resoldre conflictes en el si de l'aparell productiu.

No obstant això, aquest tipus d'estat del benestar, denominat *estat del benestar keynesià*, va durar molt poc; de seguida es van posar en dubte alguna de les idees en les quals es basava, la qual cosa acabà comportant un procés de redefinició d'alguns dels principis clàssics de l'estat del benestar. El període 1950-1980 se sol conèixer com a *fase daurada* de l'estat del benestar (Moreno, 2012) i aquest va ser la institució per excel·lència quant a regulació, finançament i producció del benestar col·lectiu.

No obstant això, convé tenir present que tant la consolidació de l'estat del benestar, com la seva crisi, redefinició i reestructuració, que per a alguns autors serà més aviat un desmantellament, no va seguir processos homogenis, sinó que es produeix amb singularitats i diferències particulars que dependran del context històric, institucional i cultural de cada context nacional.

Després d'aquesta època daurada, als problemes econòmics i d'elevada desocupació s'hi sumen la sobrecàrrega del sector públic i problemes de fiscalitat, que condueixen a una pèrdua de legitimitat de l'actuació de l'estat del benestar i a la ruptura del consens social que s'havia mantingut des de la postguerra fins a la greu crisi econòmica internacional dels anys setanta (Alemán i García, 1999, pàg. 111-113). Aquest període va ser seguit per un procés de liberalització i desregulació del mercat durant la dècada dels anys vuitanta.

A Europa, per exemple, com assenyala Navarro, s'han anat consolidant dos models d'estat del benestar diferents que tenen implicacions diferents en la cobertura i pel que fa als drets dels ciutadans. Un model establert al centre i sud d'Europa, finançat predominantment amb contribucions socials (empresaris, empleats i treballadors) que supedita els beneficis (i les cobertures) a les contribucions; i un segon model dominant als països del nord d'Europa, de caràcter universalista, finançat mitjançant impostos sobre la renda i els beneficis s'han considerat inherents a la condició de ciutadania i residència (Navarro, 1998, pàg. 108).

Com assenyala Navarro (2004), de totes les intervencions de l'Estat les que afecten la qualitat de vida dels ciutadans d'una manera més explícita i directa són:

1) Els **serveis públics**, principalment, com la sanitat, l'educació, el suport a les famílies, serveis socials i l'habitatge.

2) Les **transferències socials** de fons públics d'uns ciutadans (treballadors i empresaris) a uns altres, com les pensions de vellesa, viduïtat, discapacitat, ajudes a les famílies o prestacions per desocupació.

3) Les **intervencions normatives**, lleis i normes mitjançant les quals l'Estat o altres unitats administratives contribueixen a consolidar el benestar i a protegir els ciutadans.

4) Les **intervencions públiques** que busquen establir condicions laborals favorables per a l'acompliment del treball dels ciutadans.

Analitzant críticament aquest tipus d'intervencions públiques, aquest mateix autor mostra que en l'estat del benestar espanyol moltes són molt insuficients per a aconseguir la protecció social dels ciutadans i mostra també com altres països de la UE altament integrats en l'economia internacional tenen estats del benestar més desenvolupats que l'espanyol (Navarro, 2009).

Per aprofundir-hi

Vicenç Navarro (2009). *Bienestar insuficiente, democracia incompleta: sobre lo que no se habla en nuestro país*. Barcelona: Anagrama.

3.2. Els diferents models d'estat del benestar

Detinguem-nos ara a assenyalar i destacar que hi ha diferents models d'intervenció pública, per així comprendre com es produeixen diferents desenvolupaments dels estats del benestar.

En aquest sentit, convé començar advertint que quan es parla de models d'estats del benestar es parla de tipus ideals que serveixen per a sistematitzar i classificar les diferents polítiques existents. En la pràctica, apareixen tant diferències com elements comuns, la qual cosa fa que sempre hi hagi un cert mestissatge entre els models i que sovint apareguin mesures i programes d'uns models i uns altres de manera entrecreuada.

Una de les classificacions més clàssiques és la de Richard Titmus (1981), que destaca el paper que té la política social, i per tant l'Estat, com a generador de benestar social. Segons Titmuss, hi ha tres models bàsics de polítiques socials en els quals s'atorga diferents graus d'importància i compromís amb el benestar social:

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

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

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

Una altra manera d'aproximar-nos als tipus d'estat del benestar és la famosa categorització d'Esping-Andersen (1993), que diferencia tres models de "règim de benestar": el model liberal, el model socialdemòcrata i el model conservador corporativista. Els principals trets d'aquests models seran:

- El **model liberal** (EUA i Anglaterra). Es distingeix per un paper central assignat al mercat, tant per a obtenir els recursos necessaris per a la subsistència com per a la provisió de prestacions i serveis vinculats al benestar. Aquest model obté les arrels de les lleis de pobres del segle XIX. És el model menys desmercantilitzador, ja que les prestacions socials són residuals i depenen en gran manera de la necessitat objectivament demostrable (i fiscalitzable) que tingui una persona.
- El **model socialdemòcrata** (Suècia, Noruega, Finlàndia i Dinamarca). Les prestacions socials són de caràcter universal, finançades per una forta pressió fiscal. Afavoreix la solidaritat en incloure el conjunt dels ciutadans en programes comuns i redueix les diferències econòmiques mitjançant la redistribució. És el model que ha obtingut més bons resultats des del punt de vista de la desmercantilització de l'individu.
- El **model conservador corporativista** (Alemanya, Àustria, França, Bèlgica). Es troba en una posició desmercantilitzadora intermèdia: les prestacions socials estan condicionades a la cotització mitjançant l'ocupació.

Aprofundint en la tipologia d'estats del benestar, Ferrera (1998) en fa una classificació sobre la base de quatre models: els tres primers es correspondrien amb els proposats per Esping-Andersen, i aporta un quart model, el model d'estat del benestar **mediterrani** o dels països del sud d'Europa (Portugal, Itàlia, Grècia i Espanya), amb un desenvolupament més tardà i caracteritzat pel següent:

- Alta fragmentació corporativa del sistema de seguretat social, internament polaritzat i bastant generós amb grups privilegiats (pensions de funcionaris públics, per exemple).
- Presència reduïda de l'Estat.
- Acció conflictiva d'actors i institucions socials.

- Persistència del frau i el clientelisme en la distribució selectiva de les transferències monetàries.
- Pes important de l'economia submergida.
- Existència d'un sistema universalista i no corporativista de salut.
- Gestió burocràtica poc eficient i polititzada.

En el model mediterrani o del sud d'Europa l'Estat garanteix un nivell bàsic de seguretat social assumint l'existència d'una ajuda informal proveïda per xarxes familiars i, per tant, el **caràcter familiarista** és una de les particularitats més destacades d'aquest règim. Fins i tot avui dia, amb taxes molt més altes de participació de les dones en el mercat laboral, segueixen essent aquestes les que exerceixen un paper important en la cura de familiars en situació de dependència, mentre que la provisió pública segueix essent feble. Aquest model combina la filosofia contributiva, assegurativa del model continental, per a alguns programes (pensions de jubilació, prestacions per desocupació), amb polítiques de caràcter universalista, com la sanitat i l'educació (com el model socialdemòcrata). En aquests països estan més segmentats els drets i estatus de les persones que reben subsidis, que es reflecteix en un accés molt condicionat a les prestacions.

Per això es pot ser considerat com un "model mixt" (Rodríguez Cabrero, 2004). Com assenyala aquest mateix autor, en el cas espanyol l'Estat continua tenint el paper central en matèria de regulació i finançament, però decreixent en matèria de gestió i execució de les polítiques, que recauen en el mercat i en el teixit associatiu, en les ONG (polítiques contra l'atur i l'exclusió social, per exemple). Aquesta característica deriva en una cobertura social escassa i en un model basat en drets socials assistencials, més que efectivament públics, així com molt precaris i afeblits (*ibid.*, pàg. 292).

Com hem dit al principi d'aquest apartat, convé no oblidar que les característiques que aquí s'han presentat de cada model no es plasmen d'una forma pura en la realitat, sinó entremesclades. Tampoc convé oblidar que tant en la teoria com en la plasmació pràctica, els estats del benestar han experimentat canvis que han accentuat certs elements i n'han afeblit d'altres. És el que ha passat en les últimes dècades, com veurem a continuació, amb les intervencions de l'estat del benestar espanyol en matèria d'ocupació.

3.3. Les polítiques d'ocupació: intervenció pública en la desocupació i la precarietat

Situem-nos de nou en context de crisi de l'estat del benestar i reflexionem ara sobre els rumbs de la intervenció pública a l'Estat espanyol en matèria d'ocupació. Els efectes de la globalització i els processos de canvi d'un capitalisme industrial decadent a un capitalisme postindustrial i de serveis van donar

pas a una reformulació dels estats del benestar a tot Europa. Paral·lelament, s'estaven produint profundes modificacions estructurals com a conseqüència de l'envelliment de la població, d'una major participació laboral femenina en el mercat formal i d'una reorganització diferent de les famílies com a productores i distribuïdores de benestar.

En suma, aquestes transformacions condicionen els reptes (noves necessitats i riscos) als quals ha de fer front l'Estat i repercuteixen en el paper que els diferents agents públics i privats (Estat, famílies, mercat, tercer sector, etc.) han d'exercir.

Les actuacions en matèria d'ocupació i les eines que s'engeguen per a pal·liar la precarietat i la desocupació depenen en gran manera dels models d'estat del benestar que hem vist anteriorment. En el cas espanyol, l'inici de mesures en matèria de benestar i en matèria d'ocupació, en particular, va ser tardana, com hem comentat, de manera que pràcticament coincideix amb la crisi del model de benestar keynesià i amb un gir neoliberal generalitzat en la política econòmica en la majoria de les economies capitalistes occidentals.

Des de mitjan anys vuitanta són evidents aquestes influències neoliberals en les polítiques d'ocupació i es manifesten en acèrrima disputa amb les regulacions i proteccions (de l'ocupació) establertes durant el consens keynesià. Perspectives més crítiques assenyalaran que en realitat es tracta d'un **triomf del neoliberalisme** que tracta de substituir aquelles mesures per altres de tall neoliberal i que es poden trobar en pràcticament totes els nivells de la intervenció estatal.

La tendència, en qualsevol cas, apunta cap a una menor intervenció de l'Estat en l'economia en general, i en l'àmbit de les polítiques d'ocupació en particular, que afavoreix la desregulació de les relacions laborals a favor de la flexibilitat econòmica i del mercat del treball. I una tendència cap a la remercantilització del treball en el sentit que es torna a la idea del treball com una mercaderia i no com un dret social.

Menys intervenció estatal en l'economia, la desregulació del mercat de treball i la remercantilització del treball es caracteritzen per generar una individualització dels riscos que no fa sinó reproduir les desigualtats socials.

D'altra banda, en el cas de l'Estat espanyol la intervenció estatal en matèria de benestar i en matèria d'ocupació, en particular, presenta dues particularitats que s'han de tenir en compte.

- En primer lloc, les polítiques socials estan en gran manera descentralitzades. Si bé les polítiques de pensions i les prestacions per desocupació

Bibliografia

David Harvey (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.



(conegudes com a *polítiques passives*) es mantenen gairebé íntegrament en mans del govern central, els governs regionals tenen les competències en polítiques actives d'ocupació, polítiques de rendes mínimes i altres serveis de benestar social.

- En segon lloc, el paper del procés d'uropeïtzació en les polítiques socials espanyoles també és fonamental. La preocupació de la UE per les qüestions socials s'ha vinculat a la consecució dels objectius de competitivitat econòmica i ocupació. En termes generals, l'uropeïtzació marca l'orientació de la política d'ocupació espanyola des del final dels noranta.

Encara que la Constitució espanyola (art.149.1.7a) reserva com a competència exclusiva de l'Estat espanyol la legislació laboral, reconeix a les comunitats autònomes la capacitat d'executar aquesta legislació. A més, les comunitats autònomes han de tractar de complementar la despesa estatal en polítiques d'ocupació i cobrir les parcel·les detectades en la proximitat al territori que no estan prou ateses amb els recursos estatals. Actualment les competències d'ocupació estan transferides a totes les comunitats autònomes, excepte Ceuta i Melilla, on el Servei Públic d'Ocupació s'encarrega de la gestió. D'aquesta manera, cada comunitat autònoma planifica les seves polítiques amb certes particularitats atenent al context socioeconòmic, la qual cosa permet apreciar diferències entre les unes i les altres degudes a la composició de la població i el teixit productiu, entre altres factors.

Tot i la descentralització i les diferències que es puguin donar entre comunitats autònomes en la gestió de les polítiques d'ocupació, tenen un eix comú que té a veure amb el marc en el qual es generen, el de la política d'ocupació europea (reflectida en les estratègies europees d'ocupació).

La política d'ocupació europea té un clar protagonisme en la política d'ocupació nacional i la protecció social. De fet, com s'ha vist amb les últimes reformes laborals, destaca el marge d'actuació escàs dels estats membres a l'hora de regular i adoptar decisions, ja que queda molt limitat per les directrius i orientacions emanades de les institucions europees.

Les implicacions d'aquest particular model de regulació europea s'estudiaran amb més profunditat en el mòdul següent, per la qual cosa aquí tan sols n'esmentarem l'estructura o marc d'actuació. En aquest sentit, donant per impossible la consecució de la plena ocupació, les diferents versions de l'estratègia europea d'ocupació des de 1997 posa l'accent fonamentalment sobre dues qüestions: l'**activació** i la **flexiseguretat**. *Grosso modo*, podem dir que les respostes polítiques es concentren en aquestes dues línies d'actuació: enfront de la desocupació, l'activació i ocupabilitat; i enfront de la precarització de l'ocupació, la flexiseguretat.

Vegeu també

Es poden consultar els reials decrets de traspàs de cadascuna de les comunitats autònomes a la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal (antic INEM):
<http://www.sepe.es>

Les polítiques actives d'ocupació (PAO) són les actuacions dirigides a activar i millorar l'ocupabilitat de les persones que tenen problemes en el mercat laboral. Els problemes de la desocupació es tractaran posant el focus sobre les persones o, més ben dit, sobre “el govern de la subjectivitat” (Serrano i altres, 2012), ja que hauran de treballar les seves competències i les seves habilitats, és a dir, hauran de dur a terme “un treball sobre elles mateixes” per accedir i per mantenir l'ocupació.

Per la seva banda, la flexiseguretat fa referència a l'equilibri entre les demandes de flexibilitat de les empreses i de seguretat dels treballadors. Aquest paradigma, si bé té un recorregut més llarg en alguns països com Holanda o Dinamarca, en el cas espanyol el debat està obert –perquè la seva influència es troba més en el pla discursiu que en el pràctic– i es planteja en els termes de si és possible combinar interessos fins ara contraposats, com són els de la flexibilitat i la seguretat, i si pot funcionar una regulació així, sense que caigui en contraccions difícils de superar. El que sembla confirmar-se és que en la mesura en què el model de la flexiseguretat s'actualitza en les polítiques d'ocupació espanyoles els seus resultats són paradoxals (Serrano i Fernández, 2014).

Per concloure, volem assenyalar que estudis recents estan analitzat els impac-tes en termes de fallades i “fracassos” d'aquest tipus de polítiques en el cas espanyol (Miguélez, 2013) i en el model de regulació europeu, i promouen la necessitat de canvis profunds, la qual cosa en realitat respon també a la necessitat de crear noves formes d'organització econòmica i social més justes i equitatives.

Glossari

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

desempleats *m pl* Persones que no tenen feina, però que en busquen una activament.

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

estat del benestar *m* Segons Vicenç Navarro, conjunt d'intervencions (tant en el nivell central com en els nivells autonòmic i local) dirigides a millorar el benestar social i la qualitat de vida de la població.

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

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

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

precarisat *m* Neologisme que al·ludeix a un estrat o segment social particular que ha aparegut en societats capitalistes de règims laborals creixentment desregulats i de treball flexible.

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

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

rendes mínimes *f pl* Ingréssos garantits i no contributius que busquen definir un últim nivell de seguretat per a les persones que no tenen ingressos o que, disposant de recursos procedents d'alguna activitat professional, de la gestió del seu patrimoni i/o de prestacions i drets socials, no aconsegueix assolir un nivell mínim d'ingressos establert per l'administració.

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

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

Bibliografia

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

Alemán, C.; García, M. (1999). *Fundamentos de bienestar social*. València: Tirant lo Blanch.

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

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

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

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

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

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

Andreas, H. J.; Lohmann, H. (ed.) (2008). *The working poor in Europe. Employment, poverty and globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cano, E. (2007). "La extensión de la precariedad laboral como norma social". *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales* (núm. 29, pàg. 117-138).

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

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

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

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

Dahrendorf, R. (1994). *Ley y orden*. Madrid: Civitas.

- Esping-Andersen, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. València: Ed. Alfons el Magnànim.
- Euzéby, C.H.** (2004). "La activación francesa de las personas en situación de desempleo y de los beneficiarios de la asistencia pública: entre el workfare anglosajón y la inserción escandinava". A: *Encuentro Renta Básica y Procesos de Inserción*. Vitòria.
- Faguer, J.-P.** (1999). "Pour une histoire de la précarité". *La lettre du Centre d'études de l'emploi* (núm. 57).
- Ferrera, M.** (1998). "The four social Europes: between universalism and selectivity". A: M. Rodees; Y. Meny (eds.). *The future of European welfare. A new social contract?* Londres: MacMillan Press.
- FOESSA** (2013). *Desigualdad y derechos sociales*. Madrid: Cáritas / Fundación FOESSA.
- Gaggi, M.; Narduzzi, E.** (2006). *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*. Madrid: Lengua de Trapo.
- Gallie, D.; Paugam, S.** (2000). "The experience of unemployment in Europe: the debate". A: D. Gallie; S. Paugam (comps.). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Nova York: Oxford University Press.
- Gallino, L.** (2002). "La informalización del trabajo en los países desarrollados". *Sociología del Trabajo* (núm. 45, pàg. 7-24).
- Guillén, A. M.; Gutiérrez, R.; González, S.** (2009). *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*. Navarra: Thomson-Civitas.
- Hanzl-Weib, D.; Vidovic, H.** (2010). *Working poor in Europe*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hübinger, W.** (1996). *Prekärer Wohlstand: Neue Befunde zu Armut und sozialer Ungleichheit*. Friburg: Lambertus.
- Jahoda, M.** (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Kalleberg, A.** (2011). *Good jobs, bad jobs. The rise of polarised and precarious employment systems in the United States 1970s-2000s*. Nova York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A.** (2012). "Job quality and precarious work: clarifications, controversies, and challenges". *Work and Occupations* (vol. 39, núm. 4, pàg. 427-448).
- Lacalle, D.** (2009). *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Laparra, M.** (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Lazarsfeld, P. F. i altres** (1996). *Los parados de Marienthal*. Madrid: La Piqueta.
- Lewis, O.** (1992). *Antropología de la pobreza. Cinco familias*. Mèxic: FCE.
- López, A.** (2005). "Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 23, núm. 1, pàg. 153-174).
- Martínez, A.** (2011). "El discurso de la Unión Europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo". *Papers* (vol. 96, núm. 1, pàg. 35-54).
- Miguélez, F.; Prieto, C.** (dir./coor.) (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Miguélez Lobo, F.** (2013). "¿Están fallando las políticas de empleo?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* (vol. 1, pàg. 143-156, exemplar dedicat a 2012: Les reformes i l'ocupació)
- Moreno, G.** (2008). *Crisis y reconstrucción del Estado del Bienestar. Las posibilidades de la Renta Básica de Ciudadanía*. Vitòria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Moreno, L.** (2001). "La 'vía media' española del modelo de bienestar mediterráneo". *Papers* (núm. 63/64, pàg. 67-82).

Moreno, L. (2006). "The model of social protection in Southern Europe: enduring characteristics?". *Revue Française des Affaires Sociales* (núm. 1, pàg. 73-95).

Moreno, L. (2012). *La Europa asocial*. Barcelona: Península.

Navarro, V. (2004). "El Estado de bienestar en España". A: V. Navarro. (coord.). *El Estado de bienestar en España* (pàg. 15-32). Madrid: Tecnos.

Navarro, V. (2009). *Bienestar insuficiente, democracia incompleta: sobre lo que no se habla en nuestro país*. Barcelona: Anagrama.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT.

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

Peugny, C. (2009). *Le déclassément*. París: Grasset & Fasquelle.

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

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

Recio, A. (2001). "Una nota sobre bajos salarios en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 18, pàg. 15-45).

Recio, A. (2006). "¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español". *Documentación Social* (núm. 143, pàg. 31-43).

Rendueles, C.; Sádaba, I. (2014). "Representaciones y medidas de la desigualdad. Una reflexión teóricometodológica". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 33, núm. 1, pàg.13-34).

Rodríguez Cabrero, G. (2004). *El Estado del Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*. Madrid: Fundamentos.

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

Santamaría, E. (2010). "‘Buscarse la vida’: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes". *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, pàg. 101-123).

Santamaría, E. (2012). "Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo". *Zerbitzuan* (núm. 52, pàg. 129-139).

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

Serrano, A.; Fernández, C. J.; Artiaga, A. (2012). "Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo". *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (núm. 138, pàg. 41-62).

Serrano, A.; Fernández, C. J. (coords.) (2014). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.

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

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

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

