

Les polítiques sociolaborals en el context de la precarització de l'ocupació

Imanol Zubero

PID_00185924



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

Índex

Introducció	5
Objectius	8
1. La crisi política de les polítiques sociolaborals	9
1.1. Del <i>welfare</i> al <i>workfare</i>	13
1.2. L'ocupació precaritzada	16
1.3. L'era del precariat	23
2. De l'especialització flexible a la flexibilitat precaritzadora..	28
2.1. L'empresa alleugerida	30
2.2. La refeudalització de les relacions laborals	32
3. La desregulació política del mercat de treball	38
3.1. Polítiques laborals “asocials”? Activar i protegir	39
3.2. Combinar flexibilitat i seguretat: una tasca massa important per a deixar-la en mans de les polítiques sociolaborals	42
Glossari	49
Bibliografia	50

Introducció

Massa sovint semblen oblidar que les polítiques sociolaborals, com el conjunt de les polítiques públiques, són tant una qüestió de *policy* com de *politics*, i fins i tot de *polity*. És aquesta una distinció conceptual que en llengua anglesa resulta molt clara, però no en llengua catalana. Per al tema que ens ocupa resulta una distinció extraordinàriament rellevant. Meny i Thoenig (1992) distingeixen entre *politics* i *policy* en els termes següents:

“En los países latinos, el término *política* tiene varios usos. El primero designa los fenómenos de la lucha por el poder, la concurrencia entre partidos, grupos de interés, categorías sociales, personas, para el ejercicio de influencia y la ocupación de funciones de autoridad en una colectividad, en un país, en un mercado electoral, en los procesos de decisión. El lenguaje corriente distingue, también, la «gran» política, propia de los temas esenciales, de la política «polítiquera», que calificaría las tácticas y las combinaciones a las cuales se entregan los profesionales tales como los partidos o los cargos electos. En resumen, política significa aquí lo que el idioma inglés llama *politics*.

Otro uso del término política distingue lo que los ingleses designan con la palabra *policy*, ya sea un marco de orientación para la acción, un programa o una perspectiva de actividad. Así, se dice que un gobierno tiene una política económica, o sea que realiza un conjunto de intervenciones, que elige hacer o no hacer ciertas cosas en un campo específico, en este caso, la economía. Es en este último sentido en el que cabe hablar claramente de política pública; es decir, de los actos y de los «no actos comprometidos» de una autoridad pública frente a un problema o en un sector relevante de su competencia” (Meny i Thoenig, 1992, pàg. 89).

Per la seva banda, Vallès (2010, pàg. 45-46) diferencia entre tres dimensions de la política: a) la política com a estructura (*polity*), les institucions, regles i normes que caracteritzen una determinada comunitat, i li atorguen una estabilitat en el temps; b) la política com a procés (*politics*), les dinàmiques de conflicte o de negociació que es donen entre els diversos agents i subjectes en el si d'aquesta comunitat política, i c) la política com a resultat (*policy*), les decisions i les intervencions concretes que prenen els diferents agents, en funció de les seves legitimitats i capacitats respectives, i el seu impacte sobre la comunitat.

Les tres dimensions de la política com a tasca col·lectiva

Estructura	Procés	Resultat
Sistema, ordre Institució, regla	Seqüència d'actes, sèrie de conductes	Política pública, intervenció sobre les relacions socials
<i>Polity</i>	<i>Politics</i>	<i>Policy</i>

Font: Vallès (2010, pàg. 46)

Unes polítiques sociolaborals que es redueixen a l'espai de la *policy* –unes polítiques sociolaborals purament laboralistes, unes polítiques sense dimensió *politics*– acaben per convertir-se en un exemple d'aquestes que Joan Subirats (2005) ha denominat “políticas de final de cañería” (*end of the pipe policies*), les que desatenent les causes dels problemes es limiten a actuar sobre els efectes. Unes polítiques instrumentals, merament reactives, de control de danys. Ja

anunciem que, en la nostra opinió, aquest ha estat el cas de les polítiques sociolaborals implementades a Espanya: per això el seu fracàs a l'hora de resoldre els problemes del mercat de treball que suposadament les justificaven.

Ara bé, per ventura són possibles unes polítiques sense *politics*? En una primera anàlisi de la reforma laboral que acaba d'implementar el Govern presidit per Mariano Rajoy, el catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Castella-la Manxa Antonio Baylos escriu el següent:

“Una parte del empresariado exulta ante esta pieza legislativa expresiva de un clasismo que hace mucho tiempo no veíamos en el BOE. Llevados por la satisfacción que produce ser reconocidos públicamente como clase dirigente que normativiza sus deseos e intereses de forma directa, sin mediaciones ni contrapesos, demuestran su seguridad aplastante en la violencia del poder privado como única forma de encarar la regulación de las relaciones de trabajo. Confían plenamente en que el sindicalismo confederal, el único realmente organizado en los lugares de producción y en enclaves sociales muy relevantes, sea incapaz de mantener una conflictividad permanente que ponga en riesgo sus expectativas de negocio y su tasa de beneficio. [...] La situación es crítica, y la acción de los poderes públicos como salida de la crisis demuestra su alineamiento claro con el privilegio económico y el autoritarismo no sólo económico y empresarial. Ahora comienza una larga marcha de conflictividad y de crítica política que tiene que culminar en el medio plazo con la abolición de esta normativa clasista. Y que sin duda conducirá a la renovación de la acción sindical, de las formas de conflicto y de incidencia social de los sujetos sociales, en torno a un proyecto de regulación garantista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Hay que confiar en que en esa dirección los partidos políticos progresistas cooperen eficazmente. El camino es largo y es difícil, no sólo porque son muy fuertes las posiciones de los adversarios y la desigualdad entre las partes de la confrontación se incrementa cada día, sino porque el contexto cívico es muy estrecho y las carencias en la difusión generalizada de un pensamiento democrático se revelan decisivas en orden a dar la vuelta a esta situación de opresión y de domesticación del trabajo como punto de partida de una sociedad más igualitaria.” (Baylos, 2012)

És l'última reforma laboral espanyola (Reial decret 3/2012) una “reforma- *policy*” o una “reforma- *politics*”? A la llum de la reflexió de Baylos caben pocs dubtes: l'última reforma del mercat de treball espanyol va més enllà d'una simple reforma de les polítiques laborals, per més profunda que sigui, i entenen aquestes en el seu sentit més restringit com a programa o pla d'acció. La reforma afecta el nervi de l'equilibri de poders en l'empresa i destrueix la cultura del pacte social. És una reforma política en un sentit molt profund: modifica les relacions de poder entre els grups i les classes socials i posa la capacitat normativa de l'Estat al servei dels interessos de les empreses. És l'ideal d'Estat social mateix (*polity*) el que resulta qüestionat.

Així doncs, afrontem la reflexió sobre les polítiques sociolaborals des d'una perspectiva que, segurament, pot resultar sorprenent; però ha estat el prisma d'anàlisi proposada per la coordinadora d'aquest llibre (“Les polítiques sociolaborals en el context de la precarització de l'ocupació”) el que ens exigeix descartar una anàlisi de *polícies* per a embarcar-nos en una anàlisi de *politics*. Considerem que una reflexió convencional sobre polítiques públiques enteses essencialment com a accions de govern de caràcter administratiu dirigides a resoldre problemes socials seria radicalment insuficient per a donar compte

dels processos de canvi actualment en curs tant en el mercat de treball com en l'espai dels drets socials. Compartim, en aquest sentit, la reflexió d'Elsa Santamaría quan assenyala el següent:

“Conviene tener presente que cada época está estrechamente vinculada con la construcción teórica de sus realidades. Así, la sociedad salarial o la sociedad del trabajo (asalariado) cobra sentido en pleno auge del proyecto de la modernidad y puede ser explicada [...] por una semántica y una gramática social a través de las cuales el trabajo queda representado en la categoría de empleo. Sin embargo, las sociedades contemporáneas necesitan, para poder explicarse, no olvidarse de aquella dialéctica que parece quedó relegada a favor de las explicaciones semánticas y gramáticas en las épocas de estabilidad social. No es que se trate de volver a la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo en la que se apoyó Marx, que tampoco encajaría del todo con la actual composición social, pero sí a una dialéctica, que como aquella, permita hacer visibles las profundas desigualdades sobre las que se asienta el mundo del trabajo” (Santamaría, 2011, pàg. 304).

It's the politics, stupid!, podríem proclamar recordant aquella cèlebre frase de James Carville, assessor de Bill Clinton en la reeixida campanya presidencial de 1992. Les polítiques sociolaborals són, en aquests temps de precarització de l'ocupació, polítiques en el sentit més profund del terme: “Un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiene a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999, pàg. 125-126). Aquesta és la perspectiva que hem escollit per a la reflexió que ara iniciem, perspectiva que intentarem argumentar a les pàgines següents. En podríem haver escollit una altra? Sincerament, creiem que no.

Objectius

En els materials didàctics que es presenten a continuació, l'estudiant trobarà les eines bàsiques per a assolir els objectius següents:

- 1.** Analitzar les polítiques sociolaborals en el context del procés de precarització de l'ocupació.
- 2.** Reflexionar sobre les polítiques sociolaborals no solament com a polítiques aplicades, sinó com a orientacions normatives que contenen i impulsen diferents concepcions i models de societat.
- 3.** Justificar la necessitat de pensar l'ocupació com a institució social i no solament com a fet econòmic.
- 4.** Comprendre l'actual crisi dels mercats laborals europeus com a manifestació d'una transformació de la norma social d'ocupació que es remunta fins als anys vuitanta.
- 5.** Relacionar els canvis produïts en les polítiques sociolaborals a Espanya, concretades en reformes successives del mercat de treball, amb determinades transformacions econòmiques i polítiques concomitants.
- 6.** Repensar les polítiques sociolaborals com a eines de gestió eficient i justa de tots els riscos socials associats a les noves condicions dels mercats de treball globalitzats.

1. La crisi política de les polítiques sociolaborals

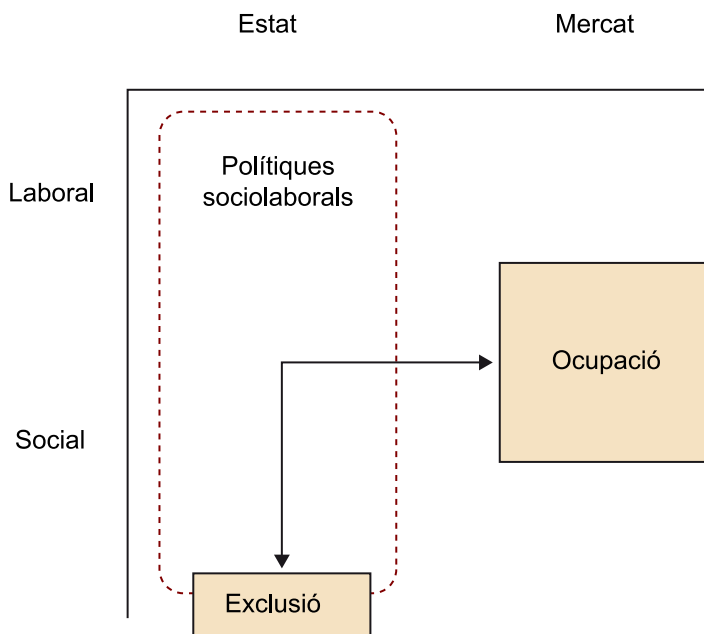
L'afirmació que “la millor política social és crear ocupació” s'ha convertit en un dels tòpics que defineixen millor el discurs polític conservador. Unida a aquesta altra que sosté, sense cap matís, que “són les empreses les que creen ocupació”, aquest plantejament soscava fins a l'extrem l'espai i les possibilitats d'una acció política dirigida a promoure l'ocupació i enfortir la cohesió social.

La primera afirmació subsumeix el gruix de les polítiques socials en les polítiques d'ocupació, les supedita a aquestes, i redueix les polítiques socials a intervencions residuals, de simple reducció de danys (d'altra banda, irreparables), a polítiques marginals exclusivament dedicades a mitigar, que no a eliminar, la marginació social. D'aquesta manera, les polítiques socials es veuen desplaçades a la perifèria de les polítiques públiques i reservades a tractar amb les persones i els col·lectius que transiten en els marges de la societat. La segona afirmació acaba per expropiar les polítiques públiques de qualsevol atribució significativa en relació amb l'ocupació. L'acció de les institucions es veu reduïda a facilitar les decisions estratègiques de les empreses, quan no, senzillament, a no obstaculitzar el funcionament del mercat.

Millor política social ocupació

Una cerca a Google dels termes “millor política social ocupació” feta l'1 de febrer de 2012 va tenir com resultat la localització de multitud de pàgines en les quals diversos responsables del Partit Popular, començant pel seu líder Mariano Rajoy (http://www.elderecho.com/actualidad/rajoy-mejor-politica-social-empleo_0_333375314.html) i acabant en l'últim dels seus dirigents regionals, enarboren aquesta màxima.

Buidament de les polítiques sociolaborals públiques



Font: Elaboració pròpia

Aquesta concepció residual de les polítiques socials troba justificació teòrica en una distinció, que en els últims anys s'ha convertit en canònica, entre dos tipus de polítiques de mercat de treball, passives i actives, i en la seva relació amb dos models socioeconòmics suposadament enfrontats, presentats gairebé sempre de manera simplista: el “welfarista” o protector i el “workfarista” o activador. Aquesta distinció ha configurat a partir dels anys noranta un aferrissat espai de confrontació ideològica que fa gairebé impossible l'anàlisi ponderada d'aquestes polítiques.

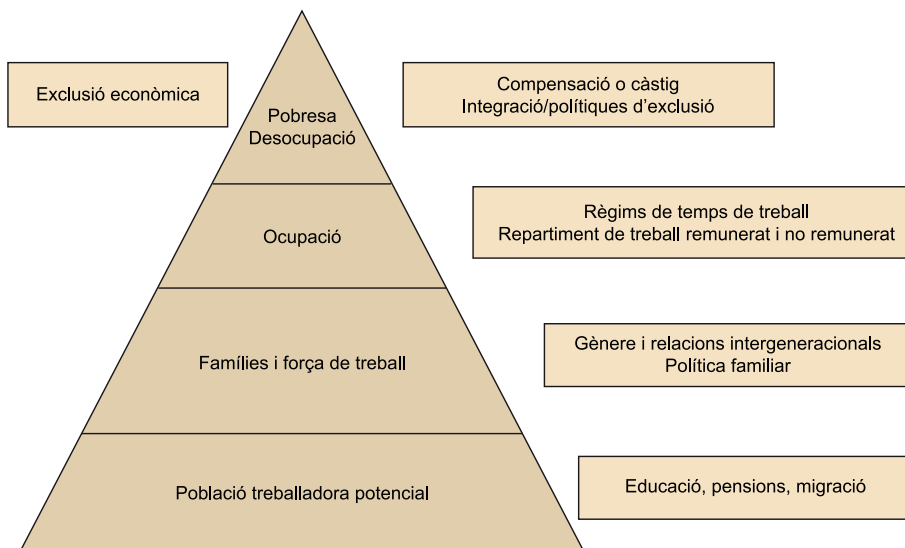
Una reflexió més matisada ens portaria a considerar que les empreses que creen ocupació ho fan, sempre, en contextos socials, culturals, polítics i econòmics que elles mateixes no generen ni garanteixen. Són centenars, milers, els Steve Jobs que mai no sorgiran de tantes regions del planeta on el més segur per a un nen o una nena nounats és que la seva vida s'acabi abans de complir els cinc anys. I què hauria estat de Bill Gates en cas d'haver nascut a Darfur? Com assenyala John Rawls, “incluso la buena disposición para hacer un esfuerzo, para intentarlo, y por tanto ser merecedor del éxito en el sentido ordinario, depende de la felicidad en la familia y de las circunstancias sociales” (1971, pàg. 79), circumstàncies respecte de les quals, com és obvi, “nadie puede atribuirse mérito alguno” (Rawls 1971, 106). Hi ha contextos socials radicalment tòxics per a l'aprenentatge. I aquests contextos són, enfront del que sosté el dogma neoliberal, aquells en els quals hi ha un estat mínimament intervencionista i feblement redistribuïdor.

El mercat de treball és una institució social. Encara que des de la perspectiva econòmica el treball humà és considerat com un “bé econòmic”, es tracta d'un bé de naturalesa molt diferent de la d'altres béns destinats a ser intercanviats en el mercat: “Los salarios y los puestos de trabajo no son exactamente iguales que otros precios y cantidades. Son elementos mucho más profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad” (Solow, 1992, pàg. 39-40). Hi ha una economia moral del treball que es construeix sobre valors en disputa: sobre idees del que és una bona o una mala ocupació, sobre diferents concepcions de societat. Hi ha també interessos en disputa i projectes alternatius d'organització i distribució d'aquest bé escàs i valuós com és l'ocupació.

Com assenyala amb encert Recio, “el mercado laboral no es autosuficiente en la producción de la fuerza de trabajo, sino que esta depende de otro conjunto de instituciones paralelas con las que existe una continua interrelación” (1997, pàg. 44). Institucions mercantils, però també, i sobretot, institucions extramercantils que perfilen i configuren el seu funcionament. Aquesta interrelació queda perfectament exposada en l'aproximació de Therborn (1999) al fenomen de la desocupació, fenomen que s'ha d'abordar, segons ell, com “la última etapa de una pirámide de marcos institucionales”, cadascun dels quals conté

opcions i processos específics la concreció dels quals influeix significativament sobre les taxes d'ocupació i desocupació, i també sobre el conjunt de variables que actuen en els mercats de treball dels diversos països.

L'iceberg de la desocupació



Font: Therborn (1999, pàg.17)

Els fonaments demogràfics de cada societat, les polítiques familiars i migratòries que incideixen sobre tals fonaments, els sistemes educatius, els diferents règims d'ocupació i de benestar, però també les relacions de força que s'estableixen a cada moment entre els diversos actors socials, configuren diferents models institucionals. Les característiques i el funcionament d'aquests models institucionals (nacionals) resulten crucials per a entendre el funcionament diferent de les economies i, en concret, les seves respostes diferents a les situacions de crisi.

Per què en alguns països hi ha més atur que en altres?, es preguntava Therborn a mitjan anys vuitanta. La desocupació massiva no és una fatalitat –escrivia llavors– ja que les taxes d'atur divergeixen de manera notable entre unes economies i altres: “La misma crisis ha causado mucho más desempleo en unos países que en otros. Las fuerzas diabólicas que actúan en los países de paro masivo no pueden atribuirse a la acción anónima del mercado mundial” (Therborn, 1989, pàg. 24). En la seva opinió, les variables que més explicaven el diferent comportament de les societats davant la crisi eren de naturalesa sociopolítica abans que economicomercantil. Aquestes variables eren essencialment dues:

- La primera, l'existència d'un compromís institucionalitzat a favor de la plena ocupació, sostingut en el temps, i molt particularment en els moments de crisi. Aquesta institucionalització del compromís per la plena ocupació implicava, a més el recurs a polítiques anticíclics, “una decisión consciente de no utilizar el alto desempleo como un medio para alcanzar otros objetivos de política económica” (Therborn, 1989, pàg. 35).

- La segona, la capacitat de l'Estat de mantenir “un control significativo sobre una o más variables estratégicas del mercado”: sobre l'oferta d'ocupació en el cas de Suïssa i Àustria; sobre la demanda d'ocupació a Suècia; sobre la inversió al Japó, Àustria i Noruega; sobre els preus i l'estructura de costos en aquest últim país i a Àustria. En definitiva, una certa autonomia respecte de les restriccions de caràcter internacional (Therborn, 1989, pàg. 44-45). El context institucional importa, i molt, a l'hora d'analitzar les polítiques sociolaborals que cada país dissenya i aplica.

Al començament de la dècada dels noranta Michel Albert (1992) diferenciava entre dos grans tipus de capitalisme, el “neoamericà” i el “renà”, oposats entre si en aspectes essencials: el primer estaria fundat sobre l'èxit individual, la competència i el benefici financer a curt termini; el segon, per contra, valoraria l'èxit col·lectiu, la cohesió social i el benefici a llarg termini. En un sentit semblant, altres autors parlen, més senzillament, d'economies de mercat coordinades i no coordinades (Hall i Soskice, 2001). Per la seva banda, el 2005 Bruno Amable descrivia cinc capitalismes, cinc models d'economies i de societats capitalistes: el **model liberal** (Austràlia, Canadà, Estats Units, Regne Unit), el **model europeu continental** (Alemanya, Àustria, Bèlgica, França, Holanda, Irlanda, Noruega, Suïssa), el **model asiàtic** (Corea del Sud, Japó), el **model mediterrani** (Espanya, Grècia, Itàlia, Portugal) i el **model socialdemòcrata** (Dinamarca, Finlàndia, Suècia). Des d'una perspectiva analítica regulacionista, Amable considera que les institucions de la relació salarial (en un sentit ampli, és a dir mercat de treball i protecció social) estan en el centre dels diferents models de capitalisme, perquè són per naturalesa les més conflictives. No obstant això, comparteixo la idea que els diferents models nacionals de capitalisme de l'Europa occidental presenten un cert “aire de família” que té a veure amb el seu “compromiso compartido con un modelo de sociedad caracterizado por la existencia del Estado de Bienestar” (Paramio, 2009, pàg. 176).

“En el punto de partida de la sociología del empleo, existe una idea simple: la relación de empleo no es sólo un fenómeno de mercado sino que es también una construcción social. Las recomposiciones de la población activa no son sólo movimientos demográficos o evoluciones económicas, son también procesos sociales que hallan sus raíces en la evolución de la sociedad y en los comportamientos de los actores sociales. Al igual que las categorías de población afectadas, los tipos de empleo, subempleo, o de no empleo, las formas de desempleo son elementos que se constituyen socialmente, es decir, en función de normas y reglas sociales. El reparto del empleo es la distribución de un bien escaso entre las categorías sociales que se diferencian claramente por edad, sexo, categoría socio-profesional; las opciones que contribuyen a dicho reparto son fruto de un razonamiento en términos de legitimidad social al tiempo que un cálculo económico. Las políticas de empleo instauradas son el resultado de arbitrajes entre grupos sociales.” (Maruani, 2000).

En finalitzar el seu llibre, Albert advertia del risc d'una “nord-americanització progressiva d'Europa”, risc que creia descobrir en determinats canvis en els valors i comportaments de la població francesa: desculpabilització dels diners, triomf de l'individualisme, enduriment social, especialment en el món laboral, i una certa uniformització dels comportaments per la influència de la televisió; i conclouia: “Si la sociedad, en sus aspectos profundos, se norteamericaniza insensiblemente, no es absurdo imaginar que su economía siga el mismo

Lectura recomanada

M. Maruani (2000). “De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo”. *Política y Sociedad* (núm. 34, pàg. 9-17). <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230009A/24529>

rumbo. Y eso, hasta las últimas consecuencias” (Albert, 1992, pàg. 232-233). És això el que està ocorrent actualment, no solament a França sinó en el conjunt d'Europa? La crisi de 2008 ha resultat, des d'una perspectiva política, una crisi paradoxal. El que va començar com una crisi que permetia dir “adiós al capitalisme de Friedman y Hayek” (Samuelson, 2008) i plantejar-ne la “refundació” ha acabat, a l'alçada de 2012, per convertir-se en una refundició de qualsevol traça de política socialdemòcrata en una bona part dels països europeus, que veuen com la seva capacitat d'intervenció política s'ha vist laminada per la pressió incontenible d'un procés de tecnocratització i de neoliberalització de molts dels seus governs.

L'actual crisi de les polítiques sociolaborals és, per tant, una crisi essencialment política: no es tracta d'una crisi de *policies*, de plans, programes o projectes d'intervenció, sinó d'una crisi de *politics*, d'articulació, representació i lluita d'interessos contraposats; encara més, bé podríem parlar d'una crisi de *polity*, de model de societat.

1.1. Del *welfare* al *workfare*

En l'últim decenni es pot constatar una tendència generalitzada que els tres règims de benestar analitzats en el seu moment per Esping-Andersen (1993) – liberal, conservador-corporatista i socialdemòcrata –, o els quatre, si incloem el “mediterrani-familiarista” (Ferrera, 1996; Moreno, 2000), experimentin transformacions que apunten a una convergència (Barbier, 2011) envers un model dominant caracteritzat per més pes de la selectivitat i la prova de necessitat o recursos (*targeting, means tests*) enfront de la universalitat, de la condicionalitat enfront de la indisponibilitat i, sobretot, un model en el qual les idees d'activació i ocupabilitat (*workfare*) es tornen centrals.

Aquest lliscament envers el paradigma del *workfare* s'acompanya d'un canvi profund en la perspectiva sobre la pobresa, abordada com a “pobresa desqualificadora” (Paugam, 2007), i també d'un reforçament del discurs sobre la responsabilitat individual o “internalitzada” (Schmidtz i Goodin, 2000). Per a caracteritzar aquest nou model, encara no suficientment definit atès que cada país va convergint seguint la seva pròpia senda en funció dels diferents règims institucionals de benestar dels quals parteixen (*path dependency*), diversos analistes parlen, des d'una perspectiva crítica, d'“estat postnacional schumpeterià de *workfare*” (Jessop, 1995), d'“estat de competició” (Cerny, 1997) o d'“estat centaure” (Wacquant, 2010); des d'una perspectiva més favorable als canvis que s'experimenten, altres analistes parlen d'“estat capacitador” (Gilbert i Gilbert, 1989; Gilbert, 2005), “estat mercat” (Bobbit, 2002), “estat social inversor” (Giddens, 1999, 2004) o “estat dinamitzador” (Mulas-Granados, 2008, 2009).

En qualsevol cas, el que totes aquestes transformacions posen de manifest és, recurrent a la modelització clàssica de Titmuss (1981), un desplaçament des del “model de política social institucional redistributiva” envers un “model de política social basat en l'assoliment personal – resultat laboral”, que apunta com a estació termini a un “model residual de política social del benestar”.

En l'espai europeu aquesta transformació es recolza en l'Estratègia de Lisboa, promoguda després del Consell Europeu extraordinari que va tenir lloc en aquesta ciutat portuguesa al març de 2000, fundada en el convenciment que era el moment favorable per a aprofitar col·lectivament les oportunitats de la nova economia del coneixement per a lluitar, sobretot, contra el que representa la desocupació i aspirar a aconseguir el 2010 una situació de plena ocupació a la Unió Europea. A partir de la idea que “el empleo es la mejor protección contra la exclusión social” (Fresno, 2005), dins d'aquest procés de transformació cobren especial importància les denominades *polítiques actives d'ocupació* (Vliet i Koster, 2008; Dahan i Di Nardo, 2010).

Cal distingir quatre grans etapes en el desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació a Espanya (Palacio, 1991; Cachón i Palacio, 1999). La primera, entre 1978 i 1981, es limita a incentivar la contractació de perceptors de l'assegurança de desocupació i a l'engegada del denominat “Programa experimental d'ocupació juvenil”. La segona s'inicia el 1981 amb la signatura de l'Acord nacional d'ocupació (ANO), en el qual es recullen diverses mesures de foment i repartiment de l'ocupació. La modificació de l'Estatut dels treballadors amb la Llei 32/1984 de 2 d'agost obrirà la tercera etapa, en la qual es generalitzen maneres de contractació cada vegada més flexibles, que es perllonga fins a 1996. La signatura dels acords interconfederals de 1997 entre CCOO, UGT, CEOE i CEPYME obre la quarta etapa, que es perllonga amb els acords successius de 2002, 2003, 2004 i 2005 (Solà, 2005). Actualment estem vivint el desenvolupament conflictiu d'una reforma laboral sense acord entre els agents socials. La nostra hipòtesi és que aquesta reforma obre una cinquena etapa, l'orientació de la qual serà objecte d'una aferrissada confrontació entre agents socials i polítics.

Polítiques actives, polítiques passives. El llenguatge importa, i molt. Parlant d'ocupació i de mercat de treball, adjectivar de “passiva” o d’“activa” una política no és indiferent. Es considera que les polítiques actives d'ocupació són aquelles polítiques destinades a afavorir l'augment de l'ocupació per mitjà de serveis d'intermediació laboral, incentius a la contractació i millora de la formació de la població activa; les polítiques passives, en canvi, són aquelles orientades a pal·liar la situació de les persones aturades mitjançant transferències de renda en forma de prestacions i subsidis de desocupació, o bé a finançar mitjançant pensions el període de jubilació posterior a la sortida definitiva del mercat laboral (Palacio i Álvarez, 2004). Es tracta d'una categorització correcta

des de la perspectiva de l'anàlisi acadèmica o des de la intervenció tècnica, però aquesta distinció taxativa oculta dos fets d'importància: el primer, l'evolució que s'ha produït amb el pas del temps entre totes dues polítiques; el segon, la forta vinculació que en la pràctica ha hi ha hagut sempre entre elles.

Enfront d'aquestes, les denominades polítiques passives d'ocupació serien les polítiques de garantia de rendes característiques de l'estat del benestar redistributiu, en les seves diferents versions. Es tracta de polítiques concebudes com a subsidiàries d'un mercat de treball que funciona adequadament en un escenari econòmic de creixement i plena ocupació, i en un marc de regulació juridicopolítica sustentat en el pacte tripartit (estat, empresaris i treballadors). Durant el període conegut com els *trente glorieuses* (Fourastié, 1979) l'única política d'activació per a la integració eficaç de les persones en el mercat de treball que s'esperava dels poders públics era una adequada política educativa que elevés el nivell d'instrucció del conjunt de la població. L'escola formava (aptituds) i conformava (actituds) amb l'objectiu d'assegurar la inserció laboral. De tota la resta —és a dir, d'aconseguir un equilibri entre l'oferta i la demanda d'ocupació— ja s'ocuparia el mercat de treball mateix. No serà fins a ben entrada la dècada dels setanta, en un context de crisi i transformació de la base tecnològica del model fordista de producció que arrossegirà amb si la legitimitat de la norma social d'ocupació keynesiana, quan es comenci a parlar amb intensitat de les PAE. Com assenyala García Crespo:

“La experiencia de la crisis, que arranca con la década de los setenta, ha invalidado la feliz experiencia anterior. El precepto del pasado era simple: con tasas de crecimiento elevadas, la política de empleo es tan sencilla como regular la demanda y el gasto totales para asegurar la continuidad del progreso económico y evitar la inflación.” (García Crespo 1985)

Compartim els plantejaments de qui qüestiona la utilitat i adequació a la realitat de la distinció taxativa entre tots dos tipus d'intervencions sobre el mercat de treball per a pensar aquestes intervencions menys en termes d'oposició i més com un *continuum* que aniria des de polítiques d'estricta garantia o sosteniment de rendes (passiva pura) fins a un compromís total de sector públic en la recol·locació del treballador aturat (activa pura) (García Serrano, 2007, pàg. 139). És aquesta una perspectiva intel·lectualment més útil, en la mesura en què ens allibera de plantejaments estretament partidaris, i al mateix temps més propera al que han estat en realitat les denominades polítiques actives i passives.

Però no és aquesta la perspectiva dominant. La distinció entre aquests dos tipus de polítiques de mercat de treball —passives i actives— i la seva associació a dos models productius i socioeconòmics suposadament enfrontats, presentats gairebé sempre de manera simplista —el *welfarista* o protector i el *workfarista* o activador— han definit a partir dels anys noranta un aferrissat espai de confrontació ideològica que fa gairebé impossible l'anàlisi ponderada d'aquestes polítiques. L'èmfasi en la protecció (amb els seus valors associats: solidaritat, responsabilitat col·lectiva, drets...) o l'èmfasi en l'activació (o el que és el mateix: competència, responsabilitat individual, exigències...) ha transcendit l'àmbit

concret de les polítiques per a convertir-se en la *cleavage* o línia de ruptura que defineix millor les actituds i els programes “d'esquerra o de dreta” (Schmidtz i Goodin, 2000; Lakoff, 2002).

Les idees mouen el món. La seva importància a l'hora d'orientar les polítiques públiques i, en concret, les polítiques socials i econòmiques dels governs, està àmpliament contrastada (Hirschman, 1991, 1996; Lakoff, 1996; Schmidt, 2002a, 2002b; Béland, 2007a, 2007b; Kuivalainen i Niemelä, 2010; Atkins, 2010; Stiller, 2010). No per si soles: cal un determinat context social i institucional. Però les idees configuren marcs (*frames*) que delimiten en un moment donat l'espai del que és pensable i impensable, possible i impossible, desitjable i indesitjable.

Aquest component normatiu representa un obstacle evident a l'hora de fer una anàlisi rigorosa de la transició envers models de benestar de naturalesa *workfarista*. La seva aplicació es discuteix generalment a partir de supòsits ideològics. Ens interessa destacar especialment l'efecte que aquests pressupostos tenen tant a l'hora de justificar la necessitat d'implementar aquestes polítiques d'activació com d'avaluar-ne l'eficàcia. En la pràctica, el model d'avaluació de les polítiques d'ocupació aplicades no deixa de ser una avaluació de caixa negra (*black box evaluation*), en la qual, des d'una perspectiva macroeconòmica, no es controla l'efecte de la conjuntura econòmica i laboral sobre els resultats dels plans, programes o accions, i impedeix d'aquesta manera abordar, entre altres efectes de l'entorn, el denominat efecte *dead-weight*, és a dir, aquells resultats que s'haurien produït, de la mateixa manera, en absència del programa en qüestió (Zubero, 2010).

Més greu encara, aquesta perspectiva normativoideològica no té en compte les profundes transformacions experimentades pels mercats de treball al llarg de les últimes dues dècades, transformacions que han tingut com a conseqüència **el canvi en la norma social d'ocupació** keynesianofordista característica del mercat laboral europeu.

1.2. L'ocupació precaritzada

Com ja hem assenyalat, el mercat de treball és una institució social. Treballar no és, sense més, produir, o vendre la força de treball; és fer-ho en un marc de normes socials que defineixen el que és ocupació i el que no és, què és i no és una bona ocupació, què és ser un bon treballador, etc., i en un marc de regulacions que organitza en la pràctica l'activitat laboral:

“El empleo aparece así en la conciencia colectiva con todos los caracteres de una norma social: el empleo es el trabajo remunerado *normado*. Es un hecho que sólo es reconocido como tal si responde a los criterios que definen una norma social: una actividad que se hace y que hay que hacer; y que hay que hacer, además, en ciertas condiciones. Para que un trabajo remunerado sea considerado empleo ha de respetar *ciertos criterios mínimos de «justicia»*: cierta retribución considerada justa, cierta seguridad considerada justa frente a riesgos de accidentalidad y salud, cierta protección social... De otro modo será «trabajo» puro o, si se quiere, «curro» (Prieto, 2002, pàg. 90-91).

Aquesta norma d'ocupació ha estat objecte permanent de lluita i de conflicte, i ha variat al llarg dels anys. Thompson (1979) explica els motins de subsistència en l'Anglaterra del segle XVIII com a expressions d'una “economia moral de la multitud”, de manera que el poble reaccionava violentament contra decisions que xocaven frontalment amb valors morals i normes culturals que definien el que era o no legítim en l'esfera de l'economia (règim de preus, especulació en temps de penúria, etc.). El mateix cal dir dels conflictes laborals als segles XIX i XX. Més enllà de la discussió sobre salaris o condicions de treball, el que es jugava en aquests conflictes era la definició d'una economia moral del treball que configurava una determinada norma social d'ocupació. És aquesta norma social la que ha canviat profundament en les últimes dues dècades. Com assenyala Andrés 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.” (Bilbao, 1999, pàg. 36)

Cita

“El punto de partida de estas reflexiones es considerar que la norma de empleo dominante en los países desarrollados en la segunda mitad del siglo XX («un empleo seguro, estable y con derechos») ha sido una de las bases más firmes de la cohesión social y, más ampliamente, del orden social. Pero ese logro y esa conquista hace ya tiempo que se encuentra cuestionada. Al menos desde la mitad de la década de los ochenta. La actual crisis del trabajo y del empleo, que supone una fuerte y quizá irreversible crisis de la norma social de empleo dominante anterior, nos plantea la pregunta de si, al eliminar la estabilidad precedente y con ella la seguridad de una base suficiente de bienestar, no nos estamos llevando a una crisis mucho más profunda. Crisis de cohesión social, porque mucha gente no puede conseguir ciertos objetivos considerados vitales. Crisis del orden social porque muchos podrían llegar a no aceptar unas reglas de juego que no les son favorables. Crisis que, por tanto, pone en riesgo la cohesión social y el orden social mismo.”

F. Miguélez; C. Prieto (2001). “Crisis del empleo y cohesión social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm.19, pàg. 223-240).

Aquesta transformació, convertida en objecte fonamental de la reflexió sociològica sobre el treball, ha rebut denominacions diverses per part de diferents autors: “informatització del treball” (Castells, 1992), “metamorfosi del treball” (Gorz, 1995), “metamorfosi de la qüestió social” (Castel, 1997), “treball perdut” (Castillo, 1998), “ocupació feble” (Alonso, 2000), “nou ordre laboral” (Gee, Hull i Lankshear, 2002), etc. Totes apunten a un fet d'enorme rellevància teòrica i pràctica: les transformacions que està experimentant el món del treball són estructurals i afecten el nucli mateix de les condicions de producció i de reproducció de les societats modernes, fins al punt que defineixen no solament un nou horitzó per a l'ocupació, sinó per a totes les institucions socials centrals: família, escola, govern, etc.

Cal una mirada que, sense desconèixer tots aquests problemes, aspiri a repensar el treball en les noves condicions econòmiques, tecnològiques i socials, busqui unir de nou el que avui està desunit: el desenvolupament d'una activitat laboral que permeti portar una vida autònoma. Per aquí van, entre altres, propostes com la de la “flexibilitat sostenible” (Carnoy i Castells, 1997), “el sistema de treball multiestratificat” (Giarini i Liedtke, 1998), “el nou estatut professional” (Supiot, 1999), “el treball cívic” (Beck, 2000), “el treball decent” (OIT, 1999), etc. De moment, no obstant això, aquesta transformació en la norma social d'ocupació (de l'estabilitat a la precarietat) està mostrant la seva cara més preocupant. Es parla, així, de la “sud-africanització” (Gorz, 1995) o de la “brasilenyització d'Occident” (Beck, 2000); també de la “sudització del Nord” (Gallino, 2002). El que és precari, discontinu, informal, característiques de l'anomenat Tercer Món, estan irrompent al món occidental.

Històricament l'ocupació (sota la norma keynesianofordista) ha explicat i garantit la inclusió, delineant un espai social concebut com a juxtaposició de dues variables discretes, integració i exclusió (pobresa), clarament diferenciades, separades per una frontera clara, que molt rares vegades es confonien. Avui la situació és molt diferent. Els règims de benestar característics de la realitat social europea, en qualsevol de les seves versions, no estan essent substituïts per una societat de treball fundada sobre la recuperació de les condicions de plena ocupació, sinó per un règim de “flexibilització precaritzadora” (Gray, 2004). D'un ordre social configurat com una relació salarial políticament regulada hem passat a un altre de configurat com una “relació salarial políticament desregulada” (Prieto, 1999, pàg. 15). Aquesta profunda transformació ha impactat sobre l'ocupació estable i regulada, sí, però també, necessàriament, sobre les polítiques de protecció social, en un escenari de “absorción de lo social –aquellos elementos de relativa socialización de recursos existentes en la sociedad– por la esfera económica” (López Andreu, Lope i Verde, 2007).

Són moltes les anàlisis i les investigacions que en l'última dècada posen de manifest, primer, l'extensió a Espanya de les denominades “ocupacions de baixos salaris”, i, segon, la forta correlació que hi ha entre l'ocupació en aquest tipus d'ocupacions i les situacions de pobresa i vulnerabilitat personals i familiars (Recio, 2001; Simón, Fernández i Meixide, 2004; Muñoz de Bustillo i Antón, 2007; Arranz i García-Serrano, 2009). Aquestes investigacions confirmen per al cas del nostre país el que ja s'ha analitzat en altres contextos geogràfics: que els suposats “miracles en l'ocupació” basats en la generació d'ocupacions de baix salari o amb escassa capacitat protectora no són una solució al problema de l'exclusió social (Cappellari, 2000; Schaäfer, 2001; Mäder, Kutzner i Knöpfel 2003; Martín Artiles, 2008; Cooke i Lawton, 2008; Allègre, 2008).

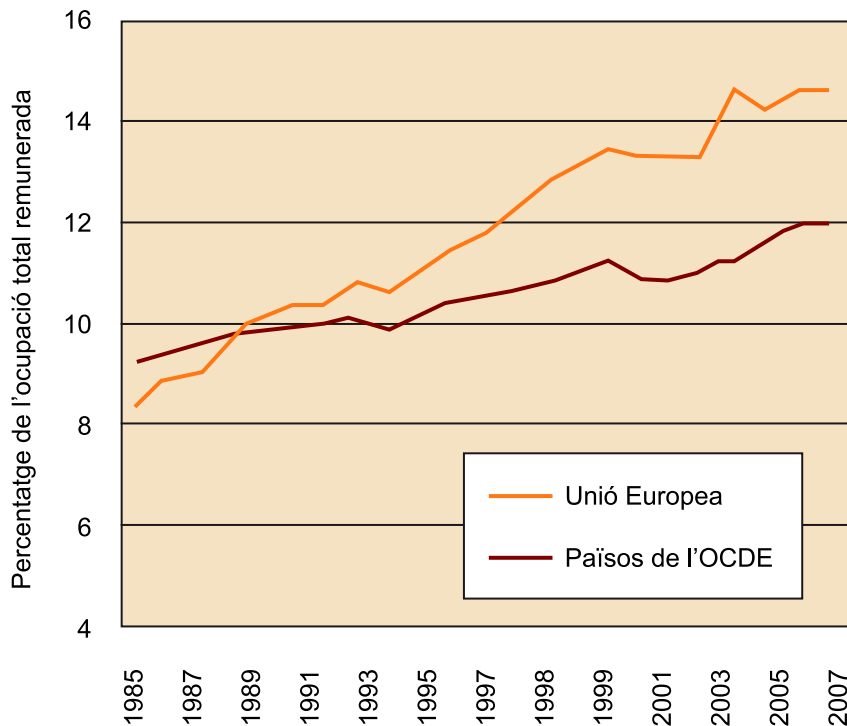
Què entenem per ocupació precària? Ara treballarem amb la definició proposada en l'informe preparat per al Simposi “Regulacions i polítiques per a combatre el treball precari” organitzat per l'Oficina d'Activitats per als Treballadors (ACTRAV) de l'Organització Internacional del Treball:

“En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (OIT, 2011, pàg. 5).

En el seu informe *Tendencias mundiales del empleo 2012*, l'Organització Internacional del Treball estima en 1.520 milions el nombre de treballadors en situació de vulnerabilitat en l'ocupació el 2011, un increment de 136 milions des de 2000, i de gairebé 23 milions des de 2009 (International Labour Office, 2012).

Una d'aquestes expressions de vulnerabilitat, el treball temporal, ha crescut de manera sostinguda als països integrants de l'OCDE des de la dècada dels vuitanta. Com es pot observar en el gràfic, l'increment agregat ha estat relativament constant entre 1987 i 2007 (l'OIT tanca en aquest any la sèrie perquè l'impacte de la crisi, que ha afectat de manera desproporcionada els treballadors temporals, no esbiaixi les dades). Al final d'aquest període la temporalitat representava el 12% de l'ocupació remunerada global, en comparació del 9,4% el 1985. Durant el període considerat l'ocupació assalariada permanent general va augmentar un 21% als països de l'OCDE, mentre que el treball temporal ho va fer un 55%.

Augment de la prevalença del treball temporal als països integrants de l'OCDE, 1987-2007



Font: International Labour Organization (2011, pàg. 10)

A la Unió Europea l'increment del treball temporal ha estat molt més pronunciat, i ha registrat un augment del 115% en relació amb el 26% de l'ocupació global. Com a resultat, la proporció de l'ocupació remunerada global va augmentar del 8,3 al 14,7%. En resum, el treball temporal va representar el 30% de tots els treballs remunerats que es van generar durant aquest període. Atès que el treball temporal va augmentar a Europa, la seva incidència va ser també cada vegada més "involuntària", en el sentit que els treballadors haurien preferit ocupacions més permanents.

Participació i caràcter involuntari del treball temporal, Europa 2007

	Participació dels treballadors temporals	Percentatge que no va trobar treball permanent
Unió Europea 27	16,1	61,7
Unió Europea 15	16,4	58,6
Bèlgica	10,7	74,5
República Txeca	11,4	75,2
Dinamarca	9,4	46,7
Irlanda	8,9	63,9
Grècia	24,6	84,9
Espanya	36,7	91,5
França	12,2	57,0
Itàlia	16,6	67,8
Xipre	5,8	93,9
Luxemburg	6,3	41,4
Hongria	11,0	69,0
Països Baixos	22,9	31,9
Àustria	11,5	8,6
Portugal	28,4	84,2
Finlàndia	19,2	65,1
Suècia	11,9	58,4
Regne Unit	8,4	57,2
Noruega	6,3	47,2

Font: International Labour Organization (2011, pàg. 11), a partir de dades d'Eurostat

En un treball de recerca sobre la desocupació juvenil a Espanya s'assenyala que el contracte temporal constitueix la porta d'entrada al mercat laboral dels joves espanyols, independentment del seu nivell educatiu, però que no es pot considerar com una porta d'accés a un ascensor, sinó més aviat a un llarg passadís. Si, com tan sovint es diu, el contracte temporal fos una via per a acumular experiència i aconseguir una ocupació estable, la modalitat contractual sota la qual un jove accedeix al mercat de treball seria irrellevant, almenys en el mitjà termini. No obstant això, l'evidència empírica demostra que la temporalitat és un fenomen persistent entre els joves espanyols: el 85% dels joves que entren al mercat laboral com a assalariats ho fan amb un contracte de durada determinada, però encara que aquest percentatge es redueix al llarg de la seva vida laboral, una dècada després encara un 35% continuen com a temporals després d'haver alternat etapes d'ocupació (temporal), amb episodis de desocupació i d'inactivitat. D'aquesta manera, “el trabajo temporal puede suponer una trampa para ciertos colectivos de jóvenes que los perpetúe en un círculo vicioso de temporalidad-desempleo-escasas oportunidades de formación” (García, 2011). Tal vegada per això tan sols un 12,4% dels temporals menors de 25 anys a Espanya han optat voluntàriament per un contracte de durada determinada (enfrent d'un 14,4% a Europa).

Oferta d'ocupació

“Mondeville, se busca persona encargada de la limpieza de un almacén en la ZAC de l'Étoile, martes y miércoles de 9.30 a 10.30 h., fregar los suelos, quitar el polvo, desinfectar los sanitarios, vaciar las papeleras. Se valorarán conocimientos de limpieza de cristales con limpiacristales. Dinamismo, autonomía, minuciosidad, diligencia, se exige experiencia, saber leer y escribir. Contrato temporal de dos días, dos horas en total”.

Oferta d'ocupació recollida per **Florence Auben** (2011) en el seu llibre *El muelle de Ouistreham*. Barcelona: Anagrama. En aquest llibre l'autora, periodista de professió, experimenta en carn pròpia la precarietat.

Però l'anàlisi de les diferents modalitats en les quals s'encarna la precarietat laboral no s'esgota en la seva dimensió quantitativa. En absolut. Hi ha una dimensió essencial de la precarietat laboral de naturalesa eminentment política, que la caracterització que en fa l'ACTRAV assenyala amb molta precisió: “El treball precari és un mitjà utilitzat pels ocupadors per a traslladar els riscos i les responsabilitats als treballadors”. L'ocupació precària és una manera de desresponsabilització empresarial. Es tracta d'una caracterització que no es limita a prendre en consideració les manifestacions o les dimensions estrictament laborals o socioeconòmiques del treball precari, sinó que incorpora també una dimensió política: l'ocupació precària és, sobretot, un mitjà utilitzat pels ocupadors per a fer recaure sobre els treballadors els riscos i les responsabilitats que es generen en els mercats laborals actuals.

En el marc d'una creixent “economia política de la inseguretat” (Beck, 2000) l'objectiu de la plena ocupació avança de la mà d'un combat feroç contra l'ocupació **plena**, és a dir, una ocupació amb drets. Paral·lelament a l'extensió dels sistemes de producció *just in time*, la producció per encàrrec i sense costos magatzems d'existències, creix el contingent de *just in time workers*, treballadors que, com a nous jornalers, només acudeixen a les empreses pels perío-

Bibliografia recomanada

Aproximacions similars al treball precari en podem trobar en les obres següents:

Barbara Ehrenreich (2003). *Por cuatro duros: cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*. Barcelona: RBA.

Günther Wallraff (2010). *Con los perdedores del mejor de los mundos*. Barcelona: Anagrama.

Alain de Botton (2011). *Misèria i esplendor del treball*. Barcelona: Lumen.

des de temps limitat en què siguin necessaris per a respondre a les exigències de la producció al menor cost. La ideologia del *low cost*, que es presenta com a penúltima innovació d'un capitalisme en permanent estat de reinvençió, no té el seu origen en les companyies aèries o en els *malls* de Wal-Mart, sinó en la gestió del treball humà. Per això avui sortir de l'atur no significa necessàriament sortir de l'espai de la precarització vital. Més aviat al contrari. L'ocupació comença a formar part d'una zona grisa, d'un territori de vulnerabilitat laboral i vital, de manera que se surt de la desocupació amb relativa facilitat, però només per a tornar a la mateixa situació de vulnerabilitat al cap d'un temps després de passar per alguna o algunes de les ocupacions precàries i sense recorregut (*dead-end jobs*) que, de manera creixent, caracteritzen la nova norma social d'ocupació.

Aquesta realitat negativa s'expressa de moltes maneres, però s'encarna especialment en una realitat alarmant, desconeguda en el nostre entorn laboral fins fa ben poc: l'aparició dels anomenats *working poors*, pobres amb treball: persones ocupades, sí, però en unes condicions que no els permeten superar el llindar de l'exclusió, característics del model laboral nord-americà i fins fa relativament poc inconcebibles a Europa, on estar ocupat i ser pobre era una contradicció (Eurofound, 2010).

Recomanacions i estratègies de negociació per a la implementació de l'Estratègia Europa 2020: eix prioritari *working poor*

Del 28 al 29 d'abril, 2011, es va dur a terme a Roma un seminari respecte de les "Recomanacions i estratègies de negociació per a la implementació de l'estratègia Europa 2020: eix prioritari *working poor*" (http://www.eza.org/fileadmin/system/pdf/Europa_2020/01-07-11-SE-Ter_Munk_es.pdf) organitzat per l'ACW / VCWV – Ter Munk (Vlaams Centrum voor Werknemersvorming - Ter Munk) amb el suport d'EZA (Centre Europeu per als Assumptes dels Treballadors) i la Unió Europea. Setanta representants d'organitzacions laborals de Bèlgica, el Regne Unit, França, Itàlia, Romania, Irlanda, Polònia i Croàcia van participar en el seminari.

Tenir un treball és insuficient per a mantenir-se fora de la pobresa. El 8% de la població europea que treballa està vivint a sota de la línia de pobresa. Les estadístiques varien fortament entre els estats membres. Això vol dir que les polítiques nacionals marquen la diferència. El seminari va formular una llista de maneres de disminuir aquest percentatge significativament:

- La introducció en tots els països i en tots els sectors d'un salari mínim decent.
- Reduir la disseminació de minitrebals i els treballs involuntaris de temps parcial.
- Facilitar la transició dels treballadors de temps parcial a contractes de temps complet o treballs amb més hores.
- La prevenció de moltes carreres amb contractes temporals i amb períodes de desocupació entre aquests.

Europa ha d'empènyer els estats membres i els socis socials en aquesta direcció.

El seminari va deixar clar que la reducció de la pobresa no és possible sense inversió social. La inversió en serveis socials, que va des de guarderies, cures a la salut accessibles, projectes d'ensinistrament i allotjament i la participació cultural, són més que simplement cuidar de la gent. La inversió social enforteix la gent i fa possible que la gent pugui prendre passos envers la integració. Els estalvis en la inversió social avui dia impliquen la recol·lecció de pobresa demà. En temps de crisi, la inversió en el

Estadístiques

Segons Eurostat 17 milions de treballadors eren pobres el 2011, la qual cosa representava el 15% dels 120 milions de persones pobres existents en el conjunt de la Unió Europea. El percentatge de persones en risc de pobresa, malgrat estar ocupades, s'ha incrementat entre 2005 i 2009. El 2009 el 8,4% de les persones empleades a la Unió Europea vivien en llars amb una renda insuficient per a situar-los per sobre dels llindars de pobresa. El percentatge de persones en aquesta situació s'ha incrementat en el 2,4% des de 2005 (Eurostat, 2012).

sector social és molt important. Els països europeus que millor han enfrontat la crisi són precisament aquells que han treballat en la inversió social.

La nostra demanda és que es promogui la inversió social.

El seminari va mostrar que l'ingrés és un indicador important, a part de la inversió social. Pot incloure condicions que prenen en compte les habilitats i capacitats de la gent. Els ingressos decents són la base per a una bona participació en la societat.

Els estats membres, per tant, han de treballar per a obtenir estàndards mínims decents. Europa pot facilitar l'estructura que doni als estats membres un esquema per a proveir gradualment un ingrés decent a la gent que està vivint en la pobresa.

Per tant, demanem a Europa un compromís clar de proveir un ingrés decent.

1.3. L'era del precariat

“Un espectre s'aboca sobre el món del capitalisme global: l'espectre del precariat”.

Aquesta ben bé podria ser l'afirmació inicial d'un “*Manifest*” que, a la manera d'aquell que el 1848 van signar Marx i Engels, aspirés a donar compte de les transformacions que estan experimentant les societats més desenvolupades en les albors del segle XXI.

El règim de capitalisme global ha generat la seva estructura de classes pròpia i específica, que se superposa de manera contradictòria a la desenvolupada al llarg de la segona meitat del xx, i que encara sobreviu en part. Standing (2009, pàg. 102-117; 2011a, pàg. 7-8) identifica set grups principals:

- En el cim, una elit global composta per un reduït nombre de persones absurdament riques, identificades com a tals per publicacions com *Forbes*, que constitueixen una classe transnacional amb enorme influència sobre els governs.
- Sota aquesta elit trobem el salariat, compost per aquelles persones que tenen ocupacions estables i ben remunerades, amb una elevada representació de treballadors empleats en grans empreses, agències governamentals i administració i serveis públics.
- Al costat d'aquests Standing identifica una categoria social emergent, que denomina *proficians*, terme que combina els conceptes de professional (*professional*) i tècnic (*technician*), conformada per persones d'alta qualificació que treballen com a consultors independents, creatius i emprenedors culturals, artistes, etc. Més enllà de les notables diferències que hi ha en el seu si, totes aquestes persones desenvolupen les seves activitats laborals en unes condicions en principi molt atractives (independència, vocació, qualificació, autogovern), combinades amb altres que no ho són tant (contractes per projectes, inseguretats laborals, autoexplotació).
- Sota ells, tant en termes de renda com d'estatus, es troben els components de la classe obrera tradicional, lligada fonamentalment a la producció in-

Lectura recomanada

G. Standing (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham / Northampton: Edward Elgar.

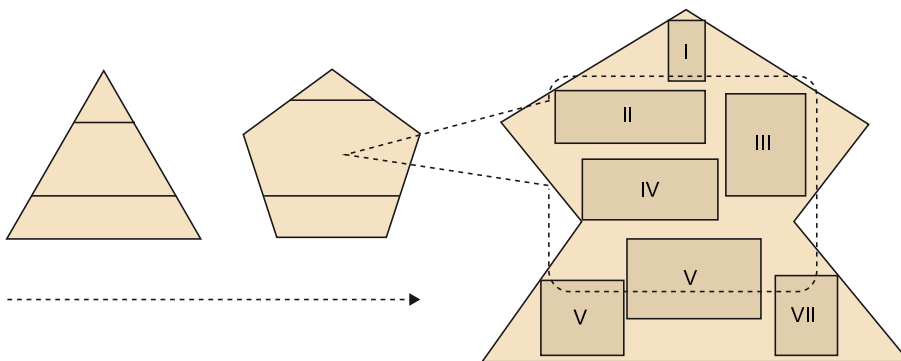
G. Standing (2011 a). *The Precariat: the new dangerous class*. Londres / Nova York: Bloomsbury.

dustrial, en declivi i amb una minvant cultura de classe. I finalment, a la base de l'estructura,

- trobem el precariat,
- flanquejat pels aturats i
- pel món de la marginació.

Aquesta nova estructuració social es diferencia sensiblement d'aquelles altres que han caracteritzat l'evolució de la societat de treball des de la clàssica estructura piramidal que caracteritza les societats de la Revolució Industrial fins a l'estructura en forma de “ceba” (Pahl, 1987, pàg. 79-80) o de pentàgon característica de les societats de classes mitjanes. Una imatge que queda molt lluny de les imatges característiques de les diferents formes de societat de classes mitjanes que maneja la població espanyola (Durán, 1996).

Transformacions en l'estructura social de les societats capitalistes



Font: Elaboració pròpia

L'estructura social de les societats del capitalisme global sorgeix de la descomposició d'aquestes “societats de classes mitjanes” que, segons és teoritzada en els vuitanta en el marc del paradigma del postindustrialisme, seria el resultat esperable de processos com ara la revolució tecnològica i la consegüent concentració del gruix de la població activa en els sectors dels serveis de la informació (Bell, 1976; del Campo, 1989). Però aquesta societat de classes mitjanes ha entrat en crisi a la fi del segle xx (Sullivan, Warren i Westbrook, 2000; Gaggi i Narducci, 2006), i la promesa universal de la mobilitat social ascendent i estabilitzadora s'ha transformat en amenaça generalitzada de *déclassement* (Guibert i Mergier, 2006; Peugny, 2009; Maurin, 2009).

L'espai de les classes mitjanes s'ha segmentat, i ha donat lloc a tres grans sectors: un de superior, que manté les característiques més definitòries de la classe mitjana tradicional, compost pel salariat estable i pels elements més assentats dels *proficians*; un altre d'intermedi, format per *proficians* amb carreres més inestables i per les restes de la vella classe obrera, que viuen períodes d'estabilitat/inestabilitat o temen la caiguda (seva o de la seva progènie) en el tercer sector, el més inestable i vulnerable, que és el del precariat.

D'aquesta manera la precarietat afecta l'abans segura de si mateixa i del seu futur classe mitjana en dues direccions. Per dalt, transformant en treballadors precaris en versió *high-risk / high-reward* (Menger, 1999; Ross, 2009; Rowan, 2010) aquells treballadors del coneixement i la informació que Reich (1993) va agrupar sota la categoria d'"analistes simbòlics" i que el paradigma postindustrialista considerava destinats a heretar la posició central en el mercat de treball que en el seu moment van tenir els treballadors industrials. I per baix, desestabilitzant els anteriorment estables treballadors industrials (Castel, 1997, pàg. 413-414).

Robert Castel es refereix a aquesta "nova dada contemporània" que és la presència cada vegada més insistent "de individus ubicados como en situación de flotación en la estructura social, que pueblan sus intersticios sin encontrar allí un lugar asignado" (Castel, 1997, pàg. 15). Individus desafiliats, inocupables, **supernumeraris**, "inútils per al món" (Castel, 1997, pàg. 22), assetjats pel "fantasma de la inutilitat" (Sennett, 2006, pàg. 88) com a conseqüència de l'ensulsiada contemporània de la condició salarial.

Exemple

"Seat propone un contrato temporal vinculado a la vida de los modelos.

El presidente de Seat, Andreas Schleef, calificó ayer de «restrictiva» la normativa laboral española y propuso la introducción de un nuevo contrato laboral temporal para el sector de la automoción cuya duración se vincule a la vida útil de los modelos, que oscila entre los cinco y los seis años."

El País (22 d'abril de 2006)

http://elpais.com/diario/2006/04/22/economia/1145656810_850215.html

A Portugal, per exemple, un assalariat de cada cinc té ja un contracte anomenat "rebut verd". A final de mes, el treballador presenta un rebut amb el nombre exacte d'hores treballades, i cobra exactament per aquest nombre d'hores, al preu que hagi acordat. Les persones que treballen amb rebuts verds no tenen dret a cobrar durant les vacances, ni dret a subsidi de desocupació quan deixen de treballar. Encara que treballin des de fa anys en la mateixa oficina o la mateixa fàbrica, amb horaris fixos, el seu patró és un simple client al qual facturen un servei i que pot, de la nit al dia, sense cap indemnització, trencar el contracte (Rebelo, 2003).

Totes aquestes persones, que Standing xifra fins al 25% de la població adulta en alguns països, comparteixen una mateixa existència de ciutadania amittjanada o *denizenship*, que fa treballs insegurs que no els permeten construir ni una identitat ni una carrera ni un projecte de vida. “Hoy en día uno no encuentra trabajo, sólo encuentra «horas»” (Aubenas, 2011, pàg. 116). “Las dos estamos en la misma situación: todo y nada, trabajamos sin descanso pero sin tener un trabajo de verdad, ganamos dinero sin ganarnos realmente la vida” (Aubenas, 2011, pàg. 192).

Instal·lades en la precarietat, vivint la precarietat com a destinació (Castel, 1997, pàg. 414-415), totes aquestes persones s'estan convertint, segons Standing (2011), en una “nova classe perillosa”, en un incipient monstre polític:

“Los precarios han emergido de la liberalización que apuntaló a la globalización. Los políticos deberían tener cuidado. Es una nueva clase peligrosa, sin ser todavía lo que Karl Marx habría descrito como una clase-en-sí-misma, pero una clase en ciernes, internamente dividida en facciones cabreadas y amargas.

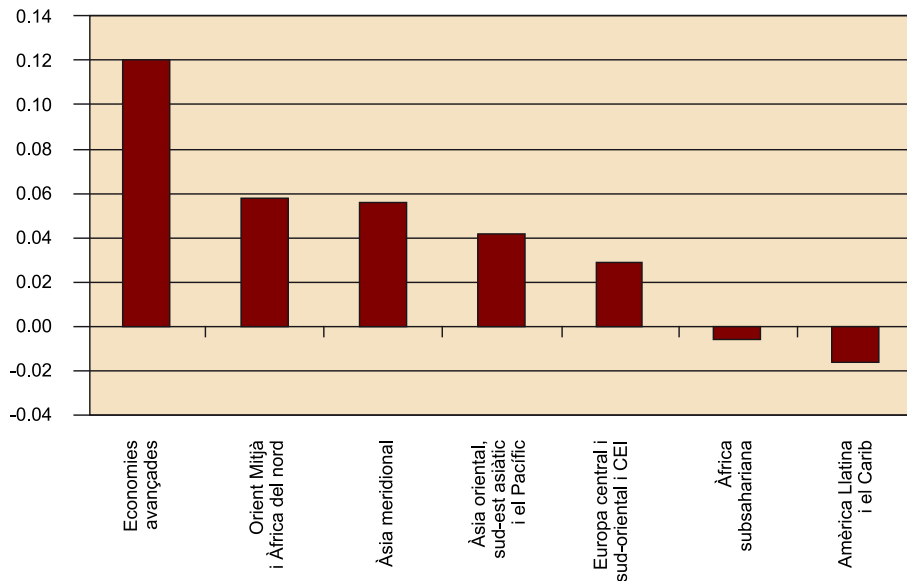
Se compone de una multitud de gente insegura, que lleva una vida bastante difícil, con trabajos temporales, sin un relato de desarrollo ocupacional, que incluye a millones de jóvenes formados, frustrados, a los que no les gusta lo que les espera, millones de mujeres maltratadas por trabajos opresivos, un número creciente de gente criminalizada y etiquetada de por vida, millones de personas categorizadas como «discapacitados» y cientos de millones de migrantes en el mundo entero. Son unos moradores; tienen un abanico más restringido de derechos sociales, culturales, políticos y económicos. [...]

La mayoría de sus miembros no pertenece a ninguna comunidad profesional u oficio; no tienen ninguna memoria social a la que recurrir ni ninguna sombra del futuro que planea sus deliberaciones con otras personas, lo que les hace oportunistas. Los mayores peligros son las enfermedades sociales y el riesgo de que los políticos populistas jueguen con sus miedos e inseguridades para atraerles hacia el neofascismo, acusando a los «grandes gobiernos» y los «extraños» de sus dificultades. [...]

Los políticos progresistas deben despertarse y darse cuenta que la sensatez y la salida de la crisis económica dependerán de sus respuestas a las necesidades, miedos y aspiraciones de esta clase emergente.” (Standing, 2011 b).

En el seu *Informe sobre el treball al món 2011*, subtítulat *Els mercats al servei de l'ocupació*, l'Institut Internacional d'Estudis Laborals de l'OIT detecta un increment i una generalització del descontentament social al món, com podem veure en el gràfic. En el 40% dels 119 països per als quals es van poder fer estimacions, el descontentament social ha registrat un marcat increment des de 2010. De manera similar, en el 58% d'aquests països ha augmentat el percentatge de persones que afirmen que les seves condicions de vida han empitjorat. D'altra banda, la confiança de les poblacions en la capacitat dels governs nacionals per a enfrontar la recuperació s'ha afeblit en la meitat dels països analitzats. El creixent descontentament social està relacionat amb l'evolució de l'ocupació i la percepció que el pes de la crisi no s'està compartint de manera equitativa. Coincidint amb “la geografia de la indignació” que des d'inicis de 2010 sacseja el món, el descontentament social ha crescut en les economies avançades, a l'Orient Mitjà, al nord d'Àfrica i, en menys mesura, a Àsia; per contra, el descontentament s'ha estabilitzat en l'Àfrica subsahariana i ha disminuït a Amèrica Llatina.

Canvi en el risc de descontentament social en 119 països entre 2006 i 2010



Nota: un valor positiu reflecteix més risc de descontentament social.
 Font: Institut Internacional d'Estudis Laborals http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eswow11_s.pdf

De nou entren en escena les perspectives *politics* i *polity*. Les reformes del mercat de treball poden, encara, pensar-se exclusivament com a *polícies* laborals, però les seves conseqüències desborden àmpliament els límits de l'econòmic i del laboral. Un treballador flexibilitzat pot, tal vegada, convertir-se en un recurs més productiu per a l'empresa, però també es pot transformar en un gravíssim problema polític i social. L'externalització que les empreses fan d'aquests costos socials i polítics de la precarietat representa una irresponsabilitat inacceptable.

Tornar a pensar el mercat de treball com a institució social, necessàriament normativitzat, és fonamental en aquests temps en els quals el model dominant de gestió del treball humà aposta de manera oberta per la desinstitucionalització del treball, i força la individualització més extrema de les relacions laborals. Per a això resulta fonamental que l'empresa es torni a concebre com una institució social i no merament com a institució econòmica. L'empresa, institució central del mercat de treball, no pot continuar actuant com una "màquina de vulnerabilitzar" (Castel, 1997, pàg. 408).

2. De l'especialització flexible a la flexibilitat precaritzadora

Al principi va ser la flexibilitat concebuda com a estratègia guanyadora, alhora necessària i virtuosa, per a les empreses en el nou entorn tecnològic i productiu sorgit després de la crisi econòmica i industrial de mitjan anys setanta. Es tracta d'una època caracteritzada com a “segona ruptura industrial” (Piore i Sabel, 1990; e.o. 1984), un moment històric en el qual, igual que va ocórrer al segle XIX amb l'aparició de les tecnologies de producció en sèrie, està en qüestió el rumb que prendrà el desenvolupament tecnològic en les societats de capitalisme avançat. Piore i Sabel consideren que la història industrial d'Occident s'ha caracteritzat per la confrontació de dos models de producció: una producció artesanal mecanitzada, flexible, basada en maquinària polivalent, amb treballadors qualificats, vinculada al seu entorn social i estructurada des de relacions de cooperació en el si de les empreses, i una producció en sèrie, basada en maquinària que substitueixi les qualificacions humanes, desvinculada del seu entorn social i estructurada des de relacions de competència en el si de les empreses. El desenvolupament del capitalisme industrial al llarg de tot el segle XX va representar el triomf del segon model, exemplificat en les grans empreses de producció de massa en els sectors de la siderúrgia, l'automòbil, la indústria naval i els béns de consum per a la llar. En els vuitanta es va produir, així doncs, una situació de ruptura industrial: encara que els industrials, els treballadors, els polítics i els intel·lectuals amb prou feines fossin conscients que tenien davant seu diverses opcions tecnològiques, la veritat és que es van emprendre accions que configurarien les institucions econòmiques i socials per molt temps. Fins avui.

En el marc dels debats sobre la “fi del fordisme” (Boyer, 1986; Gauron i Billadot, 1987; Gilbert, Burrows i Pollert, 1992), l'**especialització flexible** es va presentar com la nova característica del procés de treball. Enfront de la rigidesa dels processos de treball característics de la producció en massa, les noves tecnologies de la informació obrien l'era de la competència per la qualitat, dels productes especificats i de la fabricació per lots. La fragmentació i volatilitat de la demanda apareix acompanyada o induïda per una producció flexible, capaç de fabricar productes diferenciats amb costos molt ajustats a partir d'una mateixa organització bàsica dels equips i amb una reduïda demora d'ajust (Edquist i Jacobson, 1988; Coriat, 1993; Pollert, 1994).

La tesi de Piore i Sabel va ser rebuda amb diversitat d'opinions, especialment pel que té de visió prometeica d'un futur caracteritzat per la superioritat de l'especialització flexible. Així, mentre alguns autors consideraven suficientment demostrat que la producció en massa s'estava mostrant com a ineficient, amb l'èxit consegüent dels models d'organització flexibles (especialment la subcontractació i la creació de xarxes), altres la criticaven, en considerar-la

una generalització abusiva de les propietats de l'especialització flexible, basada en fràgils hipòtesis (multiplicació d'empreses flexibles mitjanes i relacions de societat entre elles) de caràcter normatiu (Coriat, 1993, pàg. 151-153). En qualsevol cas, el que es va expandir com a evidència va ser la convicció que la crisi estructural dels setanta havia donat pas a una nova fase econòmica en la qual les característiques del model d'acumulació, que en el seu moment en van explicar l'èxit (concentració, centralització, gran mida, estandardització, etc.) començaven a posar en perill les condicions generals de producció i reproducció del sistema. Es va començar a estendre la pràctica de la subcontractació, la creació de xarxes (amb el sistema *just in time* com a paradigma, la fragmentació dels processos productius, etc.). Un model general d'acumulació conceptualitzat com a "taylorista-fordista" en donava pas a un altre que, caracteritzat com a "neofordisme" (Palloix, 1980, pàg. 231) o, també, com a "toyotisme" (Jacot, 1990). El nou paradigma de la racionalització resaria a partir d'aquest moment així: eficiència per mitjà de la flexibilitat.

La irrupció d'aquesta "fase de la flexibilitat" (Regini, 1987) es veurà acompanyada d'una poderosa tasca d'emmarcament (*framing*) teóricoideològic que representarà l'extensió d'un discurs i d'una perspectiva sobre les dinàmiques laborals, empresarials i econòmiques que avui s'han convertit en dominants. És l'època en la qual proliferen els gurús del *management* (Micklethwait i Wooldridge, 1998), els coloristes i elaborats discursos dels quals coincideixen a transmetre la impressió que assistim a una transformació radical en l'ecologia de l'empresa, amb un medi ambient canviant davant el qual les empreses només es poden adaptar o desaparèixer. Nous conceptes apareixen per a anomenar noves pràctiques, noves actituds, noves estructures, que substitueixen altres realitats empresarials condemnades a l'extinció.

O no tan noves. Com assenyalen Eccles i Nohria, "en cada generació de discurs sobre la gestió el presente se retrata como particularmente desafiante, se estereotipa el pasado y a continuación se pinta una visión del futuro que contrasta fuertemente con él"; d'aquesta manera, "cada generación cree ser la vanguardia en la nueva frontera de la gestión y da por seguro el advenimiento de una nueva organización que revolucionará la forma de trabajar y relacionarnos unos con otros" (1995, pàg. 48-49). Però aquest adamisme moltes vegades no era, en realitat, més que una innovació més nominal que una altra cosa:

"La organización «red», la imagen predominante hoy para la organización del futuro, guarda una llamativa semejanza con la organización «integradora» propuesta por Rosabeth Moss Kanter en 1983, la cual a su vez es similar a la organización «orgánica» propuesta por Burns y Stalker en 1961 –y también ese modelo parece haber sido identificado ya por el sociólogo alemán Pieper en fecha tan temprana como 1931." (Eccles i Nohria, 1995, pàg. 49)

El cas és que, tenyides d'un llenguatge mil·lenarista, les obres sobre organització d'empreses eren pràcticament les úniques en les quals encara s'utilitzaven paraules com *revolució*, *crisi de la tradició* o *conflicte amb els models dominants*. Conceptes provinents de la nova física i la biologia –com *desordre creatiu*, *com-*

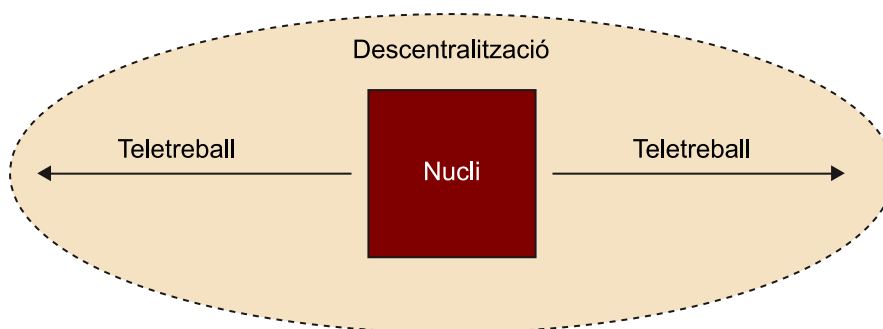
plexitat, caos, incertesa, autoorganització, discontinuïtat, morfogènesi– van començar a ser adoptats per qui teoritzava sobre les noves realitats empresarials i econòmiques. Era el temps de la reenginyeria –“cuando nos piden una breve definición de la reingeniería de negocios, contestamos que significa «empezar de nuevo»” (Hammer i Champy, 1994, pàg. 41)– i del *kaizen* o perfeccionament continu per a respondre les exigències d'un món en canvi permanent (Imai, 1992). Una altra manera de parlar de flexibilitat. L'objectiu? Que cada empresa fos capaç d'aconseguir l'excel·lència, un altre terme fetitxe (Peters i Waterman, 1984; Peters i Austin, 1986).

2.1. L'empresa alleugerida

L'adaptació empresarial als nous temps implicava, en opinió de tots aquests autors, un redimensionament de les organitzacions, per a les quals es proposa l'estratègia de la descentralització (*downsizing*), la reducció de la mida: ha nascut el mite de les petites empreses (Tomasko, 1990). Els mitjans de comunicació es feien ressò de la crisi dels grans gegants empresarials i de la florida de petites iniciatives liderades per joves emprenedors independents. El que en el model anterior es produïa en una immensa acereria, ara es creava en un garatge. Per aquell temps va tenir molt èxit una comparació poderosament suggeridora: la ràpida i misteriosa desaparició dels grans saures al final del període cretaci, fa 70 milions d'anys, substituïts pels petits protomamífers. En paraules de Handy:

“Las organizaciones, al igual que los individuos, han llegado a comprender que tienen un núcleo esencial, un núcleo rodeado de un espacio abierto y flexible que llenan con trabajadores flexibles y contrataciones de suministros flexibles. El problema estratégico de las organizaciones, en la actualidad, es decidir qué actividades y qué personas situar en qué espacio.” (Handy, 1996, pàg. 77)

Aprimament empresarial



Font: Elaboració pròpia

Conceptes com *xarxa, constel·lació d'unitats de negoci, organització multipolar, federació, clúster*, són utilitzats per a analitzar i dissenyar les noves organitzacions productives. Del que es tracta és d'organitzar el treball entorn de la realització d'una tasca, no entorn de les àrees funcionals, de seleccionar objectius de productivitat clau, d'aplanar la jerarquia minimitzant les activitats sense valor afegit, fent que siguin els equips i no els individus els elements bàsics de l'organització. El resultat de tot aquest procés va ser una descentralització efectiva de la producció (mitjançant la constitució de xarxes d'empreses,

l'externalització, la subcontractació), però que no es va veure acompanyada d'una descentralització similar en el poder econòmic; al contrari, es va produir el que Harrison va denominar “concentració sense centralització” (1997, pàg. 20-21). Les organitzacions empresarials es van embarcar en complexos processos de “desintegració vertical” mitjançant l'externalització de moltes de les tasques que abans es feien en el seu si.

Per aquest motiu el mite per excel·lència en la nova era de la flexibilitat va ser el de la democràcia industrial, el de la participació i implicació dels treballadors en l'empresa (Lahera, 2004). En la bibliografia sobre les noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat s'insisteix fins a la sacietat que aquestes resultaven incompatibles (almenys si de debò se'n pretén l'optimització) amb els tipus d'organització, cultura corporativa, polítiques de recursos humans i estil de lideratge característics de les tradicions empresarials de més arrelament en les societats industrials. Però els nous trobadors de la democràcia industrial s'oblidaven del joc d'interessos i forces existent en l'empresa; s'oblidaven que l'empresa no és un mer lloc d'intercanvi de mercaderies, de treball contra salari, sinó un espai de poder:

“Poder económico, desde luego, pero también poder social, de una clase sobre otra, en donde se forjan las relaciones de dominación y, en fin, de poder político, a través de la ligazón existente entre la producción y la función ordenadora global del Estado.” (Baylos, 1992, pàg. 157)

Paradoxalment, la primera víctima de la flexibilitat va ser la confiança. Diem que paradoxalment ja que, en teoria, el nou paradigma de la flexibilitat resultava incompatible amb la “cultura de baixa confiança” (Fox, 1974) característica del taylorisme-fordisme, en virtut de la qual se separava la concepció de les tasques de l'execució, ja que, una vegada reduïdes les intervencions del treballador a rutines, aquests només les havien d'aplicar. Però en una situació caracteritzada per la incertesa, com més sovint s'hagin de canviar els productes i els processos més difícil serà reduir-los a rutines i, per contra, més necessari serà incorporar a la producció la interpretació i la iniciativa dels treballadors. Si tenim en compte que, en organitzacions de “poca confiança”, els treballadors no comparteixen (ni tenen cap motiu per a fer-ho) els objectius de l'empresa, no estan formats ni retribuïts (ni tenen cap motiu per a estar-ho) per a mostrar iniciativa, amb la qual cosa és més que probable que utilitzin la seva iniciativa com un instrument més en les seves lluites amb els superiors, l'única sortida és crear organitzacions de “molta confiança”, en les quals es combinin la concepció i l'execució, en les quals els qui fan el treball han participat en la definició de quin treball s'ha de fer i de quina manera (Sabel, 1985, pàg. 294).

Aquestes transformacions en l'estructura de l'empresa van acabar per socavar les bases de confiança i lleialtat sobre les quals s'havien construït durant dècades les relacions laborals. La solució oferta per diversos autors ens parla de generar un nou teixit de vinculacions, segons el qual ja no s'intercanviaria seguretat i estabilitat per obediència, sinó participació en un projecte comú amb objectius clarament delimitats en canvi de més oportunitats per a desenvol-

Cita

“Renault, ayer símbolo de la sociedad industrial, quiere presentarse como «diseñador» de automóviles. Y de hecho, esta firma tiende a fabricar una parte cada vez menor de los autos que llevan su marca. En la década de 1950, Renault fabricaba el 80% del auto que se entregaba al concesionario. En la actualidad, no fabrica más que el 20% [...] Si damos crédito a una anécdota representativa de esta evolución, el jefe de compras de Volkswagen en el Brasil se habría felicitado de que su empresa hubiese logrado terciarizar lo esencial de la fabricación, dejando a la firma alemana lo que mejor sabe hacer: pegar la sigla VW en el frente del auto.”

Daniel Cohen (2007). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Buenos Aires: Katz.

lupar les capacitats personals (Hechscher, 1996). Una perspectiva que encara podria servir per a aquelles persones capaces de transitar pels anells centrals dels nous mercats de treball; però, i la resta?

2.2. La refeudalització de les relacions laborals

Les coses van resultar no ser tan lluminoses com se'ns prometia. El *reengineering* i, en general, les diferents formes de producció lleugera, van tenir com a impacte sostingut en el temps la reducció del nombre de bones ocupacions, i van modificar profundament la situació dels assalariats en generar cada vegada més *contingent jobs* (ocupacions precàries i inestables). Mitjançant l'externalització deliberada i mitjançant altres maneres de transformació del treball, els directius de les grans empreses “están creando de forma consciente (o están recreando) mercados laborales duales” (Harrison, 1997, pàg. 217). Resulta especialment reveladora la investigació que a la fi dels vuitanta va fer Cecilia Castaño sobre tecnologia i ocupació en el sector financer espanyol, en la qual descobria que “en el seno del sector de banca y cajas de ahorro, y en paralelo con la aplicación de nuevas tecnologías, está teniendo lugar un proceso creciente de subcontratación de tareas” que estava generant pitjors condicions laborals que les dels empleats de l'empresa central: convenis diferents, exigència de posseir la condició d'autònoms, indefinició de la durada de la jornada laboral (“cuando hay trabajo, se puede alargar cuanto sea necesario. Si éste escasea, se manda a los trabajadores a casa sin sueldo”), contractes a temps parcial amb jornades de més de vuit hores, etc. (Castaño, 1990, pàg. 154-156)

Si el **toyotisme** s'havia convertit en el paradigma d'aquestes noves formes d'organització del treball, és l'anàlisi del funcionament real d'aquest sistema instaurat per Ohno a les fàbriques Toyota després de la Segona Guerra Mundial el que ens ajuda a desmitificar-les: desespecialització dels obrers qualificats, flexibilitat, sindicats d'empresa, reducció al mínim de la influència del factor humà en la producció (Cusumano, 1989; Dore, 1992; Bonazzi, 1993; Coriat, 1993). No es tracta de la fi de la divisió del treball, sinó d'una altra manera de divisió d'aquest per a enfrontar-se a una nova situació en la qual els vells principis de la producció en massa, que en altres temps van explicar el seu èxit, avui s'han convertit en un obstacle. Més encara, no estaríem assistint a la superació d'una forma de producció per una altra, sinó a una certa convergència sobre la base del que es podria denominar “producció en massa flexible” (Fernández Steinko, 1995). És per això apropiada la pregunta que, en relació a aquestes noves formes d'organització del treball, plantejava Juan José Castillo: “¿Un taylorismo nuevo, de rostro electrónico, de apariencia humana, desfigurado sobre el territorio?” (1991, pàg. 30).

En el seu estudi sobre les conseqüències de la introducció de noves tecnologies en el sector dels serveis a Alemanya, Baethge i Oberbeck descriuen un fenomen de “refeudalització de les relacions laborals” caracteritzat pel reforçament de la representació corporativa a escala d'empresa i la dificultat dels sindicats de classe per a reclutar els seus membres entre uns empleats que “perciben que su

futuro laboral depende no tanto de las garantías colectivas negociadas por los sindicatos como de su comportamiento personal y su disposición a mejorar su formación profesional” (1995: pàg. 54-55). La mateixa opinió era expressada pel professor de dret del treball italià Lorenzo Gaeta, en l'opinió del qual començaven a aparèixer al principi dels noranta “estructures postcapitalistes de l'empresa de tipus neofeudal” potencialment adequades per a apoderar-se de cada moment existencial del treballador:

“Estas pueden ser, sí, las microempresas que nacen de los nuevos procesos de descentralización productiva que se desarrollan en este final de siglo, pero sobre todo las grandes empresas donde una especie de «japonesización» de los modelos sugiere el retorno al sentimiento de «pertenencia» o «dependencia» del nuevo trabajador *one dimension*, revivido según una diversa clave tecnológica neomedieval. En estos espacios vuelve a operar una visión personalista y fiduciaria de la relación, una subordinación nuevamente impuesta a los empleados, y normas como las del Estatuto (de los Trabajadores) aparecen a todas luces fuera del tiempo” (Gaeta, 1992, pàg. 73).

O, en el millor dels casos, l'empresa es mostra com “un Estado con monarquía, electiva o hereditaria, pero autocrática en todo caso. A lo sumo, el titular del poder debe cumplir con ciertas reglas de procedimiento previo (información, consulta) para asegurar la legalidad (legalidad externa, pero suficiente) de las decisiones. Lo que, sin la menor duda, tiene también la virtud de asegurar su legitimidad” (Jeammaud, 1992, pàg. 186). El model del “treballador-ciudadà”, que buscava el compliment de tots els drets de ciutadania fins i tot en la seva funció de productor i, per tant, en les relacions laborals pròpies, va començar essent substituït pel model de “treballador-col·laborador” fins a desembocar en la situació actual: estranya ciutadania industrial és aquella que promou l'existència de treballadors que, per la seva condició jurídica, no són sinó simples “transeünts” en l'empresa (Jeammaud, 1992, pàg. 187).

Cita

“Las medidas que acaba de aprobar el Gobierno y que vienen a modificar los derechos y obligaciones de empresas y trabajadores, en realidad tan solo suprimen o recortan derechos de los trabajadores. Se habrá perdido por ello el equilibrio en que se basa toda rama del Derecho. De hecho, eso es lo que se pretendía, porque ¿qué significa sino «flexibilizar» y «desregular» las relaciones laborales? El Derecho del Trabajo era, hasta ahora, un conjunto de normas que disciplinaban aquellas relaciones, que ahora quedan sin regular o que pierden su valor. Por consiguiente, se está transfiriendo la fuerza del Derecho desde el código jurídico a las manos del más poderoso, que será siempre la empresa. [...] Es lamentable la miopía de muchos que no saben ver el daño que estas medidas harán al proceso que la Humanidad quiere recorrer hacia la justicia social. Lo veremos claramente cuando el panorama de las relaciones de trabajo de muchas empresas vuelva a parecerse más a un sistema feudal que a una democracia moderna”.

F. Casares; A. Pérez; J. Barceló; J. Bolancel. (2012, 17 de febrer). “La destrucción del derecho laboral”. *El País*. http://elpais.com/elpais/2012/02/16/opinion/1329403129_054950.html

No direm que no ens van avisar. Més enllà de plantejaments teòrics ideals, a l'hora d'afrontar les possibilitats de democratització que oferien les noves formes d'organització del treball calia tenir en compte una variable essencial, absent en totes aquelles anàlisis despolititzades del fenomen, característiques de la bibliografia de direcció: l'interès que guiava i guia les estratègies empresarials de flexibilització de l'ocupació, exclusivament econòmic, d'ajust a la baixa dels costos laborals. A la fi de 1990 un grup d'experts va escriure un informe

per al Ministeri de Treball i Seguretat Social en què analitzaven els efectes produïts per l'existència de contractes flexibles –i més específicament, temporals– en l'economia espanyola. Assumint que “la flexibilidad en las modalidades de contratación, y en general en el mercado de trabajo siempre que existan adecuados niveles de protección, tiene efectos beneficiosos” (Segura i altres, 1991, pàg. 117), advertien dels problemes socials generats per una flexibilitat en les relacions laborals que no estigui suficientment compensada per un sistema de protecció social ben articulat:

“Un mercado de trabajo más flexible, que admite la contratación temporal no causal, presenta el riesgo de dos tipos de costes sociales cuya evaluación excede a las posibilidades de esta Comisión, pero que no por ello son menos reales. Por una parte, la posibilidad de que una proporción significativa del empleo se vea abocada a unas relaciones de trabajo de carácter más individualizado, con la consiguiente probabilidad de una mayor indefensión relativa. Por otra parte, que tienda a consolidarse con el paso del tiempo una división interna de la fuerza de trabajo en dos bloques: uno que disfruta de empleo altamente estable, con amplias garantías y fuertes instrumentos de defensa de sus intereses, y otro abocado a una provisionalidad continuada que se ve obligado a alternar de forma indefinida períodos de ocupación con períodos de desempleo.” (Segura i altres, 1991, pàg. 120)

Esperar que siguin els canvis tecnològics els que provoquin canvis socials envers més democràcia industrial resulta una ingenuïtat lligada a una visió optimista de la tecnologia. Una ingenuïtat summament perillosa. Com ha assenyalat Webster (1991), les tecnologies que s'apliquen a la producció incorporen els somnis i els programes que estan essent promoguts per aquells que controlen el poder en la indústria. La tecnologia no és una simple eina, i els seus efectes depenen exclusivament de l'ús que se'n faci. Per contra, la tecnologia és funcional al sistema socioeconòmic en el si del qual es desenvolupa i, en aquest sentit, els seus desenvolupaments no depenen només ni fonamentalment de cap lògica científica pura, sinó de la seva funcionalitat sistèmica.

Des d'aquesta perspectiva sistèmica és important insistir en l'estreta relació existent entre aquestes transformacions en el mercat de treball, caracteritzades per la flexibilització i precarització de les relacions laborals, i les estratègies empresarials (i posteriorment estatals) de reestructuració del capital. Andrés Bilbao analitza la crisi dels setanta i la seva superació a partir dels vuitanta com un ambiciós projecte en el qual es distingeixen tres moments:

- Un primer moment en el qual, mentre l'Estat intenta compatibilitzar les respostes a la desocupació amb el manteniment del marc jurídic basat en l'estabilitat, una part de l'empresariat inicia la flexibilització de fet del mercat de treball, al marge del marc de relacions laborals sancionat per l'Estat;
- un segon moment en el qual es pretén legalitzar algunes de les noves realitats econòmiques que han anat sorgint;
- un tercer moment caracteritzat per la permanent adequació de les estratègies empresarials flexibilitzadores i la regulació estatal de les relacions laborals.

Per aquest motiu es caracteritza aquest procés com de “progresiva normalización de la excepcionalidad”, en el qual “la lógica de la racionalidad económica no sólo se impone mediante la ley, sino que cubre las transgresiones de la legalidad”, fins a arribar a una situació d’“adecuación de la legalidad a la práctica flexibilizadora de la gestión empresarial, a la vez que con ello se abren nuevas posibilidades de flexibilización” (Bilbao, 1993, pàg. 48-62).

D'aquesta manera, al llarg dels anys vuitanta es va registrar a Europa un desafiament massiu i generalitzat a la naturalesa de les relacions laborals, desafiament que ja estava objectivament present a la fi dels setanta i que ha continuat fins avui dia. Enfrontades a una situació de recessió, les empreses privades van emprendre ambiciosos maniobres de reestructuració industrial destinades a augmentar la seva competitivitat mitjançant el recurs a innovacions tecnològiques, productes nous i nous criteris per a la utilització de la mà d'obra (Baglioni i Crouch, 1992, pàg. 27-28). Maniobres que es van implementar aprofitant una situació de desocupació elevada i persistent i de terciarització econòmica.

Aquesta transformació tan profunda i generalitzada de les condicions de treball no es va executar sense conflictes: recordem que a Espanya es van convocar vagues generals el 1988, 1992 i 1994. Però la conflictivitat laboral va experimentar un descens progressiu a Espanya a partir de 1990 (Jodar, 2006; Luque i Cueto, 2007). Per què? Si la participació i el control dels treballadors són reflexos del poder latent de les classes, parts o grups industrials, i si aquest poder latent apareix associat a factors estructurals econòmics (nivells d'ocupació, nivells de competència, grau de concentració industrial, períodes de desintegració econòmica...) i tecnològics (efectes de la revolució microelectrònica...), i també a l'actuació dels poders públics (legislació laboral, intervenció sobre el funcionament de l'economia...), llavors cal concloure que tots aquests factors jugaven en contra dels treballadors (Trouvé, 1989; Neffa, 1993; Cruz Villalón, 1994). I és que, com ha assenyalat el catedràtic de Dret del Treball francès Antoine Jeammaud, tota referència als conceptes i ideals de la democràcia i la ciutadania aplicada a les relacions laborals resulta passada si, com pretenen alguns analistes (alguns críticament, d'altres laudatòriament), estem sortint de la “segona edat de l'empresa”, en la qual es concebia aquesta com una societat industrial a escala, per a entrar en una “tercera edat”, en la qual l'empresa no és més que una institució de conquesta (de mercats, de capitals), que privilegia per això la **mobilització general** de tot el seu personal:

“De ahí que, mientras los modelos de democracia industrial sintonizaban con la segunda edad –la de una empresa tendente a imitar, con componentes humanos estables, la sociedad industrial y políticamente democrática–, parecen evidentemente sobrepasados tan pronto como se trata de movilizar en una perspectiva «imperialista». De hecho, y según puede observarse en las presentes políticas de «gestión de los recursos humanos», se insiste mucho en la necesaria adhesión de los trabajadores –mejor: de los «colaboradores»– a los fines y estrategias de la dirección. Pronto, y en el mismo sentido, se cuestiona radicalmente un sistema de repartición de poderes y derechos, que se quiere en busca de una forma de equilibrio (desigual, por cierto), de confrontación de intereses contrapuestos vía procedimientos regulados por la ley para propiciar compromisos entre ambos” (Jeammaud, 1992, pàg. 188).

En el marc d'aquesta estratègia empresarial, la recerca de més flexibilitat en l'ús de la mà d'obra s'ha convertit en "la nova frontera" dels empresaris (Baglioni i Crouch, 1992, pàg. 34); en la pràctica, la demanda de flexibilitat, nova ortodòxia de la teoria econòmica, s'ha convertit en "un ampli intento de convertir el mercado de trabajo en un mercado de mercancías que responda a las leyes de la oferta y la demanda" (Standing, 1986/1987, pàg. 44). S'ha anat trencant la fórmula de **cooperació negociada** que durant dècades havia caracteritzat el pacte entre capital i treball intervingut per l'estat en les societats industrials, i ha estat substituïda per una política de **dominació absoluta** de tots els factors necessaris per a la valorització del capital, especialment del factor treball (Alonso, 1991, pàg. 410).

La dinàmica econòmica del capitalisme actual apareix acompanyada, cada vegada més, per una **reorganització políticossocial neoconservadora** que, com si es tractés d'una revenja contra els avenços culturals, polítics i sindicals de l'esquerra en els anys seixanta i setanta, troba una base social bastant important en els sectors tradicionals de jubilats, en les capes mitjanes superiors del sector privat, en els professionals liberals i en la classe capitalista mateixa (Therborn, 1993, pàg. 55). Com va assenyalar en el seu moment Adam Przeworski: "El periodo actual, es el primero desde los años veinte en que los propietarios del capital han rechazado abiertamente un compromiso que implique la influencia pública sobre las inversiones y la redistribución de la renta. Por primera vez desde hacía varias décadas, la derecha tiene su propio proyecto histórico: liberar la acumulación de todas las trabas que le impuso la democracia" (Przeworski, 1988, pàg. 248). El que implica l'actual ofensiva de la dreta –advertia aquest politòleg polonès, guardonat el 2010 amb el prestigiós Johan Skytte Prize– no és una simple qüestió d'impostos, de despesa pública, o ni tan sols de redistribució de la renda. Els plans de mitigació d'impostos sobre beneficis, eliminació dels controls ambientals, eliminació dels controls governamentals sobre la seguretat del producte i sobre les condicions de treball, i debilitament dels sindicats és més que una reorientació de la política econòmica. Constitueixen un projecte de nova societat, d'una revolució burgesa (1988, pàg. 232).

Tot això es deia o s'escrivia fa ja trenta anys. Fa trenta anys que ho llegim. Trenta anys de profunda crisi en la *politics* democràtica i social; tres dècades de reculada en els fonaments socials, polítics, econòmics i encara culturals, de la *polity* que ha caracteritzat Europa. Res més lluny de la realitat que la idea, tan estesa, d'una economia allunyada de la política, d'un mercat alliberat de l'estat. El capitalisme informacional és un capitalisme fortament repolititzat, però des dels interessos dels poderosos.

"La historia de los últimos treinta años se podría contar a cámara rápida con la ayuda de una alegoría. Una sala reuniría una muestra de la población del mundo desarrollado y en vías de desarrollo en vísperas de la globalización: allí se perciben diferencias de riqueza, de renta, de clases sociales. Pero, sean cuales sean las dificultades de la vida diaria, todos están integrados socialmente, todos tienen un empleo y prevén un aumento de su rentas a lo largo de sus vidas. Todos presumen también que sus hijos

tendrán un futuro mejor que el suyo. Llega una noche en la que se produce la globalización. Al día siguiente se encuentran los mismos –exactamente los mismos– en la misma sala. Algunos, un número reducido, se han enriquecido de manera considerable. Otros, un número más elevado, han conseguido una mayor seguridad, hablan doctamente y están mejor alimentados porque propagan el dogma que los primeros les han dicho que enseñen: «No hay alternativa». Un sector nada despreciable de las clases medias ha perdido mucho y teme por su futuro y el de sus hijos. Una minoría muy amplia está en paro o reducida a la pobreza. Los ganadores les dicen entonces a los perdedores: «Lamentamos sinceramente el destino que habéis tenido, pero las leyes de la globalización son despiadadas, y es preciso que os adaptéis a ellas reduciendo las protecciones que aún tenéis. Si os queréis enriquecer, debéis aceptar una mayor precariedad. Ése es el contrato social del futuro, el que os hará encontrar el camino del dinamismo». Este mensaje es, desde luego, inaudito, al menos en una democracia, pero esta alegoría hace que la globalización se muestre como lo que en parte es: una coartada, un discurso retórico. Los ganadores, que son conscientes de que los dados del destino han caído a favor suyo, ya no quieren participar en el sistema de protección social ni en general en la financiación de los gastos públicos. Con esta alegoría no quiero decir que el pasado representase la Edad de Oro. La nostalgia no es una forma de análisis. En las décadas de 1950, 1960 y 1970, la población mundial era mucho más pobre que hoy, y las condiciones de vida, incluidas las de los países desarrollados, mucho más difíciles. Lo que quisiera subrayar es un elemento mucho más cualitativo: en aquel pasado, la gente tenía un futuro. El político desempeñaba su misión de mostrar el camino, de diseñar el futuro. Hoy, el sentimiento de incertidumbre y de inseguridad prevalece.”

Jean-Paul Fitoussi (2004). *La democracia y el mercado* (pàg. 87-88). Barcelona: Paidós.

3. La desregulació política del mercat de treball

Com hem vist, des de mitjan anys vuitanta les polítiques públiques en l'àmbit laboral comencen a perdre la iniciativa i s'acomoden a un paper vicari respecte de transformacions que les empreses comencen a introduir en les seves pràctiques laborals. Per mitjà de successives reformes, l'ordenament legal es va adequant a les pràctiques flexibilitzadores de les empreses, i obren d'aquesta manera noves possibilitats d'avançar en la flexibilització (Bilbao, 1993, pàg. 53-62). El dret del treball es fragmenta per la via de la recontractualització. "Por debajo de las regulaciones generales que otorgan un estatuto y una identidad fuerte a los colectivos de asalariados, la multiplicación de formas particulares de contratos de trabajo confirma la balcanización de los tipos de relación con el empleo" (Castel, 1997, pàg. 475-476).

La crisi econòmica i la desocupació han imposat, a poc a poc, la idea que són els costos laborals excessius els que representen el principal obstacle a la inversió, que afecten la competència de les empreses i que desanimen els empresaris a donar treball. Altres vegades es recorre al concepte d'"ocupabilitat": del que es tracta és d'adoptar les mesures necessàries per a tenir una oferta de treballadors "ocupables" que puguin satisfer una demanda de noves ocupacions cada vegada més canviant com a conseqüència del canvi tecnològic i la globalització. Amb això no es fa sinó aprofundir en una característica sempre present en les economies industrials modernes: essent el treball un factor de producció variable (en contrast amb el capital fix, la planta i l'equip), el treball humà s'ha usat sempre per a resoldre els problemes d'incertesa que es plantejen a aquestes economies. Però reduir el treball humà a mera mercaderia té conseqüències transcendents:

"Permitir al mecanismo del mercado ser el único elemento directivo del destino de los seres humanos lleva inevitablemente a la disolución de la sociedad. De hecho, la presunta mercancía fuerza-trabajo no puede hacerse circular, usarse indiscriminadamente, sin que a la vez no influya en el individuo humano y en las condiciones físicas y psíquicas de su misma existencia. Cuando dispone de la fuerza-trabajo de un hombre, de hecho el sistema dispone de la entidad física, psicológica y moral del «hombre» que se adscribe a esta etiqueta" (Barcellona, 1996, pàg. 56-57).

S'ha imposat la flexibilitat perquè les proteccions i les rigideses legals, institucionals i convencionals van ser definides com un component fonamental de l'excessiu cost laboral, i no perquè fossin necessàries per a una adaptació ràpida de les empreses a l'evolució dels seus mercats i de les seves tecnologies. Aquesta reivindicació dels empresaris ha adquirit cada vegada més acceptació fora de la comunitat empresarial, sobretot en els poders públics, la qual cosa ha resultat en importants transformacions del marc jurídic. Més encara, caldria dir que aquestes transformacions en l'estructura del mercat de treball s'han fet, en la majoria dels casos, al marge del dret del treball:

“El Derecho del Trabajo ha asistido –prácticamente sin poder reaccionar– a una importante reestructuración capitalista que ha diseñado de nuevo la geografía de las actividades productivas, junto con la tipología de las formas de empleo de la mano de obra, intervenido la economía y desbaratado el mercado del trabajo, mundializando los mercados de los productos y transformando, por obra de las nuevas tecnologías, incluso las características de los trabajadores más tradicionales.

Con no menos angustia ha asistido finalmente al desembarco desordenado, en el archipiélago de la economía informal, de trabajadores expulsados de empresas en crisis o quebradas, de hombres y mujeres desocupados, en particular jóvenes y escolarizados, de subocupados y desocupados residentes sobre todo en regiones caracterizadas por un déficit estructural de demanda de trabajo, de jubilados que no se resignan al destino de la tercera edad legal porque la biológica se ha prolongado, de emigrantes de los continentes subdesarrollados que sustituyen a los europeos en los trabajos desagradables o poco remunerados.

A estas multitudes de desbandados, y a los problemas sin límites nacionales que acompañan su crecimiento, nuestro Derecho del Trabajo ha dado hasta ahora respuestas parciales, apresuradas, de breve período, o sea, como se continúa respondiendo hasta la saciedad, «de emergencia». También la persistente ausencia de una estrategia comunitaria ha contribuido a aumentar su retraso. A decir verdad, las técnicas reguladoras más difundidas parecen extraídas de un manual del arte de ajustarse; un manual que, si estuviera comercializado, sería un best-seller y, tal vez, llevaría un título en lengua española: «deslaborización» (Romagnoli, 1992, pàg. 18-19).

És important assenyalar que la tendència generalitzada (i, per descomptat, el cas d'Espanya) és que les reformes legals que afecten el mercat de treball es projectin sobre la **totalitat del cicle vital del contracte de treball**: en el mateix moment de la contractació (consolidant la contractació temporal en detriment de la de caràcter indefinit), durant la fase de permanència del treballador en l'empresa (amb un replegament de l'estat pel que fa a la seva possibilitat d'intervenció legislativa i en més activitat normativa de la negociació col·lectiva, alhora que es potencia l'autonomia individual de l'empresari i del treballador per a establir condicions de treball) i, finalment, en el moment de l'extinció del contracte de treball (incrementant les causes que la justifiquen i agilitant-ne els tràmits).

L'increment del poder empresarial facilitat per les successives reformes del mercat laboral no s'ha vist compensat –ja ho hem vist– mitjançant noves pautes de participació dels treballadors en l'empresa (Altmann, 1991). Com recorda Juan José Castillo, si l'organització de la producció és la prerrogativa empresarial per excel·lència, en l'exercici d'aquesta hi ha una decisió primera i fonamental que marca el conjunt de l'organització i el procés de treball, amb conseqüències evidents sobre els treballadors: és la decisió de “fer” dins de l'empresa mateixa o “enviar fer a tercers” (Castillo, 2008, pàg. 74-76). Una estratègia perfecta per a traslladar als treballadors (i al conjunt de la societat) tots els riscos i les responsabilitats.

3.1. Polítiques laborals “asocials”? Activar i protegir

Aquesta nova realitat sociolaboral queda oculta –almenys així s'intenta– en el marc, ja ho hem assenyalat, d'una **reorganització politico-social conservadora**. S'ha produït un **triomf cultural de la visió conservadora de la realitat** la

principal conseqüència de la qual ha estat una profunda relectura de la nostra història recent, que ha menyspreat radicalment l'aportació de la solidaritat i la seguretat col·lectiva a l'èxit econòmic i social de les societats occidentals:

“Es como si, en algún momento alrededor de 1980, los hijos de la gente que se abrió paso durante la Gran Depresión hasta llegar a los barrios residenciales, hubieran decidido demoler ese puente después de haberlo cruzado. Decidieron que, aunque la movilidad social había sido apropiada para la generación de sus padres, ya no se le consentiría a la próxima generación” (Rorty, 1999, pàg. 80).

Resulta sorprenent la rapidesa amb la qual oblidem la nostra pròpia història, la nostra biografia, la nostra filiació. Amb quina facilitat oblidem que el que avui som és conseqüència d'una història de solidaritat! Els que hem triomfat en els anys seixanta, setanta i vuitanta –els que tenim formació, bones ocupacions, seguretat social, etc.– som el millor exemple del valor de la solidaritat. Som fills i filles de l'estat del benestar. Però ara que hem triomfat ens sentim amenaçats per aquelles persones que tan sols demanen les mateixes oportunitats que nosaltres vam tenir i ens oblidem de tot allò que ens va permetre arribar fins on som avui: beques per a estudiar, seguretat en l'ocupació, salaris dignes, protecció social, etc. Ens aferrem a un fals discurs individualista, reconstruïm una falsa història de mèrits personals i exigim als altres que es guanyin la vida pels seus propis mitjans. Que aviat oblidem que una vegada vam ser fràgils i que si vam aconseguir tirar endavant va ser gràcies a la solidaritat dels altres!

Aquest és el problema: que s'ha produït la “secessió dels triomfadors” (Reich) i que aquests han aconseguit construir un “horitzó d'expectatives” (Bourdieu), un discurs dominant que constitueix una autèntica teodicea (o sociodicea) dels privilegiats dirigida a naturalitzar la seva situació de privilegi enmig d'un món cada vegada més amenaçat per la inseguretat i el risc. Aquest discurs es funda en la idea de **responsabilitat internalitzada**, segons la qual cada individu és responsable del seu benestar propi i les polítiques públiques s'han d'orientar fonamentalment a “ajudar a qui s'ajuda”. Juntament amb els privilegiats per herència torna a l'actualitat una altra figura social típica de temps passats: els *deserving poors*, els pobres meritoris (i els que no ho són).

S'estén així la idea de l'exclòs com a víctima, sí, però víctima de si mateix (de les seves addiccions, de la seva amoralitat, de la seva estultícia) o de les seves circumstàncies (del seu entorn familiar, del seu fracàs escolar). La falta de treball i de diners no és la causa, sinó la conseqüència de la manera de vida d'aquesta nova classe de marginats. Ja no són aturats; són **inocupables**: manquen de les habilitats necessàries per a satisfer una demanda de noves ocupacions cada vegada més canviant com a conseqüència del canvi tecnològic i la globalització. Qui no “troba” ocupació (ocupació n'hi ha, però cal saber trobar-ne) haurà d'autoavaluar permanentment les seves possibilitats, descobrir les seves mancances i esforçar-se per desenvolupar les seves habilitats. En tot cas, ell mateix és el problema. Segons això, el problema no és tant d'ocupació com d'ocupabilitat. Què cal entendre per ocupabilitat? Senzillament, l'adequació més perfecta possible a les condicions que hi ha a cada moment en el mercat de

Concepte d'adiaforitzar

“«Adiaforizar» una acción es declararla moralmente neutra; o, más bien, someterla a pruebas según criterios no morales, al mismo tiempo que se la exime de toda evaluación moral. En la actualidad, el llamado de la ética del trabajo sirve para probar el derecho a recibir la simpatía y la solidaridad del resto de la sociedad. Se piensa que la mayoría de las personas a quienes este llamado se dirige no pasarán la prueba; una vez rechazadas, se podrá suponer sin remordimiento que ellas mismas se situaron, por propia elección, al margen de toda obligación moral. La sociedad puede, entonces, liberarse de responsabilidades hacia esa gente sin sentirse culpable por faltar a sus deberes.”

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

treball. S'està suposant que qui no troba feina és perquè no compleix aquestes condicions; el problema està en l'aturat (que més aviat caldria denominar, des d'aquesta perspectiva, "inocupable"), no en el mercat de treball.

Des d'aquesta perspectiva, el model europeu de *welfare* llisca envers el *workfare* i la intervenció pública és sotmesa a la més aspra de les crítiques: "Las regulaciones son el caldo de cultivo de la irresponsabilidad: se trata de trabajar menos, de cobrar pensiones sin haber ahorrado, de subvencionar todo, es decir, de impedir que sepamos y sintamos lo que cuestan las cosas, y que seamos responsables de nuestro destino" (Rodríguez Braun, 2000, pàg. 94). Es reivindica el mercat com la millor "política social" i es recondueix la iniciativa ciutadana al terreny de l'ajuda caritativa, al terreny de la virtut individual, però es rebutja qualsevol institucionalització pública de la solidaritat. I és que, com és possible ser pobre quan s'està creant tanta ocupació? I tot això a pesar que, com denuncia el que va ser secretari de treball amb Clinton, Robert Reich, el balanç del sistema d'incentivament al treball mitjançant la reducció de les ajudes socials als Estats Units ha fet que la majoria dels *welfare poors* siguin ara *working poors* (2002, 169). Una modificació de les condicions de la pobresa, però no de la pobresa mateixa.

En aquest context, encertar en la manera de relacionar activació i protecció resulta essencial. S'ha escrit que "las políticas activas permiten mantener y mejorar la disponibilidad para el empleo de las personas en un momento de crecimiento de la ocupación y son un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas para la gestión de la carrera profesional en momentos de destrucción de empleo" (Castellana, 2010). També s'ha escrit que, lluny de ser antagoniques, tots dos tipus de polítiques "son complementarias y, es más, deben estar integradas, de tal forma que toda política pasiva debe contener elementos que incentiven a la reinserción laboral" (Tobes, 2002). Hi estem bàsicament d'acord. Però afegiríem que també les (mal) anomenades polítiques passives han d'estar vinculades a la millora de la qualificació professional, i també que les polítiques actives han d'integrar els elements d'afirmació de drets socials en els quals es funda la cultura del *welfare*. Propostes com el denominat "Estat social actiu" (Vielle, Pochet i Cassiers, 2005; Boyer, 2006, 2007) o el model danès de *flexicurity* (Eurofound, 2005) poden servir, almenys, com a *benchmarks* o bones pràctiques que orientin la reflexió.

Ni la desocupació ha de desqualificar o desincentivar ni l'ocupació desprotegir de drets socials bàsics. Integrar efectivament totes dues perspectives, l'activadora i la protectora, significa prendre's de debò el repte al qual ens enfrontem, trencant fins i tot amb velles distincions entre polítiques actives i passives per a assumir que no hi ha societat activa que no sigui, alhora, una societat cohesionada.

3.2. Combinar flexibilitat i seguretat: una tasca massa important per a deixar-la en mans de les polítiques sociolaborals

Al juny de 1986 Guy Standing pronunciava una conferència davant l'Institut Internacional d'Estudis Laborals de l'OIT que va titular "La flexibilitat laboral: causa o remei de la desocupació?". En la part final de la seva reflexió, assenyala el següent:

“¿Hacia dónde nos dirigimos ahora? El debate sobre la flexibilidad laboral ha llegado a un estadio interesante, tras algunos años de esterilidad. Los halcones del bando de la oferta siguen de cerca la presa, cazando al vuelo rigideces que el ojo humano no puede detectar. (Por poner un ejemplo: parece bastante extraño calificar las normas de seguridad como una «carga para la industria», pero esto es algo que se ha afirmado). Mientras tanto, los escépticos siguen desorganizados, gimiendo impotentes sin una visión coherente o alternativa, aun cuando, a pesar de los siete años de desreglamentación y creciente flexibilidad laboral, el mercado de trabajo haya mostrado una lamentable tendencia a no comportarse tal como había predicho el bando de la oferta.

A partir de aquí, la flexibilidad puede encaminarse hacia una mayor inseguridad para la mayoría y una menor inseguridad para una elite privilegiada, o puede proporcionar una vía hacia un nuevo estilo de vida en la sociedad posindustrial” (Standing, 1986/1987, pàg. 75).

Han passat 26 anys des d'aquesta conferència; 33 anys de desreglamentació i flexibilitat laboral creixent. Cap a on ens dirigim ara? A la llum del que ha ocorregut al llarg d'aquests cinc lustres la sola pregunta es torna ominosa.

Actualment el bàndol de l'oferta s'ha tornat global i les possibilitats d'intervenció de l'estat, que en els vuitanta Therborn assenyala com a variable fonamental a l'hora d'explicar la diferent evolució de l'ocupació i l'atur als diferents països, s'han vist granment afectades. La globalització mercantil ha tornat impossible qualsevol aspiració al “welfare-nacionalisme” o al “social-laborisme” en un sol país. Això és una cosa que resulta ja evident. Però no es tracta solament de la globalització orientada des dels interessos del capital: també cal tenir en compte la profunda transformació experimentada pels estils de vida i les aspiracions socials d'unes ciutadanes i uns ciutadans creixentment individualitzats, que ja no s'acomoden naturalment a un catàleg de serveis proveïts de manera universal, sí, però també homogènia i uniforme, per unes institucions del benestar de naturalesa tan fordista (massiva) com la manera de producció sobre la qual es van elevar. *L'Informe Supiot* sobre les transformacions del treball i el futur del dret del treball, elaborat a la fi dels noranta per a la Comissió Europea, diagnostica perfectament la situació en la qual ens trobem, amb tota la seva complexitat:

“Con el «fordismo», el Estado nacional y keynesiano ha entrado en crisis. Son, ante todo, las condiciones de la *regulación* las que se han transformado: el Estado se enfrenta a una individualización creciente de los estilos de vida y de las demandas de los ciudadanos, individualización que choca abiertamente con el carácter paternalista que ha podido adoptar el Estado providencia. Además, la apertura del mercado europeo, las restricciones presupuestarias y la exigencia de luchar contra la inflación ponen fin a la expansión continua de los servicios estatales. En segundo lugar, las condiciones de la *acción pública* se modifican. En lo referente a los servicios públicos, el movimiento general marca el tránsito de un Estado gerente a un Estado garante, lo que supone nuevas formas de intervención en la sociedad civil. Por su parte, la función pública tampoco se salva: el estatuto especial del funcionario tiende a transformarse en un contrato de trabajo común (en distintos grados, según los países). Por último, se han producido transferencias relativas de *soberanía* en beneficio de la Unión Europea.

Estas tres evoluciones amenazan las posibilidades de autodeterminación de la sociedad política, que no puede contentarse ni con un Estado mínimo (neoliberalismo), ni con un mantenimiento puro y simple del Estado providencia. Debe emerger un nuevo modo de intervención del Estado, especialmente en materia socioeconómica” (Supiot, 1999, pàg. 314-315).

Passar d'un estat **gerent** a un estat **garant**: la fórmula ens sembla enormement potent, ja que situa la reflexió sobre el paper i les funcions de l'estat actualment en un espai ben diferent d'aquest altre, intel·lectualment estèril i políticament trampós, en el qual ens vol col·locar el conservadorisme neoliberal i la seva obsessió amb la “mida” de l'estat. Com assenyalen agudament Holmes i Sunstein, des de la perspectiva de la redistribució de recursos públics no hi ha “estat mínim” que valgui: tan redistributiu és l'estat quan recapta diners dels contribuents i els destina a satisfer necessitats socials dels col·lectius més vulnerables com quan utilitza la força pública o els tribunals de justícia per a protegir la propietat privada de les persones més riques. No solament els drets socials i econòmics, també les llibertats individuals o privades se suporten sobre costos públics:

“Desde la perspectiva de las finanzas públicas, todos los derechos son licencias otorgadas a los individuos para que persiga sus diferentes propósitos aprovechando los bienes colectivos, que a su vez incluyen una parte de los bienes privados acumulados bajo la protección de la comunidad” (Holmes i Sunstein, 2011, pàg. 241).

La pregunta que ens hem de fer, per tant, no és sobre el grau de gerència o de control que correspon a l'estat sobre els diversos assumptes socials i sobre la manera en què tal gerència s'hagi de formalitzar, sinó sobre els béns, necessitats i drets (quins i de qui) que l'estat ha de garantir amb els recursos públics. Si la discussió sobre l'estat com a gerent es pot desenvolupar, almenys en un grau molt elevat, en el terreny de les *policies* (gestió), la perspectiva de l'estat com a garant ens situa indefectiblement en l'espai de les *politics* (confrontació entre agents socials) i de la *polity* (definició de societat):

“La força relativa dels actors socials depèn menys del múscul o del cervell que de les institucions legals, els drets adquirits i la simple capacitat d'organització i coordinació social. Els propietaris, al final del segle XX, són, en comparació, fortes, com a resultat del suport públic; és a dir, gràcies a lleis hàbilment dissenyades que es fan complir a costa del contribuent i que els permeten adquirir i conservar el que és «seu». Per tant, és impossible definir qui és fort i qui és feble en termes socials sense saber de quin costat estarà l'autoritat pública, això és, sense tenir en compte decisions anteriors sobre l'assignació política de recursos socials públics escassos. Els rics són forts perquè estan protegits per sistemes de drets de propietat i justícia penal judicialment manejats” (Holmes i Sunstein 2011, pàg. 250).

Així doncs, i tornant a la proposta de l'Informe Supiot, el que va ser en altres temps pensat i dissenyat com a estat del benestar, avui en crisi, ha d'esquivar els esculls tant del neoliberalisme com del providencialisme i reconvertir-se en un estat garant. Garant de què? En primer lloc, garant d'un **nou estatut professional**: “Cuando el contrato de trabajo ya no es garante de una seguridad económica a largo plazo, es necesario dotar a los trabajadores de un estatuto profesional que les asegure dicha seguridad” (Supiot, 2011, pàg. 133). Aquesta qüestió resulta essencial en aquests temps de flexibilització precaritzadora. Si assumim el final de la norma social d'ocupació estable keynesianofordista i, amb aquesta, del model de la carrera professional lineal, cal integrar les interrupcions i reorientacions de l'activitat laboral “com a condicions **normals** d'un estatut professional continuat”:

“El estatuto profesional debe redefinirse de forma que garantice la continuidad de una trayectoria antes que la estabilidad de los estados. Se trata, en primer lugar, de proteger al trabajador en las fases de transición entre empleos. Debe prestarse especial atención a los derechos de reclasificación en caso de despido; a los cambios de estatuto profesional (de asalariado a autónomo, por ejemplo); al acoplamiento entre formación y empleo, entre paro y formación, entre escuela y empresa; al acceso al primer empleo, y a la evitación del paro de larga duración. En segundo lugar, es necesario crear nuevos instrumentos jurídicos para garantizar la continuidad del estatuto mas allá de la diversidad de las situaciones de trabajo y de no trabajo” (Supiot, 1999, pàg. 308).

Del que es tracta és, essencialment, d'acordar un **estatut professional ampliat** que garanteixi que la pèrdua conjuntural de la condició assalariada (per desocupació, formació, treball cívic, cura d'altres persones, etc.) no porti aparellada la pèrdua de drets bàsics. Això ens porta a la segona garantia que l'estat ha d'assumir: la **ciutadania social** efectiva, entesa almenys a la llum de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals:

“Más que el concepto de protección social, el de ciudadanía social podría sintetizar los objetivos de una redefinición del Derecho del trabajo y del Derecho social en general. A pesar de la diversidad de concepciones nacionales de la ciudadanía, esta noción podría constituir un instrumento conceptual adecuado para plantear el Derecho social a escala europea. Presenta el interés de ser globalizador (cobre numerosos derechos, no solamente la afiliación a la Seguridad Social); une los derechos sociales al concepto de integración social, y no solamente al de trabajo; y sobre todo da sentido a la idea de participación. La ciudadanía supone, en efecto, la participación de las personas afectadas en la definición y la aplicación de sus derechos” (Supiot, 1999, pàg. 316).

Ara bé: com es recupera aquesta participació, en aquest cas dels treballadors? “En la historia de la política social –escriu Esping-Andersen–, los conflictos han girado principalmente en torno a qué grado de inmunidad de mercado sería permisible; es decir, los recursos, la extensión y la calidad de los derechos sociales” (1993, pàg. 60). Avui ens trobem, ja ho hem assenyalat diverses vegades al llarg d'aquest mòdul, en una d'aquestes situacions de conflicte. Des de fa més de trenta anys, “darrere de la utopia d'un mercat sense límits”, s'han anat desmantellant metòdicament les bases institucionals dels mercats (Supiot, 2010, pàg. 166). Estem on estem no com a conseqüència de cap catàstrofe natural, ni per cap forma de determinisme tècnic o econòmic, sinó perquè determinades transformacions objectives en l'ecosistema econòmic (entre les quals destaca la creixent globalització) han estat aprofitades des de determi-

Cita

“El Grupo de expertos sugiere que el nuevo modelo de intervención estatal se vincule a una concepción global de los derechos sociales basada en la solidaridad: según el Grupo de expertos, esta solidaridad no debe concebirse como una solidaridad frente a la necesidad individual. Tal concepción sólo reconocería los derechos sociales en situación de carencia individual probada. Transformaría el Estado social en Estado de asistencia, incluso de caridad. Su objeto tampoco debe definirse como una protección pasiva de los individuos y de las empresas sobre la base de un catálogo de riesgos cerrados. Se trata más bien de una solidaridad capaz de garantizar una seguridad individual y colectiva frente a lo aleatorio”.

Alain Supiot (coord.) (1999). *Trabajo y empleo: transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. València: Tirant lo Blanch.

nades posicions subjectives per a desestabilitzar l'equilibri sociopolític que ha servit com a fonament de les societats de benestar des de la Segona Guerra Mundial fins al final del segle XX.

El moviment sindical, protagonista indubtable del denominat segle socialdemòcrata (Dahrendorf, 2006, pàg. 213), es va trobar en l'últim decenni d'aquest segle amb la sorpresa que les seves reivindicacions, el mateix que les seves energies sociopolítiques, semblaven dissoldre's en un escenari de reconstrucció del poder capitalista. Lluny d'assistir a la realització de la profecia de T. H. Marshall –lluny d'assistir a l'apoteosi de la ciutadania moderna mitjançant el desenvolupament ple de la seva dimensió socioeconòmica–, els últims anys del segle XX han estat una època de desmuntatge accelerat de l'escenari socialdemocràtic. Una data, 1989, exemplifica aquest nou esperit. És l'any en el qual es produeix l'ensulsiada de la URSS i és també l'any en el qual es formulen canònicament els principis que estaran en la base del denominat Consens de Washington. En aquest escenari, com denuncia Stiglitz, “el mantra de flexibilitzar el mercat de treball no va ser més que un intent amb prou feines dissimulat de demolir –en honor de «l'eficiència econòmica»– conquestes que els treballadors havien aconseguit a força de molts anys de negociació i activitat política”. Aquest serà l'escenari en el qual el món del treball s'ha trobat, gairebé de la nit al dia, a la defensiva.

La combinació d'un capital globalitzat, absolutament mòbil, i una força de treball localitzada, territorialment fixada, s'ha convertit no solament en un factor de benefici, sinó en la principal font d'un nou poder.

Com assenyala Zygmunt Bauman, la pràcticament il·limitada mobilitat dels propietaris i administradors del capital és la base d'un radical descompromís del poder en referència a tota obligació: dels deures amb els empleats, amb els més joves i els més dèbils, o inclús amb les generacions que encara no han nascut. “Treure's de sobre la responsabilitat per les conseqüències –conclou– és el benefici més ambicionat i apreciat que la nova mobilitat aporta al capital que flota lliurement i no té vincles locals” (Bauman, 2001, pàg. 213; 1999, pàg. 16).

Seguint la distinció plantejada per Erik Olin Wright (Silver, 2005, pàg. 26-27) podem diferenciar dues grans fonts de poder obrer:

- El poder associatiu, que és el que resulta de la capacitat d'organització col·lectiva dels treballadors.
- El poder estructural, aquell que els treballadors poden exercir a partir de la seva posició en el sistema econòmic. Aquest poder estructural es pot dividir en dos subtipus, a saber:

- Poder de negociació en el mercat de treball, que és aquell que deriva directament de l'equilibri o desequilibri entre oferta i demanda en el mercat laboral.
- Poder de negociació en el lloc de treball, que és el que resulta de la posició estratègica que un grup particular de treballadors ocupa dins d'un sector industrial clau.

Fonts de poder obrer

Fonts de poder		Impacte de la globalització
Poder associatiu		Debilitament de la sobirania estatal i dels marcs legals que tutelen la sindicació i la negociació col·lectiva.
Poder estructural	Poder de negociació en el mercat de treball	Deslocalització. Mobilització d'un exèrcit de reserva a escala mundial.
	Poder de negociació en el lloc de treball	Fragmentació internacional dels processos de producció.

Font: Elaboració pròpia sobre la base de Silver (2005, pàg. 26-27)

Totes aquestes fonts de poder s'han vist granment afectades per les condicions de producció característiques de la fase actual de capitalisme global. Però tal vegada més important que l'impacte objectiu de la globalització sobre el poder polític dels treballadors és el **debilitament de la idea de poder**, de la confiança en les possibilitats d'intervenció dels moviments obrers: “Durante el pasado siglo, las movilizaciones obreras se veían alimentadas por la creencia de que los trabajadores cuentan efectivamente con cierto poder y de que éste puede utilizarse para transformar eficazmente sus condiciones de trabajo y de vida. Lo que la globalización ha conseguido, más que cualquier otra cosa, es «vaciar esa creencia de más de un siglo en el poder obrero» y crear un entorno discursivo que ha desinflado espectacularmente la moral política popular y la voluntad de luchar por el cambio” (Silver, 2005, pàg. 29). Desenvolupar en profunditat les conseqüències d'aquesta situació de debilitat supera els límits de la reflexió que ens hem proposat aquí. Es tracta, en tot cas, d'una qüestió essencial.

Jean Michel Servais, exfuncionari de l'OIT i president honorari de la Societat Internacional de Dret del Treball i de la Seguretat Social, escriu:

“El objetivo final de toda política sociolaboral y de su puesta en práctica sigue siendo el mismo: respaldar a hombres y mujeres para que puedan hacer frente a los sucesos adversos que generan los mercados.

Según escribió Spinoza, el miedo hace delirar a los hombres. Los Estados democráticos han instaurado mecanismos de toma de decisiones en los que están representados los ciudadanos, como los sistemas parlamentarios y los engranajes del diálogo social en sentido amplio. La apertura de las fronteras y la internacionalización acelerada de los intercambios económicos ha disminuido la capacidad de los países y de sus órganos de participación de controlar las políticas económicas y sociales. La mayor dificultad –y, a la vez, la necesidad más apremiante– en este principio de siglo es subsanar este déficit democrático [...], inventando nuevas instituciones que ofrezcan a todos los interesados la posibilidad de participar, en cualquier nivel, en la elaboración y la realización de políticas y programas que les aporten un trabajo decente, esto es, un empleo ejercido en condiciones dignas para el ser humano y una protección social contra los riesgos que conlleva” (Servais, 2007, pàg. 839).

En polítiques la “invenció” de noves institucions no és una cosa que es faci en un laboratori. No hi haurà *policies* sociolaborals que modulin la precaritat derivada de la gestió actual de la flexibilitat si no hi ha *politics* socials i laborals sorgides de la confrontació democràtica entre subjectes polítics amb interessos diferents i contraposats.

“No hay nada misterioso respecto de los cimientos de una democracia saludable y fuerte. Las cosas básicas esperadas por nuestro pueblo de sus sistemas político y económico son simples. Ellas son:

- La igualdad de oportunidad para los jóvenes y los demás.
- Un empleo para los que pueden trabajar.
- La seguridad (social) para los que la precisan.
- El fin del privilegio especial para unos pocos.
- La preservación de las libertades civiles para todos.
- La participación en los frutos del progreso científico, en un estándar de vida constantemente creciente y ampliamente compartido.

Éstas son las cosas sencillas y básicas que nunca deberían perderse de vista en el tumulto y complejidad increíble de nuestro mundo moderno. La fuerza interior y duradera de nuestros sistemas económico y político depende del grado en que cumplen con estas expectativas”.

Franklin Delano Roosevelt (1941). *Discurso de las Cuatro Libertades*.

Glossari

estatut professional *m* Definició de les situacions d'ocupació susceptibles de ser protegides pel dret del treball.

norma social d'ocupació *f* Condicions o criteris mínims de justícia que ha de complir una feina per a ser considerada com a tal.

polícies *n* Marcs d'orientació per a la intervenció pública, a partir dels quals s'elaboren i apliquen plans i programes d'acció.

polícies *n* Designa els fenòmens de la lluita pel poder, la concurrència entre partits, grups d'interès, categories socials, persones, per a l'exercici d'influència i l'ocupació de funcions d'autoritat en una col·lectivitat, en un país, en un mercat electoral, en els processos de decisió.

polity *n* Marc d'institucions, regles i normes que defineixen una comunitat política.

precariat *m* Subjecte característic del mercat de treball precaritzat.

precarietat *f* Inseguretat en el treball, de la qual es deriva la vulnerabilitat de condicions de treball i de vida.

working poors *n* Persones que, malgrat tenir una relació laboral normalitzada (amb contracte legal), reben un salari la quantia del qual les situa per sota del llindar de pobresa del seu país.

Bibliografía

- Albert, M.** (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Allègre, G.** (2008). "Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis". *Document de travail* (núm. 35). París: Observatoire Français de Conjonctures Économiques.
- Alonso, L. E.** (1991). "Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español". A: F. Miguélez y C. Prieto (dir.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Alonso, L. E.** (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, L. E.** (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Altmann, N.** (1991). "Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica". A: J. J. Castillo (comp.). *Las nuevas formas de organización del trabajo: viejos retos de nuestro tiempo*. (2a. ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Amable, B.** (2005). *Les cinq capitalismes*. París: Seuil.
- Aragón, J.; Cachón, L.** (1999). "Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: consideraciones desde una perspectiva europea". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 15, pàg. 51-76).
- Arendt, H.** (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arranz, J. M.; García-Serrano, C.** (2009). "Pobreza y mercado de trabajo en España". *Estadística Española* (núm. 171, pàg. 281-329).
- Atkins, J.** (2010). "Moral argument and the justification of policy: New Labour's case for welfare reform". *The British Journal of Politics and International Relations* (núm. 12, pàg. 408-424).
- Aubenas, F.** (2011). *El muelle de Ouireham*. Barcelona: Anagrama.
- Baglioni, G.; Crouch, C. (comps.)** (1992). *Las relaciones laborales en Europa: el desafío de la flexibilidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ballester, R.** (2005). "European employment strategy and Spanish labour market policies". *Working Papers* (núm. 14). Girona: Department of Economics, University of Girona. <http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/10256/287/1/n14.pdf>
- Barbier, J. C.** (2011). "Welfare to work policies in Europe. The current challenges of activation policies". *Document de Travail* (núm. 11). Centre d'études de l'emploi.
- Barcellona, P.** (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta.
- Bauman, Z.** (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z.** (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z.** (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Baylos, A.** (1992). "Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles". A: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Baylos, A.** (1999). "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 15, pàg. 19-49).
- Baylos, A.** (2012). "Una reforma laboral «clasista»". *Nueva Tribuna* (núm. 11, febrer). <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/2012-02-11/una-reforma-laboral-clasista/20120211205553068782.html>
- Baylos, A. B.** (coord.) (1996). *La reforma laboral de 1994*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Becattini, G.** (1988/1989). "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano". *Sociología del Trabajo* (núm. 5, pàg. 3-17).

- Beck, U.** (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona: Paidós.
- Béland, D.** (2007a). "The social exclusion discourse: ideas and policy change". *Policy & Politics* (num. 35, 1, pàg. 123-139).
- Béland, D.** (2007b). "Ideas and institutional change in social security: conversion, layering, and policy drift". *Social Science Quarterly* (núm. 88, 1, pàg. 20-38).
- Bell, D.** (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- Bilbao, A.** (1993). *Obreros y ciudadanos: la desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Bobbit, P.** (2002). *The shield of Achilles: war, peace, and the course of history*. Nova York: Knopf.
- Bonazzi, G.** (1993). "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas". *Sociología del Trabajo* (núm. 18, pàg. 3-22).
- Bourdieu, P.** (1999). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Boyer, R.** (2006). "El Estado Social a la luz de las investigaciones regulacionistas recientes". *Revista de Trabajo* (núm. 3, pàg. 139-156).
- Boyer, R.** (2007). "Quel modèle d'Etat-providence?". A: S. Paugam (dir.). *Repenser la solidarité: l'apport des sciences sociales*. París: PUF.
- Boyer, R.** (dir.) (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bunel, J.** (1994). "El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad". A: F. Valdés Dal-Ré (coord.). *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Cachón, L.; Palacio, J. I.** (1999). "Política de empleo en España desde el ingreso en la UE". A: F. Miguélez; C. Prieto (dir.; coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Cappellari, L.** (2000). *Do the "working poors" stay poor? An analysis of low-pay dynamics in Italy*. Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro, Università Cattolica di Milano.
- Carnoy, M.; Castells, M.** (1997). *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*. París: OECD.
- Castañó, C.** (dir.) (1990). *Tecnología y empleo en el sector financiero español*. Madrid: Instituto de Estudios de Prospectiva.
- Castel, R.** (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- Castellana, F.** (2010). "Las políticas activas de empleo ante la crisis". *La Factoría* (núm. 47). <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>
- Castells, M.** (1992). "La informacionalización del trabajo". *El socialismo del futuro* (núm. 6).
- Castillo, J. J.** (1995). *El trabajo del sociólogo*. Madrid: Editorial Complutense.
- Castillo, J. J.** (1998). *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos.
- Castillo, J. J.** (2008). *La soledad del trabajador globalizado*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castillo, J. J.** (comp.) (1991). *Las nuevas formas de organización del trabajo* (2a. ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cerny, P. G.** (1997). "Paradoxes of the Competition State: the dynamics of political globalization". *Government and Opposition* (núm. 32, vol. 2, pàg. 251-274).
- Cohen, D.** (2007). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Buenos Aires: Katz.
- Comisión de expertos para el diálogo social** (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.europa2000.es/huebra/documentos%20en%20pdf/informe.pdf>

- Conde-Ruiz, J. I.; Felgueroso, F.; García-Pérez, J. I.** (2010). *Las reformas laborales en España: un modelo agotado*. Fedea. http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2010/11-2010.pdf
- Conde-Ruiz, J. I.; Felgueroso, F.; García-Pérez, J. I.** (2011). *Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*. Fedea. http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2011/01-2011.pdf
- Cooke, G.; Lawton, K.** (2008). *Working out of poverty. A study of the low-paid and the working poor*. Londres: Institute for Public Policy Research.
- Coriat, B.** (1993). *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, B.** (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización de la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Crouch, C.** (2004). *Posdemocracia*. Madrid: Taurus.
- Cruz Villalón, J.** (1994). "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales". *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (núm. 13, pàg. 7-33).
- Cusumano, M. A.** (1989). *The Japanese automobile industry: technology & management at Nissan & Toyota*. Cambridge / Londres: Harvard University Press.
- Dahan, J.; Di Nardo, L.** (2010). *The European Social Fund: Active Labour Market Policies and Public Employment Services*. European Union. http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/br_almp.pdf
- Dahrendorf, R.** (2006). *El recomienzo de la historia*. Buenos Aires: Katz.
- Del Campo, S.** (1989). *La sociedad de clases medias*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Dore, R.** (1992). "La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista". *Sociología del Trabajo* (núm. 15, pàg. 31-61).
- Durán, M. A.** (1996). "Torres, pirámides y estrellas (sobre las imágenes de la estructura de clases)". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (núm. 96, pàg. 29-54).
- Eccles, R. G.; Nohria, N.** (1995). *Más allá de la palabrería: redescubramos la esencia de la gestión*. Barcelona: Apóstrofe.
- Edquist, C.; Jacobsson, S.** (1988). *Flexible automation: the global diffusion of new technology in the engineering industry*. Oxford: Basil Blackwell.
- Esping-Andersen, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*. València: Alfons el Magnànim.
- Esping-Andersen, G.** (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Eurofound** (2010). *Working poor in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublín. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/EF1025EN.pdf>
- Eurostat** (2012). "Sustainable development-Social inclusion".
- Fernández Steinko, A.** (1995). "Estrategias tecnológicas y organizativas en el desarrollo regional. Los sectores del automóvil y la maquinaria mecánica". *Economía Industrial* (núm. 304, pàg. 33-42).
- Ferrera, M.** (1996). "The 'southern model' of welfare in social Europe". *Journal of European Social Policy* (núm. 6, vol. 1, pàg. 17-37).
- Fitoussi, J. P.** (2004). *La democracia y el mercado*. Barcelona: Paidós.
- Fourastié, J.** (1979). *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. París: Fayard.
- Fox, A.** (1974). *Beyond Contract. Work, Power and Trust Relations*. Londres: Faber.

Fundación 1º de mayo (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*.

Gaets, L. (1992). "La dignidad del trabajador y las perturbaciones de la innovación". A: J. Aparicio y A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.

Gallino, L. (2002). "La informalización del trabajo en los países desarrollados". *Sociología del Trabajo* (núm. 45, pàg. 7-23).

García Crespo, M. (1985). "Las políticas tradicionales contra el paro: una visión crítica". *Ekonomiaz* (núm. 1, pàg. 115-126).

García Serrano, C. (2007). "Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral". *Política y Sociedad* (núm. 44, vol. 2, pàg. 135-151).

García Serrano, C. (2011). "Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España". *Revista de Economía Aplicada* (núm. 56, pàg. 149-177).

García, J. R. (2011). *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. Servicio de Estudios BBVA. Documento de trabajo (núm. 11/30). http://www.bbva.com/KETD/fbin/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf?ts=1522012

Gauron, A.; Billaudot, B. (1987). *Crecimiento y crisis: hacia un nuevo crecimiento*. Madrid: Siglo XXI.

Gee, J. P.; Hull, G.; Lankshear, C. (2002). *El nuevo orden laboral*. Girona: Pomares.

Giarini, O.; Liedtke, P. M. (1998). *El dilema del empleo. El futuro del trabajo*. Barcelona: Galaxia Gutenberg / Círculo de Lectores.

Giddens, A. (1999). *La tercera vía*. Madrid: Taurus.

Giddens, A. (2004). *The welfare state in a modern European society*. IX Jornada d'Economia, Caixa Manresa. <http://www.uoc.edu/symposia/caixamanresa/jornadaeconomia/eng/giddens.pdf>

Gilbert, N.; Burrows, R.; Pollert, A. (1992). *Fordism and flexibility: divisions and change*. Londres: MacMillan.

Gilbert, N.; Gilbert, B. (1985). *The Enabling State: Modern Welfare Capitalism in America*. Nova York: Oxford University Press.

Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

Gray, A. (2004). *Unsocial Europe: social protection or flexploitation?*. Londres: Pluto Press.

Guibert, P.; Mergier, A. (2006). *Le descenseur social: enquête sur les milieux populaires*. París: Plon.

Hall, P. A.; Soskice, D. (comps.) (2001). *Varieties of capitalism: the institutional foundations of competitive advantage*. Nova York: Oxford University Press.

Hammer, M.; Champy, J. (1994). *Reingeniería de la empresa*. Barcelona: Parramón.

Heckscher, C. (1996). *Blues de los cuellos blancos*. Barcelona: Apóstrofe.

Hirschman, A. O. (1991). *Retóricas de la intransigencia*. Mèxic: Fondo de Cultura Económica.

Holmes, S.; Sunstein, C. R. (2011). *El costo de los derechos*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Sustainable_development_-_Social_inclusion#Working_poor

http://eurobask.org/ficherosFTP/LIBROS/1_Universitas_2009.pdf

<http://www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf

http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_075_05.pdf

<http://www.upf.edu/iuslabor/022006/TrabajoMundoPereJodar.pdf>

Imai, M. (1992). *Kaizen: la clave de la ventaja competitiva japonesa*. Mèxic: Compañía Editorial Continental.

International Labour Organization (2012). *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis*. Gènova.

Jacot, J. H. (dir.) (1990). *Du fordisme au toyotisme? Les voies de la modernisation du système automobile en France et au Japon*. París: La Documentation Française.

Jeammaud, A. (1992). "Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa". A: J. Aparicio y A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.

Jessop, B. (1995). "Towards a Schumpeterian workfare regime in Britain? Reflections on regulation, governance, and welfare state". *Environment and Planning A* (núm. 27, vol. 10, pàg. 1613-1626).

Jodar, P. (2006). "Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)". *IUSLabor* (núm. 2).

Kuivalainen, S.; Niemellä (2010). "From universalism to selectivism: the ideational turn of the anti-poverty policies in Finland". *Journal of European Social Policy* (núm. 20, pàg. 263-276).

Lahera, A. (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Lakoff, G. (1996). *Moral politics: how liberals and conservatives think*. Chicago/Londres: The University of Chicago Press.

Luque, D.; Cueto, B. (2007). *La conflictividad laboral del siglo XXI en España*. X Encuentro de Economía Aplicada, Logroño, 14-16 juny. <http://www.alde.es/encuentros/anteriores/xeea/trabajos/1/pdf/026.pdf>

Mäder, U.; Kutzner, S.; Knöpfel, C. (2003). *Working poor in Switzerland: ways out of social welfare*. Lucerna: NFP 45.

Martín Artiles, A. (2008). "¿Modelo social europeo de bajo coste?". *Arxius1* (núm. 8, pàg. 9-24).

Maruani, M. (2000). "De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo". *Política y Sociedad* (núm. 34, pàg. 9-17).

Maurin, É. (2009). *La peur du déclassement: une sociologie des récessions*. París: Seuil.

Menger, P.-M. (1999). "Artistic labor markets and careeers". *Annual Review of Sociology* (núm. 25, pàg. 541-574).

Meny, I.; Thoenig, C. (1992). *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel.

Micklethwait, J.; Wooldridge, A. (1998). *La hora de los gurus: visionarios y nuevos profetas de la gestión empresarial*. Madrid: Alianza.

Miguélez, F.; Prieto, C. (2001). "Crisis del empleo y cohesión social". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 19, pàg. 223-240).

Monereo, J. L. (2011). "Para una crítica de las «soluciones» iusliberales a la crisis económica en el derecho del Trabajo". *Lan Harremanak* (núm. 20/21, pàg. 51-136).

Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios: la última red de protección social*. Barcelona: Ariel.

Mulas-Granados, C. (2008). "El Estado dinamizador: un nuevo concepto y su grado de aplicación en España". *Ekonomiaz* (núm. 69, pàg. 108-131).

- Mulas-Granados, C.** (2009). "El Estado Dinamizador antes y después de la crisis económica, Fundación Ideas". *Documentos de debate* (núm. 3).
- Muñoz De Bustillo, R.; Antón, J. I.** (2007). "Low wage work in a high employment growth economy: Spain 1994-2004". *Investigacion Económica* (núm. 261, pàg. 119-145).
- NEFFA, J. C.** (1993). "Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical". *Sociología del Trabajo* (núm. 18, pàg. 73-98).
- Organización Internacional del Trabajo** (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Gènova.
- Palacio, J. I.** (1991). "La política de empleo". A: F. Miguélez; C. Prieto (dir.; coord.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Palacio, J. I.; Álvarez, C.** (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal.
- Palloix, C.** (1980). *Proceso de producción y crisis del Capitalismo*. Madrid: Blume.
- Paramio, L.** (2009). "El modelo europeo: ¿modelo económico o modelo social?". *Nueva Sociedad* (núm. 221, pàg. 166-179).
- Paugam** (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Peters, T. J.; Waterman, R. H.** (1984). *En busca de la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Peters, T.; Austin, N.** (1986). *Pasión por la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Peugny, C.** (2009). *Le déclassement*. París: Grasset.
- Piore, M. J.; Sabel, C.** (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Pollert, A. (comp.)** (1994). *¿Adiós a la flexibilidad?*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Prieto, C.** (1999). "Globalización económica, relación de empleo y cohesión social". *Papers* (núm. 58, pàg. 13-37).
- Prieto, C.** (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado". *Sistema* (núm. 168/169, pàg. 89-106).
- Prieto, Carlos (ed.)** (1999). *La crisis del empleo en Europa*. València: Germania.
- Przeworski, A.** (1988). *Capitalismo y socialdemocracia*. Madrid: Alianza.
- Pyke, F.; Sengerberger, W. (comps.)** (1993). *Los distritos industriales y las pequeñas empresas. III. Distritos industriales y regeneración económica local*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rawls, J.** (1971). *Teoría de la justicia*. Mèxic: Fondo de Cultura Económica.
- Rebello, G.** (2003). *Trabalho independente em Portugal. Empreendimento ou risco?* ISCTE, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Working Paper 32. <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/493/1/wp32-2003.pdf>
- Recio, A.** (1994). "Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 5, pàg. 57-74).
- Recio, A.** (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria.
- Recio, A.** (2001). "Una nota sobre bajos salarios en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 18, pàg. 15-45).
- Regini, M.** (1987). "Las relaciones industriales en la fase de la flexibilidad". *Alfoz* (núm. 36/37, pàg. 37-43).
- Reich, R. B.** (1993). *El trabajo de las naciones*. Madrid: Javier Vergara.
- Reich, R. B.** (2002). *The future of success: working and living in the new economy*. Nova York: New Vintage Books.

- Rodríguez Braun, C.** (2000). *Estado contra mercado*, Madrid: Taurus.
- Romagnoli, U.** (1992). "Weimar, ¿y después?". A: J. Aparicio; A. Baylos (eds.). *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Rorty, R.** (1999). *Forjar nuestro país*. Barcelona: Paidós.
- Ross, A.** (2009). *Nice work if you can get it: life and labor in precarious times*. Nova York / Londres: New York University Press.
- Rowan, J.** (2010). *Emprendizajes en cultura: discursos, instituciones y contradicciones en la empresarialidad cultural*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Sabel, C. F.** (1985). *Trabajo y política: la división del trabajo en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Samuelson, P. A.** (2008, 26 d'octubre). "Adiós al capitalismo de Friedman y Hayek". *El País*. http://elpais.com/diario/2008/10/26/negocio/1225026869_850215.html
- Santamaría, E.** (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Schäfer, C.** (2001). "¿Salarios más bajos para un mundo mejor?". *Cuadernos de Relaciones Laborales* (núm. 18, pàg. 79-116).
- Schmidt, V. A.** (2002a). "Does discourse matter in the politics of Welfare State adjustment?". *Comparative Political Studies* (núm. 35, 2, pàg. 168-193).
- Schmidt, V. A.** (2002b). "The politics of economic adjustment in France and Britain: does discourse matter?". *Journal of European Public Policy* (núm. 9, vol. 6, pàg. 894-912).
- Schmidtz, D.; Goodin, R. E.** (2000). *El bienestar social y la responsabilidad individual*. Madrid: Cambridge University Press.
- Segura, J.; Durán, F.; Toharia, L.; Bentolilla, S.** (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sennett, R.** (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Servais, J. M.** (2007). "Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado". A: J. M. Servais, P. Bollé, M. Lansky; C. L. Smith (dirs.) *Trabajar por tiempos mejores: repensar el trabajo en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Silver, B. J.** (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Simón, H.; Fernández, M.; Meixide, A.** (2004). "Empleo de bajos salarios y pobreza en España". *Revista de Economía Laboral* (núm. 1, pàg. 76-88).
- Solà, J.** (2010). "La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997). Un programa de investigación". *Revista de Economía Crítica* (núm. 9, pàg. 4-30). http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n9/1_Jorge_Sola.pdf
- Solow, R. M.** (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Standing, G.** (1986/1987). "La flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?". *Zona Abierta* (núm. 41/42, pàg. 43-80).
- Standing, G.** (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. Cheltenham / Northampton: Edward Elgar.
- Standing, G.** (2011a). *The Precariat: the new dangerous class*. Londres / Nova York Bloomsbury.
- Standing, G.** (2011b). "Los precarios. La nueva clase peligrosa". Fundación Ideas. http://www.fundacionideas.es/press_room/recent_news/3982
- Stiller, S.** (2010). *Ideational leadership in German welfare reform: how politicians and policy ideas transform resilient institutions*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Subirats, J.** (2005, 31 de desembre). "Políticas de final de cañería". *El País*. http://elpais.com/diario/2005/12/31/opinion/1135983609_850215.html
- Supiot, A.** (2010). "Perspectiva jurídica de la crisis de 2008". *Revista Internacional del Trabajo* (núm. 129, vol. 2, pàg.165-177).
- Supiot, A.** (2011). *El espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Península.
- Supiot, A.** (coord.) (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. València: Tirant Lo Blanch.
- Therborn, G.** (1989). *Por qué en algunos países hay más paro que en otros*. València: Alfons el Magnànim.
- Therborn, G.** (1999). "El iceberg del desempleo: lo que hay debajo, detrás y por delante". *Sistema* (núm. 151, pàg. 15-35).
- Thompson, E. P.** (1979). "La economía moral de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII". *Tradicón, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica.
- Titmuss, R.** (1981). *Política social*. Barcelona: Ariel.
- Tobes, P.** (2002). "El desarrollo de las políticas activas en España: un análisis de los planes de acción para el empleo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 36, pàg. 15-43).
- Tomasko, R. M.** (1990). *Downsizing: reshaping the corporation for the future*. Nova York: Amazon.
- Trouvé, P.** (1989). "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?" *Sociología del Trabajo* (núm. 7, pàg. 3-33).
- Uncetabarrenechea, J.** (2009). "Los riesgos de una relevancia excesiva de la competitividad para el proceso de integración europea: una mirada crítica a la Estrategia de Lisboa". A: Diversos autors. *Crisis económica y financiera: el papel de la Unión Europea*. Eurobask.
- Vallès, J. M.** (2010). *Ciencia política: una introducción* (8a. ed.). Barcelona: Ariel.
- Van Vliet, O.; Koster, F.** (2008). *Europeanisation and the Political Economy of Active Labour Market Policies*. Paper prepared for the NIG Annual Work Conference.
- Vielle, P.; Pochet; Cassiers, I.** (2005). *L'Etat social actif: vers un changement de paradigme*. Brussel·les: Peter Lang.
- Wacquant, L.** (2010). *Castigar a los obreros: el gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Barcelona: Gedisa.
- Webster, J.** (1991). "Advanced manufacturing technologies: work organisation and social relations crystallised". A: J. Law (ed.). *A sociology of monsters: essays on power, technology and domination, Sociological Review Monograph* (núm. 38). Londres / Nova York: Routledge.
- Zubero, I.** (2010). "Políticas de empleo y cohesión social". *Ekonomiaz* (núm. 25 aniversari, pàg. 250-285).

