



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

Debats

Catalunya Social

Propostes des
del Tercer Sector

núm. 54

desembre de 2017

Ocupació de qualitat:

resposta al fenomen
dels treballadors i
treballadores pobres



Ocupació de qualitat:

*resposta al fenomen dels treballadors
i treballadores pobres*

Autors¹:

Dra. M. Àngels Cabasés

Professora Titular d'Economia Aplicada a la UdL

Dra. Agnès Pardell

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la UdL

Francesc Abella

Psicòleg Clínic Servei de Psiquiatria, Salut Mental i Addiccions
a l'Hospital Universitari de Santa Maria de Lleida

Miquel Úbeda

Investigador Predoctoral a la UdL

Dr. Jose Sánchez

Professor Associat d'Antropologia Social a la UAB

Dr. Carles Feixa

Catedràtic d'Antropologia Social de la UPF

¹ Amb la col·laboració d'Àlex Serés, graduat en matemàtiques i física.

Índex de continguts

■ 1. Introducció	4
■ 2. Elements que configuren l'ocupació de qualitat a partir de les propostes de la Unió Europea, l'OIT i l'OCDE i la seva constatació en la realitat laboral catalana	5
■ 3. La precarietat com a procés i conflicte social	24
■ 4. Conseqüències a nivell psicològic i psicopatològic de la precarietat laboral	38
■ 5. Conclusions i recomanacions	47
■ 6. Bibliografia	54

1. Introducció

La recuperació econòmica que s'està produint, segons fons governamentals, no es tradueix en creació d'ocupació neta i de qualitat. La realitat demostra que continua existint una elevada taxa d'atur juvenil, una creixent taxa de temporalitat i de parcialitat dels contractes laborals, baixos salaris, impossibilitat d'accedir a un habitatge i reducció dels recursos destinats als sistemes de protecció social. En definitiva, les polítiques d'austeritat aplicades en els darrers anys han produït un deteriorament de l'estat del benestar, com posen de manifest les diverses entitats socials, assenyalant un increment de la desigualtat, la pobresa i l'exclusió social. És prou significatiu l'informe de juny de 2017 de Càritas de Barcelona, que alerta de l'augment de la precarietat i com aquesta afecta les persones més vulnerables, àdhuc aquelles que tenen una ocupació, fet que assenjala el risc que la pobresa es cronifiqui.

En el mateix sentit, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) apunta, en el seu darrer informe sobre Espanya de març del 2017, que l'augment de la pobresa "es deu principalment a la manca d'ocupació de qualitat que proporcioni suficients hores de treball remunerat i uns ingressos adients".

El debat de l'ocupació de qualitat és urgent i cal situar-lo en el centre de les polítiques públiques, atès que les mesures de foment de l'ocupació realitzades, fins ara, han servit només per combatre les taxes d'atur, però no per generar ocupació neta ni per oferir un treball decent –en els termes definits per l'Organització Internacional del Treball (OIT)–, que permeti a les persones viure dignament i fugir del cercle de temporalitat, parcialitat i baixos salaris. En la línia de l'Estratègia Europea 2020 (EE 2020), aquest estudi empra el concepte d'ocupació de qualitat per englobar no només l'oferta de treball, sinó les condicions de treball: tipus de contracte, jornada laboral i condicions salarials.

Un aspecte, poc estudiat, en aquest àmbit és la repercussió que la precarietat laboral pot tenir en les persones sobre la seva salut mental i l'exclusió social. Entre els primers, els quadres ansiós-depressius i els trastorns adaptatius en poden ser un bon exemple. Quadres clínics que, en algunes ocasions, poden transcendir a trastorns psiquiàtrics més severos, fins i tot, amb risc per a la pròpia vida.

El treball remunerat ocupa un important paper en la vida de les persones: introdueix ordre en l'activitat quotidiana, estructura les relacions interpersonals, amplia les metes i objectius personals, participa en la definició del nostre estatus social, aporta identitat personal i

social. També te a veure amb el reconeixement i l'autoestima. No hi ha dubte que el treball és un promotor d'inclusió social i de salut mental i, per a que així sigui, cal que les variables relacionades amb la retribució econòmica, l'estabilitat laboral, la confiança i la seguretat es donin de forma coherent i segura. La precarietat laboral adquireix la dimensió com a problema social i de salut quan apareixen restriccions en els àmbits ara esmentats. A partir de la darrera crisi econòmica les situacions de precarietat han augmentat en el treball, la qual cosa ha facilitat l'aparició d'una forma d'estrès laboral on adquireixen especial rellevància tant la inseguretat del present (perdre el treball) com la por al futur (no trobar-ne un altre), impossibilitant la construcció d'horitzons de futur per a les persones amb treballs precaris.

En aquest informe l'anàlisi econòmica i jurídica s'ha enriquit amb perspectives antropològiques i psicològiques que permeten observar i interpretar, de forma més àmplia, les conseqüències de la precarietat laboral en les persones. Per tant, aquest treball s'estructura en tres parts. En primer lloc, s'analitza el concepte i els elements que configuren la qualitat en l'ocupació a partir d'instruments jurídics internacionals, que es confronten amb la realitat laboral a Catalunya. En segon lloc, es posen de manifest les conseqüències individuals i socials derivades de la precarietat laboral i que comporten un augment de treballadors pobres. I en tercer lloc, es descriuen les conseqüències que aquesta situació de precarietat laboral tenen a nivell psicològic i psicopatològic per als qui la pateixen, donant especial interès als quadres ansiosos, depressius i adaptatius.

Donada la rellevància del tema tractat, aquest estudi vol remoure consciències i marcar l'inici de futurs projectes que permetin aprofundir en la problemàtica específica de diferents col·lectius.

2. Elements que configuren l'ocupació de qualitat a partir de les propostes de la Unió Europea, l'OIT i l'OCDE i la seva constatació en la realitat laboral catalana

En els darrers anys, l'ocupació de qualitat ha estat en l'agenda de diferents organismes internacionals, els quals han coincidit en assenyalar el seu caràcter multifacètic. En aquest apartat, es fa un repàs dels elements que configuren l'ocupació de qualitat per aquests organismes i, en la mesura que permetin les dades, es confronten amb la realitat laboral catalana.

El debat de l'ocupació de qualitat a la Unió Europea

L'actual marc de governança europeu s'assenta sobre un entramat de relacions entre la Unió Europea i els Estats membres que tenen en comú, actualment, una política monetària que deixa poc marge a una política social que permeti mantenir l'Estat de Benestar que s'havia assolit abans de l'inici de la crisi econòmica. El paper institucional de la Unió es focalitza, en la seva lluita contra la desocupació, en el foment de la cooperació interestatal, donant suport i complementant les actuacions dels Estats. En el Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) ² es sintetitza, en el Títol IX (articles 145 a 150), l'actuació de la Unió basada en una estratègia coordinada amb els Estats en matèria d'ocupació donant-los suport en les seves actuacions en l'àmbit de l'ocupació a través dels fons europeus. L'article 147 del TFUE recorda que un alt nivell d'ocupació ha de ser un objectiu de totes les polítiques i mesures comunitàries. El tractament de l'ocupació es fa des de posicions comunitàries realistes, més aviat poc compromeses, ja que es renuncia a l'objectiu de la consecució de la plena ocupació i s'aposta per un "alt nivell d'ocupació".

L'Estratègia Europa 2020. Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador (EE 2020)³, hereva de l'Estratègia de Lisboa 2000-2010, es va aprovar en un context de crisi econòmica i financera amb l'objectiu principal de sortir enfortits d'aquesta situació i convertir la Unió Europea en una economia intel·ligent, sostenible i integradora que gaudeixi d'alts nivells d'ocupació, de productivitat i de cohesió social. Al seu torn, va afavorir un consens entre els Estats membres per actuar coordinadament en l'àmbit econòmic i de l'ocupació, desenvolupant els objectius mitjançant 10 Directrius⁴ (sis per a les polítiques econòmiques i quatre per a l'ocupació).

Segons l'EE 2020 els Estats membres han d'aplicar reformes per tal de generar creixement, ocupacions de qualitat i cohesió territorial. Aquests programes de reforma, coherents amb els objectius de les Directrius Integrades Europa 2020, hauran de considerar els elements fonamentals que garanteixen el bon funcionament del mercat laboral invertint "perquè les transaccions tinguin èxit, desenvolupar capacitacions adequades i millorar la qualitat del treball i la lluita contra la segmentació, la desocupació estructural i la inactivitat". En les polítiques

2 *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (versión consolidada). Diario Oficial de la Unión Europea (83/114 de 30 de marzo de 2010).

3 COM (2010) 2020 final de 3.3.2010.

4 SEC (2010) 488 final y COM (2010) 193 final de 27.4.2010.

d'ocupació, els Estats membres tindran en compte les Directrius 7, 8, 9 i 10⁵, entre les quals (8 i 9) es fa expressa referència a les persones joves i, en particular, als aturats que no segueixen cap tipus de formació, considerant-se aquestes un antecedent de la Garantia Juvenil (Cabasés i Pardell, 2014).

Uns mesos després de l'aprovació de l'Estratègia, al maig de 2010, aquesta va ser objecte de crítiques per part del Comitè Econòmic i Social Europeu⁶, manifestant que era ambigua i general i que la seva efectivitat era qüestionable. En relació a les Directrius, aquest organisme, es lamentava que les mesures només es limitaven a l'increment de l'ocupabilitat i no se centrava en inversions de futur en formació, infraestructures, sanitat i serveis socials. També insistia en la necessitat de garantir en les Directrius, amb més contundència, la promoció de la qualitat de la feina, posició que coincideix amb la Resolució del Parlament Europeu de juny de 2010⁷. En aquest sentit el Comitè reiterava que:

...un empleo de alta calidad debería ser una prioridad clave de la Estrategia Europa 2020, y que, a fin de mejorar los resultados en materia de empleo, es fundamental que se ponga un mayor énfasis en el buen funcionamiento de los mercados laborales y en las condiciones sociales; pide, en consecuencia, que se elabore un nuevo plan de trabajo para fomentar el trabajo digno, garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en toda Europa y mejorar las condiciones laborales.

La coordinació entre els Estats membres i la Unió Europea, en matèria de polítiques d'ocupació, es va concretar a l'octubre de 2010, mitjançant l'acord del Consell de la Unió Europea, amb l'adopció d'orientacions com "un marc perquè els Estats membres concebin, apliquin i supervisin polítiques nacionals en el context de l'estratègia general de la Unió Europea"⁸. Entre aquestes orientacions, la número 7, fa referència explícita al foment de l'ocupació de qualitat, i en relació a la

5 Directriz 7: Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural; Directriz 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, promover la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente; Directriz 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior y Directriz 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

6 SOC/380 de 27 de mayo de 2010.

7 Resolución del Parlamento Europeo de 16 de Junio de 2010 sobre la Estrategia UE 2020 (PE 441.929).

8 Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

joventut, mitjançant la número 7 i la 8, es fa una crida als Estats membres per integrar les persones joves en el mercat laboral i els ajudin, molt especialment als que no tenen feina i no segueixen cap tipus de formació, en col·laboració amb els interlocutors socials a trobar una primera feina o una experiència de treball o oportunitats d'educació o formació.

La Comissió Europea, a l'abril de 2012⁹, amb l'objectiu de reforçar la dimensió de l'EE-2020, va apel·lar a la mobilització activa dels Estats membres, als interlocutors socials i altres parts interessades per respondre als reptes actuals de la Unió en matèria d'ocupació. Mitjançant un conjunt de plans d'acció, va posar en valor el potencial de la creació d'ocupació de l'economia verda, l'atenció sanitària i social i els sectors de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC). Entre les seves propostes destaca la proposta de reformes de la legislació sobre protecció de l'ocupació per permetre a les persones joves tenir accés a llocs de treball de qualitat i cal subratllar la seva recomanació dirigida a les reformes dels mercats de treball, quan afirmava que:

La qualitat de les transicions determinarà la qualitat de la carrera professional d'un treballador. La seguretat al llarg d'una carrera és essencial, fins i tot durant les transicions entre les diferents situacions del mercat de treball (per exemple, de la formació a l'ocupació i del permís de maternitat a l'ocupació, les transicions cap al treball per compte propi i el d'emprenedoria, etc.), per donar a les persones els mitjans necessaris de mantenir la seva ocupabilitat i aconseguir que funcionin les transicions.

L'any 2015, a partir de l'informe conjunt sobre l'ocupació del Consell i de la Comissió¹⁰, es va posar de manifest els problemes i divergències socials en matèria d'ocupació i es van adoptar noves orientacions que es van integrar en l'EE 2020. Només en l'orientació número 5, s'esmenta que els Estats membres facilitin la creació de llocs de treball de qualitat, però es segueix amb les mateixes vacil·lacions i indeterminacions que a l'any 2010.

El mateix informe, després d'analitzar un conjunt d'indicadors socials i d'ocupació, afirmava que a Espanya "l'evolució de la situació pel que fa a la taxa d'atur i al percentatge de ni-nis ha anat millorant (des de nivells problemàtics), mentre que la situació relativa a la

9 COM(2012) 173 final

10 COM(2015) 700 final.

desocupació juvenil, la pobresa i les desigualtats segueixen representant el mateix repte”.

Al febrer de l'any 2017, l'avaluació de la Comissió Europea sobre Espanya, que acompanya la Comunicació relativa al Semestre Europeu 2017¹¹, posa de manifest que la taxa d'atur, malgrat la seva disminució en els tres darrers anys, segueix sent una de les més elevades de la Unió Europea, especialment entre les persones joves i els treballadors amb baixes qualificacions. També assenyalava l'elevat percentatge d'ocupació temporal i que la moderació salarial ha contribuït a la reducció de la taxa de destrucció d'ocupació. Pel que fa a la qualitat de les ofertes de treball no s'analitzen les característiques de l'ocupació creada aquests tres últims anys. També constata que el Govern espanyol està preparant una agenda integral per a la qualitat en l'ocupació.

En realitat la resposta de l'Estat Espanyol només és una declaració d'intencions recollida en el Programa Nacional de Reformes d'Espanya 2017¹². Preveu avançar cap a una ocupació més inclusiva i de major qualitat, fent més efectiu el Sistema Nacional d'Ocupació, incrementant l'eficàcia de les mesures de formació i millorant l'eficiència dels plans d'activació i integració en l'ocupació. L'informe també recull les aportacions d'UGT i CCOO¹³: reduir la temporalitat i eliminar el contracte indefinit de suport als emprenedors, revisar el contracte per a la formació i aprenentatge i modificar el règim del contracte a temps parcial, major inversió en els serveis públics d'ocupació, pla de xoc per als aturats de llarga durada, reprendre el diàleg social per construir un nou Pla de Garantia Juvenil operatiu, eficaç i dotat de seguiment i control, reformar el sistema de protecció de la desocupació, actuacions específiques per a les persones majors de 55 anys i una política salarial dirigida a promoure un canvi de model productiu i la reducció de la desigualtat i la pobresa.

En definitiva, la creació de llocs de treball de qualitat és una pre-ocupació de la Unió Europea que ja es va manifestar en el Consell Europeu de Laeken de desembre de 2001 reconeixent la complexitat i la multidimensionalitat del concepte. L'any 2007, sota l'impuls de la presidència alemanya¹⁴, es van identificar els "bons llocs de treball" com un element clau d'un model social europeu renovat capaç de resistir els desafiaments de la globalització i, com a novetat, es va referir als

11 SWD(2017) 74 final.

12 Aprovat pel Govern el 28 d'abril de 2017.

13 Veure: <http://www.upit.es/wp-content/uploads/Lineas-de-actuacion-UPIT.pdf>.

14 En The Informal Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs (EPSO) Council held in Berlin (18-20 January 2007).

principis que permeten qualificar un “bon treball”, concretament: salaris justos, protecció contra els riscos per a la salut en el treball, el dret dels treballadors a fer valer els seus interessos i a participar, barres laborals favorables a la família i suficients treballs. Amb el pas del temps en les orientacions integrades de l'EE 2020, es reemplaça el terme “bon treball” per ocupació de qualitat, encara que no desenvolupa ni normativitza els elements que el configuren.

Aportacions de l'OIT i l'OCDE

Per la seva part, l'any 1999, l'OIT va desenvolupar el concepte de “treball decent”, centrat en quatre àrees: ocupació, seguretat social, drets dels treballadors i diàleg social. L'any 2012 va publicar un manual sobre conceptes i definicions relatius a un conjunt d'indicadors de treball decent com a guia per a la posada en marxa de la “Agenda del treball decent” (OIT, 2012). Per la seva banda, la Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa (UNECE), en col·laboració amb Eurostat i l'OIT, va detallar set dimensions per mesurar la qualitat de l'ocupació, considerant que aquesta es refereix a les condicions i a l'ètica de l'ocupació, a les prestacions monetàries i no pecuniàries, a les condicions del temps de treball i a l'equilibri entre el treball i la vida, a la seguretat en l'ocupació i a la protecció social, al desenvolupament de competències i a la formació, així com, a la motivació laboral i a les relacions laborals d'un individu (UNECE, 2010).

A partir de l'any 2013, l'OCDE ha proposat un marc conceptual per avaluar la qualitat de l'ocupació¹⁵, com a element clau del benestar individual i de compromís i productivitat dels treballadors, a partir de tres dimensions:

1. la qualitat dels ingressos reflecteix la mesura que els ingressos contribueixen al benestar dels treballadors en termes d'ingressos mitjans i a la seva distribució en la força de treball;
2. la seguretat del mercat de treball reflecteix aquells aspectes de la seguretat econòmica relacionats amb els riscos de pèrdua d'ocupació i el cost econòmic per als treballadors; es defineix pels riscos d'atur i beneficis rebuts en cas d'atur i

¹⁵ Una proposta iniciada l'any 2013: “Well-being in the workplace: Measuring job quality”, Chapter 5, How's Life? 2013: Measuring Well-being; “How good is your job? Measuring and assessing job quality”, Chapter 3, OECD Employment Outlook 2014 “Enhancing job quality in emerging economies”, Chapter 5, OECD Employment Outlook 2015 y “The quality of working lives: Earnings mobility, labour market risk and long-term inequality” Chapter 4, OECD Employment Outlook 2015.

3. la qualitat de l'ambient de treball es mesura per la incidència d'esforç laboral, que és una combinació d'altres demandes de treball i limitats recursos de treball.

L'informe dels Estudis Econòmics de l'OCDE sobre Espanya, corresponent a l'any 2017, posa de manifest l'elevada taxa d'atur juvenil i l'augment de la pobresa a causa de la falta d'ocupació de qualitat que proporcionari prou hores de treball remunerat i uns ingressos adequats (OCDE, 2017). Assenyala que el mercat de treball compta amb un elevat percentatge de treballadors temporals, fonamentalment persones joves i empleats amb sous baixos i que els col·lectius que més pateixen l'atur són el col·lectiu juvenil i els treballadors amb baixa qualificació. Insisteix que aquests factors incideixen negativament en el creixement futur i en la cohesió social. En aquest sentit considera fonamental:

...que España consiga incorporar a un mayor número de personas al mercado de trabajo, pero también debe centrarse en la calidad del empleo para asegurarse de que las ventajas del crecimiento se comparten en mayor medida entre la población y para crear mejores oportunidades para las generaciones futuras.

Així mateix, l'informe mostra que Espanya presenta la taxa més baixa en la transició de treballadors d'ocupacions temporals a llocs de treball indefinits; que la mitjana dels ingressos són comparativament amb altres països de la Unió Europea més baixos, reflectint la baixa formació mitjana dels treballadors i l'escassa productivitat mitjana de les empreses i que les exigències laborals sobre els treballadors, com el temps per dur a terme una tasca o els riscos per a la salut física, són excessius en comparació amb els recursos de que disposen. Afirmar que els treballadors temporals són els que pateixen més inseguretats en el mercat de treball, ja que es redueix en els seus ingressos, les seves possibilitats de formació i les seves perspectives futures d'ocupació.

En definitiva, l'OCDE situa Espanya entre els 10 països amb els pitjors indicadors de qualitat de l'ocupació, principalment pel deteriorament dels components d'estabilitat laboral i ambient de treball.

Constatació dels elements que configuren l'ocupació de qualitat en la realitat catalana

La crisi econòmica i financera iniciada l'any 2008 i la reforma laboral de l'any 2012 i successives, han consolidat un model d'ocupació precària a Catalunya que afecta especialment a les persones joves (Cabasés *et al.*,

2016) i, com demostren les dades, es caracteritza per: dificultat d'accés al mercat de treball, temporalitat dels contractes de treball, involuntarietat en la jornada laboral a temps parcial, sobrequalificació, baixos salaris i baixa protecció social. És a dir, els elements que configuren l'ocupació de qualitat presenten valors preocupants a Catalunya i, en conseqüència, s'observa un augment de la pobresa, com mostren els càlculs que es presenten a continuació.

L'informe elaborat per UGT Catalunya al juliol de 2017 (UGT, 2017), que mesura la qualitat del treball a partir de quatre dimensions –accés i manteniment al mercat de treball, condicions laborals, protecció social de la desocupació i bretxa de gènere–, també afirma que, en el període 2006-2016, "la situació de les persones treballadores ha empitjorat".

Les dades de les Taules 1a i 1b, mostren aquesta situació, molt especialment, la de les persones joves menors de 30 anys i majors de 55 anys, així com, la del col·lectiu femení.

Tabla 1a. Població masculina de més de 16 anys en relació amb l'activitat econòmica, grup d'edat (%), Catalunya 2016

Edat (anys)	(%)								Salari mig mensual (euros) ¹⁶
	Ocupats	Aturats	Inactius	Taxa atur	Ocupats a temps parcial (TP)	Ocupats a TP involuntària sobre el total TP	Assalariats amb contracte temporal	Ocupats estudis superiors amb qualificació alta	
[16 a 24]	26,7	13,3	56,4	33,1	38,1	39,0	69,9	55,8	689
[25 a 29]	65,7	17,8	10,2	21,4	14,2	75,8	45,6	54,3	1.080
[30 a 34]	76,7	12,1	5,5	13,6	9,4	73,5	30,8	49,7	1.381
[35 a 44]	82,2	10,4	3,9	11,2	4,8	79,1	17,4	64,5	1.643
[45 a 54]	79,0	10,2	8,1	11,5	3,5	74,0	13,1	63,4	1.842
[55 a 65]	59,1	8,9	28,8	13,1	5,7	43,9	9,4	67,9	1.839

Font: microdades de l'EPA corresponents al IV trimestre de l'any 2016 i de la MCVL 2016.

¹⁶ Dades obtingudes de la MCVL 2016. S'han analitzat les bases de cotització per compte aliè, les quals es corresponen amb la remuneració real mensual mitjana, sense hores extra (que cotitzen a part), dins d'uns límits mínims i màxims.

Tabla 1b. Població femenina de més de 16 anys en relació amb l'activitat econòmica, grup d'edat (%), Catalunya 2016

Edat (anys)	(%)								Salari mig mensual (euros)
	Ocupats	Aturats	Inactius	Taxa atur	Ocupats a temps parcial (TP)	Ocupats a TP involuntària sobre el total TP	Assalariats amb contracte temporal	Ocupats estudis superiors amb qualificació alta	
[16 a 24]	25,3	11,1	59,2	30,5	57,4	42,8	71,0	43,1	591
[25 a 29]	60,5	12,2	19,0	16,8	25,8	66,7	42,0	59,6	993
[30 a 34]	66,7	13,8	13,8	17,2	22,3	49,3	26,6	65,4	1.269
[35 a 44]	71,4	12,1	11,2	14,5	20,5	57,3	18,8	57,7	1.446
[45 a 54]	67,2	11,4	14,6	14,5	18,9	58,3	13,7	56,1	1.462
[55 a 65]	44,8	8,0	41,8	15,2	17,1	48,2	7,8	68,8	1.434

Font: microdades de l'EPA corresponents al IV trimestre de l'any 2016 i de la MCVL 2016.

De la mateixa taula també cal destacar que:

- Existeixen diferències per gènere, especialment major parcialitat en el col·lectiu femení.
- El salari mig mensual de les dones és inferior al dels homes, especialment per a les majors de 45 anys –un 21%–.
- S'observa clarament el sostre de vidre de les dones, doncs no hi ha diferències salarials a partir dels 35 anys, a diferència del que succeeix en el col·lectiu masculí.
- El percentatge d'inactives majors de 55 anys és significatiu.

A més cal assenyalar que la reforma laboral de 2012 (RD-L 3/2012 i Llei 3/2012) també és tributària de les exigències econòmiques de la Unió Europea¹⁷. És clarament una reforma ideològica i política, a través de la qual es produeix un canvi del model de relacions laborals construït al llarg de 30 anys de diàleg i concertació social (Baylos, 2013). L'Estat Espanyol amb la reforma laboral posa punt i final a les èpoques de legislació negociada (Pardell, 2003) i genera una tipologia dual de treballadors: ex-ante i ex-post reforma, que agreuja la segmentació ja existent en el mercat de treball entre treballadors amb contracte inde-

¹⁷ Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España para 2012-2015. COM (2012) 310 final de 30 de mayo de 2012.

finít i treballadors amb contracte temporal i/o amb jornades de treball a temps parcial o amb jornades elàstiques, és a dir, treballadors a temps parcial a disposició de l'empresa (Pardell i Cabasés, 2015)¹⁸.

En relació a les modalitats contractuals reformades per aquesta reforma laboral, cal assenyalar que el contracte de formació i aprenentatge, que té com a objectiu facilitar l'obtenció, per part de les persones joves, d'una qualificació professional en un règim d'alternança de l'activitat laboral retribuïda en una empresa amb l'activitat formativa, rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu reglat¹⁹. Si bé la finalitat del contracte és formativa, de facto és un contracte precari (temporal i amb salari mínim) que pot ser utilitzat fins que el treballador jove compleixi 30 anys i, per tant, si bé pot contribuir a la seva ocupabilitat no hi ha dubte que facilita a les empreses mà d'obra amb salari mínim. A més, les empreses de treball temporal es veuran beneficiades també amb la possibilitat d'utilitzar aquests tipus de contractes²⁰.

Per una altra banda, la Llei 3/2012 crea una nova modalitat de contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, de la qual només podran fer-ne ús les empreses que tinguin menys de 50 treballadors (Cabasés i Pardell, 2014). Aquesta nova modalitat, tot i tractar-se d'un contracte indefinit presenta una excepcionalitat, que alhora constitueix la seva característica: tenir un període de prova d'un any. És a dir, s'està davant d'un contracte indefinit d'un any de durada, amb acomiadament lliure i sense indemnització (Pardell i Cabasés, 2015). El Reial Decret-Llei 16/2013, de 20 de desembre²¹, possibilita la celebració a temps parcial de l'esmentat contracte, apro-

18 La Generalitat té la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals (article 170.1 EAC), amb l'abast que a aquesta competència li atribueix la STC 31/2010 (FJ 61 i 106), i el Tribunal Constitucional assenyalava que Catalunya, a més, és titular de la competència per a la promoció de l'activitat econòmica, la competència compartida sobre l'ordenació de l'activitat econòmica i la competència de desenvolupament i gestió de la planificació general de l'activitat econòmica (article 152.1 i 2 i 4 EAC). En definitiva, aquests títols competencials habiliten Catalunya per establir i desenvolupar la seva pròpia política d'ocupació, en la mesura que aquesta no contradigui les polítiques estatals i no incideixi en la legislació laboral competència exclusiva de l'Estat (article 149.1.7 CE). 51 STC 22/2014, de 13 de febrer de 2014 (FJ 4). BOE d'11 de març de 2014.

19 És un contracte que si bé s'adreçava a persones joves d'entre 16 i 25 anys, la disposició transitòria novena de la Llei 3/2012 amplia el límit fins als 30 anys fins que la taxa d'atur es situï per sota del 15%. A més s'introdueix la possibilitat de contractació successiva si es tracta d'una activitat laboral diferent o ocupació respecte del primer contracte.

20 Disposició Final Cinquena de la Llei 11/2013 de 26 de juliol. Mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació.

21 Vegeu: Resolució de 22 de enero de 2014 de publicació del Acuerdo de convalidación RDL 16/2013. BOE de 20 de gener de 2014.

fundint, un cop més, en la política de redistribuir el treball existent amb l'efecte de maquillar les taxes d'atur sense crear ocupació neta, acompanyant tot això amb el gaudi d'incentius fiscals i bonificacions a les quotes empresarials de la Seguretat Social, i al seu torn, reduint els salaris que impedeix a les persones joves iniciar un projecte de vida estable.

Eduardo Rojo posa de relleu que la reforma "ha generat un augment de la desigualtat social en línies generals en acumular el repartiment de la riquesa en els grans grups econòmics i en els dirigents d'empresa, i al seu torn ha augmentat la desigualtat en el si dels treballadors entre aquells protegits per la negociació col·lectiva –malgrat que la taxa de cobertura ha baixat entre cinc i deu punts - i entre els que es troben fora, a l'espai de la precarietat i el treball informal o irregular"²². També remarca, que CCOO i UGT han posat de manifest les debilitats reals de la reforma en el marc de la taula d'ocupació i qualitat d'ocupació²³, afirmant que "s'aprecia l'auge d'una precarietat generalitzada, que afecta tot tipus d'ocupació i que està devaluant el propi concepte de treball", criticant, i posant-lo en relació amb la debilitat del nostre model productiu, "l'extrema facilitat de contractació i acomiadament que existeix ..., amb contractes temporals o a temps parcial (o ambdues coses alhora) de baixos salaris i amb un cost de manteniment i d'extinció molt baix".

La Taula 2, mostra l'evolució dels contractes temporals registrats en el període 2011-2016 respecte el total i el percentatge d'aquests contractes per cada grup d'edat respecte el total de contractes temporals de l'any corresponent. Destaca el creixement del pes dels contractes temporals per als majors de 45 anys l'any 2016 (amb un 19,3%).

²² Eduardo Rojo en el seu blog posa de manifest l'editorial del monogràfic de la Revista de Dret Social núm. 75 de 2016.

²³ <http://www.upit.es/wp-content/uploads/Lineas-de-actuacion-UPIT.pdf>

Tabla 2. Contractes temporals registrats (%), Catalunya 2011-2016

	Contractes temporals respecte el total de contractes				Contractes temporals respecte el total de contractes temporals de l'any corresponent			
	< 25 anys	[25 a 29]	[30 a 44]	45 i més	< 25 anys	[25 a 29]	[30 a 44]	45 i més
2011	92,2	88,6	88,1	87,7	24,2	18,6	41,9	15,4
2012	91,9	87,8	86,0	80,5	22,0	18,5	43,1	16,5
2013	92,5	89,6	88,4	86,5	21,3	18,5	43,6	16,6
2014	91,8	88,5	87,4	86,3	21,8	17,9	42,9	17,4
2015	91,4	87,8	87,0	86,7	23,1	17,2	41,1	18,6
2016	90,9	86,8	86,2	86,2	24,5	16,8	39,4	19,3

Font: Departament d'Empresa i Ocupació. Gabinet Tècnic. Oficines de Treball de la Generalitat.

Al mateix temps l'anàlisi de la MCVL 2016, posa de relleu la temporalitat que afecta, molt especialment, les persones joves menors de 34 anys, l'any 2016, com s'observa en la Taula 3. Les dades, a més, mostren diferències per gènere a Catalunya i a Espanya, i que l'ingrés mig anual i la mitjana de mesos treballats és major a Catalunya.

Taula 3. Ingrés mig anual i mitjana de mesos treballats, Catalunya i Espanya 2016²⁴

	Catalunya				Espanya			
	Ingrés mig anual (euros)		Mitjana mesos treballats		Ingrés mig anual (euros)		Mitjana mesos treballats	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
[16 a 24]	4.032	3.267	4,6	4,4	3.335	2.892	4,2	4,1
[25 a 29]	8.365	7.700	6,2	6,3	6.705	6.265	5,6	5,8
[30 a 34]	12.091	11.322	7,1	7,4	9.851	9.305	6,5	6,9
[35 a 44]	15.541	14.071	7,8	8,3	12.939	11.728	7,2	7,7
[45 a 54]	18.392	14.668	8,6	8,7	15.092	12.803	7,8	8,1
[55 a 65]	18.680	14.926	9,2	9,5	15.973	13.736	8,7	9,0

Font: MCVL 2016.

²⁴ Informació obtinguda de les bases de cotització per compte aliè i dels mesos cotitzats.

Segons la taxa de risc de pobresa elaborada per l'INE²⁵ (Instituto Nacional de Estadística) –Taula 4–, l'any 2016, un 12,6% d'homes ocupats (218.500) i el 11,2% de dones ocupades (167.100) tenen una renda disponible equivalent (calculada segons la de l'any anterior) per sota del llindar de risc de pobresa, és a dir, uns 385.000 en total, que tal com afirma la Plataforma Església pel treball decent en el seu manifest de 2017²⁶, malgrat treballar “no arriben a final de mes”, és a dir, no poden fer front a les necessitats més bàsiques per una vida digna. Aquests treballadors conformen els anomenats “treballadors pobres”, un concepte que al parer dels autors de l'informe, no s'ha de convertir en una categoria, sinó que ha de servir per denunciar i descriure la precarietat i inseguretat en la que es troben moltes persones treballadores.

Cal assenyalar que l'Enquesta de condicions de vida (ECV)²⁷ facilita certa informació sobre les taxes de risc de pobresa en el treball, però, en cap cas permet fixar el perfil del “treballador pobre”.

Taula 4. Taxa de risc de pobresa en el treball (%), Catalunya i Unió Europea, 2008-2016

Any	Catalunya		Unió Europea	
	Homes	Dones	Homes	Dones
2008	9,0	8,0	8,6	7,5
2009	11,2	11,1	8,7	7,6
2010	15,2	11,2	8,4	7,5
2011	11,5	9,7	8,8	8,2
2012	12,4	11,0	8,9	8,3
2013	11,5	11,2	8,9	8,5
2014	10,5	13,1	9,5	9,3
2015	11,5	10,9	9,9	8,8
2016	12,6	11,2	--	--

Font: Idescat a partir de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

²⁵ La taxa de risc de pobresa en el treball és un indicador que mostra la proporció de persones que van treballar, almenys, set mesos durant l'any de referència de la renda (l'any anterior a la data de l'enquesta) i tenen una renda disponible equivalent per sota del llindar de risc de pobresa. Aquest llindar es fixa com el 60% de la mediana nacional dels ingressos disponibles anuals equivalents (després de transferències socials).

²⁶ Veure: <http://treballdecent.cat/>

²⁷ Veure notes metodològiques: <http://www.idescat.cat/pub/?id=ecv&n=7705&m=m>

Entre 2013 y 2016, tot i que es redueix el percentatge d'ocupats en risc de pobresa, el valor absolut augmenta, concretament l'any 2016 hi ha 29.100 més ocupats en aquesta situació que l'any 2013, com mostra la Taula 5.

L'evolució en el mateix període de la taxa de risc de pobresa o d'exclusió social o taxa AROPE (At risk of poverty and exclusion)²⁸ dels ocupats, mostra una tendència similar: manteniment de la taxa i augment dels ocupats en risc de pobresa o exclusió social en valors absoluts (46.300 més). En el col·lectiu dels aturats succeeix tot el contrari, creixement de la taxa de risc de pobresa i reducció en el nombre d'aturats en aquesta situació.

Taula 5. Risc de pobresa o exclusió social (Estratègia Europa 2020), Catalunya 2013 i 2016

	2013				2016			
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		En risc de pobresa (renda any anterior)		Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		En risc de pobresa (renda any anterior)	
	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor
Ocupats	14,1	412.000	12,2	356.500	14,1	458.300	11,8	385.600
Aturats	52,0	455.300	37,3	327.000	56,8	286.400	46,2	232.900
Jubilats	13,1	143.500	10,9	119.300	13,8	154.300	11,7	130.000
Altres inactius	35,9	447.100	26,6	331.700	36,9	446.700	29,8	360.000
Total	23,8%		18,5%		22,1%		18,2%	

Font: Idescat a partir de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

Un altra estadística a considerar és la corresponent al decil de salaris calculats a partir de l'Enquesta de Població Activa. Cal indicar que aquesta estadística obté el salari mig mensual en termes bruts, però no el total d'ingressos anuals dels assalariats. Com mostra la Taula 6, a Catalunya, 234.600 assalariats van guanyar un salari mig mensual inferior a 710,1 euros, dels quals el 90% amb una jornada a temps parcial,

²⁸ L'Estratègia EU2020 va posar en marxa un indicador específic, anomenat AROPE, segons uns criteris establerts per Eurostat, i és la població que està almenys en alguna d'aquestes situacions: en risc de pobresa (per sota del 60% de la mediana dels ingressos per unitat de consum); o té privació material severa (amb carència d'almenys 4 conceptes d'una llista de 9); o té una intensitat de treball baixa (llars on els seus membres en edat de treballar ho han fet menys del 20% del total del seu potencial de treball durant l'any de referència).

i 240.700 assalariats un salari mig mensual situat entre 710,1 euros i 1.002,8 euros, dels quals un 51,1% a temps complert.

Segons la mateixa estadística, el salari mig mensual brut català és de 1.952,0 euros²⁹. Per tant, es podria afirmar que al 60% (1.171 euros), considerat el llindar per poder desenvolupat una vida decent com fixa la Carta Social Europea³⁰, no hi arriben entre 475.300 i 692.000 assalariats.

Taula 6. Assalariats per tipus de jornada i decil de salari mensual brut, Catalunya 2016

Límit decil de salari mensual brut	TC	TP	Total
< 710,1	23.400	211.200	234.600
[710,1-1.002,8]	123.000	117.700	240.700
[1.002,8-1.229,3]	181.900	34.800	216.700
[1.229,3-1.412,7]	191.200	30.500	221.700
[1.412,7-1.594,5]	231.900	16.400	248.300
[1.594,5-1.824,1]	296.100	7.500	303.600
[1.824,1-2.137,5]	308.500	6.600	315.100
[2.137,5-2.595,1]	311.200	2.400	313.600
[2.595,1-3.316,9]	296.000	2.800	298.800
> 3.316,9	272.200	--	272.200

Font: Enquesta de Població activa.

Estudis realitzats per la *Fundación 1º de Mayo* i per CCOO (CCOO 2013 i 2014), analitzen els factors que influeixen en la pobresa de les persones ocupades:

- relacionats amb l'àmbit laboral: tipus de relació amb l'activitat (per compte propi o aliè), tipus de contracte, la durada del contracte i la jornada laboral.
- socials: edat, sexe i nivell formatiu.
- relacionals amb les circumstàncies de les llars: nombre de menors a càrrec i intensitat laboral.

²⁹ Cal tenir present que el concepte salari, segons INE, és el "salari mensual associat a l'ocupació principal".

³⁰ Tractat internacional ratificat per Espanya (1961), que garanteix els drets socials, laborals i econòmics

En concret, l'informe de l'any 2014, afirma que la prestació per desocupació, les pensions, l'habitatge, l'educació, la sanitat i els serveis socials són "barreres", interconnectades, que protegeixen de la situació de pobresa. I alguns dels resultats més rellevants i referents a l'any 2013 i al conjunt d'Espanya posen de relleu que la pobresa: és major entre les persones ocupades per compte propi i entre les que estan ocupades per compte aliè, les que tenen contractes temporals, de durada inferior a un any i amb jornades a temps parcial. Entre els factors socials, assenyalava el mateix informe que les llars amb dones que treballen són menys pobres i que les persones joves i les persones amb nivells educatius baixos tenen major risc de pobresa. Per últim, entre els factors relacionats amb les llars afirma que la baixa intensitat laboral en la llar duplica la taxa de risc de pobresa i el risc de pobresa de la població ocupada està condicionada per l'existència de menors en la llar.

Si es vol extrapolar aquest mateix anàlisi a Catalunya, s'observa que no és possible del tot amb les dades procedents d'estadístiques públiques de què es disposa. Del primer grup de factors, l'Idescat facilita les dades que es presenten en la Taula 5 i Taules 7 a 11, que permeten confirmar algunes de les conclusions de l'informe, malgrat la reducció de la taxa total de risc de pobresa l'any 2016 (com s'observa en la Taula 5): major vulnerabilitat dels empresaris respecte dels assalariats, major taxa de pobresa en els nivells més baixos d'educació, entre les dones i en les llars amb fills dependents.

Taula 7. Taxa en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per relació amb l'activitat (16 anys i més), Catalunya 2013-2016

	Assalariats	Empresaris	Aturats	Jubilats	Altres inactius
2013	12,5	23,6	52,0	13,1	35,9
2014	14,4	21,0	53,9	14,0	37,3
2015	13,7	21,4	54,6	10,9	33,9
2016	13,5	16,9	56,8	13,8	36,9

Font: Idescat.

Taula 8. Taxa en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per nivell de formació assolit (16 anys i més) (%), Catalunya 2013-2016

	Educació primària o inferior	Educació secundària 1r cicle	Educació secundària 2n cicle	Educació superior
2013	32,7	32,3	22,5	10,0
2014	31,4	35,9	24,0	11,5
2015	29,1	34,0	21,8	9,3
2016	27,9	31,9	22,5	11,1

Font: Idescat.

Taula 9. Taxa en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per sexe (%), Catalunya 2013-2016

	Homes	Dones
2013	24,9	24,1
2014	25,2	26,8
2015	23,3	23,8
2016	21,1	24,0

Font: Idescat.

Taula 10. Taxa en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per composició de la llar (%), Catalunya 2013-2016

	Llars sense fills dependents	Llars amb fills dependents
2013	21,5	27,3
2014	20,9	30,7
2015	18,4	28,4
2016	19,9	24,9

Font: Idescat.

Taula 11. Taxa en risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE) per intensitat de treball de les llars³¹ (%), Catalunya 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Sense privació material severa				
NO baixa intensitat de treball	11,8	12,8	11,8	13
SÍ baixa intensitat de treball	3,4	3,7	2,7	2,2
Amb privació material severa				
NO baixa intensitat de treball	2,9	2,2	3	2,5
SÍ baixa intensitat de treball	1,7	2,2	1,5	1,4

Font: Idescat.

D'altra banda, l'informe trimestral del Banc d'Espanya, de juny de l'any 2017 (Banco de España, 2017), ofereix una visió alternativa per mesurar la desocupació. Considera que en períodes de crisi la definició de persona desocupada segons Eurostat –que segueix els criteris fixats per l'OIT32– és "massa estricta" ampliant-la a aquelles persones que, "amb ànim de treballar i disponibles per fer-ho, poden no buscar feina perquè pensen que no el trobaran", donada la situació econòmica. En aquest sentit considera que es podrien afegir com a desocupats els anomenats "actius potencials": aquelles persones inactives "desanimades", el motiu de les quals per no buscar feina és pensar que no en trobaran i aquelles inactives que encara que no busquin feina, estan disponibles i desitgen trobar-ne. A més, haurien d'incloure aquelles persones que treballen però que desitjarien treballar més hores –grup de subocupats–, donant lloc a una major taxa d'atur a Catalunya, com s'observa en la Taula 12, que s'explicaria per l'increment de l'ocupació a temps parcial i, molt especialment, el temps parcial involuntari, que afecta més al col·lectiu femení.

31 La intensitat de treball de la llar es refereix al nombre de mesos que han treballat tots els membres de la llar en edat laboral durant l'any, i és proporcional al nombre de mesos que teòricament podrien treballar.

32 L'OIT considera una persona desocupada si en el moment de l'enquesta, afirma desitjar treballar, estar disponible per fer-ho en un termini de dues setmanes i haver buscat treball de manera activa en las últimes quatre.

Taula 12. Taxa d'atur segons criteri alternatiu (%), Catalunya 2016

	Homes			
	Taxa d'atur	Actius potencials	Subocupats	Taxa d'atur alternativa
[16 a 24]	33,1	1,6	9,7	44,4
[25 a 29]	21,4	2,8	8,6	32,8
[30 a 34]	13,6	7,7	6,9	28,2
[35 a 44]	11,2	6,3	3,8	21,3
[45 a 54]	11,5	7,9	2,2	21,5
[55 a 65]	13,1	4,5	1,9	19,5
	Dones			
	Taxa d'atur	Actius potencials	Subocupats	Taxa d'atur alternativa
[16 a 24]	30,5	1,0	14,9	46,4
[25 a 29]	16,8	4,1	12,4	33,3
[30 a 34]	17,2	3,0	7,5	27,8
[35 a 44]	14,5	4,9	6,3	25,7
[45 a 54]	14,5	8,4	6,8	29,7
[55 a 65]	15,2	4,9	3,6	23,7

Font: microdades de la EPA corresponents al IV trimestre de l'any 2016.

En relació a la prestació d'atur, s'observa com la taxa de cobertura³³ s'ha reduït considerablement (Taula 13), hi ha menys protecció per als aturats, i un empitjorament en la qualitat de les prestacions en créixer les de nivell assistencial.

³³ La taxa de cobertura calculada pel Ministeri i que usa el SEPE es calcula dividint el total de persones que estan cobrant una prestació per atur, entre la suma de: aturats registrats en el SEPE (sense comptar els aturats que mai han treballat) + beneficiaris de subsidis eventuals agraris. Un càlcul que difereix si es consideren els aturats segons la EPA.

Taula 13. Beneficiaris de prestacions d'atur, Espanya i Catalunya 2008-2017

	Espanya			Catalunya		
	Nivell contribu-tiu	Nivell assisten-cial	Taxa de cober-tura (%)	Nivell contribu-tiu	Nivell assisten-cial	Taxa de cober-tura ³⁴ (%)
2008	1.100.879	713.753	73,6	203.560	64.051	80,2
2009	1.624.792	1.056.431	75,5	299.141	117.846	81,5
2010	1.471.826	1.570.908	78,4	269.528	194.038	81,2
2011	1.328.020	1.517.632	70,7	239.506	192.340	72,2
2012	1.381.261	1.560.800	65,8	235.763	196.987	68,2
2013	1.310.915	1.554.238	62,3	215.985	195.539	64,6
2014	1.059.799	1.483.178	58,9	174.630	185.248	60,6
2015	838.392	1.385.780	55,8	139.433	164.764	56,9
2016	763.697	1.246.549	55,1	125.256	141.292	56,6
2017 (juliol)	773.489	1.077.686		121.737	109.222	

Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, SEPE i del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

La situació és preocupant pels aturats de llarga durada, que esgoten les prestacions contributives i els subsidis assistencials. Els ajuts extraordinaris, Pla Prepara, el Programa d'activació per a l'ocupació i la Renda activa d'inserció³⁵, tenen durada limitada, i per tant, molts aturats no reben cap ajut.

3. La precarietat com a procés i conflicte social

De precarietat se n'ha parlat molt durant les últimes dècades. Vinculada a la remodelació de les polítiques de l'estat del benestar, va prendre rellevància una vegada l'aplicació d'aquestes polítiques van configurar i produir escenaris i conseqüències no desitjades, sobretot, el desplaçament de certs col·lectius cap als marges de la societat, és a dir, cap a l'exclusió social. Aquest moment es va produir a partir de la visibilització de les greus conseqüències socials de la crisi dels anys

³⁴ Pel cas de Catalunya s'ha calculat només considerant els aturats registrats.

³⁵ Actualment, s'ha substituït per la Renda garantida de ciutadania per la Llei 14/2017, del 20 de juliol, de la renda garantida de ciutadania. DOGC núm. 7429, de 8/08/2017.

setanta a tot el món, però no seria fins l'onada de protestes vinculades amb els moviments antiglobalització, i més recentment amb la crisi iniciada l'any 2008, quan el terme es popularitzà³⁶.

El fet que s'hagi utilitzat el terme precarietat per a definir gairebé qualsevol dels canvis negatius que s'han anat produint en les últimes dècades i que es materialitzen en tota una heterogeneïtat de situacions, fa necessària una definició d'allò que comporta en termes socials.

Etimològicament el terme precarietat deriva del mot llatí *precarius* que remet a la carència de recursos propis, a la dependència i al fet de pregar o suplicar per tal d'obtenir quelcom. En la pràctica acadèmica, però, fou Robert Castel (1997) qui va enllaçar aquest significat de precarietat amb el treball, en la seva investigació sobre els canvis produïts a l'esfera productiva i les repercussions a l'àmbit social del treball³⁷. I és precisament d'aquesta translació del significat etimològic de la precarietat com a carència i, per tant, inestabilitat i vulnerabilitat a l'àmbit laboral, de la que se'n deriva allò que es coneix com a precarietat laboral. Així doncs, es considera precarietat laboral quan la falta d'ocupació, la flexibilitat, la temporalitat, l'eventualitat, els baixos salaris i el control en el lloc de treball no permeten la consolidació d'un nivell d'ingressos per poder articular un futur i una vida digna. La qual cosa implica l'eclosió de formes i situacions de vulnerabilitat, incertesa i dependència.

En els últims anys, el mercat laboral i les trajectòries laborals, com a realitat estable, han estat més una excepció que no pas la norma. De fet, el procés de contracció del mercat laboral i les diferents reformes com a mesura per a un reordenament de l'estructura econòmica-laboral, han acabat per dinamitar l'antic model laboral basat en l'estabilitat de les relacions productives (anomenat fordista), i l'han substituït per un sistema molt flexible que busca l'optimització dels recursos, l'augment de la producció i el consum a gran escala de béns com a principal prioritat, sense tenir en compte els perjudicis que puguin tenir per al

36 El terme s'ha convertit en un "símbol clau" de la nostra època, que remet immediatament a la pobresa, l'anòmia, l'alienació, la marginalitat, el risc, la incertesa, la vulnerabilitat i l'exclusió. Als últims anys s'ha utilitzat sobretot entre les societats del sud d'Europa una vegada que han vist esfondrar-se alguns dels pilars bàsics del que constituïa l'Estat de benestar. No obstant això, cal apuntar que situar-ho únicament en aquest context implicaria fer valdre marcs epistèmics colonialistes, al situar certes experiències precaritzades i marginalitzades en una situació de no-ser i per tant invisibilitzades.

37 No obstant això, la precarietat com a eina analítica començà a ser utilitzada als anys cinquanta per part de l'activista social, anarquista cristiana i fundadora del periòdic *The Catholic Worker*, Dorothy Day. Per a Day la precarietat es relacionava amb la pobresa i esdevenia un punt de vista vàlid per tal d'ajudar a les persones necessitades.

conjunt de la societat (Gorz, 1995; Castel, 1997; Beck, 1998; Senett, 2000; Alonso, 2004; Bauman, 2005; Alonso, 2014).

No obstant això, més enllà d'una visió de la precarietat com quelcom temporal i amb unes fronteres visiblement delimitades, cal considerar-la com a conflicte social que s'emmarca sota la fragmentació de l'economia i de les regulacions d'un cicle disciplinari postfordista, que no s'ha d'entendre únicament com a desajustos del mercat, sinó també com a formes de govern (Neilson i Rossiter, 2008; Lorey, 2016). Esdevé, per tant, en un procés on s'han reduït les garanties socials a formes de racionalitats econòmiques, és a dir, s'ha assistit a una desintegració progressiva d'aquelles seguretats jurídiques i consensos polítics que oferien l'estat del benestar –sistemes salarials, drets laborals, estructures de negociació col·lectiva, etc.- que constituïen la norma d'ocupació a les societats salarials, i que s'han substituït per lògiques econòmiques basades en la rendibilitat, la monetització, el benefici i la dissolució de les col·lectivitats (Alonso, 2007).

I han acabat per transformar la pròpia significació del treball, així com, la seva transcendència en termes identitaris. Fet que comporta que per parlar dels efectes que ha produït tot aquest procés, s'hagi d'ampliar la mirada cap a altres àmbits de les vides dels subjectes. És a dir, en l'actualitat la precarietat laboral ha transcendit els seus propis límits, i fa necessari entendre aquesta com una més de les manifestacions que comprèn la precarietat, fent impossible assimilar-la desvinculada d'altres formes d'habitar el risc i les situacions de vulnerabilitat.

És per aquesta raó que aquest estudi afirma que l'esdevenir precari al qual s'enfronten els subjectes actua en diferents plànols. La precarietat pot abastar la inestabilitat en el règim laboral, residencial, comunitari o de recursos, afectant a diferents aspectes de la vida de les persones. I més que formar categories separades, fa que aquests trets s'hagin d'entendre com a elements que mantenen un mateix caràcter relacional, la qual cosa remet a processos de marginalitat avançada (Wacquant, 2001). Per tant, la precarietat actua en un plànol multidimensional que implica (Tejerina *et al.*, 2013):

- l'esfera socioeconòmica, crisi del treball i mala qualitat en el treball;
- l'esfera socioestructural, fi de les seguretats i de la cohesió social que aportava l'estat del benestar; i
- l'esfera experiencial, incertesa, mobilitat, inseguretat i falta de protecció.

El fet que els subjectes siguin sotmesos a fortes pressions, així com a experiències que els condueixen a viure una existència incerta, fa que allò precari s'hagi de comprendre com un procés inserit en les dinàmiques sociopolítiques actuals. La importància d'aquesta aproximació rau en que la precarietat no és únicament una eventualitat passatgera, sinó una característica de les nostres societats, de la nostra època històrica. Una forma de regulació a la que els individus s'adapten a través de la mobilització de recursos i d'estratègies, i és en aquest sentit, que alguns teòrics han apuntat que crea formes de subjectivitat (Rose, 2007, Lorey, 2011).

En aquest sentit, els processos de precarització impliquen una redefinició d'allò social, la qual cosa suposa una fallida del relat construït sobre els projectes de vida, no solament en contextos més visiblement precaritzats o expulsats del sistema –en les existències marginalitzades, que veuran com la situació empitjora- sinó també en unes àmplies capes de les "classes mitjanes" i treballadores, que es veuen sotmeses a una inseguretat existencial (Bourdieu, 1998), i a l'amenaça de l'empobriment i la marginalitat.

Amb tot, el nou model laboral, que ha anat imposant-se a través de retallades de drets i polítiques d'austeritat, ha propiciat l'eclosió de noves formes de precarietat i de treballadors pobres que ha rebut el nom de *workfare* (Waquant, 2010). Es tracta d'un model amb tres eixos d'activació, que han transformat els anteriors basats en la reparació de les carències socials: l'individualització, l'èmfasi en el treball i la contractualització. Es tracta que la població exclosa o en risc d'exclusió interioritzi aquesta nova situació marcada per la política econòmica global i accepti el procés de precarització d'una manera quasi natural, al convertir les decisions i mesures polítiques en quelcom "tècnic" quan, com es veurà, es tracta d'un conflicte polític.

Mercat laboral i processos de precarització: el mercat laboral com a institució social

És necessari, en primer lloc, dirigir la mirada cap a la forma en què es produeixen les polítiques públiques (Shore, 2010), assenyalant-les com un dels elements reproductors de la precarietat. Aquestes, concretament les polítiques d'ocupabilitat, han vist en tot aquest procés, transformar la seva significació i raó de ser. Si bé la noció d'ocupabilitat podria presentar-se com un element de defensa dels subjectes davant de la precarietat –i, en conseqüència, de lluita contra l'exclusió

social enfront dels "riscos" del mercat-, sota l'actual regulació de les polítiques d'ocupació pren un significat ben diferent en definir el caràcter i les actituds que els subjectes haurien de tenir per adaptar-se al mercat laboral sota etiquetes com: responsabilitat, motivació, flexibilitat, creativitat o empenedoria i, per tant, expressant una ètica del treball sota el discurs de l'activació i la flexigüretat. La qual cosa, en un moment de lluita contra les negatives xifres de l'atur, suposa un canvi en la significació de la pròpia ocupació i la desocupació, que acaben per convertir-se en responsabilitat individual dels subjectes (Crespo i Serrano, 2013; Planas-Lladó, Soler-Masó i Feixa-Pàmols, 2014).

Aquesta redefinició del treball i de les formes d'entendre l'ocupabilitat, l'activació i la desocupació, planteja la imatge d'un individu que ha d'adaptar-se, sota la seva pròpia responsabilitat, a les noves condicions (Laval i Dardot, 2013). En aquest sentit, l'absència d'ocupabilitat implicaria que els propis subjectes estarien desproveïts d'una sèrie de competències personals necessàries per adaptar-se als canvis econòmics i del mercat laboral. Així, si una persona exclosa vol obtenir qualsevol tipus d'assistència social ha de firmar un nou "contracte social", segons el qual es compromet a adquirir tota una sèrie de competències, és a dir, a capacitar-se per a les noves necessitats del mercat laboral. Una activitat abans assumida pels ocupadors i no pels treballadors, consolidant el canvi iniciat en els anys setanta. Es tracta d'una orientació de l'Estat intervencionista en el mercat de treball però que consolida les directrius marcades de flexibilitat i falta de següretat des d'una òptica individualitzant. Tanmateix, en aquesta rearticulació del sentit de l'ocupabilitat, es transforma la manca d'oportunitats laborals decents per causes polític-econòmiques estructurals, en manca d'ocupabilitat i de competències per motius individuals. D'aquesta manera, es fa recaure tot el pes sobre les persones i les seves actituds, actuant com una forma de subjectivació de la precarietat amb conseqüències greus –psicològiques i socials- per a les pròpies persones implicades (Keune i Serrano, 2014).

Aquest afany per "millorar les capacitats" –enteses com habilitats i pràctiques que són valorades, precisament, per complir amb les característiques del treballador definides per l'empresariat- acaben generant programes de formació de vegades incoherents i que tenen poc a veure amb les competències que s'adquireixen en la pròpia pràctica laboral, i, al mateix temps, generen una veritable indústria de la formació, amb efectes d'hiperactivitat formativa, depreciació de títols,

sobrequalificació i desclassament (Serrano, 1995; Martín Criado, 1998; Alonso, 2014; Carbajo, 2015).

Així doncs, segons la OIT el treball precari es "un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores". Per tant, estem davant d'un conjunt de mesures de governabilitat, és a dir, davant de formes de control de la vida individual de les persones per transformar-les, mitjançant tècniques adreçades a satisfer les demandes d'un determinat model de mercat laboral, en individus "ocupables". I per tant, amb unes característiques psico-socials individuals que són valorades pel mercat laboral, construint, d'aquesta manera, ontològicament a les persones. Marx afirmava que una conseqüència del capitalisme és l'alienació del treballador provocada per la pèrdua de control del que produeix i per l'acumulació de beneficis dels capitalistes mitjançant les plusvàlues. En aquest sentit, la precarització del mercat de treball suposa una nova manera d'alienació del treballador, seguint la lògica imposada de situar el benefici empresarial per sobre de les persones, al transformar les seves característiques personals. Seguint a Foucault (1979), la imposició de l'adquisició de determinades habilitats demandades pel mercat i el capitalisme flexible és, a més d'una nova manera d'alienació, una manera de biopolítica que afecta als individus en totes les seves maneres de relacionar-se. L'empresari trasllada d'aquesta manera les seves responsabilitats cap a l'individu, cap al treballador, segons definia la precarietat la pròpia OIT.

Quin ha estat el procés pel qual s'ha arribat a aquest punt? El canvi produït en el si del mercat laboral al llarg de les últimes dècades, és un procés que té la seva causa en la voluntat política de determinats agents socials –amb interessos empresarials i econòmics ben definits–, per girar l'orientació estable del mercat laboral dels anys setanta cap a la seva flexibilització i precarització. Les normatives europees i la influència en les polítiques locals analitzades anteriorment obliden que el mercat laboral és una institució social cabdal pel manteniment de l'equitat social. Són aquestes polítiques les que obren camí, a partir de l'estructuració de la precarietat com a forma hegemònica de controlar les relacions de producció, i constitueixen el primer pas per desencadenar altres conseqüències que precaritzen la vida de les persones, apareixent altres tipus d'exclusions socials (sanitària, educativa, política, cultural, identitària, etc.).

Des de finals dels anys vuitanta, mitjançant diverses reformes laborals que més enllà d'una necessitat quasi natural derivada de la situació

del mercat laboral, són una orientació cap el *workfare*, s'inicia el procés d' "especialització-flexible" fins que paulatinament s'arriba a l'actual flexibilització forçosa del treballador, causa directa de l'aparició del treball precari i de l'anomenat per Standing (2013) "precariat". Estem davant d'un altre cas d'influència política en l'aparent auto-regulació del mercat laboral, que segueix els models liberals tal i com mostra la proposta de la CEOE (CEOE, 2013) de "potenciar abiertamente el contrato a tiempo parcial... reduciendo la complejidad y rigidez de la actual regulación".

El document aposta de manera diàfana per la consolidació de les modificacions que va implementar la reforma laboral de l'any 2012. Mitjançant propostes al voltant de la jornada laboral, la mobilitat funcional o els salaris variables, els empresaris continuarien consolidant l'anomenat model flexible i la devaluació dels salaris, beneficiant així els interessos dels agents econòmics que posseeixen els mitjans de producció sota el paraigua de la necessària competitivitat en un món global. A més a més, cert empresariat aprofita el contracte de formació, pensat inicialment per adquirir experiència dins l'àmbit de la formació del treballador, com de reinserció, fins i tot per a col·lectius com els que anomena de "readaptació professional", bon exemple del trasllat de les responsabilitats de l'empresari al treballador, característica del procés de precarització segons l'OIT³⁸. Quant al contracte temporal, pretenen no eliminar l'encadenament de múltiples contractes d'aquest tipus per tal d'evitar els contractes indefinits, sent molt fàcil l'acomiadament.

Així, segons la CEOE, malgrat les conseqüències de la reforma laboral, aquesta no va ser prou ambiciosa i es va quedar curta en certes matèries com els repartiments de les jornades (flexibilitat ordinària i extraordinària), la mobilitat funcional, per tal de poder obligar als treballadors a la realització de treballs del seu grup professional o de diferent, o els salaris variables fent-lo dependre dels resultats de les empreses. D'altra banda, reclamen que els convenis col·lectius perdin majoritàriament les proteccions que salvaguardaven als treballadors amb la pretensió que s'han de

38 En aquest sentit el Parlament Europeu va aprovar el 14 de setembre del 2017 la Resolució sobre la Comunicació presentada per la Comissió Europea sobre "Una nueva agenda de capacidades para Europa". En aquesta Resolució va demanar los Estados miembros "que garanticen un marco de calidad que no permita que los períodos de prácticas y aprendizaje se utilicen como mano de obra barata o gratuita; señala que el conocimiento de las normas básicas de salud y seguridad y de los derechos en el puesto de trabajo reviste asimismo importancia a la hora de generar empleo de calidad e impedir la explotación; pide a tal fin a los Estados miembros que establezcan marcos jurídicos nacionales de calidad para los períodos de prácticas y aprendizaje que garanticen, en particular, la protección del empleo y una adecuada cobertura de la seguridad social". Veure: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0360+0+DOC+PDF+V0//ES>

Així, des de la perspectiva dels empresaris, aquestes mesures serien les necessàries per tal de consolidar un nou model de relacions laborals orientades cap a la competitivitat global sense tenir en compte les repercussions en els treballadors, al no considerar el mercat laboral com institució social.

Però si s'adopta una perspectiva que entengui el mercat de treball com una institució social, les mesures laborals analitzades que consoliden un model de treball precari i l'empobriment dels treballadors, -imprescindibles per mantenir el mercat, ja què també són consumidors- generen, com a conseqüència social i cultural, la incapacitat per consumir, tant per raons econòmiques com temporals, doncs obliguen a la persona a un estat de "disponibilitat permanent". Per tant, si s'entén la precarització com un procés, aquesta seria una de les formes de marginació social, una exclusió de les persones que no posseeixen aquesta capacitat, ja que la gran majoria d'activitats culturals impliquen un dispendi econòmic i de temps, estenent la precarietat del treballador a la seva família.

Malgrat això, no només es tracta d'un empobriment amb conseqüències socials i culturals pròpies del consumisme, sinó que, en alguns casos, aquesta precarització, a causa de la "bondat" de la flexibilitat laboral, provoca situacions com l'abandonament de les relacions familiars o la falta de confiança en el futur del treballador que la pateix. Per tant, des del punt de vista del mercat de treball com institució social, la precarització del mercat de treball és el punt de partida per altres exclusions socials i l'aparició del "precariat". En aquest sentit, el "precariat" és un conjunt heterogeni de grups socials com un conglomerat, sense cap tipus de certesa sobre la seva situació laboral i que es troba entre l'exclusió, la marginalitat, i la integració social (Standing, 2013). En efecte, no pertanyen ni a la classe treballadora, ni a la classe mitjana, ni a l'economia submergida.

El procés de precarització és un conflicte polític, i no únicament de marcs reguladors del mercat laboral. La idea recurrent de que són les empreses les que creen ocupació, fa que les polítiques sociolaborals es sotmetin a les seves decisions estratègiques per no obstaculitzar el funcionament del mercat, oblidant les conseqüències socials d'aquesta orientació política. Així, les polítiques socials queden al marge de les polítiques públiques passant a ser quelcom residual. Més enllà de les formes que adopten aquestes polítiques, s'està davant de la confrontació de dos models productius socioeconòmics: el *workfarista* o activador (associat a valors com competència, responsabilitat individual, exigències) i el *welfarista* o protector (associat a valors com solidaritat, responsabilitat

col·lectiva, drets). En definitiva, dos models d'ordre social que porten a orientacions de polítiques de mercat de treball oposades.

En conclusió, és necessari pensar el mercat de treball com una institució social, necessàriament normativitzat des d'un Estat que sigui mediador entre les orientacions empresarials i els treballadors. Són molts els autors que denuncien la lectura liberal economicista del mercat de treball i els perills que anuncien pel futur: exclusió social de gran nombre de ciutadans, individualisme, descontentament amb la política, conflictivitat social... Però, el gir fonamental es produeix quan l'empresa es torna a conèixer com una institució social i no merament com una institució econòmica. L'empresa, institució central del mercat de treball, no pot continuar actuant com una "màquina de vulnerabilitzar" (Castel, 1997: 408).

Conseqüències dels processos de precarització

Els efectes produïts a causa d'aquesta "balcanització" del mercat (Alonso, 2004) i de les seves rèpliques en el treball, han acabat per produir tota una sèrie de conseqüències que han afectat, no solament a la forma de comprendre l'economia i el treball, sinó també, a la pròpia vida de les persones. Els trets precaris de les societats contemporànies existien ja abans de l'actual crisi econòmica, més si es té en compte la deficitària estructura socioeconòmica de l'Estat espanyol i el seu peculiar estat del benestar –amb un atur estructural alt, una tendència cap a la temporalitat, un empitjorament de les condicions dels treballadors o la reducció de salaris-. No en va, abans de l'actual crisi, es parlava de "mileurisme", dependència o dificultats per a l'emancipació dels joves com a problemes per al desenvolupament de les persones (Cano, 2004; Santamaria, 2010). No obstant això, serà a partir de la crisi iniciada a l'any 2008 quan aquests trets es generalitzen i cronifiquen, convertint-se en la nova norma d'ocupació.

L'oclosió i generalització de tots aquests processos han acabat per col·lapsar la identitat col·lectiva del treball segons el model laboral fordista i l'han substituït per altres més febles individualitzades i despolititzades. Ha produït efectes sobre la configuració del teixit social i la capacitat d'acció col·lectiva, responsabilitzant en última instància als individus del seu propi èxit o fracàs.

Per a Bourdieu, aquestes formes que pren la precarietat porten a la "desestructuració de l'existència" de les "estructures temporals, i la degradació de les relacions amb el món" (Bourdieu, 1998). Com ja s'ha vist en l'apartat anterior, els baixos salaris provoquen que les persones

treballadores no puguin situar-se per sobre de la taxa de risc de pobresa, la feina que s'ofereix no permet assegurar els nivells de subsistència primaris, apareixent així una bossa de treballadors pobres, persones que a pesar de rebre ingressos laborals se situen en risc de pobresa. La qual cosa suposa un element més de vulnerabilitat respecte a crisis passades. El lloc de treball, com a espai que articulava vides i identitats de les persones, esdevé un espai molt més competitiu, meritocràtic, inestable i insegur, i propicia l'estratègia de renovar constantment els coneixements o d'adquirir-ne de nous com a estratègia per ascendir laboralment.

Amb tot, no cal pensar que aquesta estructura que condueix a la precarietat és rígida i estàtica. Les subjectivitats van sempre més enllà de posicions estructurals (Foucault, 1975) i aquestes pràctiques laborals i socials permeten l'eclosió d'una "ciutadania precària", que indueix als subjectes a plantejar tot un seguit de noves estratègies per adaptar-se a la situació. Malgrat els mecanismes estructurals, les persones tracen noves formes de vida i s'adapten a la seva nova condició planificant projectes més discontinus i inestables. Estem davant d'una precarietat subjectiva, com assenyalava R. Reguillo (2017), una precarietat que provoca

a la inadecuación del yo, insuficiencia biográfica, la narrativa precarizada de la propia vida, la sensación de ser culpable de algo inaprensible, fortalecen los dispositivos del sistema y sus máquinas de producción de vides desechables, prescindibles, sacrificables, matables.

En l'imaginari social la precarietat ha pres cos, les persones estan prenent consciència de la situació i s'hi enfronten o s'hi resignen com a forma de vida. En definitiva s'aprofundeix la ruptura amb els valors que constituïen el nucli de la modernitat: moral de sacrifici, de treball, esforç i estalvi.

Entre les conseqüències psicològiques, socials i culturals dels processos de precarització destacarien: l'obligació de migració per a molts joves universitaris, la pèrdua de l'autoestima, l'augment de la conflictitat social, l'ansietat, els quadres depressius i, en últim terme, un augment dels suïcidis. Les conseqüències són catastròfiques per a la vida i la integració social, prop del que Durkheim anomenava "anomia". Aquesta és una de les raons per les quals els treballadors precaris busquen formes alternatives de positivitzar la seva marginació, ja sigui econòmica, social, política o psicològica, com són l'economia cooperativista, els bancs de temps, la solidaritat i la cura de les persones entre iguals i, també, noves maneres d'entendre la política que

es desmarquen de les relacions socials derivades del model de mercat laboral com a sistema ideològic imposat.

Aquest procés ha afectat en major mesura a les persones joves de menys de 30 anys, causant un empobriment d'aquests joves en el present i una manca de perspectives de cara al futur. Per a les persones joves, la mala qualitat en l'ocupació que s'està oferint fa difícil establir itineraris vitals sòlids i coherents enfront dels projectes de vida lineals anteriors (Senett, 2000), obligant-los a desenvolupar pautes de vida incertes al voltant de la sensació de "viure al dia". Aquest fet, implica la temporalitat com a forma de vida que "en convertir el futur en quelcom incert, impedeix qualsevol previsió racional i, especialment, aquell mínim de fe i esperança en el futur que cal posseir per rebel·lar-se, sobretot col·lectivament, contra el present, fins i tot el més intolerable" (Bourdieu, 1998). Una incertesa que passa a ser por, en veure que el futur al qual els subjectes s'hi veuen abocats, no té indicis de millorar. L'organització de les vides a curt termini propicia que els subjectes hagin de desenvolupar pautes de vida que s'adaptin a aquest fet, i per citar-ne algunes: pautes de consum immediat en comptar amb petites quantitats de diners, en les quals les persones es proveeixen de béns materials que no serien de primera necessitat –una pauta que contrasta enfront de la racionalitat d'estalvi de les societats fordistes- o noves pautes residencials, on la idea de compartir pis o viure de lloguer al llarg de tota la vida es fa forta, enfront de les tradicionals formes de posseir un habitatge en propietat.

Lenvelliment de la població, és un dels factors que cal considerar. El canvi de l'estructura poblacional que s'observa a Catalunya i que s'albira a tenor de les projeccions de població elaborades per l'INE, és un repte que cal abordar.

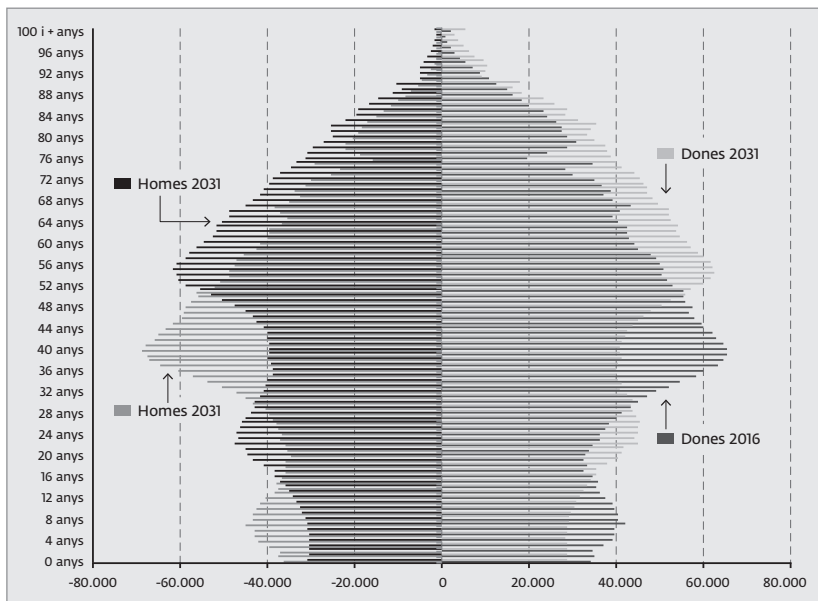
Taula 14. Projeccions de població 2016-2031

Edat	Homes			Dones		
	2016	Variació 2016-2015	Variació 2016-2031	2016	Variació 2016-2015	Variació 2016-2031
[0-15]	646.479	-77.108	-131.317	604.560	-73.877	-123.477
[16-29]	515.882	66.011	97.888	50.5586	54.909	82.481
[30-44]	884.177	-242.291	-284.120	872.961	-202.466	-252.385
[45-65]	1.022.732	133.027	95.602	1.045.341	136.712	114.425
[Més 66]	555.510	103.024	195.488	750.648	116.236	221.601

Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

És necessari situar-lo al centre del debat, doncs es preveu una reducció de la població en edat laboral i un augment dels pensionistes i de demandes sanitàries i de cura de llarga durada. Les projeccions de població que mostra la Taula 14 i la Figura 2, preveuen una reducció de la població menor de 15 anys i d'entre 30 i 44 anys, i un important augment de població major de 65 anys. Davant d'aquest panorama el canvi de model suposa tot un repte ja que de no fer-ho podria comportar un empitjorament dels efectes actuals de la precarietat.

Figura 2. Projecció de la piràmide de població a Catalunya (2016-2031)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

Com s'ha vist en l'anàlisi de l'apartat anterior, un dels col·lectius més afectats és el de les dones. Els processos de precarització multipliquen les desigualtats i reforcen el control heteropatriarcal sobre les vides de les dones (Perez Orozco, 2014). A més dels condicionants anteriorment apuntats, el fet que s'hagi normalitzat i perpetuat un model de sostenibilitat de les famílies i de les cures que recau sobre elles, sorgeix una doble presència. Segons Balbo (1978), la dona ha de conciliar aquests dos àmbits, el familiar i el laboral, afegint en el cas de les dones joves o immigrants un altre condicionant, ja que les diferències de gènere es mantenen també en aquesta generació com a continuació del model

patriarcal de gènere dominant. Així doncs, els processos de precarització per a les dones desencadenen conseqüències per la seva subjectivitat. Com s'ha constatat amb les xifres que facilita la MCVL 2016, la situació de "sostre de vidre" és una realitat i està provocada pel fet que les dones es veuen obligades a dedicar més temps a les tasques domèstiques i familiars, quedant discriminades a l'hora d'ocupar càrrecs de dedicació exclusiva o quasi exclusiva. En la situació actual, amb una tendència a passar més hores al lloc de treball que aquelles que estipula la jornada laboral –obligada pel procés de precarització del mercat de treball–, combinat amb el deure implícit en el model de gènere de complir les obligacions familiars, acaba situant les dones en una posició de desigualtat davant els homes i sent, a més a més culpabilitzades tant per motius laborals com familiars.

L'objectiu ideal seria poder desenvolupar una vida laboral pròspera i equànime, així com, poder compatibilitzar-la amb les altres dedicacions familiars, que s'organitzen en funció dels altres, ja siguin marit, parella, fills o persones a càrrec. Des de la ruptura de l'era industrial del '*male breadwinner*' la dona ha estat objecte de polítiques i regulacions laborals sense tenir en compte el seu dret a decidir sobre la seva vida i el seu futur. Un bon exemple han estat les polítiques de conciliació: sempre enteses com un problema femení i no com quelcom que implica a dones i homes. Per tant, totes les mesures que s'han pres en pro de la conciliació familiar han estat mesures d'ocupació i no adreçades a reduir la desigualtat de tracte entre homes i dones, conseqüència de l'oblit que el mercat laboral és una institució social.

Per últim, el procés de precarització suposa un canvi en el model de contracte social d'equilibri entre drets i obligacions dels ciutadans. Un model que s'està desplaçant cap un contracte moral de l'individu amb la seva societat. Es a dir, com ja s'ha indicat, un model bio-polític, de control dels cossos i les subjectivitats, en el qual per obtenir els beneficis de l'Estat, el ciutadà està obligat a determinats comportaments per a obtenir drets. Aquestes obligacions estan determinades per una lògica competitiva que els sotmet a un continu "procés competitiu d'autosuperació" (Walters i Haahr, 2005) i estableixen un mètode de contínua avaluació de les persones i les societats per veure si són mereixedores dels beneficis socials. Aquest nou contracte social estableix noves obligacions i drets recíprocs entre l'Estat i l'individu. A nivell individual destaquen com noves obligacions: contribuir al "bé comú", una paraula amb un significat flotant, i que té una vessant productiva; i, la contribució activa i individual a responsabilitzar-se de la

pròpia situació de vulnerabilitat i canviar-la, la qual cosa obliga a la necessitat de rebre assistència social. Pel que fa a nivell social, l'Estat es compromet a oferir una prestació econòmica suficient per la subsistència als que no tenen rendes per raons alienes a la seva voluntat; a recolzar la integració social i la millora de les capacitats per trobar feina; i garantir la igualtat d'oportunitats. Aquestes obligacions comporten un canvi en les actituds de les persones per obtenir aquests beneficis. Pel que fa als drets individuals, els sistemes d'integració activa ofereixen el dret individual de garantir ingressos en cas de carència econòmica i a rebre el suport necessari per l'ocupabilitat. En el cas dels drets col·lectius, la societat ha de garantir la participació productiva i la realització d'una contribució al "bé comú" de tots els membres de la societat.

4. Conseqüències a nivell psicològic i psicopatològic de la precarietat laboral

El treball remunerat té un paper primordial en la vida de les persones. Al marge de la retribució econòmica que li és pròpia, comporta tota una sèrie d'aspectes que són necessaris per l'existència de la persona: introdueix ordre en l'activitat quotidiana, facilita la organització estructurada i estructurant de la vida de cada persona, aporta relacions socials més enllà de l'àmbit familiar, amplia les metes i objectius personals, participa en la definició de l'estatus social de la persona, aporta identitat personal davant dels altres i manté i fomenta la vida activa en imposar la realització concertada d'una activitat. Això és especialment important quan la persona no treballa, ja que genera una enorme despesa psicològica conseqüència de la inactivitat (Espino, 2014).

L'increment de la flexibilitat laboral a la Unió Europea en la darrera dècada ha comportat un important augment de nous tipus de treball informal, contractes temporals i precarietat laboral. En aquest apartat es planteja com a objectiu aportar dades, fer una reflexió i proposar alternatives a aquesta greu situació que, com es posarà de manifest, produeix importants repercussions a nivell psicològic, familiar i social.

Segons alguns autors (Benach *et al.*, 2015) la precarietat laboral a Catalunya és elevada, del 42,6%, i major en el col·lectiu femení i en les persones treballadores joves, immigrants, manuals i amb menor educació. Es produeix, a la vegada una correlació positiva entre precarietat

laboral i mala salut. Les distintes situacions de la vida laboral afecten al món emocional i personal de les persones i influeixen, especialment, en la salut mental (també en la física). No és el mateix disposar de treball fix que eventual, bé o mal remunerat, amb o sense drets laborals, adequat a les competències professionals o no, precari o no.

L'actual situació econòmica es caracteritza per un elevat nivell d'atur mantingut i el creixement del treball precari, facilitant l'aparició d'una forma d'estrès laboral on prenen especial importància tant la inseguretat del present com la por al futur. La literatura científica i l'experiència, demostren l'augment de determinades patologies mèdiques i psicològiques relacionades amb l'estrès, és a dir, amb el patiment degut a un factor amenaçant, present, real i/o imaginari i futur:

- augment de la mortalitat general deguda a causes cardiovasculars,
- augment de les taxes d'hipertensió i hipercolesterolèmia,
- augment de malalties cròniques i de diferents patiments com les cefalees i migranyes.
- també s'han descrit augments en conductes addictes com l'alcoholisme, la dependència del tabac, obesitat i sobreprès, consum d'altres drogues, sedentarisme i menys consum de fruites i verdures (Jahoda, 1987; Díaz *et al.*, 2002; Del Llano i San Martín, 1994).

Davant dels reptes socials que plantegen les crisis econòmiques, els estaments responsables tenen el deure de protegir la salut de les persones que en són afectades. Segons Artazcoz *et al.* (2004) i Levy i Sidel (2009), caldria afrontar de manera especial els següents reptes pel seu important impacte sobre la salut: l'atur i el treball precari; la desnutrició en nens, gent gran, dones embarassades i malalts crònics; les persones sense llar o en infrahabitatges; les persones amb trastorn mental; la mortalitat general de la població, la protecció del medi ambient, l'accessibilitat als serveis públics de salut i la protecció i cohesió social i els drets de les persones treballadores.

Un entorn laboral negatiu pot causar problemes físics i psicològics. Per aquest motiu, és important que les empreses tinguin, entre els seus objectius, l'aplicació de mesures eficaçes per promoure una bona salut mental en els seus empleats (OMS, 2017). A nivell psicològic, el treball remunerat proporciona oportunitats per desenvolupar l'autoestima i la confiança en la pròpia capacitat de decidir, el recolzament social –per a persones que, d'altra manera, estarien aïllades– i les experiències que augmenten la satisfacció amb la vida (Sorensen, 1987). Una altra característica del treball remunerat és la seva capacitat

de generar reconeixement. Els treballadors esperen una retribució justa per a la mobilització de la seva subjectivitat i de la seva persona. El reconeixement esdevé una retribució fonamentalment simbòlica, és una aposta per a la salut en la mesura en que la identitat és mantinguda per la pròpia mirada i per la mirada de l'altre amb qui es relaciona. El treball permet doncs, una major realització d'un mateix (Dejours, 1998). Escrivia Suaya que el que uneix la persona al treball és l'orgull de ser socialment productiu, la valoració, el reconeixement i l'apropiació del saber fer (Suaya, 2013).

Des d'un punt de vista individual i col·lectiu, el treball hauria de permetre, més que cap altra activitat, el desenvolupament de totes les capacitats humanes, incloent les imaginatives i les creatives. L'activitat laboral, així entesa, no només no seria productora de malaltia sinó que possibilitaria el mateix concepte de vida (Amable, *et al.*, 2014).

En aquest sentit, l'Oficina Regional per a Europa de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), en el seu informe de l'any 2011 sobre l'impacte de la crisi econòmica en la salut mental de les persones amb atur o precarietat laboral, remarca també l'empobriment, els problemes d'allotjament i la dificultat d'accés als serveis públics com a principals factors de risc per a la salut mental. Diferents autors xifren en 5 punts per sobre el risc de patir un problema psicològic en persones aturades sense subsidi, per exemple, que les persones actives laboralment. El risc de les persones aturades amb subsidi és de 2 punts superior (Seva *et al.*, 2002 i Stucker, 2013).

Conseqüències de la precarietat sobre la salut mental

Les principals conseqüències del treball precari sobre la salut mental de les persones fan referència a l'increment de les "reaccions desadaptatives", juntament amb l'ansietat i la depressió, l'augment del consum de substàncies, l'aparició de conductes dissocials i, en aquelles persones amb trastorns mentals previs, recaigudes.

Segons els Criteris Diagnòstics DSM 5 (2014) es defineixen els "trastorns desadaptatius" com els trastorns relacionats amb traumes o factors d'estrès com a resposta psicològica a una o varis estressants identificables que comporten l'aparició de símptomes emocionals o de comportaments clínicament significatius. En les persones que ho pateixen s'observa un acusat malestar, superior a l'esperable atesa

la naturalesa de l'estressant, o en un deteriorament significatiu de l'activitat social, professional o acadèmica.

En alguns casos i davant determinades situacions es pot reaccionar amb una "resposta desadaptativa", és a dir, es poden generar un seguit de problemes i de conflictes psicològics davant la dificultat de fer una correcta adaptació a la situació que està generant el malestar o estrès. No tenir treball o bé tenir-ne un de mala qualitat en serien un bon exemple.

Els nous criteris diagnòstics inclouen el "trastorns d'adaptació" dins una categoria més àmplia amb el nom de "trastorns relacionats amb traumes i factors d'estrès". En general, el malestar psicològic davant d'un problema és molt variable, cada persona hi reacciona de forma diferent. En alguns casos, els símptomes es poden entendre dins un context basat en la por i l'ansietat. En altres casos s'observa anhedonia i disfòria, exterioritzats amb símptomes d'enuig i hostilitat.

Pel que fa al "trastorn adaptatiu", el factor d'estrès pot ser degut a un únic esdeveniment (l'àmbit laboral, per exemple) o degut a diversos factors d'estrès (dificultats en la feina i problemes amb els fills o parella a la vegada). Poden ser també recurrents (una situació laboral concreta i puntual) o continus (una situació laboral crònica o perdurable en el temps). Aquest factor d'estrès pot afectar una sola persona o tot el nucli familiar i es pot presentar associat a estat d'ànim depressiu, ansietat, amb alteració de la conducta, o amb alteració mixta de les emocions i la conducta.

La prevalença del "trastorn d'adaptació" en persones en règim ambulatori oscil·la entre el 5 i el 20%. En pacients ingressats en règim d'hospital psiquiàtric pot arribar al 50% (DSM 5, 2014).

Tant la depressió com l'ansietat tenen unes repercussions econòmiques molt importants. S'ha estimat que costen anualment a l'economia mundial 1.000 milions d'euros en pèrdues de productivitat. A més, un estudi recent dirigit per la mateixa OMS ha estimat que, per cada dòlar que es va invertir en ampliar el tractament dels trastorns mentals més habituals, es van obtenir 4 dòlars en millores de la salut i la productivitat (OMS 2017). A Catalunya, només el cost de la depressió ja suposa 736.003.083 euros per any, combinant els costos sanitaris, pèrdues de treball o disminució de la qualitat de vida, segons el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya en el seu informe de l'any 2017.

Hi ha molts factors de l'entorn laboral que poden afectar a la salut mental. En la majoria dels casos, els riscos associats es deuen a una interacció inadequada entre el tipus de treball, l'entorn organitzatiu i directiu, les aptituds i competències del personal i las facilitats que s'ofereixen per poder realitzar el seu treball. Un altra aspecte que pot influir en la generació de problemes és el poc recolzament als treballadors, horaris de treball rígids i la manca de claredat en les àrees o objectius organitzatius. Els riscos també poden tenir una relació amb el contingut del treball (càrregues de treball elevades, per exemple). També un aspecte a considerar pot ser l'assetjament psicològic i la intimidació en el treball (allò que també coneixem pel nom de mobbing) com a causes freqüents d'estrès laboral i altres riscos per a la salut dels treballadors, amb la facilitat de poder generar, també i a la vegada, problemes físics i psicològics.

Segons algunes evidències (Espino, 2014) les condicions com l'absència de treball, la precarietat laboral o el treball sense drets generen formes severes d'estrès en les persones, sense expectatives de solució a curt termini. Aquestes greus condicions laborals es donen contra la voluntat de la persona treballadora i els quadres més freqüents són els ansiós-depressius, més en homes que en dones i, comporten a la vegada, un elevat risc per a la pròpia vida. Davant les dificultats en el treball les persones posen en marxa un seguit de mecanismes d'adaptació que no han de ser, necessàriament, patològics. L'ansietat, l'estrès o la depressió poden aparèixer puntualment i generar una determinada cronificació, encara que no sempre esdevenen complicacions psiquiàtriques o conductes suïcides. Quan això es dona, cal abans, esbrinar l'existència de trastorns psiquiàtrics previs, com trastorns de la personalitat amb baixa tolerància a la frustració, per exemple.

L'autor Kubler-Ross (Kubler-Ross, 1969) ha classificat el procés de pèrdua en quatre estadis o períodes evolutius: negació del problema, sentiments generalitzats de ràbia i enuig, període depressiu i d'acceptació de la pèrdua i afrontament de la nova situació. La precarietat laboral esdevé una important dimensió com a problema de salut, ja que implica restriccions a la conformació d'identitats col·lectives i, per defecte, a la realització personal (Amable, 2006).

Els treballadors sota condicions precàries veuen augmentat el risc de patir malalties, lesions o accidents de treball (Benavides, Benach et al. 2015). Alguns autors (Aguiar, 1997) anomenen aquesta situació com de patiment laboral o angoixa traumàtica associada al "desemparo",

on la precarietat laboral i la desocupació esdevenen formes de violència social on es conviu quotidianament amb impunitats i injustícies. Aquesta situació pot generar autèntics estats d'indefensió o desadaptació psicològica, en paraules de Arendt (Arendt, 1993) ningú s'enfada ni es queixa davant de situacions que pensa no es poden canviar.

Altres autors utilitzen el concepte de "demolició psíquica" per explicar les situacions de malestar on coincideixen tant els problemes de la clínica individual com els problemes socials (Viñar, 1993). De fet, aquests autors relacionen els problemes psicològics derivats de la precarietat i de la manca de treball amb els produïts per la tortura, on s'alternen raonament d'identificació amb l'agressor i simptomatologia en l'àmbit de la psicossomàtica, diuen textualment aquests autors: "la destrucció la degradació del cosa, funciona com a preparatòria i desencadenant de la ruptura i claudicació a nivell psicològic".

Les dificultats econòmiques contribueixen de manera significativa en una pitjor salut mental. Alguns autors parlen directament d'augment en depressions i suïcidis, malgrat la relació causa-efecte no és gens clara ni fàcil de relacionar. Un recent estudi (Gili *et al.*, 2014) mostra que en l'atenció primària de salut, els trastorns de l'estat d'ànim van augmentar un 19% aproximadament entre l'any 2006 i el 2010, els trastorns d'ansietat un 8% i els trastorns per abús d'alcohol un 5%. Pel que fa a les diferències de gènere, es va copsar un augment en el consum d'alcohol en dones durant el període de crisi econòmica.

Les persones aturades o amb precarietat en el seu lloc de treball presenten un risc entre dos i set vegades major de patir depressió (Evans *et al.*, 2013).

Els resultats obtinguts, abans i durant la crisi econòmica, indiquen que van augmentar de manera significativa els trastorns de l'estat d'ànim (19,4% en depressió major i 10,8% en distímia), els trastorns d'ansietat (8,4% en trastorn d'ansietat generalitzada i 6,4% en crisis d'angoixa), els trastorns somatomorfs (7,2%) i l'abús d'alcohol (4,6% en dependència de l'alcohol i 2,4% en abús d'alcohol), quedant fora de la significació els trastorns de l'alimentació. En definitiva, hi ha un risc del 3,1% de patir depressió atribuït a les dificultats laborals, sigui atur o precarietat laboral.

Les desigualtats en salut també es manifesten segons el gènere, l'edat, la classe social, el grup ètnic i la nacionalitat de les persones (Marmot, 1999). Les persones treballadores amb treballs temporals i/o precaris adquireixen una existència social vulnerable i fràgil (Dahrendorf, 2003). En una revisió sobre els principals efectes de la

precarietat sobre la salut mental, s'afirma que el risc de danys és superior en homes que en dones, i en els treballadors manuals sobre els no manuals (Paul i Moser, 2009).

Més dones que homes treballen sense contracte, amb elevat esforç i baixa recompensa. En alguns casos amb assetjament sexual, discriminació i més dolors osteomusculars, Més homes que dones treballen a torns, amb elevats nivells de soroll, elevades exigències físiques i patint més lesions per accidents de treball. Les treballadores no manuals tenen més contractes temporals, exposades a més riscos psicosocials i patint major discriminació i malalties professionals. En el sector de la indústria, sembla que les desigualtats són més evidents (Campos *et al.*, 2011). Les desigualtats de gènere en salut laboral tenen el seu origen, al menys en part, en la marcada divisió sexual del treball que atribueix, encara, a les dones un paper més rellevant en el treball domèstic i als homes en el remunerat.

S'ha documentat àmpliament l'associació, com s'ha mostrat, entre l'atur i la precarietat laboral i el mal estat de la salut, especialment quant a salut mental, però manquen encara estudis més específics sobre la possible relació entre la diferència de gènere o la classe social, per exemple. Alguns autors fan referència també a la importància dels rols socials en aquest punt (Artazcoz *et al.*, 2004)

La precarietat laboral és significativament més alta en dones (un 19% d'atur en les dones davant un 9% en els homes), també pel que fa a la contractació temporal. Els homes estan més exposats a riscos físics i pateixen més accidents laborals. Les dones estan més exposades a riscos psicosocials, especialment les treballadores manuals. Les dones continuen assumint la major part del treball a la llar, malgrat estiguin ocupades, el que és causa d'efectes negatius en la seva salut de manera més insidiosa (Artazcoz, 2004). Altres estudis sobre els rols socials assenyalen que les dones ocupades tenen millor estat de salut que les que treballen a temps complert com a mestresses de casa (Nathanson, 1975, 1980. Verbrugge, 1983).

S'observen diferències significatives en la prevalença dels diferents trastorns mentals quan a gènere. La depressió major i els trastorns somatomorfs són freqüents en ambdós gèneres. La distímia és més prevalent en les dones i l'abús o dependència de l'alcohol en els homes. Segons dades disponibles per al període entre 2006 i 2010, s'observa un increment en la prevalença dels trastorns mentals del 21% en les dones i del 21,7% en els homes. Es suggereix que l'impacte de l'atur i de la precarietat laboral és més gran en els homes que en les dones. Aquestes

diferències s'han relacionat amb les responsabilitats familiars i la classe social.

Concretament pel que fa a hipnosedants, s'observa un major consum en les dones que manifesten patir altes condicions ambientals nocives, major càrrega de treball i nivell també elevat de manca de recolzament social, mentre que en els homes s'observa un consum significativament més elevat en els que tenen major precarietat laboral (Colell, 2014).

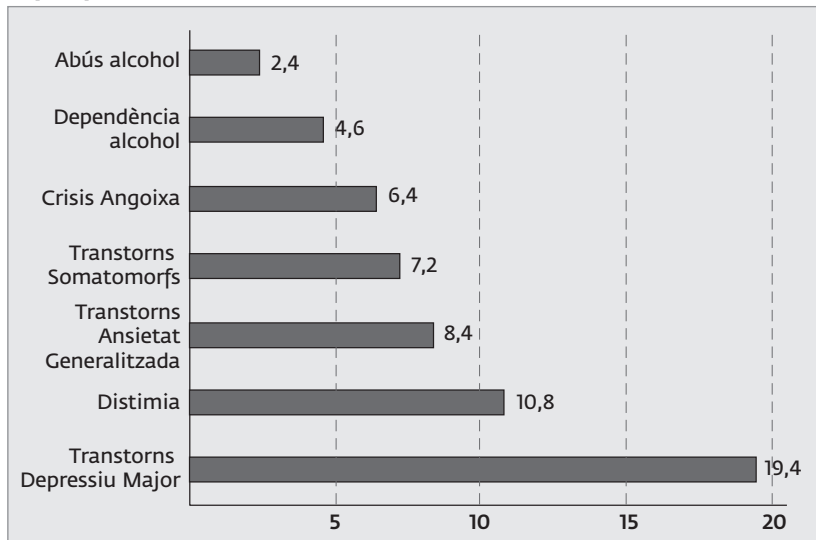
En augmentar el malestar de la població afectada es tendeix, per lògica, a generar una major demanda d'atenció sanitària, buscant en els professionals de la salut –especialment d'atenció primària- ajuda davant dels problemes d'estrès, d'ansietat i de depressió reactiva. També s'incrementen les derivacions a centres de salut mental i la prescripció i consum d'antidepressius i altres psicofàrmacs, com es veurà tot seguit.

Es troben aquí opinions diverses. Hi ha qui considera que l'augment de consultes es deu principalment a persones sense feina amb problemes d'ansietat, depressió i/o alcoholisme (Espino, 2014), però també hi ha qui opina que el que han augmentat són els serveis mèdics més informals (sanadors, medicina alternativa, curanderos, etc.) (Pozo *et al.*, 2002).

Durant els anys de l'actual crisi econòmica, l'augment en el consum de psicofàrmacs va ser del 4% (123,708 milions d'envasos al 2009 i 128,796 milions al 2012). Queda pràcticament estancat el consum de d'antipsicòtics, amb xifres que van de 13,7 a 13,4 milions, es produeix un augment en el consum de tranquil·litzants menors entre 2009 (53 milions) i 2010 (54,9 milions), xifres que també s'estanquen en l'any 2011 (54,9 milions) i, fins i tot, es redueixen lleugerament l'any 2012 (54,5 milions). En canvi, segueix donant-se un augment en les vendes de fàrmacs antidepressius, amb 35,1 milions l'any 2009 i 38,7 milions al 2012, aproximadament un 10% d'augment en aquest període de temps. El grup de fàrmacs hipnòtic-sedants té un comportament molt similar al dels tranquil·litzants, amb un augment, malgrat que menor, l'any 2010 i a continuació una lleugera reducció entre 2011 i 2012.

La despesa econòmica per tot això és ben important. L'any 2009 aquesta va ser de 1.056,977 milions d'euros i el 2010 de 1.096,231 milions. A partir del 2012 les xifres es van reduir fins a 879,187 milions. Sembla ser que l'aparició de fàrmacs genèrics va contribuir a aquesta reducció.

Figura 3. Increment (%) dels trastorns mentals entre 2006 i 2010 a Espanya.



Font: Estudi IMPACT. Ref. Gili *et al.*, 2014

Les darreres dades facilitades per l'OCDE, situen Catalunya entre els països europeus amb un major consum de fàrmacs antidepressius i d'ansiolítics, com s'observa en la Taula 15.

Taula 15. Consum de fàrmacs antidepressius i ansiolítics (en dosis diàries definides [DDD] per 1.000 habitants), 2014

	Consum de fàrmacs antidepressius	Consum de fàrmacs ansiolítics
Catalunya	75,7	48,7
Dinamarca	80,0	9,6
Finlàndia	69,4	24,3
Grècia	43,6	22,2
Alemanya	53,1	4,1
Itàlia	42,8	30,6
Països Baixos	43,2	6,8
Portugal	91,6	96,7
Espanya	65,2	52,3
Suècia	87,8	15,0
Regne Unit	82,3	5,8

Font: OCDE, 2014.

Per últim, segons dades facilitades per l'Observatori de Salut de Catalunya l'any 2017, el consum de fàrmacs (el percentatge de persones que prenen fàrmacs, la mitjana de receptes, el percentatge de persones que prenen psicofàrmacs, ansiolítics, antidepressius o antipsicòtics) en les persones amb menor nivell socioeconòmic multiplica per 2, per 3 i per 4 el de les persones amb major nivell socioeconòmic, en tots dos sexes i en tots els grups d'edat.

5. Conclusions i recomanacions

La crisi econòmica del 2008 ha produït un canvi de paradigma en l'ocupació, observant-se un creixement de l'ocupació atípica i, a diferència de les generacions passades, ha suscitat que l'obtenció d'ocupació estable, especialment per a la joventut, esdevingui un repte inabastable. Aquest col·lectiu presenta la major taxa d'atur, la major taxa de temporalitat i també el major percentatge d'ocupats subocupats per insuficiència d'hores, la qual cosa es tradueix en baixos salaris i escassa protecció social.

L'ocupació, com un dels eixos centrals sobre el qual s'ha construït la modernitat (Alonso, 2007), ha estat un dels elements vertebradors de la vida social i política. Amb el seu enfonsament, també s'han precipitat les antigues formes d'organització social i d'identitat personal i col·lectiva que proporcionava el treball. Avui, la precarietat laboral es caracteritza per oferir pràctiques, flexibilitat, dependència, explotació i baixos salaris, condicions que sotmeten a les persones a situacions de dependència que no els permeten realitzar i, ni tan sols imaginar, un projecte de vida estable.

El procés de precarització en el qual la ciutadania es veu immersa, ha produït, entre altres efectes, un augment del nombre de persones treballadores en situació de pobresa o exclusió social, els anomenats "treballadors pobres". Aquesta situació comporta enormes costos socials -desconnexió de la societat, desconfiança cap al sistema polític, fugida de cervells- i econòmics -efecte negatiu en el creixement i la productivitat-. Resulta alarmant que l'OCDE, en el seu informe de l'any 2017, situï a Espanya entre els deu països amb els pitjors indicadors de qualitat de l'ocupació, precisament pel deteriorament dels components d'estabilitat laboral i ambient de treball. Amb dades facilitades per l'EPA, entre 475.300 i 692.000 assalariats tindrien un salari

mig mensual que no els permetria desenvolupar una vida decent, com fixa la Carta Social Europea.

A més, les crisis econòmiques han provocat una reducció dels suposats sanitaris públics, i la salut mental ha constituït, en general, un camp de baixa prioritat, entre altres raons per l'estigmatització dels trastorns psicopatològics. Realment existeix una situació que presenta múltiples cares: la precarietat en sí mateixa i els greus problemes de salut mental que pot generar en la població que en pot ser més vulnerable, especialment en determinats grups com el de les persones immigrades.

En aquest context, la fita de l'ocupació de qualitat ha de prevaler enfront del model de precarietat laboral imposat a les persones joves i, per extensió, a tota la població activa. No hi ha una única definició d'ocupació de qualitat, però diversos organismes internacionals han aportat al debat científic els elements que el configuren al mateix temps que assenyalen el seu caràcter multifacètic.

Si la qualitat es mesura a partir de l'oferta d'ocupació -accés a un ocupació-, aquesta ha de proporcionar una vinculació sostenible amb el mercat de treball, és a dir, evitant la temporalitat contractual i/o el retorn a la situació d'atur o inactivitat. Pel que fa a les condicions de treball, una ocupació de qualitat no es pot sustentar en contractes amb jornada a temps parcial involuntària i baixos salaris, com succeeix en l'actualitat, sent el col·lectiu més afectat el de les persones joves menors de 30 anys, com demostren les dades, sent aquestes les més vulnerables ja que són les primeres en sortir del mercat de treball i les últimes en incorporar-se. Per gènere, el col·lectiu de les dones també presenta indicadors preocupants. A més la taxa de cobertura de les prestacions d'atur s'ha reduït considerablement, així com, la seva qualitat.

Davant d'aquesta situació, Espanya ha anunciat en el Programa Nacional de Reformes 2017 la seva disposició per avançar cap a una ocupació més inclusiva i de major qualitat, pla ambiciós que arriba tard i genera, de nou, expectatives malgrat que la seva efectivitat es dilata en el temps, depenent de que hi hagi un creixement econòmic real que generi ocupació neta.

A Catalunya, la consecució d'una "bona oferta" d'ocupació continua sent un repte i és urgent l'establiment de criteris mínims de qualitat a partir d'una definició legal d'ocupació de qualitat, que abordi la sostenibilitat en el mercat de treball -durada del contracte de treball, durada de la jornada de treball, adequació de les qualificacions i competències

professionals, increment dels salaris-, en la línia de les aportacions dels sindicats més representatius, que permeti a les persones treballadores tenir un projecte de vida digne amb una trajectòria laboral sostenible, i trencar el bucle de temporalitat, parcialitat i baixos salaris en el qual estan instal·lats.

Cal advertir que les polítiques d'ocupació, s'han d'adequar a les necessitats dels diferents col·lectius, especialment, aquells més vulnerables pel que fa al seu accés a l'ocupació de qualitat (persones joves, majors de 55 anys, treballadors pobres, dones, persones amb diversitat funcional...), i han de situar-se en un lloc central de totes les polítiques públiques per reduir les desigualtats i fer front als reptes de futur, i com alerta l'OIT per garantir "societats inclusives i sostenibles".

En definitiva, cal formular un projecte creïble, la prioritat del qual sigui la creació d'ocupació de qualitat, amb més recursos públics i, especialment, una major coordinació entre administracions i entre el sector públic i privat.

En congruència amb l'estudi realitzat, es planteja la necessitat de normativitzar l'ocupació de qualitat a Catalunya i es formula un conjunt de recomanacions en relació als elements que la configuren. És del tot imprescindible i urgent la creació d'un nou marc de relacions laborals a Catalunya, tenint present que el mercat laboral és una institució social i la seva desregulació és un conflicte polític amb conseqüències socials.

Accés a l'ocupació

- Reduir la temporalitat limitant els contractes temporals a causes justificades i combatre i perseguir el frau en la seva utilització, limitar l'encadenament d'aquests contractes i aconseguir la supressió del contracte indefinit de suport als emprenedors.
- Garantir un nou marc de qualitat que no permeti que els períodes de pràctiques i aprenentatge s'utilitzin com a mà d'obra barata o gratuïta, tot establint un marc jurídic de qualitat d'aquests períodes que garanteixi, en particular, la protecció de l'ocupació i una adequada cobertura de la seguretat social.
- Dotar als serveis públics d'ocupació dels recursos econòmics i humans necessaris per millorar la seva qualitat i potenciar el seu lideratge en la inserció laboral.

- Destinar més recursos a les polítiques actives d'ocupació, especialment en la millora dels processos de qualificació professional de les persones treballadores, evitant requisits previs.
- Establir un pla de xoc per a persones aturades de llarga durada, amb atenció personalitzada, redirecció de les bonificacions i subvencions cap a la contractació d'aquest col·lectiu i combinació d'ajuts econòmics, polítiques actives i itineraris professionals per garantir la seva protecció social.
- Recuperar el contracte de relleu per afavorir la jubilació parcial i la incorporació de persones joves en el mercat laboral. Estudiar la mateixa possibilitat en l'àmbit universitari, fomentant la renovació generacional del personal docent i investigador tot combatent la precarització dels acadèmics joves (falsos associats, etc.), i tendint cap a taxes de reposició 1 a 1.
- Construir un nou Pla de Garantia Juvenil, partint de les bones pràctiques dels darrers anys, que sigui eficaç i dotat de recursos suficients i de mecanismes de seguiment i control.
- Crear un organisme de caràcter permanent en el qual estiguin representades les entitats juvenils, els centres educatius, les corporacions locals i les entitats del Tercer Sector Social, com a laboratori d'idees, per al disseny de mesures a implementar en els programes de polítiques actives d'ocupació.

Condicions de treball

- Coordinar actuacions entre sindicats, agents econòmics i administració pública per:
 - Incrementar el Salari Mínim Interprofessional (el 60% del salari mig mensual brut a Catalunya segons INE seria de 1.171 euros), incrementar els salaris pactats en conveni per damunt de la inflació i recuperar el poder adquisitiu dels treballadors del sector públic. I treballar per reduir la bretxa salarial entre homes i dones.
 - Aplicar el conveni col·lectiu de sector a les persones treballadores contractades per empreses de serveis integrals per tal d'evitar "l'explotació laboral legal" de les persones treballadores.
- Continuar amb el desplegament de la Renda Garantida de Ciutadania, que inclogui la problemàtica dels "treballadors pobres".
- Fomentar des de l'administració pública catalana, via contractació de béns i serveis i atorgament d'ajudes i subvencions, les empreses que acreditin millors indicadors de qualitat en l'ocupació (menor

temporalitat i parcialitat i millors salaris, tot considerant la menor bretxa salarial entre homes i dones i col·lectius desfavorits).

- Repensar les figures de l'aprenent i del mentor, concebudes com una relació binària per afavorir la transmissió dels oficis i el relleu generacional.
- Afavorir nous nínxols laborals que permeten ocupació de qualitat, especialment, aquells vinculats a la societat del coneixement i a l'economia verda.
- Acabar urgentment la bretxa salarial entre homes i dones així com amb el sostre de vidre, que impedeix a les dones equiparar-se en sou i lloc de treball als homes.
- Ajustar l'ocupació al llarg de la vida segons els itineraris de gènere i de conciliació familiar, afavorint les carreres discontinues i flexibles voluntàries i, evitant que l'abandonament momentani del mercat laboral per motius de cura signifiqui una discriminació i un fre al seu retorn.
- Exigir a les empreses, sobretot aquelles més grans i amb majors beneficis, que es coresponsabilitzin de la formació dels treballadors i de la seva adaptació als llocs de treball, sense que això signifiqui una precarització de les condicions de vida.
- Considerar a les persones ocupades en treballs domèstics no remunerats i de cures, treball en la gran majoria d'ocasions desenvolupat per dones i en un context informal i de precarietat, com treballadores amb drets, garanties socials i protecció.

Protecció social de la desocupació

- Garantir la cobertura social de les persones que ja han esgotat les prestacions per desocupació
- Per als majors de 55 anys en situació d'atur de llarga durada:
 - Garantir-los una cobertura que mantingui els seus drets a la pensió de jubilació.
 - Calcular la pensió quan s'extingeix la relació laboral, de forma que el càlcul de la base reguladora s'iniciaria des d'aquesta data, o bé, respectant les cotitzacions i drets de cada treballador anteriors a la situació d'atur, amb la finalitat de pal·liar la davallada de la quantia de la pensió de jubilació.
- Garantir a les persones amb diversitat funcional un treball a llarg termini o una prestació que asseguri la seva subsistència, així com, la

del seu projecte familiar, a més a més protegir i assegurar un sou just a les persones ocupades en la cura i la integritat de les persones amb diversitat funcional.

- Incloure entre les prestacions per desocupació l'atenció psicològica, sobretot la de tipus comunitari no farmacològica, tot promovent activitats terapèutiques proactives.

Projecte de vida activa

- Establir mecanismes per poder dissenyar un projecte de vida activa autogestionat, que combini fases de formació, activitat i oci al llarg de la vida, i que permeti la flexibilitat voluntària i el reciclatge, però evitant les carreres tendents a la precarització.
- Fomentar la creació d'espais d'autoajuda laboral, que dotin de recursos formatius, emocionals i informatius a les persones desocupades, especialment, les persones joves que no han pogut accedir al seu primer treball i als desocupats de llarga durada, fomentant mecanismes de relleu i solidaritat intergeneracional.
- Valorar les activitats no remunerades, estudiant la possibilitat que es pugui cotitzar per elles i, per tant, que es tinguin en compte en la història de vida laboral.
- Fomentar els períodes sabàtics en la feina, condicionats a la substitució dels treballadors per persones joves en pràctiques remunerades, com a mecanisme de relleu generacional que afavoreixi les sinergies laborals.
- Repensar la durada de la jornada laboral, amb l'objectiu de fomentar polítiques de repartiment del treball, penalitzant la sobreocupació o les hores extres.

Salut mental

- Protegir, des de les institucions, de manera eficaç la salut de les persones, avaluant de forma objectiva i transparent l'impacte de les polítiques a aplicar davant la crisi sobre el seu benestar.
- Reforçar la protecció sociosanitària de la població, especialment la dels grups de risc, així com, reforçar l'atenció als infants i adolescents que viuen en llars que pateixen precarietat.
- Promocionar xarxes socials sòlides.
- A nivell més específic, potenciar una medicina primària àgil menys col·lapsada i que pugui fer actuacions en prevenció, contenció i

instauració de mesures d'educació per a la salut, implantació i manteniment de pràctiques saludables de salut.

- Des de l'àmbit de la psicologia, promoció de programes de recolzament psicològic.
- Recolzament psicoterapèutic breu en persones vulnerables, organització de grups de suport i d'autoajuda.
- Implicació de tots els estaments implicats en un gran i ampli estudi sobre les conseqüències en salut de la precarietat laboral, tenint en compte variables com l'autopercepció de la pròpia salut, identificació dels esdeveniments significatius en la vida de la persona, mesura dels nivells d'ansietat, estrès, depressió, personalitat, qualitat de vida, consums de tòxics i medicaments, etc.

Treballar per un model més sanitari, a partir de tres gran àmbits d'intervenció preventiva:

- Àmbit d'intervenció primària: intervencions educatives en la població general, potenciant allò més teòric però necessari com és l'autoestima, la comunicació o la tolerància a la frustració.
- Àmbit d'intervenció secundària, amb l'objectiu d'intervenir en situacions i col·lectius de risc, és a dir, quan el problema ja es detecta en els seus inicis, allò que també s'anomena detecció precoç. En aquest sentit són importants les xarxes socials, els col·lectius de barri, etc. que són els qui primer detecten la persona que pateix.
- I àmbit d'intervenció terciària o tractament en sí mateix, consolidant una propera i àgil xarxa en salut mental que aculli, atengui i entengui la persona que pateix alguna de les patologies descrites.

La minimització de les conseqüències de la precarietat laboral o de qualsevol problema relacionat amb la manca de treball són objectius a resoldre amb grans dosis de creativitat, empatia i proximitat per les institucions i col·lectius implicats.

6. Bibliografía

- Agudelo, A., Gil, D., Ronda, E. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, 68: 166-187.
- Alonso, L.E. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *REIS: Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 107: 21-28.
- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Rubí: Anthropos.
- Alonso, L.E. (2014). La producción política de la precariedad juvenil. *Boletín ECOS*, 27, 1-15.
- Amable, M., Benach, J. i González, S. (2001) La precariedad laboral y su impacto sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multi.métodos. *Archivos Prevención Riesgos Laborales*, 4: 169-184.
- American Psychiatric Association (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5ª Edición).
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. i Cortés, I. (2004). Unemployment and mental health: understanding the interaction between gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*, 94: 82-8.
- Artazcoz, L., Escribá, V. i Cortés, I. (2004) Género, trabajos y salud en España. *Gaceta Sanitaria*, 18 (supl 2): 24-35.
- Balbo (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32: 3-6.
- Banco de España (2017). *Boletín Económico 2/2017. Informe trimestral de la Economía Española*. Recuperat en: https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/
- Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19–41.
- Beck, U (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Benach J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E. i Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5): 375-378.
- Bourdieu, P. (1998) [2006]. *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Cabasés, M.A. y Pardell, A. (2014). *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España. ¡Otro futuro es posible para las personas jóvenes!* Albacete: Bomarzo.
- Campos, J., Ronda, E., Artazcoz, L. i Benavides, F. (2010). Desigualdades de género en salud en España. *Gaceta Sanitaria*, 26 (4): 343-351.
- Cano, (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía*, 29: 117-137.

- Carbajo, D. (2015). Los procesos de precarización de la juventud en la CAPV a través de sus trayectorias residenciales, a *Cuadernos Sociológicos Vascos* (Vol. 29). Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Recuperat en: https://www.euskadi.eus/r48-cont-cuso/es/contenidos/informacion/v2_cuadernos_sociologicos/es_csv/cuadernos_sociologicos.html.
- Càritas Diocesana de Barcelona. (2016). *No qualsevol treball, sinó un treball decent*.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CEOE (2013): *Las reformas necesarias para salir de la crisis*. Recuperat en: <https://ep00.epimg.net/descargables/2013/08/08/ea351a703425141a-122d39e3aea3f180.pdf>
- Crespo, E. y Serrano, A. (2013). Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1111-1124. doi: 10/11144/Javeriana. UPSY12-4.ppee.
- Dahrendorf, R. (2003). El nuevo subproletariado. En R. Díaz-Salazar (ed) *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*, Madrid: HOAC.
- Del Llano, J. i San Martín, R. (1994). Desempleo y salud: revisión y análisis crítico de los diferentes diseños de investigación utilizados, *Revisiones en Salud Pública*, 3: 215-242.
- Espino Granada, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista Asociación Neuropsiquiatría*, 34 (122): 385-404.
- Foucault, M. (1979) [2008]. *Nacimiento de la biopolítica: curso en el Collège de France (1978- 1979)*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1975) *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- Fundación 1º de Mayo (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. [arxiu PDF]. Recuperat en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio56.pdf>
- Fundación 1º de Mayo (2014). *Pobreza y Trabajadores pobres en España*. [arxiu PDF]. Recuperat en: <http://www.fsc.ccoo.es/19706da04a0f885689aeb78454aa158f000050.pdf>
- Gili, M., García, J. i Roca, M. (2014). Crisis económica y salud mental. Informe SESPAS 2014. *Gac Sanit*. doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.02.005
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido*. Madrid: Sistema.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis sociopatológico*. Madrid: Morata.
- Keune, M., i Serrano, A. (2014). *Deconstructing flexicurity and developing alternative approaches. Towards new concepts and approaches for employment and social policy*. London: Routledge.

- Kluber-Ross, E. (1969) *On death and Dying*. New York: Macmillan.
- Laval, C., i Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Lorey, I. (2011). Governamental Precarization. *Transversal* 1(2011). Viena: EIPCP. Recuperat en: <http://eipcp.net/transversal/0811/lorey/en>.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad: Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Marmot, M. (2006). *International Journal of Epidemiology*, 35, (4-1): 1111-1112.
- Martín Criado, E. (1998). *Producir la juventud*. Madrid: Istmo.
- Nathanson, C.A. (1980). Social roles and helath status among women: the significance of employment, *Social Science & Medicine*, 14: 46-71.
- Neilson, B., i Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, fordism as exception. *Therory, Culture & Society*, 25 (7-8), 51-72.
- Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2017). Desigualtats socioeconòmiques en la salut i la utilització de serveis sanitaris públics en la població de Catalunya. [arxiu PDF]. Recuperat en: <http://observatorisalut.gencat.cat/ca/observatori-sobre-els-efectes-de-crisi-en-salut/detall/informe/inici/>
- OCDE (2017). *Estudios Económicos de la OCDE: España*. [arxiu PDF]. Recuperat en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- OIT (2012). *Decent work indicators: concepts and definitions*. Geneva: International Labour Organization. Recuperat en: http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm
- Pajares, M., (2004). La inserción laboral de la población inmigrada. En E. Aja i M. Nadal (eds.) *La inmigració a Catalunya avui*. Anuari 2003: Barcelona: 213-246.
- Pardell, A. (2003). El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social a partir de la Constitución de 1978. En *La Constitución Española en su XXV Aniversario* (1239-1246). Barcelona: Bosch.
- Pardell, A. i Cabasés, M.A. (2015). L'aplicació de la Garantia Juvenil a Catalunya. *Revista d'Estudis Autonòmics i Federals*, 22, 264-311.
- Paul, K. i Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental helath: meta-analyses. *Journal Vocational Behavior*, 74: 26-82.
- Perez Orozco, A. (2014) *Subversión de la economía feminista. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Trafincantes de Sueños
- Planas-Lladó, A., Soler-Masó, P. i Feixa-Pàmols, C. (2014). Juventud, políticas públicas y crisis en España: ¿Triángulo mágico o triángulo de las Bermudas? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12(2), 551-564.

- Porthé, V. i Amable, M. (2007) La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?. *Archivos Prevención Riesgos Laborales*, 10 (1).
- Pozo, J.A., Ruiz, M.A., Pardo, A. i San Martín, R. (2002) Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2): 440-443.
- Reguillo, R. (2017). *Paisajes Insurrectos: Jóvenes, redes y revueltas en el otoño civilizatorio*. Barcelona: NedEdiciones.
- Rose, N. (2007). Terapia y Poder. *Techné y Ethos. Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura*, 76, 101-124.
- Santamaria, E. (2010). "Buscarse la vida": trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes". *Revista de Estudios de Juventud*, 89, 101-123.
- Senett, R. (2000). *La corrosión del carácter. La consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A. (1995). Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo. *REIS: Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 71-72, 177-199.
- Seva Díaz, A., Molina Abril, J.A. i García, I. (2002). Desempleo y salud mental en España. *Cuadrenos aragoneses de economia*, 12(2): 292-306.
- Shore, C. (2010). La antropología y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la "formulación" de las políticas. *Antipoda*, 10, 21-49.
- Standing, G. (2013) *El precarido. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Stucker, D. i Basu, S. (2013). *¿Por qué la austeridad mata?. El coste humano de las políticas de recortes*. Madrid: Taurus Pensamiento.
- Tejerina, B., Cavia, B., Fortino, S., i Calderón, J.A. (Eds.), *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y en España*. València. Tirant lo Blanch.
- UGT (2017). *L'Índex de Qualitat del Treball de Catalunya. Evolució 2006-2016*. [arxiu PDF]. Recuperat en: http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/ocupaci%C3%B3_i_contractaci%C3%B3/IQTC2016.pdf
- UNECE (2010). *Measuring quality of employment – Country pilot reports*. [arxiu PDF]. Recuperat en: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf
- Verbrugge, L.M. (1983) Multiple roles and physical helath of womwn and men. *Journal Helath Social Behavior*, 24: 16-30.
- Wacquant, L. (2001). *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*, Buenos Aires: Manantial.
- Wacquant, L. (2010). *Castigar a los pobres. El gobierno neoliberal de la inseguridad social*, Barcelona: Gedisa.
- Walters, W., i Haahr, J.H. (2005). *Governing europe. Discourse, governmentality and european integration*. London: Routledge

Darrers números publicats:

- 53 - **Els habitatges buits dels bancs.** Una oportunitat perduda per ampliar el parc d'habitatge social? (juliol 2017)
- 52 - **Escolteu-me!** L'Atenció Centrada en la Persona en el suport al procés d'envelliment (maig 2017)
- 51 - **L'atenció en salut mental dels infants i adolescents.** Noves respostes per afrontar un repte creixent (febrer 2017)
- 50 - **La precarietat laboral juvenil a Catalunya.** Una realitat incòmode (desembre 2016)
- 49 - **La millora dels Serveis Socials Bàsics a Catalunya.** Una proposta des del Tercer Sector Social (octubre 2016)
- 48 - **Cap a un Salari Mínim Digne.** Una reforma necessària per reduir les desigualtats socials a Catalunya (juliol 2016)
- 47 - **Maltractaments a les persones grans.** Una realitat oculta que exigeix respostes (maig 2016)
- 46 - **La feminització de la pobresa.** Reivindicant una mirada de gènere (març 2016)
- 45 - **La contribució del Tercer Sector al lloguer social** (gener 2016)
- 44 - **La reinserció postpenitenciària.** Una terra de ningú (juliol 2015)
- 43 - **Cap a una atenció integrada social i sanitària.** Per una nou model centrat en les persones (maig 2015)
- 42 - **Dignificar i defensar el dret a l'alimentació.** Promovent l'atenció integral i l'autonomia de les persones (març 2015)
- 41 - **Joves extutelats.** El repte d'emancipar-se avui (gener 2015)
- 40 - **Accessibilitat i disseny per a tothom.** Avançar en la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat (desembre 2014)
- 39 - **Un parc d'habitatges de lloguer social.** Una assignatura pendent a Catalunya (octubre 2014)
- 38 - **L'energia com a dret.** Com afrontar la pobresa energètica (setembre 2014)
- 37 - **Els cuidadors familiars.** Repte pendent del sistema de la dependència (juliol 2014)
- 36 - **Drets Humans i polítics de drogues.** Noves propostes de regulació (juny 2014)
- 35 - **Nova pobresa i renda mínima d'inserció** (maig 2014)
- 34 - **Crisi, empobriment i persones sense llar** (abril 2014)

Barcelona, desembre 2017

Dipòsit legal: B 28932-2017

Edita: Taula d'entitats del Tercer
Sector Social de Catalunya



Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

Rocafort 242 bis 2n
08029 Barcelona
T 93 310 57 07
www.tercersector.cat



En col·laboració amb:

ara.cat

Ateneu Barcelonès
ABCDEFGHIJK
LMNOPQRSTU
VWXYZ

En conveni amb:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**



**Diputació
Barcelona**

Ajuntament de
Barcelona

