

LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Maria Caprile, Diego Herrera, Jordi Potrony i Núria Vallès

Fundació CIREM

INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest article és analitzar la qualitat de l'ocupació a Catalunya.³⁵ Es tracta d'un concepte en si mateix controvertit i subjecte a consideracions de tipus polític i ideològic, ja que és evident que no tothom dona la mateixa prioritat ni entén la mateixa cosa quan es planteja la necessitat de millorar la qualitat de l'ocupació. D'altra banda, és també un concepte complex, multi-dimensional, perquè la qualitat de l'ocupació no es pot reduir a una única dimensió, com ara el treball estable o el salari digne, per bé que siguin importants. És més aviat el resultat d'un adequat equilibri entre aspectes molt diferents de l'ocupació. Des de fa un temps, estudis comparatius rellevants com els de la Comissió Europea (2001), la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (2002), Esping-Andersen (2002), Gallie (2002), Gospel (2003) o Laparra *et al.* (2004) posen de manifest que en el debat actual sobre la qualitat de l'ocupació es combinen aspectes tradicionals, com són el salari digne o la salut en el treball, amb altres que han adquirit una nova rellevància. Entre els més destacats caldria esmentar: la tendència a l'increment sostingut de les qualificacions, amb el risc d'exclusió del mercat del treball per als col·lectius menys qualificats; la intensificació del ritme del treball i el seu impacte en termes d'estrès i noves malalties professionals; la creixent diversificació del treball en termes de qualificació, estabilitat i salari, amb pe-

35. Aquest article ha estat elaborat per l'àrea de treball i polítiques socials de la Fundació CIREM. Aquesta àrea està coordinada per Maria Caprile i compta amb la participació de Diego Herrera, Jordi Potrony i Núria Vallès. Una part dels resultats i consideracions que aquí es presenten es deriven d'una recerca titulada «La qualitat del mercat de treball a Catalunya», que es va realitzar durant els anys 2005 i 2006, per encàrrec del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, sota la direcció d'Oriol Homs, director de la Fundació CIREM.

rill de crear dinàmiques duals «insider-outsider» i, finalment, el pes creixent de les dones en el mercat de treball, la persistència de desigualtats de gènere en l'ocupació i la rellevància d'assolir un equilibri entre vida laboral i no laboral que sigui equitatiu per a homes i dones.

L'anàlisi de la qualitat de l'ocupació a Catalunya és, des de la nostra opinió, particularment necessària en aquests moments. Hem viscut un llarg període de creixement econòmic i forta creació d'ocupació, amb una intensa incorporació de població immigrant i un increment mot important de les taxes d'ocupació de les dones. La taxa d'atur es troba en un mínim històric i, fins i tot, la taxa de temporalitat s'ha reduït considerablement. Però l'eufòria macroeconòmica no pot deixar de banda l'existència de problemes seriosos en relació a la qualitat de l'ocupació ni les seves implicacions polítiques, i més en un moment en què el ritme de creixement econòmic dóna els primers indicis d'alentiment. Des de fa ja un temps diversos analistes han cridat l'atenció sobre el perill d'esgotament de l'actual fase expansiva si no s'adopten mesures per millorar, conjuntament, els nivells de productivitat del treball i de cohesió social (Novella, 2004). Un pas en aquest sentit va ser l'*Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*, signat a començament de l'any 2005 per la Generalitat de Catalunya, les organitzacions empresarials i les organitzacions sindicals. Aquest acord, concebut com «pacte pel futur del país» va establir un diagnòstic comú de la situació a Catalunya i les línies bàsiques d'actuació per impulsar una economia més competitiva i socialment sostenible, millorar la qualitat de l'ocupació i reforçar la cohesió social. En la mateixa línia els agents socials van signar posteriorment l'*Acord Interprofessional a Catalunya 2005-2007*, on acorden impulsar un conjunt d'iniciatives i orientacions, majoritàriament relacionades amb la negociació col·lectiva, per tal de construir un nou model de competitivitat a Catalunya, amb nivells més elevats de productivitat, ocupació i qualitat del treball. En totes aquestes actuacions queda palesa la preocupació sobre la qualitat de l'ocupació a Catalunya i la necessitat d'establir polítiques per a la seva millora, malgrat la bonança macroeconòmica.

Què entenem per qualitat de l'ocupació? De la literatura es desprèn que potser no és tan necessari definir què entenem per qualitat sinó identificar quins són els principals trets de la manca de qualitat. Qualitat i no-qualitat són les dues cares d'una mateixa moneda i cadascuna d'elles es defineix en relació amb l'altra. D'aquesta manera, Gallie (2002) apunta l'existència de feines que no ofereixen ni el nivell o la seguretat mínima d'ingressos ni els beneficis intrínsecs del treball (desenvolupament personal i motivació) per ser considerades feines dignes. Laparra *et. al* (2004) defineixen l'ocupació precària com

una varietat de formes d'ocupació sota els estàndards normatius socialment establerts en un o més aspectes, resultat d'una desigual distribució dels riscos associats al mercat de treball entre els treballadors. Els tipus de riscos són principalment quatre: el risc d'instabilitat i inseguretat en la trajectòria laboral i les perspectives de carrera professional, el risc de baix salari i pobresa, el risc d'exposició a un entorn i una organització de treball perjudicial i, finalment, el risc de tenir una protecció social deficitària o de segona mà. Des de la perspectiva de gènere s'apunten les tensions entre treball remunerat i treball domèstic i de cura de les persones, la persistència de relacions desiguals de gènere i el seu impacte negatiu sobre la situació laboral de les dones (Mósesdóttir *et al.*, 2006). Aquests són els nostres referents conceptuals al llarg d'aquest article.

L'article s'estructura en tres apartats. En primer lloc presentem algunes dades bàsiques sobre la qualitat de l'ocupació a Catalunya, fent especial èmfasi en la comparació amb el conjunt d'Espanya, una selecció de països europeus i la Unió Europea dels 15 (UE15). Els països seleccionats (Dinamarca, Holanda i Irlanda) tenen una certa similitud en termes demogràfics i econòmics amb Catalunya i, alhora, presenten una gran diversitat en termes d'Estat del benestar, polítiques socials i d'ocupació, tot i que tots tres han assolit un cert èxit a l'hora de combinar creixement econòmic, creació de llocs de treball i qualitat de l'ocupació. En el segon apartat s'aprofundeix en la percepció social de la qualitat de l'ocupació, explorant tant els enfocaments i expectatives del conjunt d'actors socials com les vivències i percepcions dels treballadors en situació de precarietat. Finalment, en el darrer apartat es presenten algunes conclusions finals.

ALGUNES DADES SOBRE LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ A CATALUNYA

Qualificació, estructura sectorial i ocupacional

Fa un temps no molt llunyà, qualsevol anàlisi del mercat de treball començava apuntant com a trets distintius de Catalunya una taxa d'atur molt elevada i una taxa d'ocupació femenina molt baixa, en comparació amb el conjunt dels països europeus. Segons les dades comparables més recents (vegeu taula 1) l'atur a Catalunya es situa en el mínim històric del 6,6 % i per sota de la mitjana UE15 (7,9 %). El mateix es pot dir de la taxa d'ocupació, atès que a Catalunya ja s'han assolit els tres objectius de l'Agenda de Lisboa per a l'any 2010: una

TAULA 1. Ocupació i atur

	<i>Catalunya</i>		<i>Espanya</i>		<i>UE15</i>	
	<i>1992</i>	<i>2006</i>	<i>1992</i>	<i>2006</i>	<i>1992</i>	<i>2006</i>
Taxa d'ocupació	56,0	71,4	49,7	65,7	61,2	66,1
Homes	72,9	81,3	67,0	77,3	72,8	73,5
Dones	39,1	61,3	32,5	54,0	49,7	58,7
Treballadors de 55 a 64 anys	33,2	51,0	36,1	43,1	36,3	45,3
Taxa d'atur	13,5	6,6	18,4	8,5	8,5	7,9
Homes	9,7	5,3	14,2	6,3	7,2	7,0
Dones	19,9	8,4	25,8	11,6	10,2	8,9
% atur llarga durada	44,4	22,7	46,8	25,6	47,7	42,8

Font: elaboració pròpia sobre dades EPA (INE) i LFS (Eurostat).

taxa d'ocupació del 70 %, una taxa d'ocupació femenina del 60 % i una taxa d'ocupació dels treballadors d'entre 55 i 64 anys del 50 %. En contrast, les dades per a Espanya i el conjunt de la UE15, tot i reflectir un important avenç, se situen encara lluny d'aquests objectius.

El bon comportament de l'ocupació és fruit d'una llarga etapa de creixement econòmic i creació de riquesa. Des de mitjan anys vuitanta l'economia catalana ha observat un creixement del PIB al voltant del 3 % anual acumulatiu i s'ha produït un intens procés de convergència amb la Unió Europea. El PIB per càpita de Catalunya representava el 85 % de la mitjana UE15 el 1986, mentre que el 2004 (últim any disponible segons la informació d'Eurostat) es situa en el 106 %. En aquest període 1986-2006, la taxa de creixement anual mitjà de l'ocupació a Catalunya ha estat del 3,9 %, superior a la d'Espanya (2,9 %) i molt per sobre del 0,9 % de la UE15 (Amarelo, 2007). Aquest intens procés de creació d'ocupació ha beneficiat especialment les dones i els immigrants. Entre 1986 i 2006 les dones han passat del 31 % al 42 % de la població ocupada³⁶ (EPA, II trimestre); pel que fa als immigrants, a partir del 2000 s'accelera la seva entrada i en el 2006 constitueixen ja el 16 % de la població ocupada (CTESC, 2007).

Però, quin tipus d'ocupació s'ha creat al llarg d'aquests darrers anys? L'anàlisi de l'evolució de l'ocupació al llarg del període 1996-2007 (amb dades EPA revisades) posa de manifest un increment del pes relatiu de les ocupacions més qualificades i menys qualificades, perdent pes relatiu els directius i els treballadors de la indústria (vegeu taula 2). Els professionals i tècnics de suport han passat de representar el 22 % de l'ocupació al 24 %, mentre que els treba-

36. Elaboració pròpia sobre dades EPA (II trimestre).

TAULA 2. Estructura ocupacional a Catalunya

	1996	2007	Variació relativa
Directius	9,2	7,6	30,7
Professionals	12,4	12,6	60,5
Tècnics de suport	9,1	11,2	92,8
Administratius	12,9	13,3	62,6
Treballadors dels serveis	13,9	14,5	64,4
Treballadors de la indústria	30,2	27,5	42,9
Treballadors no qualificats	12,3	13,2	69,1

Font: elaboració pròpia sobre dades EPA (INE).

lladors de serveis i els treballadors no qualificats han passat del 26 % al 28 %. Els grups amb major creixement relatiu són els tècnics de suport (93 %) i els treballadors no qualificats (69 %). En altres paraules: el canvi ocupacional ha sigut intens i la creació de llocs de treball s'ha concentrat en els grups extrems en termes de qualificació. Malauradament les perspectives de futur no són gaire optimistes si es té en compte l'altíssim percentatge de joves amb només educació obligatòria (34 %, molt per sobre del 26 % de mitjana a la UE15).³⁷ Aquesta xifra posa de manifest l'extrema desigualtat en la distribució de les qualificacions i el perill que les dinàmiques més duals del mercat de treball s'accentuin amb més força.

D'altra banda, cal subratllar que l'estructura ocupacional no és gens neutral, ni des de la perspectiva de gènere ni pel que fa a la condició d'immigrant. El 67 % dels treballadors dels serveis i el 57 % dels treballadors no qualificats són dones, tot i que les dones també són majoria entre els professionals (54 %).³⁸ L'ocupació femenina és, doncs, una ocupació fortament polaritzada en termes de qualificació, amb un clar biaix cap als grups menys qualificats. Pel que fa als immigrants, el 74 % dels treballadors estrangers del règim general estan concentrats en els tres grups de cotització més baixa: peons (37 %), oficials de tercera i especialistes (18 %) i oficials de primera i de segona (19 %). Pel que fa al règim especial de treballadors de la llar, els treballadors estrangers representen el 67 % dels afiliats enquadrats en aquest règim, dels quals el 93 % dones (CETESC, 2007).

Des d'una perspectiva comparada, Catalunya presenta un dèficit important de treball qualificat que es fa evident quan s'analitza tant el pes dels professionals i tècnics de suport (des del punt de vista ocupacional) com el pes

37. Elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat) per a l'any 2006.

38. Elaboració pròpia sobre dades EPA (II trimestre 2007).

dels serveis intensius en coneixement i, molt especialment, els vinculats a l'Estat del benestar (des del punt de vista sectorial). Segons les dades comparables més recents (vegeu taula 3), només el 24 % dels ocupats a Catalunya són professionals i tècnics de suport, un percentatge similar al d'Espanya, però molt per sota del 31 % de la UE15, el 36 % d'Holanda o el 37 % de Dinamarca. L'altra cara de la moneda és l'elevat percentatge d'universitaris en llocs de treball per sota del seu nivell de qualificació, el que s'anomena subocupació. A Catalunya un 39 % dels ocupats amb titulació universitària es troben en aquesta situació, una xifra similar a la d'Espanya i Irlanda, però molt superior a la de la UE15 (23 %), Holanda (17 %) i Dinamarca (15 %). L'economia catalana, ara per ara, es mostra incapaç d'absorbir gran part del talent de la seva població, tot i que el pes de la població adulta amb educació universitària és similar a la d'altres països i regions de la UE15 (Homs *et al.*, 2006). Analitzant l'ocupació en sectors d'alta tecnologia i intensius en coneixement, es pot constatar clarament «on» està la diferència (vegeu taula 4). Catalunya manté el seu perfil industrial davant la resta de països, amb més d'un 8 % d'ocupació a les indústries de tecnologia alta i mitjana-alta. Al contrari, el pes de l'ocupació en els serveis intensius en coneixement és molt baix en termes relatius: només el 29 %, quan la mitjana UE15 es troba en el 35 % i països com Holanda i Dinamarca es situen per sobre del 40 %. El diferencial de Catalunya amb la resta de països es concentra en dues branques: els serveis intensius en coneixement d'alta tecnologia (R+D, informàtica i similars) i, molt especialment, els «altres» serveis intensius en coneixement, els serveis lligats a l'Estat del benestar (salut, educació, treball social). A Catalunya només el 14 % dels ocupats treballa en els serveis vinculats a l'Estat del benestar, a Dinamarca, el 28 %; a Holanda, el 25 %, i a Irlanda, on tradicionalment es considera que aquests serveis estan poc desenvolupats, el 18 %.

TAULA 3. Professionalització i subocupació.
Professionals i tècnics de suport, com a percentatge
del total de la població ocupada

	1996	2006
Catalunya	20,9	23,5
Espanya	19,6	23,6
Dinamarca	30,4	36,5
Irlanda	21,7	23,3
Holanda	34,2	36,4
UE15	25,2	30,6

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Subocupació

Assalariats amb nivell d'estudis alt i ocupació per sota del seu nivell de qualificació, com a percentatge del total d'assalariats amb nivell d'estudis alt. Per nivell d'estudis alt s'entén educació superior (ISCED-97 5 i 6). Per ocupació per sota del seu nivell de qualificació s'entén els grups 4-9 de la CNO-94.

	1996	2006
Catalunya	35,4	38,8
Espanya	34,1	37,8
Dinamarca	13,7	14,4
Irlanda	32,1	31,7
Holanda	14,2	16,8
UE15	18,8	23,0

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Labour Force Survey, Eurostat).

TAULA 4. Ocupació en sectors d'alta tecnologia i intensius en coneixement.
Ocupats en indústries de tecnologia alta i mitjana-alta i serveis intensius en coneixement, com a percentatge sobre el total d'ocupats

	ITA	ITMA	IT	SICAT	SICM	SICF	SICA	SIC	IT + SIC
1994									
Catalunya	1,3	9,2	10,5	1,7	5,9	2,8	12,4	22,8	33,3
Espanya	0,6	4,8	5,4	1,7	5,1	2,7	12,3	21,8	27,2
Dinamarca	0,7	5,9	6,6	3,5	7,1	3,5	24,8	38,9	45,5
Irlanda	2,0	4,5	6,5	2,3	5,6	3,7	16,8	28,3	34,7
Holanda	1,6	3,6	5,3	2,9	9,1	3,3	22,0	37,3	42,5
2006									
Catalunya	1,0	7,3	8,3	3,3	9,1	2,7	13,7	28,7	37,0
Espanya	0,4	4,0	4,5	3,0	8,4	2,2	14,3	27,9	32,4
Dinamarca	0,8	5,2	6,0	4,4	8,3	3,3	27,5	43,5	49,5
Irlanda	2,7	3,3	6,0	3,6	7,6	4,4	18,4	34,0	40,0
Holanda	0,6	2,5	3,1	3,8	10,4	3,4	24,5	42,2	45,3
UE15	1,1	5,6	6,7	3,5	8,9	3,2	19,5	35,1	41,8

ITA - Indústries de tecnologia alta

ITMA - Indústries de tecnologia mitjana-alta

IT - Indústries de tecnologia alta i mitjana-alta

SICAT - Serveis intensius en coneixement d'alta tecnologia

SICM - Serveis de mercat intensius en coneixement

SICF - Serveis financers intensius en coneixement

SICA - Altres serveis intensius en coneixement

SIC - Total de serveis intensius en coneixement

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Notes: Dades d'Irlanda del 2005 en lloc del 2006.

Temporalitat i rotació laboral

L'elevada taxa de temporalitat és un dels trets més diferencials del mercat de treball de Catalunya i Espanya i un dels aspectes més clars de la baixa qualitat de l'ocupació. De fet, el «problema» de la qualitat de l'ocupació comença a fer-se palès, des d'un punt de vista social i polític, no només entre els especialistes, a la vista del creixement accelerat de la contractació temporal des de mitjan anys vuitanta. És llavors quan comença a utilitzar-se el terme de treball precari com a sinònim d'una feina temporal, mal pagada i sense drets (Laparra *et al.*, 2004). Tot i això, la temporalitat ha experimentat una evolució clarament positiva al llarg dels darrers anys (vegeu taula 5). La taxa de temporalitat ha passat del 34 % el 1996 al 27 % el 2006, una xifra molt per sota de la mitjana espanyola (34 %), tot i que encara molt llunyana de la mitjana UE15 (15 %). D'altra banda, les taxes de rotació anual i trimestral mostren que les diferències no són tan acusades quan es compara la temporalitat empírica, és a dir, les taxes de rotacions anuals i trimestrals. El 23 % dels ocupats a Catalunya porten menys d'un any a la feina i el 9 % menys de tres mesos, mentre la mitjana UE15 es troba en 18 % i 7 %, respectivament. Tant si analitzem la contractació temporal com les taxes de rotació laboral, la tendència és la mateixa: una forta davallada entre 1996 i 2004, seguida d'un cert repunt fins al 2006. Caldrà veure fins a quin punt aquest repunt és fruit dels canvis metodològics que ha experimentat l'EPA o, al contrari, està marcant un canvi de tendència, potser lligat al creixement del treball temporal entre els immigrants.

En qualsevol cas, no és senzill explicar per quines raons s'ha produït aquesta davallada tan important de la taxa de temporalitat a Catalunya en comparació amb el conjunt d'Espanya. Una hipòtesi fóra la del perfil industrial de

TAULA 5. Temporalitat i rotació laboral

Taxa de temporalitat: assalariats amb contracte temporal, com a percentatge del total d'assalariats

	1996	2000	2004	2006
Catalunya	33,8	27,1	24,1	26,8
Espanya	33,7	32,3	32,1	34,4
Dinamarca	11,2	10,2	9,8	9,6
Irlanda	9,2	5,4	3,4	4,2
Holanda	12,0	13,8	14,5	16,2
UE15	11,7	13,6	13,4	14,7

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Taxa de rotació anual: assalariats que porten menys d'un any a la feina actual, com a percentatge del total d'assalariats

	1996	2000	2004	2006
Catalunya	31,1	20,3	18,1	23,2
Espanya	32,6	24,1	23,2	24,6
Dinamarca	22,8	24,3	22,3	25,2
Irlanda	16,7	23,2	14,0	19,4
Holanda	10,8	18,8	6,4	6,4
UE15	15,4	17,2	15,2	17,6

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).
Notes: Dades d'Holanda del 2005 en lloc del 2006.

Taxa de rotació trimestral: assalariats que porten menys de tres mesos a la feina actual, com a percentatge del total d'assalariats

	1996	2000	2004	2006
Catalunya	10,7	6,3	5,3	8,5
Espanya	12,4	8,6	7,7	8,8
Dinamarca	5,1	7,9	7,3	8,5
Irlanda	3,9	5,4	4,3	4,9
Holanda	4,6	7,2	1,2	1,3
UE15	4,4	5,5	4,9	6,7

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).
Notes: Dades d'Holanda del 2005 en lloc del 2006.

Catalunya (Martin, 2007). Tanmateix, altres estudis posen de manifest que aquesta davallada no està relacionada amb l'estructura productiva, sinó més aviat amb l'especificitat d'alguns elements institucionals, entre els quals s'hauria de destacar l'impacte positiu del marc de relacions laborals a Catalunya (Toharia, 2005).

Si s'analitza la incidència de la temporalitat en funció de l'edat, el sexe i la nacionalitat, es posen de manifest importants diferències. La taxa de temporalitat continua estant molt lligada a l'edat, amb taxes molt més altes per als joves, però les diferències entre homes i dones han anat disminuint considerablement (vegeu taula 6). El 1996, el 41 % de les dones tenia un contracte temporal, davant del 30 % dels homes. Deu anys després, els percentatges són 29 % i 25 % respectivament. Per a tots els grups d'edat, excepte per al grup de 25-34 anys, la taxa de temporalitat és més alta entre les dones, amb diferències especialment acusades en els grups d'edat més madura, un fet possiblement vinculat a l'existència d'un nombre considerable de dones que es reincorpora

TAULA 6. Taxa de temporalitat a Catalunya per sexe i edat

	<i>Homes</i>		<i>Dones</i>	
	<i>1996</i>	<i>2006</i>	<i>1996</i>	<i>2006</i>
16-24	74,7	55,6	73,6	65,3
25-34	37,2	32,4	45,1	29,9
35-44	18,7	21,6	28,7	25,4
45-54	14,1	10,6	23,2	18,3
55-64	9,9	7,9	17,7	11,2
Total	29,5	25,0	40,7	29,3

Font: elaboració pròpia sobre dades EPA (INE).

106 al mercat de treball. D'altra banda, la temporalitat és un fet clarament vinculat al treball immigrant. El 56 % dels treballadors estrangers tenen un contracte temporal el 2006, gairebé el triple dels treballadors de nacionalitat espanyola (20 %), i en aquest cas no s'observa cap tendència descendent (CETESC, 2007).

Sinistralitat laboral

Malauradament l'elevada sinistralitat laboral és un altre dels trets diferencials de Catalunya. Es tracta, sens dubte, d'un fet relacionat amb el seu perfil industrial, però la sinistralitat laboral continua essent elevada quan es comparen dades estandarditzades, és a dir, eliminant el pes de les diferències sectorials (vegeu taula 7). L'índex d'incidència estàndard d'accidents laborals mortals a Catalunya (3,4 accidents per 100.000 ocupats) continua estant molt per sobre de la mitjana UE15 (2,4) i molt llunyà de països com Holanda o Dinamarca (inferior a 2). Les dades del període 2000-2004 mostren una evolució amb alts i baixos, sense aconseguir rebaixar aquesta xifra. Contràriament, Espanya, amb una situació de partida notablement pitjor (4,7), ha mantingut una tendència decreixent sostinguda, i s'ha situat per sota de Catalunya el 2004 (3,2). Quan es comparen les dades sobre l'índex general d'accidents laborals, les diferències són també importants. A Catalunya es produeixen més de 6 accidents per 1.000 ocupats, quan a Holanda i Irlanda aquesta xifra és només d'1, a Dinamarca entre 2 i 3 i la mitjana UE15 es troba al voltant de 3. Com a aspecte positiu cal subratllar que l'índex general d'accidents laborals sí que mostra una tendència clarament decreixent a Catalunya durant el període analitzat.

TAULA 7. Sinistralitat laboral (dades estandarditzades)

Índex d'incidència estàndard d'accidents laborals: nombre d'accidents laborals per 100.000 ocupats

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Accidents laborals mortals</i>					
Catalunya	3,4	4,3	4,4	3,0	3,4
Espanya	4,7	4,4	4,3	3,7	3,2
Dinamarca	1,9	1,7	2,0	1,8	1,1
Irlanda	2,3	2,6	2,6	3,2	2,2
Holanda	2,3	1,7	1,9	2,0	1,8
UE15	2,8	2,7	2,5	2,6	2,4
<i>Accidents laborals</i>					
Catalunya	7.508	7.358	7.216	6.656	6.418
Espanya	7.052	6.917	6.728	6.520	6.054
Dinamarca	2.866	2.876	2.630	2.443	2.523
Irlanda	1.027	1.509	1.204	1.262	1.129
Holanda	4.095	3.588	1.442	1.188	1.070
UE15	4.016	3.841	3.536	3.334	3.176

Font: per a Catalunya, elaboració pròpia sobre dades d'accidents laborals del Ministeri de Treball i dades d'ocupats EPA (INE); per a la resta, Eurostat.
Notes: Sectors coberts: NACE Rev1 A, D, E, F, G, H, J, K. Estandardització de les dades segons la distribució percentual en els grups d'activitat coberts dels ocupats de cada país/regió, respecte a la distribució en UE15.

De tota manera, les dades harmonitzades són encara molt insuficients per valorar amb rigor la situació. Especialment destacable és l'absència de dades sobre accidents laborals greus, un indicador molt important per copsar fins a quin punt la situació a Catalunya està millorant significativament en relació a altres països. Les dades disponibles, no estandarditzades, mostren una evolució positiva en el període 2004-2006 per al conjunt d'accidents laborals i els accidents greus. Al contrari, en el cas dels accidents mortals, s'observa una evolució amb alts i baixos, amb un repunt molt important el 2006 (vegeu taula 8).

TAULA 8. Sinistralitat laboral a Catalunya

(dades no estandarditzades)

Nombre d'accidents laborals per 100.000 ocupats

	2004	2005	2006
Accidents mortals	6,9	4,6	5,6
Accidents greus	66,9	56,4	41,6
Accidents lleus	5.465,0	5.166,0	4.824,0

Font: elaboració pròpia sobre dades d'accidents laborals del Ministeri de Treball i dades d'ocupats EPA (INE).

Baix salari i treballadors pobres

108

SOCIETAT CATALANA 2008

Malgrat l'intens procés de creixement econòmic i creació d'ocupació, el nivell de pobresa relativa a Catalunya és elevat. La taxa de pobresa el 2004 se situa al 18 %, per sobre de la mitjana UE15 (16 %), i molt lluny de les taxes d'Holanda (12 %) i Dinamarca (11 %).³⁹ Es tracta d'un fet que en els darrers anys diversos estudis han posat de manifest (AAVV, 1999; Mercader, 2003; Novella, 2004; Ayllon *et al.*, 2005). L'anàlisi de la qualitat de l'ocupació aporta en aquest sentit una dada reveladora: l'elevat pes dels treballadors amb baix salari i dels treballadors en situació de pobresa, la qual cosa posa de manifest que per a una part important de la població el fet de treballar no garanteix un nivell mínim de condicions de vida. El baix salari, definit com el salari/hora per sota del 60 % de la mediana del salari/hora, és un fet prou estès a Catalunya: afecta l'11 % dels treballadors, una xifra inferior a la mitjana d'Espanya i Holanda (13 %) però superior al 9 % de mitjana UE15, el 6 % d'Irlanda i el 5 % de Dinamarca (vegeu taula 9). En alguns casos el baix salari es compensa amb altres ingressos de la llar, però quan no és així és sinònim de pobresa: un 11 % de les persones que treballen a Catalunya es troben en aquesta situació. Novament es tracta d'una xifra similar a la d'Espanya, però molt superior a la mitjana europea (7 %), Irlanda (7 %) i Dinamarca (4 %). Fins i tot a Holanda, on el baix salari està més estès que a Catalunya, el pes dels treballadors en situació de pobresa és notablement inferior (8 %).

Aquests fets tampoc no són gens neutrals en termes de gènere i condició immigrant. La creació de llocs de treball a Catalunya ha tingut a la dona com a protagonista, però el baix salari és també un fenomen clarament feminitzat: el 59 % dels treballadors en aquesta situació són dones, quan les dones només representen el 44 % de la població assalariada. Pel que fa als immigrants no es disposa de dades recents, tot i que ja s'ha posat de manifest, anteriorment, l'extrema concentració dels treballadors estrangers entre els grups de cotització més baixa. En qualsevol cas caldria fer també esment a l'elevada presència d'immigrants en l'economia submergida i informal, en sectors com la construcció, l'hostaleria, el treball domèstic o de cura a les persones, amb sous irrisoris. Un tipus de treball que mai no surt a les estadístiques, tot i que està prou analitzat a través d'estudis de tipus qualitatiu (Parella, 2007).

39. Per a Catalunya, elaboració pròpia sobre dades de la Encuesta de condiciones de vida (INE). Per a la resta, Eurostat.

TAULA 9. Baix salari i pobresa
Treballadors amb baix salari (darrer any disponible)
Assalariats amb un salari brut/hora inferior
al 60 % de la mediana del salari brut/hora,
com a percentatge del total d'assalariats

Catalunya	11
Espanya	13
Dinamarca	5
Irlanda	6
Holanda	13
UE15	9

Font: elaboració pròpia sobre dades de l'European Community Household Panel (Eurostat) i Enquesta de condicions de vida (INE).

Notes: Any de referència 2004 per a Catalunya i Espanya, 2001 per a la resta.

Treballadors en situació de pobresa (darrer any disponible)
Ocupats amb ingressos sota el llindar de pobresa,
com a percentatge del total d'ocupats

Catalunya	11
Espanya	11
Dinamarca	2
Irlanda	7
Holanda	8
UE15	7

Font: elaboració pròpia sobre dades de l'European Community Household Panel (Eurostat) i Enquesta de condicions de vida (INE).

Notes: Any de referència 2004 per a Catalunya i Espanya, 2002 per a la resta.

Equilibri entre vida laboral i no laboral

La conciliació entre la vida laboral i no laboral s'està consolidant, en el discurs polític i en el de la vida quotidiana, com un aspecte rellevant de la qualitat de vida. El creixent debat al voltant dels horaris, a Catalunya i al conjunt d'Espanya, n'és un indicatiu clar. Tanmateix, els estudis i dades disponibles sobre aquesta qüestió són encara insuficients, especialment des d'una perspectiva comparada. Es poden donar algunes dades sobre jornada i treball domèstic, però no pas aprofundir en les dificultats per assolir un millor equilibri entre vida laboral i no laboral, qüestions que tenen el seu origen en els horaris i els requeriments empresarials.

En termes de jornada laboral, Catalunya té una situació similar a la mitjana espanyola i la UE15 (vegeu taula 10). La jornada habitual per als treba-

TAULA 10. Jornada setmanal. Nombre d'hores habitualment treballades a la setmana per les persones ocupades a temps complet

	1996			2006		
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
Catalunya	39,8	41,0	40,6	39,8	41,4	40,8
Espanya	39,6	41,1	40,6	39,7	41,7	41,0
Dinamarca	37,6	39,4	38,7	37,9	40,6	39,5
Irlanda	38,0	42,0	40,4	37,3	40,5	39,2
Holanda	39,0	39,5	39,4	38,1	39,1	38,8
UE15	39,0	41,3	40,4	39,0	41,2	40,3

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Notes: per a Irlanda, dades de 2004 en lloc de 2006.

110 lladors a temps complet està per sobre del sostre de les 40 hores setmanals (40,8 hores), en contrast amb països com Holanda, Irlanda i Dinamarca on és inferior a les 40 hores. A Catalunya, igual que a la resta de països analitzats, la jornada laboral dels homes és superior a la de les dones (per als treballadors a temps complet), un fet relacionat amb la major presència de les dones en sectors com l'Administració pública i l'ensenyament. Cal notar, d'altra banda, que en tots els països analitzats la jornada s'ha reduït lleugerament durant els darrers deu anys, mentre que en el cas d'Espanya i Catalunya ha succeït al contrari.

Pel que fa a les jornades atípiques (treball el dissabte, diumenge, de nit o amb un sistema de torns), aquestes afecten el 28 % dels assalariats (vegeu taula 11). Es tracta d'una xifra intermèdia, inferior a la mitjana espanyola i de la UE15, però superior a la de Dinamarca i Irlanda. Com a fet comú a Catalunya i a la resta de països europeus, amb l'excepció d'Irlanda, cal destacar que les jornades atípiques afecten en major mesura les dones que els homes, possiblement per la major presència de dones en el petit comerç. En els darrers deu anys la incidència del treball amb jornada atípica ha augmentat a Catalunya, un fet que contrasta amb la tendència decreixent de països com Dinamarca, Irlanda i la mateixa Espanya.

Pel que fa al treball a temps parcial, aquest està menys arrelat a Catalunya que a altres països europeus. Segons les últimes dades comparables un 12 % dels ocupats a Catalunya treballen a temps parcial, un percentatge similar al d'Espanya però molt inferior al de la UE15 (21 %). El que és un tret comú és que es tracta d'una modalitat de treball fortament feminitzada: el 78 % dels treballadors a temps parcial són dones, tant a Catalunya com a Espanya i a la UE15.⁴⁰

40. Elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat) del 2006.

TAULA 11. Treball en jornada atípica. Assalariats que habitualment tenen jornada atípica (treballen en dissabte, diumenge, de nit o amb un sistema de torns), com a percentatge del total d'assalariats

	1998	2006		
	Total	Total	Dones	Homes
Catalunya	24,7	28,1	29,3	27,2
Espanya	32,2	30,9	33,3	29,1
Dinamarca	28,6	24,9	26,6	23,4
Irlanda	28,6	25,5	25,3	25,7
Holanda	28,2	28,9	29,7	28,2
UE15	23,9	30,4	31,0	29,9

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Notes: per a Irlanda, dades de 1994 en lloc de 1998.

És usual vincular la feminització del treball a temps parcial amb les necessitats de conciliació entre vida laboral i no laboral, tot i que cal demanar-se si aquest tipus de treball és una via d'accés a l'ocupació o és una trampa que perpetua les desigualtats de gènere. En qualsevol cas, tant a Espanya com a Catalunya, sembla clar que l'extensió del treball a temps parcial està vinculada als requeriments empresarials de flexibilitat en l'ús de la mà d'obra i no pas a les necessitats dels treballadors d'assolir un millor equilibri entre vida laboral i no laboral (Caprile i Kruger, 2006). Un indicatiu d'això seria l'elevat percentatge de treballadors a temps parcial que voldrien treballar a temps complet: el 27 % a Catalunya i el 37 % a Espanya, enfront del 19 % de la UE15 (vegeu taula 12).

TAULA 12. Treballadors a temps parcial que no troben feina a temps complet. Assalariats que treballen a temps parcial per no trobar feina a temps complet, com a percentatge del total d'assalariats a temps parcial

	2006
Catalunya	27,4
Espanya	36,7
Dinamarca	14,7
Irlanda	12,4
Holanda	5,7
UE15	19,1

Font: elaboració pròpia sobre dades LFS (Eurostat).

Notes: per a Irlanda, dades de 2004 en lloc de 2006

Sembla força clar, doncs, que des d'una perspectiva comparada Catalunya es troba a l'extrem de màxima desigualtat en el repartiment del treball domèstic (vegeu taula 13). La ràtio dona/home del temps mitjà dedicat al treball domèstic en un dia habitual pels ocupats és un 3,2, superior al d'Espanya (2,8) i molt llunyà al del conjunt dels països analitzats, on es troba sempre per sota del 2. Són molts i molt diversos els estudis que criden l'atenció sobre la sobre-càrrega de treball domèstic de les dones, a Catalunya i al conjunt d'Espanya, especialment amb tot allò relacionat amb la cura dels fills i dels adults amb dependència (Navarro, 2003; Sánchez i Llàcer, 2005; Sarasa i Mestres, 2005). Tots ells posen de manifest el greu dèficit en serveis d'atenció als infants i a la dependència, com un dels majors obstacles per assolir més equitat entre homes i dones. Des d'una altra perspectiva també es planteja que resoldre amb equitat la tensió entre treball remunerat i treball domèstic i de cura de les persones requereix, més que mesures de conciliació, un replantejament a major escala dels temps de la vida quotidiana (Torns *et al.*, 2007).

TAULA 13. Treball domèstic. Temps diari mitjà dedicat al treball domèstic per dones i homes ocupats en un dia habitual. Darrer any disponible

	Temps diari mitjà (hores)		Ràtio dona/home
	Dones	Homes	
Catalunya	3,8	1,2	3,2
Espanya	3,4	1,2	2,8
Dinamarca	3,2	2,2	1,4
Holanda	3,5	1,9	1,9
França	3,7	1,9	1,9
Bèlgica	3,8	2,3	1,7
Regne Unit	3,5	1,9	1,8

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat (2003) i dades de l'Encuesta de empleo del tiempo (INE).
Any de referència: Catalunya i Espanya, 2003; Dinamarca, 2001; Holanda, 2001; França, 1999; Bèlgica, 2000; Regne Unit, 2001.

LA PERCEPCIÓ SOCIAL DE LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

Els actors socials

Quina percepció tenen els diferents actors socials sobre la qualitat de l'ocupació? Per tal d'explorar la diversitat d'enfocaments i expectatives sobre aquesta qüestió, es van realitzar un total de quatre grups de discussió en el marc de la recerca «La qualitat del mercat del treball a Catalunya» (Homs *et al.*, 2006):

- Un grup representatiu de la diversitat d'agents econòmics, on varen estar presents directors de recursos humans i comandaments intermedis de grans, mitjanes i petites empreses, dels sectors i comarques més rellevants del teixit industrial català.
- Un grup representatiu de les organitzacions empresarials i patronals, on varen estar presents responsables de relacions laborals i de formació de diverses organitzacions, a nivell territorial i sectorial.
- Un grup representatiu de les organitzacions sindicals, on varen estar presents quadres intermedis, responsables d'ocupació i de formació de les organitzacions territorials i sectorials de les principals confederacions sindicals.
- Un grup representatiu de la diversitat d'agents institucionals amb incidència sobre la inserció i la qualitat de l'ocupació, on varen estar presents gestors de polítiques actives d'ocupació, de polítiques d'inserció de col·lectius amb especials dificultats, centres de formació reglada, ocupacional i contínua, empreses de treball temporal, inspecció de treball, etc.

Del debat d'aquests grups de discussió, tot i la diversitat d'enfocaments, es poden enumerar, com a mínim, tres elements definitoris de la qualitat de l'ocupació per a tots els participants: el salari, la salut i l'estabilitat. Pel que fa als dos primers elements, salari i salut, la conclusió en tots els grups de discussió és clara: sense uns mínims salarials i de riscos laborals coberts, no hi ha qualitat de la vida laboral possible. Tot i això, els focus d'interès i la interpretació de les dades en aquest sentit per a Catalunya són força diverses entre els grups de discussió realitzats. Les organitzacions empresarials i una part de les empreses fa un diagnòstic molt més favorable de la situació a Catalunya que la resta d'actors socials. Pel que fa al tercer element, l'estabilitat, en tots els grups aquest va ser un element central de la discussió. Tot i això, en aquest element no hi va haver acord, ni pel que fa al diagnòstic, és a dir, si hi ha poca o massa estabilitat laboral a Catalunya o si aquesta situació s'associa a factors negatius o positius, ni pel que fa a les mesures proposades, ja que els plantejaments inicials eren força divergents. D'una banda, els agents institucionals i els sindicats consideren que la inestabilitat laboral és massa elevada i té efectes negatius, no tan sols per als treballadors, en termes d'inseguretat i pèrdua de drets laborals, sinó per a la competitivitat de les pròpies empreses (els treballadors inestables estarien menys formats i serien menys productius). Algunes de les empreses comparteixen aquest plantejament i de fet estan posant en marxa diverses mesures per combinar estabilitat a la contractació amb flexibilitat en l'ús de la mà d'obra en sectors amb forta dependència de les fluctuacions del

mercat. Però per a altres empreses i per als representants de les organitzacions empresarials, un cert grau de temporalitat es considera com un fet inevitable per assolir una economia més competitiva i, a llarg termini, com un fet positiu per al conjunt de la societat.

Al costat d'aquests tres elements que, tot i que des de diferents perspectives, són considerats com a definitoris unànimement i amb certa cohesió interna en cadascun dels grups, l'equilibri entre la vida laboral i no laboral per una banda i l'anàlisi de la formació i les qualificacions a Catalunya per l'altra, van ser dos importants temes de debat en tots els grups.

Pel que fa a l'equilibri entre vida laboral i no laboral, aquest és, aparentment, un aspecte important a tenir en compte per a la millora de la qualitat de l'ocupació des de tots els grups de discussió realitzats. Hi va haver, però, dues tendències força definides. D'una banda, es planteja en general la necessitat d'adaptar les empreses a la nova situació social, especialment en referència a la incorporació massiva de les dones al mercat de treball, centrant la qüestió de la conciliació com un problema per a les dones, sense realitzar cap anàlisi complementària ni esmentar mesures concretes. En el rerafons d'aquest plantejament es troba la idea que la desigualtat de gènere està fortament arrelada a la societat i que des de les empreses hi ha poc marge d'actuació. D'altra banda, hi va haver una minoria de participants (en els grups d'organitzacions empresarials i empreses aquesta visió no hi va estar present), que entén que l'equilibri real de la vida laboral i no laboral passa per una reformulació de l'actual model de treball des de l'equitat entre homes i dones, incloent aquí tant el treball remunerat com el treball domèstic i de cura de les persones.

Pel que fa a la valoració de l'educació i formació, la majoria de participants de tots els grups de discussió van subratllar la necessitat de millorar el sistema educatiu i de qualificacions professionals de Catalunya. Això és, també, analitzat i interpretat des de diferents perspectives. Des del món empresarial la lectura té a veure amb les dificultats de disposar de mà d'obra qualificada mentre que des de les organitzacions sindicals i els agents institucionals, com a necessitat d'incrementar les oportunitats dels treballadors i reduir els nivells de desigualtat i exclusió social a llarg termini.

En conjunt cal subratllar que la interpretació i diagnòstic de la qualitat de l'ocupació és clarament divergent entre els grups de discussió. La lectura és completament oposada entre les organitzacions empresarials, algunes empreses i la resta d'actors socials. No només no hi ha acord en les mesures a proposar per a millorar la qualitat de l'ocupació, sinó que hi ha una clara oposició en la lectura de la realitat de les condicions laborals, la qual cosa situa en

un important dilema i controvèrsia qualsevol estratègia per a la millora de la qualitat de l'ocupació. Cal assenyalar, en aquest sentit, que els nivells de consens i col·laboració que s'han assolit, al màxim nivell, entre sindicats, organitzacions empresarials i Administració, no semblen tenir un clar reflex en el dia a dia del conjunt d'agents econòmics, socials i institucionals que d'una manera o altra tenen incidència sobre la qualitat de l'ocupació.

Els treballadors en precari

La realització dels grups de discussió es va complementar amb la realització de deu entrevistes a treballadors que ocupen o han ocupat feines poc qualificades. En la selecció de persones a entrevistar, es va buscar la màxima diversitat possible pel que fa al sexe, l'edat, la trajectòria professional i la situació laboral actual. El perfil de les persones entrevistades és el següent:

- Dona, 50 anys, EGB, administrativa d'un CAP. Viu amb la parella i dos fills majors de 18 anys.
- Dona, 28 anys, llicenciada en Història de l'Art, cambrera d'una cadena de menjar ràpid. Viu amb els pares, una germana i l'àvia.
- Dona, 28 anys, FP2 d'Informàtica de gestió. «Torera» de magatzem d'una empresa de mobiliari de la llar. Viu amb la parella i un fill de 6 mesos.
- Home, 59 anys, estudis primaris. Controlador de parquímetres. Viu amb la parella i una filla major de 18 anys.
- Home, 33 anys, FP2 de Construcció. Ara a l'atur. Viu amb la parella i la mare.
- Dona, 34 anys, BUP. Ara a l'atur. Viu amb la parella i una filla de dos anys.
- Home, 53 anys. FP1 d'Electrònica. Tasques de neteja i manteniment en una empresa d'inserció. Viu amb la parella i una filla major de 18 anys amb disminució psíquica.
- Dona, 56 anys. Sense estudis. Neteja en una empresa i per compte propi. Immigrant, viu amb dues nebodes majors de 18 anys i té quatre fills a Guinea Equatorial.
- Dona, 24 anys. 2n batxillerat. Atenció al client d'una empresa d'Internet i telefonia. Viu amb una amiga.
- Home, 23 anys. FP1 de Construcció. Repartidor de pizzes. Viu amb els pares i una germana.

Tot i que el reduït nombre d'entrevistes realitzades no permet extrapolar els seus resultats ni es pretén que aquests siguin representatius, les principals conclusions extretes confirmen els resultats de l'anàlisi estadística. Del relat

subjectiu de les experiències professionals i la vivència d'aquestes, apareixen dos elements comuns a totes les entrevistes realitzades, d'una banda la discontinuïtat de les trajectòries professionals i, de l'altra, la manca de funcions expressives del treball.

El fil conductor que es reflecteix en les diverses experiències i trajectòries professionals és precisament la diversitat des de la discontinuïtat. Tot i la diversa situació present i passada de les persones entrevistades, totes les trajectòries professionals relatades es caracteritzen per constants entrades i sortides del mercat de treball, amb trajectòries discontinües associades amb una manca de progressió positiva en les condicions laborals en general, tant entre les persones més joves com entre aquelles més grans amb una llarga experiència en el mercat de treball. La discontinuïtat es presenta, en primer lloc, per la intermitència entre els períodes de treball i els de no-treball, en alguns casos, entre els més joves, vinculats a períodes de formació, en d'altres amb l'atur. En segon lloc, la discontinuïtat té a veure amb la rotació laboral i l'absència de relació entre les diferents feines desenvolupades. En la majoria dels casos, els canvis de feina són constants, sigui per elecció pròpia o perquè s'acaba el contracte. D'altra banda, tot i que les persones es van movent en feines dins del mateix sector, no hi ha una trajectòria professional definida, ja que no hi ha cap relació entre les diferents feines pel que fa al tipus de tasca realitzada ni a les condicions laborals. La trajectòria és doncs discontinüa, sense que hi hagi un procés clar d'acumulació d'experiència laboral. Tampoc hi ha cap millora en les condicions laborals, ni en el salari ni en la categoria professional.

Tots els entrevistats consideren el baix salari i/o la inestabilitat laboral com els trets més negatius de la seva situació laboral. Quan el salari de la persona entrevistada és l'ingrés principal del seu nucli familiar o la seva llar, es posa de manifest una absoluta manca d'expectativa de millora i una gran preocupació amb la situació econòmica, especialment a mitjà-llarg termini i de cara a la vellesa. Quan és un ingrés «complementari» o secundari, perquè es tracta de joves que viuen a la llar dels pares o comparteixen ingressos amb la seva parella, tot i la diversitat de les vivències, es viu més en el present i amb la idea d'«anar trampejant». De la mateixa manera, la vivència i interpretació de la inestabilitat laboral és molt diversa segons la situació personal. Entre les persones que viuen en una llar pròpia (no dependents dels pares) la inestabilitat és viscuda de manera problemàtica, tant si el seu salari és la font principal d'ingressos a la llar com si no. Tot i això, en cada entrevista realitzada les preocupacions associades a la inestabilitat són diverses. Entre els joves que viuen a la llar familiar la inestabilitat i els baixos salaris s'associen amb la dificultat d'emancipar-se i entre les persones més grans aquesta és descrita com un ele-

ment angoixant, fins i tot més que els baixos salaris. Juntament amb el baix salari i la inestabilitat, una part de les persones entrevistades també destaca com un aspecte negatiu els riscos laborals. No tant els riscos laborals associats a la tasca en si, que segons els entrevistats estan contemplats i definits, sinó els riscos no reconeguts com a tals, que es deriven de la necessitat de realitzar tasques no definides en el contracte i de la pròpia intensitat del ritme de treball.

El segon element comú a subratllar en totes les entrevistes realitzades és la manca de motivació personal en el treball i la manca d'expectatives de millorar substancialment les condicions laborals. En totes les entrevistes s'ha associat el baix nivell de les qualificacions dels entrevistats amb la dificultat de tenir una mobilitat positiva, és a dir, de millorar la seva categoria professional i el seu salari. Totes les persones subratllen que amb un baix nivell de qualificacions no és possible millorar les condicions laborals en general. Aquesta associació entre baix nivell de qualificacions i dificultat de millorar les condicions laborals es viu, subjectivament, amb resignació i desmotivació cap al treball. La majoria de persones entrevistades han realitzat com a mínim algun cop a la vida algun tipus de formació reglada o formació continuada, sigui des de l'empresa com des de l'Administració. Tot i així, aquests cursos no els han servit per millorar les seves condicions de treball en general ni les seves expectatives de futur. Davant de la pregunta de «com definiries una feina ideal?» es dóna per suposat que el seu nivell de qualificacions els situa en un nivell d'exigència pel que fa a la qualitat de la vida laboral molt baix, subratllant així que allò més valorat seria poder tenir un treball que els permetés una bona qualitat de no-treball. Aquesta manca de perspectives i de motivacions en el treball apareix en les entrevistes realitzades en forma de resignació amb la situació i les condicions laborals en general i amb la recerca de benestar, realització i qualitat de vida en tot allò que no té a veure amb el treball. El treball es viu com a quelcom instrumental per a gaudir del temps de no-treball.

CONCLUSIONS

Catalunya ha viscut un llarg període de creixement econòmic i forta creació d'ocupació, amb una millora substancial de la seva posició relativa respecte a altres països i regions europees. Si fa un temps no molt llunyà els trets més distintius del mercat de treball a Catalunya eren l'elevada taxa d'atur, la baixa taxa d'ocupació femenina i l'elevada taxa de temporalitat, la situació ha canviat més que notablement: la taxa d'atur és més baixa i la taxa d'ocupació femenina és més alta que la mitjana UE15, al temps que la temporalitat, tot i

que encara és comparativament elevada, s'ha reduït considerablement. Però aquesta evolució, tot i ser molt positiva, no pot deixar de banda l'existència de problemes seriosos en relació a la qualitat de l'ocupació ni les seves implicacions polítiques. L'article mostra que el baix salari és un fet prou estès a Catalunya i que en molts casos porta directament a la pobresa: l'11 % dels treballadors són treballadors pobres, una xifra molt superior a la mitjana UE15 (7 %). La sinistralitat laboral continua essent comparativament molt elevada i en els casos més greus, els accidents mortals, no s'observa cap evolució positiva. Amb dades estandarditzades, és a dir, eliminant el possible efecte de la diversitat de l'estructura productiva, a Catalunya es produeixen 3,4 accidents laborals mortals per cada 100.000 ocupats, quan la mitjana UE15 es troba en 2,4. Sens dubte, la temporalitat ha evolucionat molt favorablement al llarg dels darrers anys però, tot i així, encara un 27 % dels assalariats té un contracte temporal, quan la mitjana UE15 es troba en el 15 %. En darrer lloc, les dificultats per assolir un millor equilibri entre vida laboral i no laboral són més que evidents i perjudiquen especialment les dones, per l'absència de serveis de cura als infants i les persones dependents i l'extrema desigualtat en el repartiment del treball domèstic entre homes i dones. A Catalunya la ràtio dona/home del temps mitjà dedicat al treball domèstic en un dia habitual, per als ocupats, és un 3,2, molt lluny a la del conjunt dels països europeus analitzats, on es troba sempre per sota del 2.

Cal subratllar, d'altra banda, que aquests problemes tenen una especial incidència en determinats grups socials. La temporalitat afecta especialment els joves i un percentatge molt alt, prop del 40 %, s'incorpora al mercat del treball amb un nivell de qualificació molt baixa. Els immigrants es troben concentrats en les feines menys qualificades i pitjor pagades, amb una taxa de temporalitat molt elevada. Una part de les dones ha aconseguit inserir-se al mercat de treball en feines estables i qualificades, però la majoria continua estant en feines insegures, poc qualificades i mal pagades. Avui en dia són pocs ja els qui neguen que la discriminació de gènere continua present al mercat de treball. Ens trobem, això sí, en el debat sobre l'existència o no de discriminació cap als immigrants. Mentre que alguns plantegen que les diferències observables en les condicions laborals entre la població d'origen immigrant i la resta són explicables en funció de característiques com el nivell de qualificació o l'experiència laboral, altres parlen d'«etnoestratificació» del mercat de treball (Solé, 1995; Recio *et al.* 2006).

Els diferents actors socials coneixen aquestes xifres i fets, però la seva interpretació i diagnòstic de la qualitat de l'ocupació presenta clares divergències. Tothom està d'acord que salari, estabilitat i salut en el treball són elements de-

finitoris de la qualitat de l'ocupació, alhora que s'admet la creixent importància de la conciliació. Però quan es tracta d'analitzar la realitat de les condicions laborals a Catalunya les divergències es posen de manifest. Entre les organitzacions empresarials i algunes empreses predomina la lògica de l'ajustament als requeriments del mercat. Per a altres empreses i per a la resta d'actors socials l'atenció recau en la qualitat de la vida laboral, subratllant la necessitat d'impulsar un model de competitivitat més socialment sostenible. Aquestes divergències posen de manifest les dificultats per implementar una estratègia consensuada per a millorar la qualitat de l'ocupació. Cal assenyalar, en aquest sentit, que els nivells de consens i col·laboració que s'han assolit, al màxim nivell, entre sindicats, organitzacions empresarials i Administració, no semblen tenir un clar reflex en el dia a dia del conjunt d'agents econòmics, socials i institucionals.

119

Finalment, de les entrevistes als treballadors se'n desprenen els contorns del treball precari: un treball discontinu, insegur, mal pagat, sense perspectives. Les trajectòries professionals relatades es caracteritzen per constants entrades i sortides del mercat de treball, amb intermitència entre períodes de formació, d'atur i de treball, amb encadenament de feines sense cap relació, amb una manca de progressió positiva en el salari i les condicions laborals en general, tant entre les persones més joves com entre aquelles més grans amb una llarga experiència en el mercat de treball. En totes les entrevistes realitzades apareix com a element comú la manca de motivació personal en el treball i la manca d'expectatives de millorar substancialment les condicions laborals, que s'expressa en forma de resignació amb la situació i amb les condicions laborals en general, i amb la recerca de benestar, realització i qualitat de vida en tot allò que no té a veure amb el treball.

Bibliografia

- AAVV (1999). *Les desigualtats socials a Catalunya*. Barcelona: Mediterrània.
- AMARELO, C. (2007). «L'economia catalana en el marc de la Unió Europea». *Nota d'economia*, núm. 88, p. 11-40
- AYLLON, S., MERCADER, M. [coord.]; RAMOS, X. (2005). «La pobresa a Catalunya: pobresa monetària i privació a Catalunya a principis del segle XXI». A: Fundació Jaume Bofill. *Estructura social i desigualtats a Catalunya*, volum II, p. 9-158.
- CAPRILE, M., KRÜGER, K. (2006). «Flexibility and deregulation of working time: a gendered matter». A: DOORNE-HUISSES, A.; DULK, L.; PEPPER, B. [coord.] *New organizational structures and workers of the future*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- CTESC (2007). *Informe sobre immigració i mercat de treball a Catalunya*. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002). «A new gender contract». A: ESPING-ANDERSEN, G. [comp.]. *Why we need a new Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- EUROPEAN COMMISSION (2001). *Employment in Europe 2001*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF WORKING AND LIVING CONDITIONS (2002). *Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- EUROSTAT (2003). *Time use at different stages of life. Results from 13 European countries*. Eurostat.
- FAGAN, C.; BURCHELL, B. (2002). *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GALLIE, D. (2002). «The Quality of Working Life in Welfare Strategy». A: G. Esping-Andersen, [comp.]. *Why we need a new Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- GOSPEL, H. (2003). *Quality of working life: a review of changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*. Conditions of Work and Employment Series, núm. 1. Ginebra: International Labour Office.
- HOMS, O.; CAPRILE, M.; VALLÈS, N.; POTRONY, J. (2006). *La qualitat del mercat de treball a Catalunya*. Informe elaborat per al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona: CIREM.
- LAPARRA, M. [COORD.]; BARBIER, J.C.; DARMON, I.; DÜLL, N.; FRADE, C.; FREY, L.; LINDLEY, R.; VOGELER-LUDWIG, K. (2004). *Precarious employment in Europe: a comparative study of labour market related risks in flexible economies*. ESOPE Project.
- MARTIN, A. (2007). «Les orientacions de les polítiques d'ocupació a Catalunya». *Anuari Societat Catalana 2007*, p.101-120.
- MERCADER, M. (2003). *La pobresa a Catalunya*. Barcelona: Caixa de Catalunya i Fundació Un Sol Món.
- MÓSES DÓTTIR, L.; SERRANO-PASCUAL, A.; REMERY, C. [ed.] (2006). *From Welfare to Knowledge*. Brussel·les: ETUI.
- NAVARRO, V. (2003). *L'Estat del Benestar a Catalunya*. Edició de les ponències presentades en el seminari «L'Estat del benestar a Catalunya», Universidad Menéndez Pelayo de Barcelona, 21,22 i 23 de juliol de 2003. [En línia] <<http://www.vnavarro.org/publiclib.htm>>
- NOVELLA, J. (2004). *La competitivitat de l'economia catalana*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell Econòmic i Social.
- PAJARES, Miquel (2007). *Immigración y mercado de trabajo. Informe 2007. Análisis de datos de España y Cataluña*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración.
- PAELLA, S. (2007). «Mercat de treball i població immigrada a Catalunya». *Anuari Societat Catalana 2007*, p. 121-147.
- RECIO, A.; BANYUIS, J.; CANO, E.; MIGUÉLEZ, F. (2006). «Migraciones y mercado laboral». *Revista de Economía Mundial*, núm. 14, p. 171-193.
- SÁNCHEZ, C.; LLÀCER, H. (2005). «El repartiment del treball domèstic i familiar». A:

- Fundació Bofill (2005). *Estructura social i desigualtats socials a Catalunya*. Barcelona: Fundació Bofill.
- SARASA, S.; MESTRES, J. (2005). «Women's employment and the Adult Caring Burden». *DemoSoc Working Paper*, núm. 2005-7. [Department of Political & Social Sciences, Universitat Pompeu Fabra]
- SOLÉ, C. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- TOHARIA, L. [dir.]; CRUZ, J.; ALBERT, C.; CALVO, J.; CEBRIÁN, I.; GARCÍA, C.; HERNANZ, V.; MALO, M.A.; MORENO, G. (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [Colección Economía y Sociología del Trabajo, núm. 80]
- TORNS, T.; BORRÁS, V.; MORENO, S. (2007). «Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo». *Papers*, núm. 83, p. 83-96.