



Articles d'investigació social.
Informe FOESSA
sobre Exclusió i desenvolupament
social a Catalunya



.....
Col·lecció:
Dossiers

Articles d'investigació social.

Informe FOESSA sobre Exclusió i desenvolupament social a Catalunya

Autors/es:

Cristina Álvarez Jorba, col·laboradora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - Institut d'Estudis del Treball (QUID) i de l'Institut d'Estudis del Treball (IET).

Sara Ayllón, professora agregada al Departament d'Economia de la Universitat de Girona.

Mireia Bolívar Planas, professora agregada del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - Institut d'Estudis del Treball (QUID) i de l'Institut d'Estudis del Treball (IET).

Vicent Borràs Català, professor del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigador del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - Institut d'Estudis del Treball (QUID).

Guillem Fernández, responsable d'Incidència, investigació i avaluació d'Arrels Fundació.

Lluís Franco, professor titular d'Economia Aplicada de la Universitat de Barcelona.

Padraic Kenna, professor del College of Business, Public Policy and Law, School of Law de la University of Galway.

Núria Lambea, doctora en Dret per la Universitat Rovira i Virgili. Assessora jurídica i tècnica en habitatge a SMHAUSA.

Alba Lanau, professora i investigadora Ramón y Cajal, del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

Joffre López, sociòleg. Tècnic de l'Observatori Català de la Joventut i estudiant del Programa de Doctorat en Sociologia de les Polítiques Públiques i Socials de la Universitat de Zaragoza.

Miranda J. Lubbers, catedràtica del Departament d'Antropologia Social i Cultural de la Universitat Autònoma de Barcelona. GRAFO/COALESCE Lab.

Josep Maymí, investigador de l'Observatori de la Realitat Social de Càritas Catalunya.

José Luis Molina, catedràtic del Departament d'Antropologia Social i Cultural de la Universitat Autònoma de Barcelona. GRAFO.

Sara Moreno Colom, professora del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - Institut d'Estudis del Treball (QUID).

Cristóbal Ruiz Román, professor titular del Departament de Teoria i Història de l'Educació, Pedagogia Social i Mètodes de Recerca i Diagnòstic en Educació. Grup de Recerca Educació i Canvi Social de la Universitat de Màlaga.

Hugo Valenzuela-García, catedràtic del Departament d'Antropologia Social i Cultural de la Universitat Autònoma de Barcelona. GRAFO.

Observatori de la Realitat Social de Càritas Catalunya (Francesc Arnàez, Miriam Feu, Caye Gómez, Josep Maymí, Guillermo Oteros, Marina Pous i Neus Puigsubirà).

Director de la col·lecció:

Salvador Busquets, president

Editor:

Rafael Allepuz, vicepresident

Redacció:

A cura de l'Observatori de la Realitat Social de Càritas Catalunya (ORSCC)

Disseny del volum:

Grup ESSA

Fotografia de portada:

Fira d'Ocupació de Càritas Diocesana de Barcelona. Ignacio Cano

Fotografies:

Arxiu de Càritas Catalunya - Pepe Navarro, Ignacio Cano i Luis Miguel Luna

Correcció:

Montserrat Pibernat, filòloga i col·laboradora de Càritas Catalunya

Primera edició:

Març de 2026

© Càritas Catalunya

C/ dels Àngels, 18, entresol

08001 Barcelona

Tel. 934 126 864

info@caritasCatalunya.cat

www.caritasCatalunya.cat

Producció:

Càritas Catalunya

Impressió: AGPOGRAF

Llicència Creative Commons



Col·lecció:
Dossiers



Índex

10	Presentació	
14	1. Resum executiu: informe sobre Exclusió i desenvolupament social a Catalunya	
38	2. El mercat laboral i la precarietat laboral a Catalunya	
	2.1. Introducció	38
	2.2. La precarietat objectiva: característiques i perfils	41
	2.2.1 Estabilitat versus inestabilitat en la contractació	41
	2.2.2 Continuitat versus discontinuïtat en el lloc de treball	43
	2.2.3 Nivell d'ingressos de l'activitat laboral	46
	2.2.4 Precarietat objectiva global	52
	2.3. La precarietat subjectiva: característiques i perfils	58
	2.4. La relació entre la precarietat objectiva i la subjectiva	62
	2.4.1 Relació entre les dimensions de la precarietat objectiva i la subjectiva	63
	2.4.2 Combinacions de precarietat objectiva i la subjectiva: amenaça, normalització i vulnerabilitat	67
	2.3. Conclusions	72
	2.4. Bibliografia	76
	2.5. Annex	78
88	3. La reforma laboral i el seu impacte en el mercat laboral a Catalunya	
	3.1. Introducció	88
	3.2. La reforma laboral	88

3.3. Ocupació	89
3.4. Temporalitat	98
3.5. Contractació	98
3.6. Rotació laboral	102
3.7. Salari	105
3.8. Baixa intensitat a la feina i risc de pobresa a la feina	109
3.9. Conclusions	112

116 4. Habitatge, sensellarisme i exclusió residencial a Catalunya

4.1. Introducció des de la perspectiva de drets humans	118
4.1.1 L'ONU i el dret a l'habitatge	119
4.1.2 La Carta Social Europea	122
4.1.3 Unió Europea	125
4.1.4 Sol·licitants d'asil	127
4.1.5 La Constitució Espanyola	128
4.1.6 Normativa a Catalunya	133
4.1.7 La proposició de Llei de mesures transitòries i urgents per fer front al sensellarisme i erradicar-lo	137
4.2. Les dinàmiques del mercat de l'habitatge a Catalunya	139
4.3. Polítiques públiques en habitatge des d'una perspectiva europea	154
4.3.1 Conceptes i dades en matèria d'habitatge social	154
4.3.2 Competències en matèria d'habitatge	163
4.3.3 Les polítiques d'habitatge a Catalunya	167
4.3.4 La importància de parlar de gestió	177
4.3.5 Recomanacions per augmentar el parc d'habitatge social i assequible	185

4.4. Una aproximació al sensellarisme i l'exclusió residencial a Catalunya	188
4.4.1 Introducció	188
4.4.2 La conceptualització del sensellarisme i l'exclusió residencial a Catalunya	189
4.4.3 La dimensió de la problemàtica del sensellarisme a Catalunya	194
4.4.4 Pressupost per a polítiques de sensellarisme?	202
4.4.5 L'exclusió residencial a Catalunya segons l'enquesta sobre integració i necessitats socials (EINSFOESSA)	206
4.5. Conclusions	222
4.6. Bibliografia	225

234 5. La transmissió intergeneracional de la pobresa a Catalunya


5.1. Introducció	234
5.2. La transmissió intergeneracional de la pobresa i la igualtat d'oportunitats	236
5.3. Mecanismes de transmissió intergeneracional de la pobresa	238
5.4. Metodologia	240
5.5. Resultats	242
5.5.1 Dificultats econòmiques a la infància i condicions de vida a l'edat adulta	242
5.5.2 Infància i transmissió intergeneracional de la pobresa	272
5.6. Conclusions i implicacions	283
5.7. Bibliografia	285

292	6. Dinàmiques d'inclusió/exclusió social a Catalunya. Una mirada qualitativa	
	6.1. Marc teòric i metodològic	293
	6.2. Resultats	299
	6.3. Procés cap a la dependència	308
	6.4. Procés cap a l'autonomia	311
	6.5. Conclusions	314
	6.6. Bibliografia	318
322	7. Relacions socials i vulnerabilitat a Catalunya: una aproximació des de les teories del capital social	
	7.1. Introducció	322
	7.2. El concepte de capital social en contextos de vulnerabilitat	324
	7.2.1 Capital social i comunitat	325
	7.2.2 Capital social i agència individual	327
	7.2.3 El capital social en contextos de vulnerabilitat	328
	7.3. Una aproximació a la societat catalana des de la perspectiva del capital social	331
	7.3.1 Clúster 1: baixa qualitat relacional i risc d'aïllament	333
	7.3.2 Clúster 2: integració relacional positiva	333
	7.3.3 Clúster 3: variabilitat relacional	333
	7.3.4 Clúster 4: exclusió social i vulnerabilitat crítica	334
	7.4. Una mirada qualitativa als eixos de l'exclusió	337
	7.4.1 Precarització laboral, empobriment i capital social	338
	7.4.2 Accés a l'habitatge	340
	7.4.3 Llars "monomarentals", atenció a la infància i "capital social capitalitzat"	343
	7.4.4 Resiliència comunitària i xarxes de suport	346

7.5. Conclusions	350
7.6. Bibliografia	352
7.7. Annex metodològic	356



El mercat laboral i la precarietat laboral a Catalunya



El mercat laboral i la precarietat laboral a Catalunya

Sara Moreno Colom*, Vicent Borràs Català* i Mireia Bolíbar

Planas* Col·laboració: Cristina Álvarez Jorba

*** Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball
Universitat Autònoma de Barcelona (QUID)**

2.1. Introducció

L'objectiu d'aquest informe és analitzar el mercat de treball a Catalunya, més concretament, el fenomen de la precarietat laboral a partir de la seva doble manifestació objectiva i subjectiva.

Els canvis socioeconòmics de les darreres dècades han trencat amb l'anomenada norma social del treball (Prieto, 2024) i el model hegemònic d'ocupació masculina construït entorn d'un ideal de feina estable per a tota la vida laboral (Maruani *et al.*, 2000). Aquest imaginari de confiança basat en la trajectòria laboral de molts homes que encadenaven estudis, feina i jubilació, s'esquerda amb les successives crisis de l'ocupació viscudes a Europa durant les darreres dècades. Per bé que, des de la perspectiva de gènere, es recorda que el fenomen de la precarietat ja formava part de les trajectòries laborals femenines que, sovint, no s'ajustaven al cànon de confiabilitat propi del model industrial (Torns, 2013).

En aquest context, emergeix la importància dels aspectes simbòlics en termes de seguretat i apareix el concepte de precarietat subjectiva (Linhart, 2011). Es considera que la precarietat configura una realitat social relacionada amb la desestandardització de la relació laboral i l'increment de la inseguretat que pren diverses formes alhora que afecta diferents col·lectius. Des d'aquesta aproximació, d'una banda, es defineix la precarietat objectiva a partir de les condicions laborals en termes de contractació, jornada, horari i salari, entre d'altres. Mentre que s'entén la precarietat subjectiva com la percepció personal sobre la situació viscuda dins del mercat laboral en termes d'inseguretat.

D'altra banda, es considera que la precarietat continua afectant les persones més vulnerables, si bé la feblesa de la relació laboral s'estén entre altres perfils on l'edat, l'origen, el gènere i el tipus d'ocupació esdevenen variables clau.

A partir d'aquesta proposta conceptual, es desenvolupa una anàlisi del mercat laboral català que posa de manifest el caràcter paradoxal de la situació actual. Si bé les dades publicades a nivell macroeconòmic apunten cap a l'optimisme en termes de creixement econòmic i creació d'ocupació, les dades que es presenten en aquest informe posen de manifest la persistència de la precarietat laboral com un fenomen multidimensional i cada vegada més estructural.

En aquest sentit, s'observa el creixement d'un 2,7 % del PIB a nivell espanyol al llarg de l'any 2023 en un context internacional on els països de l'entorn pràcticament no creixen (INE, 2025). En termes d'ocupació, la bonança econòmica es tradueix en la creació de 200.000 llocs de treball, 3,71 milions de persones ocupades i una taxa d'atur del 9,3 % a nivell català (IDESCAT, 2025). Un escenari que coincideix amb canvis legislatius a nivell estatal orientats a reduir la temporalitat i augmentar l'SMI¹.

Tanmateix, aquest context socioeconòmic descrit, on la creació d'ocupació redueix la problemàtica de l'atur i els canvis normatius semblen millorar les condicions laborals, implica el risc d'emascarar la persistència de la precarietat laboral en el mercat de treball. Aquest és el punt de partida del present informe on s'aprofundeix en el coneixement de les característiques i els perfils que protagonitzen l'ocupació precària, un fenomen clau per entendre les desigualtats socials que travessen avui la societat catalana.

1. *Progresiva pujada anual del Salario Mínimo Interprofesional i Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*

Apunt metodològic

Per tal de captar l'amplitud i complexitat social del fenomen, el present capítol analitza algunes de les dades que ofereix l'*Enquesta sobre Integració Social i Necessitats Socials 2024* (EINS) de la Fundació FOESSA. L'EINS recull dades sobre les condicions d'ocupació de les persones enquestades durant els 12 mesos de l'any anterior, tot detallant les hores mitjanes treballades cada mes i la situació contractual i d'ingressos obtinguts en totes les feines reportades durant aquest període.

Les dades permeten identificar la precarietat objectiva en termes d'estabilitat contractual, continuïtat o canvi en la situació d'ocupació, així com en termes d'ingressos provinents del treball al llarg de l'any de referència, el 2023 anterior a l'enquesta. En aquest sentit, es tracta de tres indicadors que es presenten tenint en compte l'itinerari de les persones treballadores al llarg del període i no com un retrat de la precarietat en un moment concret. L'EINS també inclou dades sobre la percepció d'inseguretat laboral en el moment de fer l'enquesta, l'any 2024, tant pel que fa al manteniment de la feina com de les condicions laborals. De manera que, en aquest cas, no es reproduïx la idea d'itinerari, sinó que es presenta una aproximació estàtica relativa a un moment concret.

L'anàlisi duta a terme, busca, en primer lloc, descriure la incidència de les diferents formes de precarietat objectiva i subjectiva, a més de la seva interrelació. I, en segon lloc, identificar els perfils de les persones treballadores més exposades al fenomen. Tots els indicadors de precarietat s'han construït en base a la situació de cada persona treballadora en el mercat laboral, i no en base a la situació del conjunt de membres de la llar o del/la sustentador/a principal. Aquesta aproximació permet identificar dinàmiques de desigualtat més enllà de la composició de la llar i des d'una perspectiva de gènere interseccional (Biglia et al., 2022).

Les dades s'han explotat a partir de tècniques d'anàlisi univariades i bivariades que s'han complementat amb anàlisis multivariades de regressió logística. En qualsevol cas, només es presenten resultats de creuaments significatius², altrament es fa explícit.

2. Veure l'annex.

El document s'estructura en tres apartats i unes conclusions finals. El primer apartat analitza la precarietat objectiva, el segon, la subjectiva i el tercer, la relació entre ambdues dimensions a fi de poder identificar diversos grups segons la seva relació amb l'àmplia realitat social de la precarietat laboral.

2.2. La precarietat objectiva: característiques i perfils

La precarietat objectiva s'analitza a partir de tres indicadors definits per captar la qualitat en les condicions laborals en relació amb la dimensió temporal, la contractació i el salari al llarg de l'any de referència, el 2023. D'aquesta manera, l'anàlisi busca reconstruir com ha transcorregut la relació laboral a partir del que ha passat a les persones enquestades tot superant l'aproximació basada a oferir una foto del moment. En primer lloc, s'analitza l'estabilitat en relació amb el tipus de contracte; en segon lloc la continuïtat temporal en el lloc de treball en relació amb les hores, mesos i activitats, finalment, en tercer lloc s'aborda la qüestió dels ingressos. Adicionalment, es presenta un indicador de precarietat objectiva global que integra les tres dimensions.

2.2.1. Estabilitat versus inestabilitat en la contractació

L'estabilitat o inestabilitat en la contractació s'aborda a partir de dos indicadors que fan referència a l'existència i tipus de contracte. En concret, s'analitzen les diverses combinacions de situacions contractuals que s'han pogut donar al llarg del 2023 i es presenten agrupades en tres categories.

Com s'observa a la taula 1, la majoria de la població (86 %) ha estat sempre estable laboralment al llarg del darrer any, si bé un 11,6 % ha estat en algun moment temporal i el 2,5 % en algun moment, irregular. En termes globals, el 14 % de les persones es troben en situació d'inestabilitat contractual en considerar que han viscut una situació de temporalitat i/o irregularitat. De manera que, malgrat l'entrada en vigor l'any 2021 de la

Reforma Laboral orientada a fomentar la contractació indefinida, el 2023 persisteixen l'ocupació temporal i el treball informal entre una de cada 10 persones ocupades.

Taula 1. Distribució de la població ocupada durant el 2023 segons la regularitat i estabilitat de la contractació al llarg de l'any. Catalunya, 2023 (%)

	N (en milers)	%
Sempre estable	1.872	86,0
En algun moment temporal	251	11,6
En algun moment irregular	53	2,5
Total	2.177	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Pel que fa les característiques de les persones que pateixen aquesta situació d'instabilitat contractual, ja sigui en termes de temporalitat o informalitat, les dades destaquen la major prevalença entre alguns col·lectius. En primer lloc, s'observa que entre les persones menors de 30 anys l'afectació és del 39,3 % en comparació amb el 12,9 % de les que tenen entre 30 i 44 anys i el 5 % de les majors de 44. Dades que posen de manifest la importància de la precarietat entre la joventut juntament amb les persones d'origen estranger.

En el cas de la nacionalitat extracomunitària, el percentatge d'instabilitat és del 25,4 % enfront de l'11 % de les persones amb nacionalitat espanyola. Igualment, les categories socioprofessionals baixes registren un percentatge superior (25 %) en comparació amb els nivells tècnics i professionals, que es redueix al 8,6 %. En paral·lel, les persones amb un nivell d'estudis baix es veuen afectades en un 19,8 % per la precarietat a nivell contractual, enfront del 7,8 % de les que tenen estudis universitaris. També es dona amb més freqüència entre les dones (17,7 %) que entre els homes (10,9 %).

Si focalitzem la mirada sobre la inestabilitat contractual en la seva vessant de màxima inseguretat, és a dir, aquella que passa per la informalitat (i, per tant, no tenir contractes i/o no estar donat d'alta a la Seguretat Social), observem que si bé en termes generals només afecta el 2,5 % de les persones treballadores enquestades, és una realitat una mica més present entre les dones (3,6 %), les persones de menys de 45 anys (afecta el 3,5 % dels menors de 30 i el 3,8 % dels que tenen entre 30 i 44), amb estudis baixos (5,3 %) i feines poc qualificades (6,9 %), i sobretot present entre persones immigrants que no tenen la seva situació regularitzada: el 56,7 % dels estrangers no regularitzats que treballen han tingut feines irregulars durant l'any de referència. Amb tot, aquest grup és molt petit, i la irregularitat no es limita a aquest col·lectiu: un 48,1 % dels treballadors que han tingut una situació laboral irregular són persones nascudes a l'estranger amb la situació administrativa regular o nacionalitzats, i un 19,2 % són persones nascudes a Espanya.

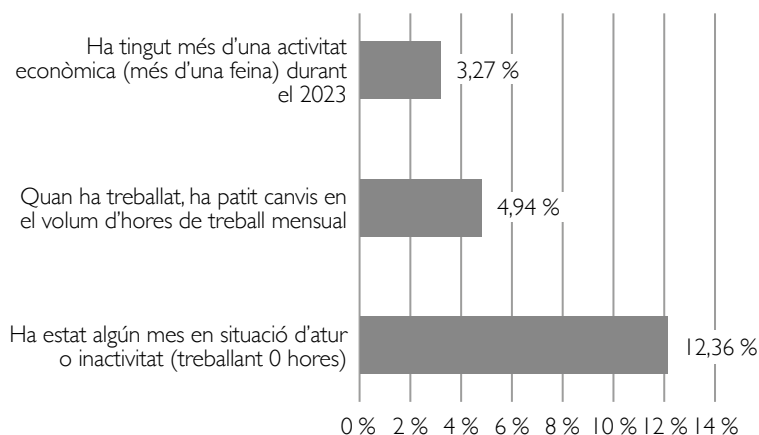
Pel que fa les condicions de vida (enteses com a conseqüències de la precarietat en termes de pobresa i salut), s'observa que la inestabilitat contractual s'associa amb les dificultats per arribar a final de mes: el 48,2 % de les persones amb precarietat contractual es troben en aquesta situació, mentre que el 13,8 % de les persones amb més estabilitat reporten moltes dificultats. Igualment, s'observa que el 27,5 % de les persones que manifesten empitjorament de l'estat d'ànim al llarg de l'any de referència, també han tingut temporalitat en els contractes, a diferència dels que han estat estables contractualment entre les que només el 8,2 % expressa mal estat d'ànim.

2.2.2. Continuitat versus discontinuïtat en el lloc de treball

La continuïtat o discontinuïtat en el lloc de treball s'analiza a partir de tres indicadors relatius a la situació viscuda al llarg de l'any 2023: canvi en el nombre d'hores mensuals treballades o en l'activitat econòmica (és a dir, haver tingut més d'una feina al llarg de l'any) i haver combinat mesos d'ocupació amb mesos en situació d'atur o inactivitat. Les dades del gràfic 1 ofereixen un primer retrat de la discontinuïtat com a forma de precarietat entre la població treballadora analitzada: el 12,6 % ha estat a l'atur o inactiva, el 4,9 % ha canviat el nombre d'hores mensuals treballades i

el 3,27 % ha tingut més d'una activitat econòmica. En termes globals, les dades posen de manifest que el 17,5 % de la població ha viscut una o més condicions de discontinuïtat³.

Gràfic I. Formes de discontinuïtat en el lloc de treball entre la població ocupada en algun moment de l'any anterior; Catalunya 2023 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Les característiques de les persones que pateixen una situació de discontinuïtat en el lloc de treball identifiquen una major freqüència entre determinats col·lectius. En el cas de les persones irregulars, el 48,5 % han

- Es tracta d'una xifra més alta que la de persones en una situació d'"inestabilitat laboral greu", l'indicador emprat en l'*Informe sobre Exclusió y desarrollo social en Cataluña* (FOESSA 2025), que inclou persones en llars en què la persona sustentadora principal està activa, i en l'any anterior de referència ha tingut ≥ 3 contractes o ha treballat en ≥ 3 empreses o ha estat ≥ 3 mesos en desocupació. L'indicador de discontinuïtat en la trajectòria emprat aquí, a més d'estar construït a nivell individual i no a nivell de llar, inclou formes menys severes d'inestabilitat, ja que inclou persones amb ≥ 2 contractes o ≥ 2 empreses o ≥ 1 mesos en desocupació, i per això fa aflorar un major nombre de persones amb inestabilitat.

tingut discontinuïtat en la trajectòria enfront del 22 % de les persones regulars que ha viscut aquesta problemàtica. De la mateixa manera, el 34,9 % de les persones menors de 30 anys s'ha vist afectada per aquesta situació de precarietat, mentre que només ha repercutit en el 12,8 % de les majors de 44 anys. De nou, les dades coincideixen a assenyalar la població immigrant i juvenil com la més afectada. En aquest cas, s'observa com gairebé la meitat de les persones en situació irregular i més d'un terç de la joventut tenen una relació discontinua (hores, mesos i/o activitat) en el lloc de treball.

En termes laborals, les ocupacions més elementals apareixen fortament associades amb la discontinuïtat, ja que el 27,3 % la pateix enfront de les ocupacions tècniques i professionals on es redueix al 9,8 %. Igualment, s'observa una major prevalença entre les persones amb nivell d'estudis baix (22,4 %) en comparació amb les persones amb estudis universitaris (10,5 %). Finalment, les persones amb nacionalitat extracomunitària també tenen una afectació major (23,9 %) en contrast amb la població autòctona (16 %). A més, destaca una major afectació entre les dones (21 %) que es troben 6 punts percentuals per sobre respecte dels homes (14,7 %).

Pel que fa a les variables relatives a les condicions de salut, s'observa que un 12,7 % de les persones que han estat en situació de discontinuïtat pateixen problemes de salut mental, mentre que entre les persones amb més estabilitat laboral el percentatge és del 4 %. Pel que fa a les condicions de vida, la discontinuïtat en la trajectòria s'associa amb les dificultats per arribar a final de mes: manifesten dificultats el 42,7 % de les persones amb itineraris de discontinuïtat, problemàtica que només afecta el 13,6 % de les persones amb més continuïtat.



2.2.3. Nivell d'ingressos de l'activitat laboral

En tercer lloc, s'analitza la precarietat objectiva a partir dels ingressos que procedeixen de l'activitat laboral que realitzen les persones. En concret, es pren com a mesura l'SMI a jornada completa⁴ per tal de categoritzar els ingressos com a baixos si la mitjana d'ingressos mensuals percebuts durant els mesos treballats se situa per sota d'aquest llindar⁵. D'entrada, s'observa que el 37,7% de les persones registra una mitjana mensual d'ingressos del treball segons mesos treballats inferior a l'SMI al llarg del 2023.

Taula 2. Distribució de la població ocupada segons la mitjana mensual d'ingressos del treball per mesos treballats agrupada segons SMI. Catalunya, 2023 (%)

	N (en milers)	%
Ingressos del treball sota l'SMI	584	37,7
Ingressos del treball igual o superiors a l'SMI	967	62,3
Total	1.552	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

-
4. En el moment de fer l'anàlisi, l'SMI era de 1.260 € salari brut mensual exempt de tributar IRPF prorratejat en 12 pagues.
 5. Cal tenir en compte que l'indicador construït no és equivalent als ingressos reconeguts contractualment, i que no es té en compte el salari/hora, sinó el conjunt d'ingressos del treball obtinguts durant l'any dividit pel nombre de mesos en els quals s'ha treballat almenys una hora.

Més específicament, les dades de distribució dels ingressos per quintils (taula 3) mostren que el 18,7 % de les persones treballadores enquestades ingressa menys de 1.000 € mensuals enfront del 16,7 % que n'ingressa més de 2.000 €. Entremig d'ambdós quintils extrems (primer i cinquè), el 13,3 % ocupa el segon situant-se encara per sota del llindar de l'SMI; el 28,4 % entre l'SMI i els 1.500 €, mentre que el 22,8 % arriba fins als 2.000 €.

Taula 3. Distribució de la població per quintils de la mitjana mensual d'ingressos del treball per mesos treballats. Catalunya, 2023 (%)

Nivell d'ingressos	N (en milers)	%
<= 1000.00	291	18,7
1000.01 - 1216.67	207	13,3
1216.68 - 1500.00	441	28,4
1500.01 - 2000.00	354	22,8
2000.01+	259	16,7
Total	1.552	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Amb tot, s'observa que el percentatge de persones que es troba en situació precària atès el seu baix nivell d'ingressos és superior a l'afectació de la inestabilitat i la discontinuïtat. Una primera lectura d'aquest resultat mostra que un volum important de persones, malgrat tenir certa estabilitat contractual i continuïtat laboral es troba en una situació de precarietat pel que fa les condicions salarials. És a dir, tenir una feina no esdevé garantia d'ingressos suficients per cobrir les necessitats bàsiques, situació que s'identifica amb la pobresa laboral o les persones treballadores pobres (Tejero, 2017; CCOO, 2023).

Mentre que el concepte de pobresa laboral s'acostuma a entendre des d'una mirada d'ingressos conjunts dels membres de la llar, el càlcul presentat en aquest estudi només es fixa en els ingressos individuals del treball. En aquest sentit, les dades mostrades plantegen una problemàtica àmplia d'ingressos baixos que, probablement, es troba en l'arrel de situacions de pobresa o de falta d'autonomia i independència personal. Exemples d'aquest darrer cas que no sempre impliquen pobresa es troben en persones joves que no es poden emancipar o parelles que no es poden separar, entre d'altres situacions. De manera que els baixos ingressos del treball no només es donen per un salari/hora baix, sinó que en part s'expliquen per la inestabilitat del vincle laboral.

En aquest sentit, d'una banda, s'observa que la problemàtica d'ingressos baixos està fortament associada amb la inestabilitat contractual, així com amb la discontinuïtat en la trajectòria⁶.

De l'altra, l'anàlisi dels ingressos segons el nombre d'hores treballades també posa de manifest que les persones que es troben en la categoria inferior a l'SMI treballen 4,24 hores setmanals menys que les ubicades en la categoria igual o superior a l'SMI. Tanmateix, cal tenir en compte la desviació típica que mostra una variabilitat important en el cas de les persones amb ingressos baixos, mentre que mostra més estabilitat entre les persones amb ingressos superiors o iguals a l'SMI.



6. El proper epígraf analitza amb més detall la relació entre les tres dimensions de la precarietat objectiva.

Taula 4. Mitjana d'hores setmanals treballades, segons situació de precarietat en els ingressos. Catalunya, 2023 (%)

Hores setmanals treballades	Mitjana	N (en milers)	Desviació típica
Ingressos del treball per sota de l'SMI	35,44	584	12,4
Ingressos del treball igual o superiors a l'SMI	39,68	960	3,5
Total	38,07	1.545	8,36

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

En qualsevol cas, les dades anteriors apunten el temps parcial com una situació contractual estretament relacionada amb els baixos ingressos. Les xifres de la taula 5 mostren com el 85,1 % de les persones que en algun mes han treballat de mitjana menys de 35 hores tenen ingressos mitjans per sota de l'SMI. Si bé, també cal tenir en compte que els baixos ingressos no només s'expliquen per la parcialitat, ja que el 69,7 % de les persones amb ingressos per sota de l'SMI han treballat a jornada completa.

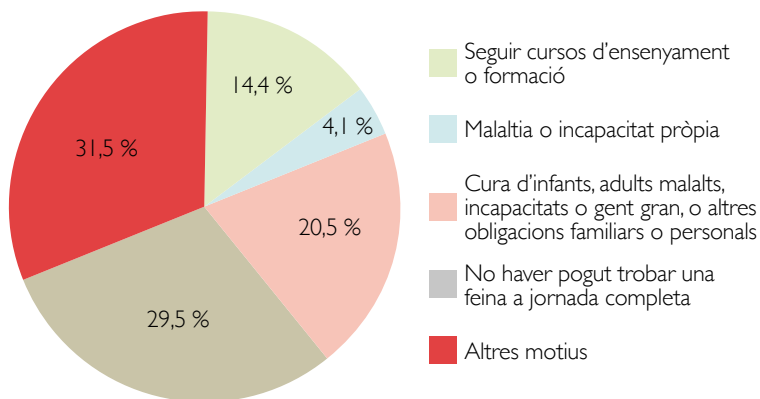
Taula 5. Nivell d'ingressos mitjans mensuals segons si ha treballat algun mes menys de 35 hores setmanals de mitjana. Catalunya, 2023 (%)

	Tipus de jornada		Total
	Únicament a temps complet	Inclou temps parcial	
Ingressos del treball per sota de l'SMI	30,3 %	85,1 %	37,7 %
Ingressos del treball igual o superiors a l'SMI	69,7 %	14,9 %	62,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Les raons del treball a temps parcial evidencien com, molt sovint, representa una modalitat no desitjada que forma part de la precarietat laboral. Com s'observa al gràfic 2, el motiu principal de treballar a jornada parcial és perquè no s'ha pogut trobar una feina a jornada completa (29,5 %). En segon lloc, apareixen les raons que impliquen cuidar persones dependents o altres obligacions familiars (20,5 %) que, en aquest cas, tenen una major prevalença entre les dones (35,5 % enfront del 18 % homes). Aquest caràcter femení de la parcialitat contribueix a reproduir la divisió sexual del treball i, per tant, a reforçar les desigualtats de gènere.

Gràfic 2. Raó principal per la qual no han fet feines a temps complet, les persones que han treballat algun mes menys de 35 hores. Catalunya, 2023 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Més enllà de la jornada laboral, pel que fa al perfil de les persones amb ingressos del treball inferiors al llindar de l'SMI, es repeteix la importància d'aquesta situació entre aquelles que es troben en situació irregular (75 %), les menors de 30 anys (60,5 %), les d'origen extracomunitari (53,2 %) i les que tenen un nivell baix d'estudis (50,1 %). A més, a diferència de les anteriors dimensions, en aquest cas destaca molt especialment el pes del gènere: el 48,4 % de les dones actives laboralment tenen baixos

salaris enfront del 28,5 % dels homes. Igualment, atès el seu caràcter feminitzat, destaca la situació de les famílies monoparentals amb un 56,2 % d'afectació en comparació al 37,5 % de les parelles amb criatures. Altra-ment, les dades segons el sector d'ocupació posen de manifest una major prevalença en els que inclouen llocs de treball més feminitzats: el 42,2 % en el sector serveis, així com el 39,7 % en educació i sanitat. Es tracta de percentatges significativament superiors en comparació amb la realitat del sector de la construcció (29,3 %) o l'Administració pública (22,9 %) on, si bé destaquen les persones amb uns ingressos inferiors a l'SMI, no arriben al 30 % de la població. En qualsevol cas, la transversalitat sectorial dels salaris baixos s'explica, en bona part, pel tipus d'ocupació en constatar que també apareix associada als llocs de treball de baixa qualificació (67,8 %).

Observem, doncs, que les dades s'alineen amb la tesi de Donaire (2021), qui relaciona els baixos salaris amb el fenomen de la subocupació: ja sigui perquè els ingressos responen a les escasses hores de treball; perquè no es cobren totes les que es treballen; perquè la remuneració és inferior al que fixa la llei; perquè les categories ocupacionals són superiors al nivell requerit de la feina o, directament, per la desprotecció que implica la situació d'irregularitat.

En qualsevol dels casos identificats, la situació repercuteix negativament sobre les condicions de vida. Així s'evidencia en comprovar que el 67,7 % de les persones precàries des del punt de vista salarial tenen dificultat per arribar a final de mes, mentre que aquesta problemàtica afecta el 41,5 % de les que tenen ingressos superiors a l'SMI. En el mateix sentit, les persones que tenen un salari baix manifesten en major percentatge l'empitjorament en el seu estat d'ànim al llarg del darrer any (19 %), en comparació amb les que tenen un salari per sobre de l'SMI (10,1 %).

El conjunt d'aquestes dades posa de manifest com els ingressos representen una dimensió de la precarietat laboral que també reflecteix la discriminació salarial per raó de gènere. Una discriminació que té a veure amb l'atribució de responsabilitats domèstiques i de cura a les dones limitant-ne la seva disponibilitat laboral, així com amb la segregació horitzontal, que explica les males condicions laborals dels sectors laborals més feminitzats.

2.2.4. Precarietat objectiva global

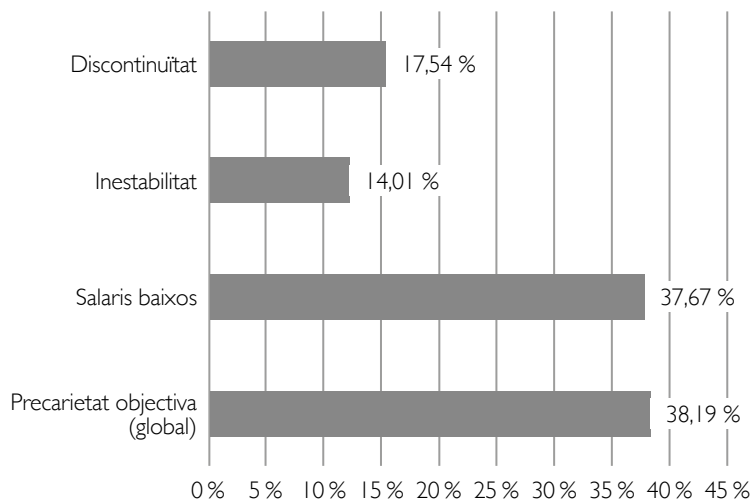
A partir de les dades anteriors, es posa de manifest el caràcter multidimensional de la precarietat objectiva, una realitat amb diverses manifestacions al mercat laboral que, no obstant, estan fortament correlacionades entre elles, de manera que s'acumulen en els perfils més vulnerables dins del mercat laboral.

En concret, s'observa com els salaris baixos és la situació amb més afectació (37,7 %), seguida de la discontinuïtat de l'itinerari laboral (17,5 %) i la inestabilitat contractual (14 %). Cal entendre que les tres situacions coincideixen en determinats col·lectius alhora que la precarietat salarial abraça un espectre més ampli de la població en representar una problemàtica àmplia d'ingressos tal com s'ha explicat en l'epígraf anterior:

Per tal de captar l'abast del fenomen, es calcula la precarietat objectiva global que inclou totes les persones que es troben almenys en alguna d'aquestes situacions definides com a manifestació del fenomen. Com s'observa al gràfic 3, des d'aquesta perspectiva l'afectació de la precarietat objectiva repercuteix sobre el 38,19 % de la població.



Gràfic 3. Distribució de la població ocupada segons les dimensions i la globalitat de la precarietat objectiva. Catalunya, 2023 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Altrament, si s'analitza la relació entre les diferents formes de precarietat objectiva, s'observa com s'acumulen les tres manifestacions de precarietat en els mateixos grups de població. En primer lloc, respecte la relació dels ingressos amb l'indicador concret de tipus de contracte, les dades de la taula 6 mostren una relació més forta dels baixos ingressos amb la irregularitat contractual: afecta un 74 % de les persones que han tingut feines amb contractes temporals i un 86,8 % de les que han tingut alguna feina informal. Si bé el 30,4 % de les persones que tenen estabilitat contractual també tenen salaris baixos, el percentatge d'afectació no arriba a la meitat de la població sent menor comparativament. Amb tot, però, es posa de manifest l'extensió de la problemàtica d'ingressos baixos, fins i tot entre aquelles persones amb més estabilitat en el mercat de treball.

Taula 6. Distribució de la població ocupada segons la relació del nivell d'ingressos amb el tipus de contracte. Catalunya, 2023 (%)

	Inestabilitat contractual (temporalitat o irregularitat)		Total
	No	Sí	
Ingressos del treball per sota de l'SMI	30,4 %	76,0 %	37,6 %
Ingressos del treball igual o superiors a l'SMI	69,6 %	24,0 %	62,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

V de Cramer: 0,334 ($p < 0,001$)

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

En segon lloc, respecte la relació dels ingressos amb els indicadors de discontinuïtat en la trajectòria, les dades de la taula 7 mostren una relació més forta entre els ingressos baixos i els itineraris discontinus. En aquest cas, el 58,9 % de les persones que han experimentat canvis de feines, jornada i/o períodes d'atur durant el darrer any tenen salaris mitjans per sota de l'SMI. Tanmateix, s'observa com la continuïtat laboral tampoc no actua com una protecció a la precarietat salarial, ja que el 32,5 % de les persones que no han patit canvis laborals obtenen igualment salaris baixos. En aquest sentit, l'afectació coincideix amb l'estabilitat contractual i posa de manifest que per a un terç de la població el fet de ser estable no representa una garantia davant la problemàtica àmplia d'ingressos baixos.

Taula 7. Distribució de la població ocupada segons la relació del nivell d'ingressos amb discontinuïtat en la trajectòria. Catalunya, 2023 (%)

	Discontinuitat en la trajectòria	
	No	Sí
Ingressos del treball per sota de l'SMI	32,5 %	58,9 %
Ingressos del treball igual o superiors a l'SMI	67,5 %	41,1 %
Total	100,0 %	100,0 %

V de Cramer: 0,216 ($p < 0,001$)

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

En tercer lloc, la taula 8 mostra la relació entre la inestabilitat contractual i la discontinuïtat en la trajectòria, les dues manifestacions de la precarietat menys freqüents i que cal considerar que afecten els col·lectius més vulnerables. En aquest sentit, s'observa com el 88,7 % de les persones que han tingut un contracte estable durant l'any de referència també han tingut trajectòries sense canvis. Mentre que el 43,6 % de les persones amb inestabilitat contractual tenen trajectòries contínues i només l'11,3 % de persones amb trajectòries contínues tenen estabilitat laboral. Altrament, en el 56,4 % de la població coincideixen ambdues situacions de precarietat i, segurament, també la dimensió salarial. De manera que s'evidencia l'efecte acumulació de les diverses manifestacions de la precarietat objectiva en determinats col·lectius. Alhora que, de nou, posa de manifest com la precarietat salarial és l'afectació més estesa en repercutir en persones que tenen estabilitat contractual i continuïtat laboral, dues condicions que no sempre actuen com a escut de protecció dels ingressos baixos.

Taula 8. Distribució de la població ocupada segons la relació de la inestabilitat contractual amb la discontinuïtat en la trajectòria. Catalunya, 2023 (%)

	Inestabilitat contractual (temporalitat o irregularitat)		Total
	No	Sí	
Continuïtat	88,7 %	43,6 %	82,4 %
Discontinuitat	11,3 %	56,4 %	17,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

V de Cramer: 0,411 ($p < 0,001$)

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Amb tot, les dades presentades en aquest apartat posen de manifest com les tres formes de precarietat objectives van de la mà amb una lògica que es pot anomenar d'acumulació de desavantatges. Cal entendre que, en bona part, aquesta situació respon a les condicions desfavorables pròpies del que es coneix com a segment secundari del mercat de treball. Igualment, cal tenir present que aquesta acumulació també reflecteix que els ingressos baixos del treball no només es donen per un salari/hora reduït, sinó que en part també s'expliquen per la inestabilitat del vincle laboral ja sigui en termes d'irregularitat contractual i/o discontinuïtat en el treball. En qualsevol cas, la situació en què s'acumulen les tres situacions de precarietat en termes de contractació, participació i salarial pren la forma de precarietat laboral greu, i afecta al 4,7 % de la població treballadora catalana.

Taula 9. Acumulació de formes de precarietat objectiva: nombre de dimensions en les quals s'experimenta precarietat objectiva. Catalunya, 2023 (%)

	N (en milers)	%
0 dimensions	1.362	61,8
1 dimensió	510	23,1
2 dimensions	228	10,4
3 dimensions	103	4,7

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.



2.3. La precarietat subjectiva: característiques i perfils.

La precarietat subjectiva es mesura a partir de dos aspectes combinats en un mateix indicador: la confiabilitat en la feina i les condicions laborals. En concret, s'analitza quina és la percepció subjectiva entorn d'una possible situació de pèrdua de la feina i d'empitjorament de les condicions laborals. En aquest cas, les dades fan referència al moment de l'enquesta, i s'obtenen preguntant a la població ocupada (que ha treballant durant la setmana prèvia a l'enquesta)⁷.

La taula 10 posa de relleu que, en termes globals, la majoria de la població (82,7 %) percep seguretat i confiança en la seva situació laboral: el 38,8 % no contempla perdre la feina i el 44 % pensa que trobaria una feina similar en un breu període de temps. En canvi, davant d'una possible pèrdua de la feina, el 12,1 % manifesta manca de seguretat per conservar les mateixes condicions laborals i el 5,2 % de la població ocupada manifesta manca de confiança en les possibilitats de trobar una altra feina augmentant el risc de veure's abocada a l'exclusió laboral. Tenint en compte aquestes dues formes de percepció d'inseguretat, la precarietat subjectiva s'identifica entre el 17,3 % de les persones enquestades.

7. Les poblacions totals sobre les quals es calcula la incidència de precarietat objectiva i subjectiva difereixen perquè la precarietat objectiva es calcula per a aquelles persones que han treballat el 2023, mentre que la precarietat subjectiva per a les que estaven treballant la setmana anterior a l'enquesta. Quan s'analitza la relació entre ambdues formes de precarietat, es fa sobre la població que va estar ocupada tant durant el 2023 com en el moment immediatament anterior de l'enquesta.

Taula 10. Distribució de la població segons la percepció en cas pèrdua de feina. Catalunya, 2023 (%)

	N (en milers)	%
Ho visc com una opció molt remota	349	38,2
En un termini breu, podria trobar una feina amb condicions (contracte, jornada, salari, etc.) similars a les actuals	404	44,3
En un termini breu, podria trobar una feina amb condicions (contracte, jornada, salari, etc.) pitjors a les actuals	112	12,2
En un termini breu, no crec que pogués trobar una feina	48	5,2
Total	913	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.



A diferència de la precarietat objectiva que apareix relacionada amb un conjunt de trets socials que permeten identificar els perfils afectats (irregularitat, joventut, origen extracomunitari, baix nivell educatiu, el fet de ser dona) de forma molt clara, la precarietat subjectiva no es manifesta tan nítidament perfilada amb les variables sociodemogràfiques. En canvi, més enllà de l'edat i el gènere, que es mantenen com a significatives, les variables de salut física i mental s'associen més intensament amb la precarietat subjectiva que amb l'objectiva⁸.

En concret, pel que fa la salut, les persones amb poca confiabilitat que en cas de perdre la feina consideren que no en podrien trobar una altra, el 60,4 % manifesta tenir mala salut física, mentre que aquesta problemàtica només la reconeixen l'11,4 % de les que consideren que en podrien trobar i l'1,8 % de les que pensen que en trobarien una altra, però en pitjors condicions. Així mateix, el 27,7 % de les persones que perceben el risc de pèrdua de la feina manifesten mala salut mental. Contràriament, només el 5,3 % de les persones que creuen que trobarien una altra feina (o que consideren que perdre la que tenen és una opció molt remota) i l'1,8 % de les que veurien empitjorar la seva situació expressen malestar emocional. En conseqüència, s'observa que la precarietat subjectiva s'associa amb l'empitjorament de l'estat d'ànim en la mesura que el 43,8 % de les persones així ho manifesten en comparació amb el 5,2 % de les que no tenen precarietat subjectiva. En canvi, pel que fa la pobresa, s'observa una relació menys intensa: el 68,1 % de les que no tenen confiabilitat té dificultats per arribar a final de més, situació que pateixen el 51,4 % de les que veuria empitjorar les seves condicions laborals i el 40,5 % de les que trobaria una altra feina.

Les dades sobre les característiques sociodemogràfiques dels col·lectius identificats amb la precarietat subjectiva, tot i no mostrar relacions tan nítides com amb la precarietat objectiva, també apunten alguns aspectes rellevants. Sobretot, destaca el caràcter significatiu de l'edat i el gènere, sent les persones majors de 44 anys i les dones les que reporten més precarietat subjectiva tant en termes d'empitjorament de les condicions laborals com de pèrdua de confiabilitat.

8. Veure l'annex.

Pel que fa la nacionalitat, el 16,7 % de les persones extracomunitàries consideren que veurien empitjorades les seves condicions enfront del 10,5 % de les espanyoles, mentre que el 7,2 % i el 5,1 %, respectivament, pensen que no trobaria una altra feina. Pel que fa al nivell d'estudis, les dades mostren diferències en el cas de l'empitjorament de les condicions, sent les persones que tenen nivell més baix les més amenaçades (23 %) enfront del 7 % de les que tenen estudis secundaris i l'11,7 % de les que tenen nivell universitari. En aquest sentit, doncs, destaca l'amenaça que perceben aquelles que, en principi, tenen més recursos. En canvi, la inseguretat de perdre la feina no presenta diferències segons els estudis, situant-se en la forquilla del 4 % al 7 % en totes les categories. En contrast, la categoria laboral sí que sembla condicionar la precarietat subjectiva en termes de pèrdua de feina: problemàtica que manifesta el 5,4 % de les persones amb ocupacions elementals, el 9,2 % de les ocupacions amb qualificacions mitjanes, el 4,9 % de les tècniques i professionals i el 2,9 % de les directives i gerencials. I, en el cas de l'empitjorament de les condicions, també apareix com un fenomen més propi de les categories no qualificades amb un 14,6 % d'afectació enfront del 5,8 % de les directives i gerencials.

En síntesi, el conjunt d'aquestes dades permet apuntar la coexistència de diverses situacions de precarietat segons els trets sociodemogràfics i la dimensió de la precarietat tal com es perfilen en el següent apartat.



2.4. La relació entre la precarietat objectiva i la subjectiva

A partir de les dades analitzades, s'observa com l'experiència de la precarietat objectiva i la precarietat subjectiva estan relacionades, però de forma dèbil, tal com indica la V de Cramer (0,072, $p < 0,05$). En concret, el 14,9 % de les persones objectivament no precàries perceben precarietat subjectiva, mentre que el percentatge s'incrementa només fins al 20,6 % entre les que objectivament es troben en situació de precarietat laboral. De manera que no s'observa una clara correspondència entre ambdues dimensions.

La manca d'una relació més forta entre el caràcter objectiu i subjectiu del fenomen justifica la importància d'analitzar les dues dimensions per separat, així com l'interès d'interpretar quina relació es pot establir entre totes dues. Els resultats dels apartats anteriors aporten pistes rellevants en dos sentits.

En primer lloc, en identificar el diferent pes de les variables sociodemogràfiques, com a explicatives, i de condicions de vida, com a conseqüència, en la conformació de desigualtats segons l'experiència viscuda en termes de precarietat laboral objectiva i subjectiva. La realitat que es deriva d'aquestes dades és que les persones precàries objectivament no sempre perceben la seva condició en termes d'inseguretat. Alhora que la percepció de falta de seguretat laboral no sempre està relacionada amb les situacions de precarietat objectiva identificades. Tot plegat, fa pensar en una certa normalització de la precarietat laboral entre les persones que objectivament la pateixen però no la perceben. Al mateix temps que emergeix l'amenaça de la precarietat entre les persones que objectivament no la pateixen però sí que la perceben.

En segon lloc, en relació amb l'afectació en termes de volum, també s'observa una manca de correspondència: el 38,19 % de les persones es troben en situació de precarietat objectiva enfront del 17,4 % que es perfilen en termes de precarietat subjectiva. Aquesta diferència de 20 punts percentuals reforça la idea que bona part de les persones precàries

no manifesta percebre inseguretats respecte de la seva situació laboral, al mateix temps que un volum de persones entre les quals no s'identifica objectivament la precarietat la perceben com una amenaça.

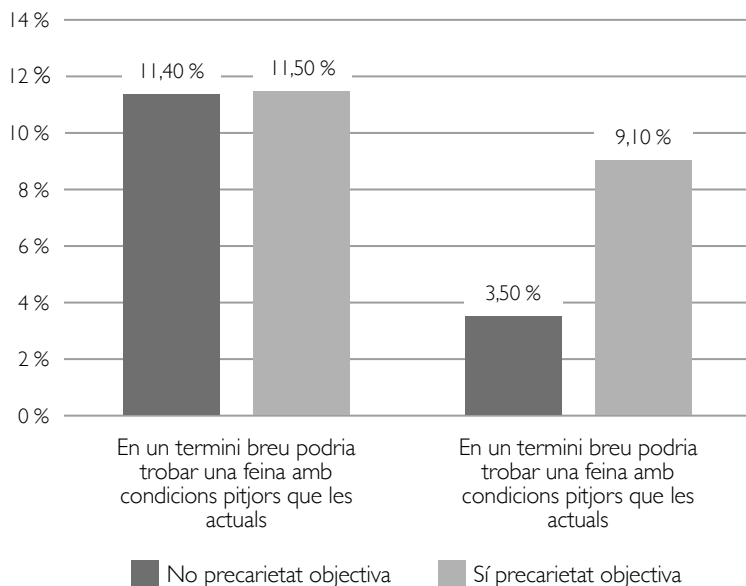
A continuació, s'aprofundeix en aquesta relació a partir de les dimensions específiques i els indicadors globals construïts per abordar la complexitat que representa el caràcter multidimensional de la precarietat laboral.

2.4.1. Relació entre les dimensions de la precarietat objectiva i subjectiva

Una anàlisi detallada de la relació entre la precarietat objectiva i la subjectiva ens mostra que les persones en situació de precarietat objectiva no perceben una major probabilitat de veure empitjorar les condicions laborals en cas de perdre la feina actual. En canvi, la pèrdua de confiabilitat en la continuïtat en el mercat de treball sí que s'associa clarament a aquesta situació: mentre que entre les persones no precàries només el 3,5 % consideren que en cas de perdre la feina no podrien trobar-ne una altra, entre les persones amb precarietat objectiva el percentatge s'eleva al 9,10 %.



Gràfic 4. Distribució de la població ocupada segons la relació de la precarietat objectiva i la subjectiva. Catalunya, 2023 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

La relació entre la precarietat objectiva i la subjectiva quan es consideren els diversos indicadors que les integren permet aprofundir en la caracterització del fenomen i la seva manifestació en l'actual mercat laboral (Gràfic 5).

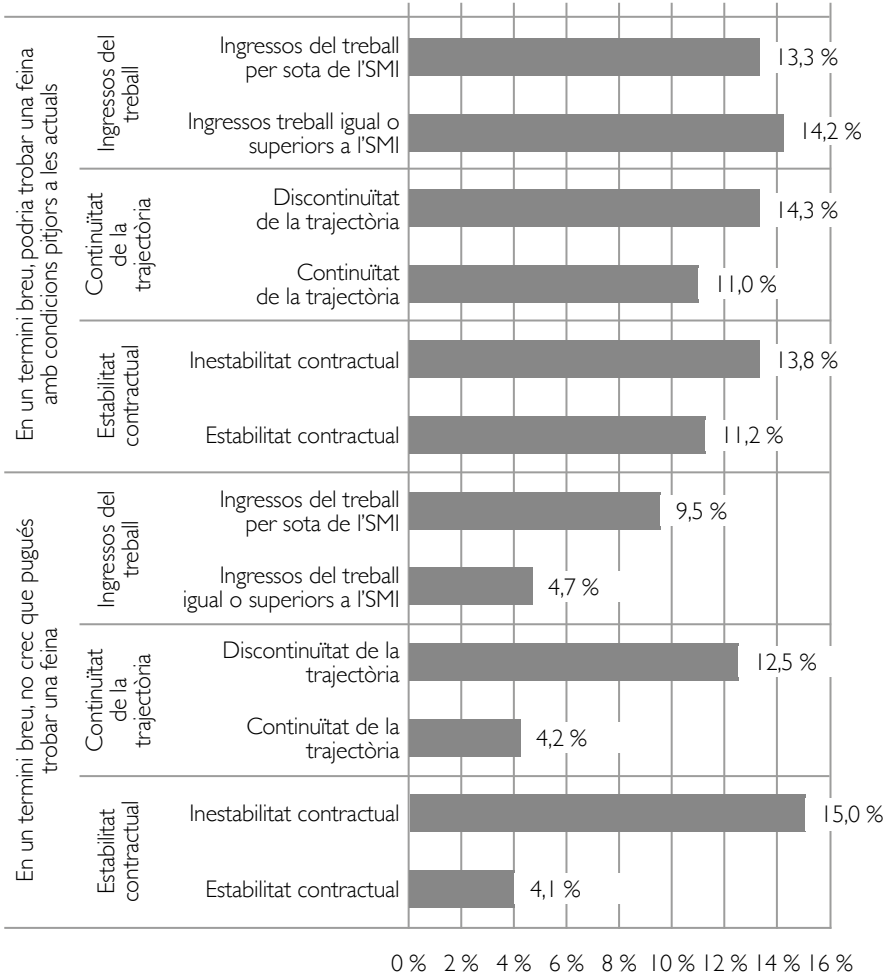
En primer lloc, s'observa com les tres dimensions de la precarietat objectiva (contractual, continuïtat i salarial) apareixen més relacionades amb la inseguretat de trobar una altra feina en cas de pèrdua de l'actual que amb la inseguretat de veure empitjorades les condicions laborals. En el cas de la inestabilitat contractual, el 15 % de les persones precàries afirma que no trobaria feina, enfront del 4,1 % de les estables; en el cas de

la discontinuïtat laboral, el 12,5 % de les discontinües enfront del 4,2 % de les contínues no trobarien una altra feina; mentre que en el cas de la precarietat salarial, el 9,5 % de les que tenen salaris baixos i el 4,7 % de les que tenen ingressos del treball superiors a l'SMI consideren que es trobarien en aquesta situació.

En segon lloc, les dades posen de manifest que la precarietat subjectiva sobretot en la seva dimensió de confiabilitat, té una major presència entre les persones que tenen inestabilitat contractual o trajectòries discontinües en comparació amb les que tenen salaris baixos. Fet que reforça l'experiència de la pèrdua de feina (més propera a la inestabilitat contractual i la discontinuïtat) com un element més vinculat a la inseguretat respecte mantenir el vincle amb el mercat de treball). En canvi, és probable que dins del segment d'ingressos baixos hi hagi més expectatives de continuïtat i estabilitat.



Gràfic 5. Distribució de la població ocupada en diferents formes de precarietat subjectiva, segons les dimensions de la precarietat objectiva. Catalunya, 2023 (%)



Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

2.4.2. Combinacions de la precarietat objectiva i la subjectiva: amenaça, normalització i vulnerabilitat

La manca de correspondència clara entre precarietat objectiva i subjectiva convida a pensar en una diversitat de perfils que engloba les diferents formes en què ambdues s'entrellacen. Des d'aquesta perspectiva, les dades de la taula 11 permeten identificar quatre realitats: el 57,7 % de persones no són objectivament precàries i no perceben inseguretat laboral; el 10,1 % no manifesten precarietat objectiva però sí subjectiva; el 25,5 % es troben en situació de precarietat objectiva però no la perceben en termes d'inseguretat; i només el 6,6 % mostren correspondència entre el fet de patir objectivament i percebre subjectivament la precarietat.

Taula 11. Distribució de la població ocupada segons la combinació de la precarietat objectiva global i la precarietat subjectiva global. Catalunya, 2023 (%)

	N (en milers)	%
No precarietat objectiva i no subjectiva	515	57,7
No precarietat objectiva, però sí subjectiva	90	10,1
Sí precarietat objectiva, però no subjectiva	227	25,5
Sí precarietat objectiva i sí subjectiva	59	6,6
Total	891	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

A partir del conjunt de dades relatives a la relació entre ambdues variables de precarietat, s'identifiquen tres grups de persones segons la seva relació amb aquest fenomen multidimensional: l'amenaça, la normalització i la vulnerabilitat de la precarietat. A continuació es defineixen i caracteritzen sociodemogràficament⁹ cadascun d'aquests col·lectius definits en base a la seva experiència amb la precarietat.

L'amenaça de la precarietat

El primer grup està integrat per les persones que no tenen una situació de precarietat objectiva però sí que perceben la inseguretat, especialment, en termes d'empitjorament de les condicions laborals en cas de pèrdua de la feina actual. És en aquest sentit que es defineix el col·lectiu per percebre la precarietat com una amenaça i no com una realitat. Els factors que, entre les persones no precàries, contribueixen a sentir inseguretat laboral són, principalment: tenir més de 44 anys (el 14,8 % enfront del 6 % dels que tenen entre 30 i 44 anys i el 4 % dels menors de 30); viure en una llar conformada per parella amb criatures (12,2 % enfront del 6,3 % dels que viuen en parella sense criatures i el 4,4 % de les famílies monoparentals); i estar ocupat/da al sector industrial (16,5 % enfront del 11,3 % sector serveis o el 3,8 % del sector de la construcció). Si bé, respecte aquest últim factor, cal matisar que les dades no subratllen el pes de la composició sectorial, sinó el fet que l'amenaça es manifesta de manera nítida entre les persones ocupades en la indústria que són poques respecte del total de les amenaçades.

A nivell interpretatiu, sembla possible pensar que es tracta d'un perfil relativament qualificat i amb estabilitat laboral però que identifica el risc de pèrdua de feina en un context de precarietat creixent en termes estructurals. Des de la perspectiva de gènere, el percentatge d'homes (11,8 %) supera lleugerament el de dones (8,5 %). Igualment, les persones amb estudis universitaris registren un percentatge superior (14,5 %) en comparació amb les que tenen estudis secundaris (7,9 %) i les que tenen estudis obligatoris o

9. Veure a l'annex el detall de les dades de les anàlisis multivariades.

inferiors (8,6 %). De manera que els percentatges també són més alts entre les ocupacions mitjanes (16,4 %), tècniques i professionals (6,4 %) i directives (10 %) en comparació amb les que tenen baixa qualificació (4,6 %). Les anàlisis multivariables¹⁰ posen de manifest que, si bé les persones de més edat i amb estudis superiors tenen una menor probabilitat de patir precarietat objectiva, d'entre els qui no pateixen precarietat objectiva, són les que perceben una major probabilitat d'empitjorar les seves condicions o bé no trobar una altra feina, en cas de perdre la seva feina actual.

La normalització de la precarietat

El segon grup integra les persones que tenen una situació de precarietat objectiva però no perceben la inseguretat en termes de precarietat subjektiva. Es tracta dels col·lectius definits pel fet de normalitzar la precarietat: tenen una ocupació precària però consideren que, en cas de perdre-la, en trobarien una altra amb relativa facilitat i de condicions (precàries) similars. El perfil es correspon, principalment, amb persones joves (el 46 % de les persones menors de 30 anys enfront del 20,7 % de les majors de 44 anys i el 24,2 % de les que tenen entre 30 i 44 anys); estrangeres (el 32,9 % nascuts extracomunitaris enfront del 22,4 % autòctons), amb estudis baixos o mitjans (el 38,6 % i el 25,4 % respectivament, enfront del 15,6 % dels que tenen estudis universitaris); amb criatures (el 34,1 % de les famílies monoparentals i el 28,3 % de les parelles enfront del 21,6 % de les parelles sense fills); i que treballen en ocupacions de baixa qualificació (el 41,8 % enfront del 19,5 % de les tècniques i professionals o el 21,9 % de les qualificacions mitjanes). És a dir, pràcticament tots els col·lectius en major situació de precarietat objectiva.

Si bé és cert que cal tenir present que la variable precarietat global és un reflex del que evidencia la precarietat objectiva, bàsicament és així perquè només poden normalitzar-la les persones que la pateixen, és a dir, les que la perceben però no la pateixen queden excloses d'aquesta naturalització de la vulnerabilitat laboral. Tanmateix, les dades mostren uns

10. Veure les taules A2 i A3 de l'annex.

resultats rellevants en captar el fenomen de la normalització ja que, en el seu rerefons, apunta a la precarietat com a l'única manera possible de ser al mercat laboral entre determinats col·lectius. A nivell interpretatiu, sembla possible afirmar que, precisament, les males condicions laborals de la seva situació actual són el que condueix a la normalització de la precarietat en la mesura que no conceben la possibilitat d'estar pitjor. Es tractaria d'un fenomen transversal a nivell sectorial que afecta les persones per a qui les possibilitats de millora dins de l'estructura ocupacional no formen part de les expectatives laborals, alhora que trobar feina precària no els resulta un problema.

En aquest sentit, el concepte de segregació horitzontal o terra enganxós contribueix a explicar aquesta situació (Carrasquer i Zawadsky, 2023). El percentatge de dones (31,8 %) que malgrat tenir una situació objectiva de precarietat no percep la inseguretat és superior al dels homes (19 %). Així, el detall de les dades¹¹ mostra que tot i que ser dona multiplica la probabilitat de patir precarietat objectiva per tres (OR 3,10, $p < 0,001$), controlant pel fet de patir precarietat objectiva, el sexe no és una variable significativa per predir la precarietat subjectiva. Aquest fet es pot relacionar amb la concentració de dones en els sectors i llocs de treball més precaris del mercat laboral on s'acumulen males condicions laborals. La manca d'oportunitats dels sectors més feminitzats relacionats directament amb els serveis d'atenció i cura a les persones, així com neteja, impliquen salaris baixos, manca de mobilitat laboral i, en el pitjor dels casos, informalitat.

Una dinàmica similar es produeix entre les persones joves i immigrades. Les taules de regressió¹² també mostren que les persones de menys de 30 anys tenen una probabilitat 6,2 vegades major que les de 45 anys o més de patir precarietat objectiva, i les persones immigrades 1,7 vegades superior que les nascudes a Espanya, però, en canvi, no tenen més probabilitat de patir inseguretat, entre els joves més aviat al contrari. Així

11. Veure les taules A2 i A3 de l'annex.

12. Veure les taules A2 i A3 de l'annex.

com el mercat de treball està estructurat amb un clar patró de gènere, l'etnoestratificació del mercat de treball (Cachón, 2009; Parella, 2003) —que concentra la població treballadora immigrada en uns nínxols laborals intensius en mà d'obra, amb males condicions d'ocupació i treball i baixes possibilitats de promoció—, i la construcció social de la joventut com un període de preparació naturalment precari (Santamaría, 2018) contribueixen a la normalització de la precarietat.

Formar part d'aquests sectors precaris o informals dibuixa un horitzó laboral on el canvi sempre es concep en unes condicions laborals similars de manera que la precarietat es converteix en una manera d'estar al mercat de treball que es normalitza i no es percep com a inseguretat o manca de confiabilitat.

La vulnerabilitat de la precarietat

Finalment, la vivència i percepció de la precarietat dibuixa la cara més vulnerable del fenomen. En concret, apareix relacionada en major mesura amb el perfil de persones menors de 30 anys (el 7,9 % menors de 30 anys enfront del 5,7 % de 30 a 44 i el 7,2 % major de 44); estrangeres (12,2 % extracomunitàries i el 4,8 % autòctones); famílies monoparentals, estudis primaris o secundaris i ocupacions no qualificades. Un perfil que, en comparació amb el de la normalització, sembla possible definir per un major grau de vulnerabilitat atès el nivell d'estudis més baix (el 18,1 %, enfront de l'1,9 % amb estudis universitaris i el 3,8 % secundaris) i menor qualificació (el 19,2 % ocupacions elementals enfront del 2,5 % mitjanes i el 0,8 % tècniques i professionals). Així, si bé com hem explicat anteriorment, l'edat, el sexe i l'origen tenen un impacte significatiu sobre la probabilitat de patir precarietat objectiva, entre les persones precàries objectivament només el fet de tenir un nivell d'estudis baix i una ocupació poc qualificada es relaciona amb patir major inseguretat (taula A3).

Amb tot, la vulnerabilitat de la precarietat s'identifica amb els col·lectius que es troben més propers al risc de l'exclusió laboral, així com el risc de patir les conseqüències negatives de la precarietat. A nivell interpretatiu, sembla possible pensar en les trajectòries laborals més precàries

on el risc de perdre la feina es percep des de la vulnerabilitat de les condicions de vida més enllà de la precarietat. En aquest sentit, pel que fa les conseqüències de la situació en les condicions de vida, el 40,7 % manifesta un empitjorament de l'estat d'ànim enfront del 5 % que no tenen precarietat objectiva ni subjectiva, el 5,3 % dels que la normalitzen, i el 13,3 % dels amenaçats. Més rellevant encara resulta comprovar que el 91,5 % tenen dificultats per arribar a final de mes, enfront del 52,6 % dels que normalitzen i el 27,8 % dels amenaçats.

2.3. Conclusions

L'informe presenta una anàlisi del mercat de treball a Catalunya tot focalitzant l'atenció en el fenomen de la precarietat laboral i el seu caràcter multidimensional. El punt de partida és la paradoxa que implica la coexistència de l'optimisme que es desprèn de les dades sobre creixement econòmic, creació d'ocupació i disminució de l'atur, davant la persistència de la precarietat laboral. En aquest sentit, la principal conclusió és que en l'actual mercat de treball català s'ha traslladat el problema de la manca de feina a les condicions laborals de la feina, tant pel que fa la seva manifestació objectiva com subjectiva.

D'una banda, les dades mostren que la precarietat objectiva afecta el 38,2 % de la població enquestada. Dels tres indicadors que integren aquesta cara de la precarietat, els salaris baixos és la situació que afecta un major nombre de persones (37,7 %), seguida de la discontinuïtat laboral (17,5 %) de manera, que en tercer lloc, apareix la inestabilitat contractual (14 %). Aquests percentatges, juntament amb la correlació detectada entre les tres dimensions, fan evident que aquestes manifestacions coincideixen en determinats col·lectius. Alhora, es constata que la precarietat salarial abraça un espectre més ampli de la població en representar una problemàtica àmplia d'ingressos del treball insuficients. Com a conseqüència, sembla possible afirmar que les condicions laborals precàries s'estan convertint en una forma d'estar al mercat de treball cada vegada més estructural, atesa la seva persistència malgrat l'escenari de creixement econòmic i reducció de l'atur.

Tot i aquest caràcter estructural, es detecta una major prevalença de les diverses manifestacions de la precarietat objectiva entre determinats col·lectius de la població. En concret, destaquen les persones joves i les immigrants: el 39,3 % de les menors de 30 anys pateixen inestabilitat en el lloc de treball, mentre que el 25,4 % de les persones d'origen extracomunitari tenen discontinuïtat en el lloc de treball. Si bé aquests col·lectius també apareixen afectats per la precarietat salarial (75 % entre els que tenen una situació irregular, 60,5 % entre les menors de 30 anys i 53,2 % entre les d'origen extracomunitari), aquesta dimensió també repercuteix en un ventall més ampli de persones on destaca el pes del gènere. El 48,4 % de les dones actives laboralment reporten un salari inferior a l'SMI enfront del 28,5 % dels homes. Una diferència directament relacionada amb la desigualtat de gènere que implica la menor dedicació de temps al treball remunerat ateses les responsabilitats domèstiques i de cura socialment atribuïdes a les dones. Així s'evidencia amb la jornada a temps parcial no volguda. Tanmateix, es tracta d'una situació que no s'explica solament perquè les dones treballen menys hores que els homes, ja que gairebé el 70 % dels que tenen nivells salarials baixos treballen a temps complet. En aquest sentit, les dades també conviden a pensar amb la segregació horitzontal com una altra causa del rostre femení de la precarietat salarial que estaria vinculada a determinats sectors i tipus d'ocupació on, malgrat treballar a jornada completa, es manté el baix nivell salarial.

Amb tot, l'anàlisi presentada mostra el caràcter multidimensional de la precarietat objectiva tot dibuixant un mercat laboral cada vegada més heterogeni socialment però homogeni laboralment, és a dir, en termes de condicions de treball entre les quals destaquen els baixos ingressos.

D'altra banda, pel que fa a la precarietat subjectiva, s'observa una menor afectació que es concreta en el 17,4 % de la població, així com una heterogeneïtat en la seva caracterització. A diferència de la precarietat objectiva que es correlaciona de forma molt clara amb determinades característiques sociodemogràfiques (irregularitat, joventut, origen extracomunitari, baix nivell educatiu, el fet de ser dona), la precarietat subjectiva no es manifesta tan nítidament perfilada amb aquestes variables. A més, si bé manté certa associació amb el fet de ser dona, l'edat

s'expressa en sentit contrari a la precarietat objectiva en tenir major incidència entre els grups d'edat més grans. En termes de conseqüències, la salut física i mental hi tenen un paper important. És a dir, la percepció de la precarietat s'associa més intensament amb determinats aspectes de les condicions de vida que amb els perfils socials i la situació objectiva de les condicions laborals.

En aquest punt, és important destacar com la manca de correspondència entre la precarietat objectiva i la subjectiva resulta sociològicament significativa. A fi de captar la realitat que s'amaga darrere les xifres, es defineixen tres grups que, alhora, és possible identificar amb els dos segments que caracteritzen el mercat de treball dual.

En primer lloc, apareix el col·lectiu de persones que se sent amenaçat per la precarietat laboral tot i tenir bones condicions actuals. És a dir, persones que sense tenir una situació precària perceben la certa inseguretat davant la possibilitat de viure un empitjorament de les condicions laborals (10,1 % de la població treballadora, 14,9 % de la que no pateix precarietat objectiva). Es tracta d'un perfil relativament qualificat, amb un nivell superior d'estudis que integra més homes que dones. El conjunt d'aquestes característiques situa l'amenaça de la precarietat com un fenomen propi del segment primari del mercat laboral i, per tant, de persones amb ocupacions de qualitat però que contempen els riscos de perdre la feina en un context de precarietat creixent en termes estructurals.

En segon lloc, s'identifica la normalització de la precarietat entre les persones que tenen precarietat objectiva però no perceben la precarietat subjectiva (25,5 %). Aquest cas fa referència a situacions marcades per unes condicions laborals precàries de les quals no es percep la possibilitat del seu empitjorament. Es tracta de situacions caracteritzades per la coexistència d'inestabilitat contractual, discontinuïtat laboral i salaris baixos, però on també es té la certesa de seguir trobant feines amb les mateixes condicions. Aquesta normalització de la precarietat que accepta la feblesa de les relacions laborals coincideix amb les persones joves, estrangeres i dones. De manera que es correspon amb el segment secundari del mercat de treball esdevenint la cara més visible del caràcter estructural de la precarietat.

Finalment, en tercer lloc, s'identifica la vulnerabilitat (6,6 %) en aquelles persones on coincideix la doble situació de precarietat objectiva i subjectiva. Són les que tenen pitjors condicions laborals i alhora perceben el risc d'empitjorar; és a dir, fonamentalment caure en l'atur. També formen part del segment secundari en una lògica d'acumulació de desavantatges i condicions desfavorables. Igualment, s'hi troben sobrerrepresentades les dones i les persones estrangeres. Però, en comparació amb el grup precedent que normalitza la precarietat, aquest es conforma sobretot de persones que registren els nivells més baixos de formació, així com ocupen els llocs de treball menys qualificats. Tot plegat, situa aquest col·lectiu com el més proper a l'exclusió laboral i a les conseqüències que l'atur pot comportar en un context de creixement econòmic.

Amb tot, l'anàlisi presentada aporta evidència empírica que pot servir de base per al disseny i implementació de polítiques laborals orientades a reduir les desigualtats socials i el risc d'exclusió social del mercat de treball. En aquest sentit, la importància de la precarietat salarial reforça el potencial atribuït a mesures vinculades amb els ingressos del treball i la jornada laboral. A més, els tres fenòmens identificats en relació amb la percepció de la precarietat (amença, normalització i vulnerabilitat), assenyalen la necessitat de pensar com intervenir per evitar que la segmentació laboral contribueixi a reproduir les desigualtats que ja travessen la societat catalana.

2.4. Bibliografia

- BIGLIA, B.; BONET, J.; LUXÁN, M.; i DE LA FUENTE, M. (2022). *Introduint la perspectiva de gènere interseccional a les estadístiques. Guia teòricopràctica*. Col·lecció Eines, num.15. Institut Català de les Dones i Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili.
- CARRASQUER, P.; i ZAWADSKY MARTÍNEZ-PORTILLO, J. E. (2023). "El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España." *Revista Internacional de Sociología*, 81 (4), e237.
- CACHÓN, L. (2009). *La España inmigrante: marco institucional, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- CCOO (2023). *Una aproximació a la pobresa laboral*. Barcelona: Ed. CCOO Catalunya. Disponible a: <https://informe-aproximacio-pobresa-en-el-treball.pdf>
- DONAIRE R. (2021). "Subocupación y trabajo temporario. Expresiones de la repulsión de población desde la producción en los países de capitalismo avanzado", *Laboratorio* 31, pàg. 131-156.
- LINHART, D. (2011). "Une précarisation subjective du travail?" *Annales des Mines - Réalités industrielles*, Février 2011 (1).
- MARUANI, M.; ROGERAT, C.; i TORNS, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- PARELLA, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PRESSMAN, S. (2007). "The Decline of the Middle Class: An International Perspective". *Journal of Economic Issues*, 41 (1), 181–200. Disponible a: <http://www.jstor.org/stable/25511161>

- PRIETO, C. (2002), "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado" en *Sistema* / 1, pàg 68-69.
- PRIETO, C. (2024). *La metamorfosis del trabajo y de la relación salarial. El caso español*. Madrid: Ediciones de La Catarata, Fundación 1º de Mayo.
- SANTAMARÍA, E. (2018). "Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha". *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.
- TEJERO, A. (2017): "Permanencia en la pobreza laboral: la influencia de la pobreza pasada en la presente", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 157.
- TORNS, T. (2013) "La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?" en Tejerina, Benjamín et al., (eds). *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 171-192.

2.5. Annex

Taula A1.V de Cramer dels creuaments bivariats entre variables de precarietat i variables sociodemogràfiques, de salut i de condicions de vida*.

	Inestabilitat contractual	Discontinuitat
Sexe	0,098	0,082
Grup d'edat	0,361	0,217
Composició de la llar	0,103	0,074
Lloc de naixement	0,143	0,063
Nacionalitat i situació administrativa dels estrangers	0,217	0,112
Nivell d'estudis	0,127	0,117
Sector d'activitat	0,165	0,152
Categoria ocupacional	0,211	0,174
Salut autopercebuda	ns	0,060
Salut mental	0,045	0,144
Evolució de l'estat d'ànim	0,215	0,220
Dificultat per arribar a final de mes	0,317	0,287
Experiència de discriminació en l'àmbit laboral	0,122	0,184

* Només es mostra la dada quan la significativitat del chi-quadrat és <0,05

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Ingressos mensuals SMI	Precarietat objectiva	Precarietat subjectiva	Precarietat global (combinació objectiva i subjectiva)
0,205	0,205	0,082	0,202
0,237	0,269	0,075	0,173
0,117	0,119	0,090	0,109
0,127	0,154	ns	0,169
0,142	0,158	0,107	0,144
0,229	0,243	0,143	0,252
0,192	0,158	0,087	0,086
0,405	0,319	0,120	0,314
0,077	0,069	0,348	0,167
ns	0,116	0,217	0,144
0,146	0,173	0,236	0,239
0,199	0,260	0,187	0,240
0,092	0,144	0,119	0,140

Taula A2: Factors sociodemogràfics, de composició de la llar i de posició en el mercat de treball associats a la precarietat objectiva. Coeficients i Odds Ratio. Catalunya; població ocupada*.

	B	Exp(B)	Sig.
Sexe dona	1,118	3,059	***
Lloc de naixement estranger	0,547	1,728	***
Edat: menys de 30 anys	1,819	6,167	***
Edat: de 30 a 44 anys	0,199	1,22	
Edat: 45 anys o més	ref	ref	ref
Estudis obligatoris	1,294	3,646	***
Estudis mitjans	0,536	1,71	***
Estudis superiors	ref	ref	ref
Composició de la llar: parella amb fills	0,204	1,227	
Composició de la llar: monoparental	0,773	2,166	***
Composició de la llar: altres	ref	ref	ref
Sector: indústria	-0,915	0,401	***
Sector: construcció	-0,001	0,999	
Sector: AP, educació i sanitat	-0,145	0,865	
Sector: altres	ref	ref	ref
Categoria ocupacional: directors i gerents	-1,813	0,163	***

	B	Exp(B)	Sig.
Categoria ocupacional: tècnics i professionals	-1,228	0,293	***
Categoria ocupacional: ocupacions (semi) qualificades	-0,538	0,584	***
Categoria ocupacional: ocupacions poc o no qualificades	ref	ref	ref
Ha viscut experiències de discriminació en l'àmbit laboral	0,363	1,438	0,149
Constant	-1,817	0,163	***
R2 Nagelkerke: 0,326			

* Els Odds Ratio inferiors a 1 mostren una associació negativa amb la variable dependent, i els superiors a 1 una associació positiva. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$

Font: Elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Taula A3: Factors sociodemogràfics i de posició en el mercat de treball associats a la precarietat subjectiva, segons la situació de precarietat objectiva. Coeficients i Odds Ratio. Catalunya; població ocupada.

Població treballadora que no pateix precarietat objectiva	B	Exp(B)
Constant	-1,036	0,355
Sexe dona	-0,059	0,943
Lloc de naixement estranger	0,147	1,158
Edat: menys de 30 anys	-0,841	0,431
Edat: de 30 a 44 anys	-1,167	0,311
Edat: 45 anys o més	ref	ref
Estudis obligatoris	-0,013	0,987
Estudis mitjans	-0,676	0,508
Estudis superiors	ref	ref
Sector: indústria		
Sector: construcció		
Sector: AP, educació i sanitat		
Sector: altres		
Categoria ocupacional: directors i gerents, tècnics i professionals		
Categoria ocupacional: ocupacions (semi) qualificades		
Categoria ocupacional: ocupacions poc o no qualificades		
R2 Nagelkerke	0,074	***

Sig.	B	Exp(B)	Sig.
***	-0,366	0,693	
	-0,157	0,855	
	0,113	1,120	
+	-1,062	0,346	**
***	-1,392	0,249	***
ref	ref	ref	ref
	-0,777	0,460	**
**	-1,314	0,269	***
ref	ref	ref	ref
	0,260	1,298	
	-1,690	0,185	**
	-0,559	0,572	
	ref	ref	ref
	-0,873	0,418	+
	0,549	1,732	
	ref	ref	ref
0.175	***		

Població treballadora que sí pateix precarietat objectiva	B	Exp(B)
Constant	-2,304	0,100
Sexe dona	0,527	1,693
Lloc de naixement estranger	0,340	1,404
Edat: menys de 30 anys	-.519	.595
Edat: de 30 a 44 anys	-.374	.688
Edat: 45 anys o més	ref	ref
Estudis obligatoris	1.256	3.512
Estudis mitjans	.139	1.149
Estudis superiors	ref	ref
Categoria ocupacional: directors i gerents, tècnics i professionals		
Categoria ocupacional: ocupacions (semi) qualificades		
Categoria ocupacional: ocupacions poc o no qualificades		
R2 Nagelkerke	0.114	***

* Els Odds Ratio inferiors a 1 mostren una associació negativa amb la variable dependent, i els superiors a 1 una associació positiva.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; + $p < 0,1$

Font: elaboració pròpia a partir d'EINSFOESSA.

Sig.	B	Exp(B)	Sig.
***	-1.387	0,250	
	0,318	1,374	
	.160	1.174	
	-.362	.697	
	-.292	.747	
ref	ref	ref	ref
***	.764	2.148	
	-.096	.909	
ref	ref	ref	ref
	-1.159	.314	+
	-1.078	.340	***
	ref	ref	ref
0.161	***		

Col·lecció:
Dossiers

