

---

TESI DOCTORAL

---

**LA NOVA CLASSE  
TREBALLADORA DE  
SERVEIS:**

UNA ANÀLISI  
LONGITUDINAL 1999-2008

---

Autor: Juan Miguel García Nogueroles

---

Director: Dr. Faustino Miguélez Lobo

---

---

Departament de Sociologia. Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.  
Universitat Autònoma de Barcelona. 2013

---



## Agraïments

És important reconèixer que per a l'elaboració d'aquest treball de recerca no he estat sol. He rebut molta i valuosa ajuda que crec que és necessari reconèixer.

En primer lloc voldria agrair la bona disposició, la paciència i l'ajuda de tots els entrevistats, així com de les organitzacions a les que pertanyen –sindicats: CCOO, CGT, UGT; Gremi de Restauració de Barcelona, Gremi d'Hotels, Consorci de Turisme, Inspecció de Treball...- ja que han facilitat moltíssim la meva feina i m'han oferit importantíssima informació que ha servit per elaborar les pàgines que segueixen. En el mateix sentit vull agrair als professors del Departament de Sociologia de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, així com al personal d'Administració i Serveis del departament, l'ajuda que m'han prestat i les facilitats que m'han donat en el desenvolupament d'aquesta tesi doctoral.

A nivell personal he d'agrair l'ajuda del meu bon amic el Doctor Sergi Soriano que ha revisat alguns textos i m'ha donat important recolzament moral i intel·lectual així com valuosíssims consells. Molt rellevant ha estat també l'ajuda de Roser Garcimartín: pel seu treball en les primeres proves de maquetació de la tesi, pel seu recolzament en l'etapa de les entrevistes però sobretot pel seu acompanyament constant al llarg de l'elaboració dels textos, per la seva paciència i pels seus ànims. Cal agrair també el dur treball de Pau Roger Llavador, qui ha maquetat el text final que ara llegiu i ha cuidat l'edició de manera professional.

Els agraïments estarien incomplets si no faig referència a la meva família, que ha estat un puntal clau en aquest llarg camí que ara finalitza i que m'ha ajudat a no defallir donada la confiança incondicional que ha dipositat en mi. Si importants són en aquest sentit els ànims de mon pare (Estanislao García) o del meu germà (Luis García) no puc deixar de destacar el paper que ma mare, Josefa María Nogueroles, ha tingut en tot el procés: per estar al meu costat quan l'he necessitat, per la completa confiança en les meves capacitats inclús quan jo mateix dubtava d'elles però, i és important reconèixer-ho, perquè ha estat la font d'inspiració intel·lectual a l'hora de dedicar-me a temes que han de veure amb el món del treball i les relacions laborals: si sé alguna cosa d'aquest tema, en primer lloc és gràcies al que ella m'ha ensenyat.

Finalment he de destacar el paper que el meu director Fausto Miguélez ha tingut en tot el procés. La seva ajuda ha estat fonamental i insubstituïble. El seu treball ha estat ingent i seriós i en tot moment m'he trobat tractat amb un nivell d'exigència summament professional, el que m'ha fet sentir-me orgullós del meu director de tesi i, gràcies a ell, del producte del meu treball. Totes i cadascuna de les consideracions que m'ha fet han servit per millorar el text final i he tractat d'incloure-les amb major o menor fortuna. Sense dubte ha estat per a mi un mestre i no únicament pels seus amplis coneixements sinó per la seva forma de comunicar-los. I si a nivell acadèmic estic molt satisfet de la seva ajuda i impressionat per l'abast de la seva erudició, a nivell personal la relació ha estat immillorable.

I, en fi, de forma general voldria agrair a totes aquelles persones que m'han acompanyat al llarg del camí la seva presència, les seves consideracions, la paciència en escoltar una i altra vegada les mateixes històries i, en definitiva, la seva ajuda. Sense totes elles açò no haguera sigut possible.



# Índex

<b>I. INTRODUCCIÓ</b> .....	09
1.1. LES PRINCIPALS QÜESTIONS .....	10
1.2. LES POSSIBLES RESPOSTES .....	11
1.3. EL TREBALL DE CAMP .....	14
<b>II. L'OCUPACIÓ I LES TRANSFORMACIONS DELS MODELS PRODUCTIUS</b> .....	16
2.1. OCUPACIÓ I MODEL INDUSTRIAL FINS LA DÈCADA DELS 70 DEL SEGLE XX .....	18
2.2. ELEMENTS DE TRANSFORMACIÓ DEL MODEL DE PRODUCCIÓ I ACUMULACIÓ QUE AFECTEN ALS MERCATS DE TREBALL I A LES OCUPACIONS .....	21
2.2.1. Nivell contextual .....	23
2.2.2. Nivell Causal .....	32
<b>III. LA NOVA OCUPACIÓ I LA NOVA CLASSE TREBALLADORA</b> .....	41
3.1. CONSEQÜÈNCIES GENERALS DEL CANVI DEL MODEL PRODUCTIU RESPECTE L'OCUPACIÓ I TRES CARACTERÍSTICS DE LA NOVA CLASSE TREBALLADORA. DADES RESPECTE EUROPA I ESPANYA .....	41
3.1.1. La precarització de les condicions de treball .....	42
3.1.2. Agudització dels processos de segmentació del mercat de treball i la seva relació amb la precarització .....	50
3.1.3. El sector terciari com a principal ocupador de les nova classe treballadora .....	54
3.1.4. Feminització de la força de treball o feminització de la segmentació, precarietat i terciarització? .....	55
3.1.5. Condicions objectives de treball .....	59
3.1.6. Els nous col·lectius que participen en la força de treball .....	66
3.1.7. Elements de caire social de la nova classe treballadora .....	72
3.2. UNA NOVA CLASSE TREBALLADORA DE SERVEIS .....	80
3.2.1. Recapitulació al voltant de l'estat de l'ocupació en l'actualitat .....	80
3.2.2. La nova classe treballadora de serveis .....	83
<b>IV. MODEL D'ANÀLISI</b> .....	93
4.1. DEFINICIÓ OPERATIVA DELS PRINCIPALS CONCEPTES .....	93
4.1.1. Operativització del concepte condicions d'ocupació .....	93
4.1.2. Operativització del concepte Precarietat .....	97
4.1.3. Operativització del concepte consciència de classe .....	98
4.1.4. Operativització del concepte capacitat de demanda col·lectiva .....	99



4.1.5. Operativització del concepte Estructura de classes .....	99
4.2. HIPÒTESIS, DIMENSIONS I VARIABLES .....	100
4.2.1. Hipòtesis .....	101
4.3. MODEL DE TREBALL EMPÍRIC I INSTRUMENTS TÈCNICS .....	104
4.3.1.- Subsector de l'hostaleria en la ciutat de Barcelona .....	104
4.3.2. Recerca quantitativa i qualitativa .....	105
4.3.3.- Etapes de la recerca .....	107

## **V. TREBALL DE CAMP: ANÀLISI DOCUMENTAL, ANÀLISI DE DADES SECUNDÀRIES I ANÀLISI DEL DISCURS** .....

5.1. ELS SUBSECTORS D'HOSTALERIA .....	109
5.1.1. Dades d'ocupació en els subsectors hostalers fins 2008 .....	111
5.1.2. Relacions laborals en l'hostaleria .....	121
5.1.3. Conclusions i comentari de las hipòtesis a la llum de les dades .....	131
5.2. ANÀLISI DEL DISCURS .....	135
5.2.1.- Introducció .....	135
5.2.2.- Interpretació i anàlisi del discurs a la llum de les hipòtesis .....	139

## **VI. ANÀLISI DE L'ECVT 1999-2008** .....

6.1. INTRODUCCIÓ .....	163
6.1.1. Introducció a les dades de l'ECVT .....	163
6.1.2. Anàlisi clúster .....	165
6.1.3. Anàlisi CHAID .....	168
6.2. SITUACIÓ ECONÒMICA I LABORAL 1999-2008 .....	170
6.3. ANÀLISI CLÚSTER .....	180
6.3.1. Distribució clúster .....	180
6.3.2. Anàlisi de les variables .....	187
6.4. ANÀLISI CHAID DE LES VARIABLES DEPENDENTS .....	225
6.4.1. Sectors Productius .....	226
6.4.2. Tipus de contracte .....	229
6.4.3. Salari .....	231
6.4.4. Hores treballades .....	233
6.4.5. Afiliació sindical .....	235
6.4.6. Satisfacció general .....	237
6.5. CONCLUSIONS A LES ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES .....	239
6.5.1. Introducció .....	239
6.5.2. Validació de les hipòtesis .....	244

## **VII. CONCLUSIONS** .....

7.1. MARC TEÒRIC .....	256
7.2. ELS RESULTATS DE LA RECERCA .....	259
7.3. DIFICULTATS DE LA RECERCA .....	262
7.4. PUNTS FORTS I NOVES LÍNIES DE RECERCA .....	263

## **VIII. BIBLIOGRAFIA** .....

266





---

# I. INTRODUCCIÓ

---

El que ara comença és una recerca al voltant de l'estructura social espanyola o, més bé, d'un dels canvis fonamentals que jo considere que està produint-se en aquesta –i en la d'altres països amb economies avançades, en major o menor mesura segons les condicions socioeconòmiques concretes de cadascun d'ells- que ha de veure amb el sorgiment d'una nova classe de treballadors assalariats, ocupats principalment als serveis i que vénen situar-se en una posició similar a la de l'antic proletariat industrial en termes de la seva subordinació respecte les relacions de producció. Es tracta d'analitzar les característiques d'aquesta nova classe treballadora així com el seu grau d'acció col·lectiva per valorar, seguint terminologia clàssica, en quines condicions podem parlar d'ella com a *classe social per a si*. Per esbrinar açò utilitzaré com a eina principal l'estudi de les condicions de treball així com de les característiques de les ocupacions concretes on aquests treballadors van a desenvolupar la seva vida professional; en el mateix sentit serà necessari veure quines són les característiques quant a edat, gènere, formació, país de procedència, etc. dels treballadors que formaran part d'aquesta nova classe treballadora. També utilitzaré com instrument l'anàlisi de les relacions laborals en un sector de serveis concret: evidentment l'amplitud de l'objecte d'estudi m'obliga a matissar i concretar el treball de camp, i així situaré aquest en el sectors de l'hostaleria –allotjament i restauració- de la ciutat de Barcelona.

Considere que aquest és un tema significatiu ja que trobem que l'estructura productiva de moltes societats desenvolupades consolida una presència massiva d'activitats de serveis d'entre les quals aquells serveis de caire manual i que es basen en l'activitat física del treballador, més que en una gestió dels coneixements i la informació, no són les menys nombroses, especialment en determinats països dels quals Espanya és un bon exemple. És més, i com veurem al llarg de les pàgines que segueixen, el desplaçament de la classe treballadora tradicional des d'ocupacions i imaginaris de caire industrial i fabril fins a altra realitat menys homogènia quant a continguts i significats en el sector dels serveis, és un dels principals elements que ens farà parlar de crisi de la classe treballadora i del treball en general quan en realitat, més que de crisi, crec que cal parlar de les transformacions de caire objectiu i subjectiu que l'afecten. En definitiva, el que pretenc és analitzar l'estructura social de les societats desenvolupades utilitzant com indicadors les condicions de treball fruit de les relacions laborals tal i com estan regulades actualment, valorant l'evolució d'aquestes relacions laborals en els darrers anys i, per tant, les condicions de treball i de vida dels treballadors que les pateixen. Per tant, cal esbrinar quin efecte té sobre l'estructura de classes de les societats desenvolupades l'emergència i consolidació d'un nou grup de treballadors que, tot i ocupar les posicions més precàries en el mercat de treball, no poden definir-se ni dins de la classe obrera tradicional ni formant part dels exclosos o *outsiders* socials, en tant en quant participen amb regularitat del mercat de treball i la seva intenció és seguir fent-ho, tot i les dificultats.

## 1.1. LES PRINCIPALS QÜESTIONS

---

A partir, doncs, de la qüestió central sobre l'existència o no d'aquesta nova classe de treballadors assalariats, se'n deriven altres que cal respondre al llarg de la recerca ja que funcionaran com indicadors de la primera. El fet que hi haja una preocupació per les condicions de treball dels treballadors dels sectors de serveis no pot estar desvinculat del fet que aquestes estan canviant de manera ràpida per a la classe treballadora si la prenem de forma general. En aquest sentit, una de les preguntes que caldria fer-se, i que es respondrà a partir d'una anàlisi de la literatura existent, és com ha evolucionat en els darrers quaranta anys l'estructura productiva i ocupacional en els països desenvolupats i el ritme d'aquesta transformació. Respondre a aquesta qüestió és important perquè la meua opinió és que el canvi en aquestes estructures productives –es farà especial menció a la desindustrialització i terciarització de les estructures productives- podria determinar de manera molt evident no sols les ocupacions que es generen quant a sectors i subsectors econòmics concrets i quant a les necessitats de formació i qualificació demandades, sinó altres elements referits a aquestes ocupacions i que han de veure més amb l'estabilitat en el lloc de treball, la productivitat i les necessitats de flexibilitat que l'activitat productiva precisa.

Sobre la base d'allò indicat, altra qüestió, molt important, està referida a les mateixes classes treballadores actuals i es relaciona amb la qüestió de si aquestes classes han patit o no una transformació en les darreres dècades. És important en aquest cas fer una xicoteta revisió del que ha significat la classe treballadora des de la industrialització -i especialment des del final de la segona guerra mundial- així com una anàlisi del que actualment representa en termes d'estructura social. Cal preguntar-se si continua sent un col·lectiu eminentment industrial i, al mateix temps, si els nous treballadors de serveis poden incloure's dins aquesta definició de classe treballadora, si la definició ha de patir alguna mena de modificació, o si s'ha d'incloure una nova categoria en l'estructura de classes. Seguint amb l'argumentació, la composició de les noves classes treballadores en contraposició a la composició de l'antiga, però també el fet de la pervivència i coexistència de distintes maneres d'estar ocupat, és un tema força important per valorar la situació actual del treball i de l'estructura de classes a les societats desenvolupades. I, per descomptat, cal relacionar de manera estreta el sorgiment d'aquests nous treballadors i treballadores amb les transformacions en els sistemes i estructures productives de caire objectiu i amb les noves regulacions de les relacions laborals que permeten les anomenades formes atípiques de contractació; així, en aquest sentit i a l'hora de valorar l'actual i la passada classe treballadora, cal també valorar les condicions de treball objectives que pateix o gaudeix, quines són les noves condicions de treball que es donen en l'ocupació contemporània i que no eren comunes en anteriors etapes, quins són els nous subjectes actius que participen en l'ocupació i quin paper tenen en la constitució de la classe treballadora. Cal tenir en compte que les condicions de treball estan relacionades, igualment, amb el teixit productiu i que aquest, d'alguna manera, ordena les ocupacions que es proveeixen al mercat de treball i les condicions en que aquestes s'ofereixen. Però altre element a tenir en compte és que no és sols l'estructura productiva qui determina les ocupacions que es generen a una regió o a un país donat sinó que la formació, la qualificació, el nivell d'organització i associacionisme obrer i patronal, les polítiques i regulacions que permeten unes formes de relació laboral o altres i que fomenten determinades accions formatives o altres, la cultura concreta en l'àmbit del treball i la producció i altres elements referits a la població i, més en concret, a la classe treballadora i als mercats de treball, són també elements importants a l'hora de considerar l'establiment d'unes o altres activitats productives o d'unes o altres maners de produir els béns i serveis.

Altra de les preguntes a les que vull contestar en la meva tesi ha de veure amb la capacitat d'aquesta nova classe treballadora d'organitzar-se i identificar-se encara que les situacions objectives de treball siguin molt diferents. Aquest tema de la consciència col·lectiva o de classe és especialment interessant en tant en quant ens dóna la possibilitat que les noves classes treballadores puguen vertebrar una veu comú en defensa de millors condicions de treball i de vida: és a dir, que es constituïsquen de forma objectiva com a classe social. És necessari tindre en compte que si les característiques quant a l'estructura productiva general, als models concrets de desenvolupament i les relacions laborals que en sorgeixen són importants per a comprendre les condicions objectives de treball, la identificació en el plànol subjectiu del treballador amb un col·lectiu d'ocupats podria no estar relacionada de forma directa amb els factors objectius dels que acabem de parlar -estructura productiva, model de desenvolupament, règim de relacions laborals- la qual cosa és un element molt rellevant a l'hora de valorar l'estructura social i la capacitat de demanda col·lectiva de la nova classe treballadora de serveis. És necessari comprendre aquesta realitat així com el fet que l'acció col·lectiva té també efectes positius en els processos de negociació que serveixen per a protegir i defensar el treball, intentant establir un equilibri entre la part social i la patronal.

## 1.2. LES POSSIBLES RESPOSTES

---

Les respostes a les preguntes plantejades són la meva tesi. Cal nomenar-les en aquest moment d'una manera molt general i que servisca per a introduir i centrar l'atenció en el que posteriorment s'estudia en la meva recerca. En primer lloc, respecte l'estructura productiva, crec que a partir de la literatura existent es podrà comprovar que aquesta no sols ha patit una transformació d'importància almenys des de la dècada dels setanta del segle passat, sinó que aquesta transformació ha suposat l'existència d'un nou context on el constant canvi a l'estructura productiva s'ha convertit en un element més a considerar quant a les relacions laborals que provoca. L'esgotament del model d'acumulació fordista i keynesià de postguerra i l'arribada de la *nova economia* basada en les possibilitats de les noves tecnologies informacionals, en les activitats terciàries i en la producció lleugera o flexible seria el principal resultat d'aquest procés de canvi. És necessari apuntar que, actualment, el gran nínxol de creació d'ocupació es situa fonamentalment en el sector terciari, fet aquest que contrasta amb la situació anterior on eren les ocupacions industrials i de suport a la producció industrial aquelles que generaven un major nombre d'ocupacions. Cal també tindre en compte si aquest sector serveis és igual a totes les societats desenvolupades i, si hi ha diferències, en què consisteixen aquestes tant a nivell dels serveis que es produeixen o de les ocupacions que generen com a nivell de les condicions de treball d'aquestes ocupacions. Altra vegada caldria relacionar açò no sols amb l'estructura productiva sinó també amb els mercats de treball realment existents.

És necessari, doncs, entrar a considerar de manera preferent les principals causes del canvi de model i els efectes que sobre l'ocupació té i ha tingut el fet que les estructures de producció i acumulació, així com el propi teixit productiu, hagen canviat. Cal nomenar que aquest fet podria haver tingut conseqüències immediates i profundes en el *món del treball*, de manera que hom ha parlat de crisi del treball i ha aventurat la seva futura o imminent desaparició quan el que podria estar succeint realment és que aquest pateix una important transformació tant en els seus aspectes objectius, i parle de les condicions de treball, com en els subjectius, i parle dels

significats del treball. Per tant, una de les possibles respostes és que el treball canvia perquè canvia el que es vol produir i perquè canvia la forma com es produeixen aquests béns i serveis, donat que també canvien les demandes i necessitats de la societat que els consumeix.

Així, en resposta a la pregunta al voltant de l'estructura social caldria examinar si es pot concloure, com és la meva opinió, que la classe treballadora ha experimentat transformacions en la mateixa mesura que s'ha transformat el context productiu en el que es desenvolupa i es produeix; així com si es transformen les formes de treball resultants, incloent la dimensió subjectiva de la què hem parlat. I el canvi no seria sols de natura quantitativa pel que fa als percentatges dels distints col·lectius de treballadors que participen en els mercats de treball o quant als principals sectors i subsectors que ara generen llocs de treball. Des del meu punt de vista les transformacions de caire general de les que acabem de parlar haurien acabat fent aparèixer noves formes de treball i noves fórmules de relacions laborals que haurien permès i incentivat l'accés al mercat de treball per a diversos col·lectius, abans exclosos, però que continuarien sense participar dels avantatges establerts per a la clàssica *classe treballadora industrial*.

En aquest sentit també caldrà estudiar la composició dels mercats de treball així com les característiques concretes que tenen els distints llocs de treball que s'ofereixen. Les teories de la segmentació són molt útils en aquesta anàlisi i de fet vaig a entretenir-me en elles per tal d'oferir un adequat context teòric al que crec que succeeix actualment en els mercats de treball. Les situacions de segmentació i multisegmentació així com la fragmentació social que se'n deriva no són, evidentment, processos nous quant a l'evolució del mercat de treball, però sí considere que existeix una agudització del procés que afecta principalment al que s'ha anomenat, com veurem més avant amb detall, segments secundaris dels mercats de treball. D'aquesta manera, amb les transformacions contínues de les estructures productives podria estar generant-se una demanda sostinguda de flexibilitat per als treballadors que en participen i que, en aquests segments secundaris, no vindria acompanyada per mecanismes socials de protecció que puguin reduir les incerteses a les que s'enfronten, en general, els treballadors dels segments precaris. I en aquest sentit, un important element que cal investigar és si la disposició al canvi que es demanda per a una part important d'aquests treballadors implica el fet d'assolir formacions o qualificacions professionals elevades o suposa la seva disponibilitat per estar presents en distints sectors productius, per abandonar i entrar a discreció en el lloc de treball, per desplaçar-se geogràficament en recerca de l'ocupació i per adaptar-se a salaris competitiu en ocupacions de baixa productivitat i elevada intensitat en mà d'obra.

Hi ha altres dos elements que són rellevants tot i que no constitueixen l'objecte de la meua recerca, raó per la qual no em detindré exhaustivament en ells: per un costat les regulacions en matèria laboral de les societats avançades, considerant si aquestes permeten un major grau de flexibilitat a l'hora de disposar de la força de treball; i per l'altre la valoració de la grandària i de l'organització empresarial d'aquestes noves empreses de serveis, que podrien estar afavorint relacions entre els treballadors i l'empresari on la presència de control tant sindical com de la inspecció de treball és molt complicada.

La presència de col·lectius de treballadors tradicionalment apartats dels mercats de treball com són, principalment, les dones i la presència relativament recent –en Espanya molt recent– de contingents de treballadors que provenen de països en vies de desenvolupament són també elements decisius per considerar les transformacions d'aquesta classe treballadora. És necessari valorar la seva presència diferencial d'acord a sectors i subsectors concrets o d'acord a ocu-

pacions concretes així com les condicions objectives de treball que es gaudeixen o pateixen a aquests subsectors econòmics i ocupacions, ja que la sobrerepresentació d'aquests col·lectius en ocupacions dels segments secundaris ens parla de la posició de feblesa en els mercats de treball i és altre dels elements d'heterogeneïtzació de la classe treballadora en general i dels segments secundaris en particular. És clau considerar que seran treballadors que principalment van a ocupar-se en sectors econòmics de serveis<sup>1</sup> i possiblement una part important d'ells en els serveis manuals dels que s'ha parlat, de forma que la recerca en aquestes noves ocupacions subalternes de la nova economia és necessària per considerar de forma completa les transformacions de la força de treball.

La segmentació dels mercats de treball, la complexitat creixent de l'estructura productiva i la presència de distintes col·lectivitats que participen en els processos de producció i distribució de béns i serveis són els principals elements que, d'acord al meu judici, fan complicat per a l'actual classe treballadora el fet d'atansar un determinat grau de consciència col·lectiva. Altre aspecte important en aquest sentit, encara que no entraré a discutir a fons aquesta qüestió, és l'extensió en el terreny ideològic d'una concepció individualista al voltant de les relacions laborals que deslegitima d'alguna manera el treball de les organitzacions sindicals i que posa èmfasi en la negociació de tipus individual entre el treballador i l'empresa. Així, durant el treball hauré de detenir-me a considerar de manera específica la problemàtica de la consciència de classe i l'estructuració de les societats avançades i el pes que el treball en el mercat té per a constituir l'estructura social d'aquestes societats. En definitiva, podrà suposar-se que la no identificació de caire subjectiu amb altres treballadors en igual o equivalent situació laboral, redueix molt la capacitat de la classe treballadora d'articular un discurs de defensa respecte a les noves regulacions laborals que consoliden mesures de caire flexibilitzador i que suposen elements de desequilibri entre el capital i el treball. La manca d'afiliació sindical en determinats sectors econòmics, que pot respondre a que els treballadors ja no perceben que siguen útils o funcionals o a l'extensió de la ideologia de caire individualista que he assenyalat, és un indicador que cal considerar en aquest sentit. Però en tot cas també defense que el fet que de forma subjectiva siga complicat atansar aquesta consciència de classe, no invalida l'existència d'una nova classe treballadora de serveis com a col·lectivitat diferenciada, tant dins del mercat de treball com, tal i com propose a la qüestió principal que he assenyalat a l'inici d'aquesta introducció, dins el cos social.

Així, i a nivell laboral, és necessari apuntar que en les noves estructures productives està produint-se la generació d'un gran nombre d'ocupacions, també en els sectors de serveis, per desenvolupar les quals es precisa un grau elevat de formació, que estan ben retribuïdes i que disposen de condicions objectives de treball molt positives per a l'ocupat. De la mateixa manera el fet que moltes d'aquestes ocupacions no responguen als criteris tradicionals d'estabilitat, o el fet que estiguen generant-se altres ocupacions que sí són estables, almenys nominalment,

.....  
1 Pel cas espanyol hauríem de valorar també l'excepció conjuntural de la construcció o, a nivell més qualitatiu que quantitatiu per l'escàs pes a l'estructura ocupacional, de determinats sectors agraris. El quart trimestre de 2008, segons dades de l'EPA (INE, 2012), el 25,59% dels actius a la construcció eren estrangers –més de 700.000 persones- i un 22'45% dels actius a l'agricultura –unes 213.000 persones- també ho eren. En qualsevol cas, els estrangers al sector serveis gairebé atansaven els 2.150.000 actius, suposant un 14'35% del total d'actius al sector. En general, i per a més de 23.000.000 d'actius al quart trimestre de 2008, més de 3.500.000 eren estrangers suposant un 15'89% del total. En aquestes dades estan inclosos dins la categoria d'estranger també els nacionals de qualsevol país de la UE27.

però que podem considerar-les precàries en termes de salari o d'altres elements, ens podria estar indicant que l'anàlisi de la situació quant a relacions laborals i mercats de treball ni és senzilla ni és unívoca; com tampoc és senzill, d'aquesta manera, l'assoliment de la consciència col·lectiva entre treballadors que poc han de veure els uns amb els altres tret del fet objectiu que són assalariats.

### 1.3. EL TREBALL DE CAMP

---

He nomenat al principi d'aquesta introducció que el treball de camp el realitzaré en els subsectors d'hostaleria de la ciutat de Barcelona. Pel cas d'Espanya, Catalunya i Barcelona, en particular, aquests són sectors que ocupen a un important contingent de mà d'obra. A més, des del meu punt de vista, són subsectors econòmics que resulten força representatius de molt del nou treball que s'ha generat als serveis.

Ja s'ha assenyalat que la complexitat de l'estructura econòmica i de les xàrcies productives en les societats desenvolupades genera una gran quantitat d'oportunitats d'ocupació d'entre les quals també hi ha les molt ben pagades, estables o no, on és necessària una formació, experiència o qualificació prèvia molt intensa i que poden consistir en la utilització avançada de les noves Tecnologies de la Informació i Comunicació i en la gestió del coneixement i la informació. Són, alhora, ocupacions situades en sectors terciaris. En el mateix sentit es sap que també es generen altres ocupacions en els serveis, per exemple en alguns serveis a les empreses, que sense tenir un perfil tan altament tecnològic precisen igualment de determinades qualificacions i no basen la seva productivitat de manera determinant en el factor humà. Però la meua opinió és que en els sectors terciaris es generen també, fins el punt de ser les majoritàries, ocupacions de baixa productivitat, de caire manual, intensives en mà d'obra i no en tecnologia i que sovint es fonamenten en la mera presència del treballador en el lloc de treball, en la intervenció mecànica d'aquest o en uns determinats serveis a la persona o de proximitat que es demanden ara amb més intensitat que en el passat.

Els subsectors de l'allotjament i la restauració, sense complir tots aquests criteris alhora, crec que són un bon exemple de sectors productius on podem trobar activitats que han crescut intensament en les darreres dècades en quant a l'ocupació generada i que basen el desenvolupament de les seves tasques en l'activitat principalment manual i/o presencial del treballador. El que pretenc amb aquest treball de camp és descriure les condicions de treball dels ocupats en els subsectors d'hostaleria en l'espai concret de la ciutat de Barcelona, però no amb l'ànim de parlar d'hostaleria sinó, més bé, d'extrapolar les conseqüències del que succeeix per a l'hostaleria a la totalitat del mercat de treball. I sempre tenint en compte que la descripció de les condicions de treball i de les relacions laborals són l'eina que em permetrà parlar dels assalariats en els segments secundaris en termes de nova classe social.

Des d'aquest punt de vista les condicions de treball i les relacions laborals que es donen en l'hostaleria, en concret en les ocupacions més precàries d'aquests subsectors econòmics, em serveixen com exemple del que considere que està ocorrent en bona part del terciari actual així com, en general, en els segments secundaris del mercat de treball. Així, la situació objectiva dels treballadors en el terciari hostaler i les seves creences subjectives, em serveixen per parlar de la situació de la classe treballadora que es situa a la perifèria dels sistemes productius de

béns i serveis: serveis de neteja, comerç, serveis personals i de proximitat, determinats serveis a les empreses que a les estadístiques s'agrupen baix l'epígraf d'*altres serveis empresarials*, etc. podrien ser bons exemples d'aquests sectors i subsectors productius.

L'allotjament i la restauració són seu, amb molta freqüència, de condicions de treball inferiors a la mitjana quant a salaris, temps de descans i presència horària en el lloc de treball o necessitats de qualificació per desenvolupar la feina. Són també sectors en els que es troben de manera més intensa dones, treballadors immigrants, treballadors joves sense qualificació i, en definitiva, són per a molts treballadors uns sectors econòmics *de pas* -encara que, en la realitat i tal i com mostraré durant el text, aquesta situació provisional o *de pas* pot arribar, i sovint succeeix, a convertir-se en permanent tant en el mateix sector com en un sector amb condicions semblants- dins una trajectòria professional més àmplia en recerca de millors condicions de treball. Però al mateix temps és evident –i és molt necessari deixar-ho clar des de l'inici de la recerca- que no tots els llocs de treball que es generen a aquests subsectors són precaris, fet aquest que dependrà de la voluntat empresarial d'oferir un producte de qualitat o econòmic; de les característiques i preparació del mercat de treball; i també del context productiu i social que demanda uns o altres serveis. Però precisament aquest fet, el de l'heterogeneïtat quant a les condicions de treball i la qualitat a les ocupacions, considere que enriqueix el meu treball de camp ja que, d'aquesta manera, se'm permet observar tot un ventall de situacions laborals.

Val a dir que aquesta recerca concreta en els subsectors de restauració i allotjament la realitzaré a partir de l'anàlisi de la literatura existent, del tractament d'informació de caire quantitatiu recollida en diverses operacions estadístiques, de l'anàlisi documental de fonts de caire regulador que puguen ser significatives per a la recerca i, per descomptat, del treball de camp que es centra en la ciutat de Barcelona: entrevistes en profunditat on treballadors, experts i agents socials representatius ofereixen el seu punt de vista respecte les condicions de treball i els treballadors dels subsectors considerats.

És important afegir que la recerca no entra pràcticament en els darrers anys de crisi econòmica donat que l'anàlisi quantitatiu té com a punt final el 2008. Tot i que hi ha entrevistes realitzades al llarg de 2010, l'objectiu del treball de camp i de l'anàlisi de les dades estadístiques es centra en esbrinar què és el que ha succeït en el període 1999-2008 si considerem les condicions de treball i les relacions laborals. En tot cas és inevitable que en les entrevistes als actors fonamentals el context de crisi econòmica haja estat utilitzat com un element explicatiu a l'hora de descriure la situació d'aquestes relacions laborals i les condicions de treball; sempre que haja estat així serà objectivat al text.

---

## II. L'OCUPACIÓ I LES TRANSFORMACIONS DELS MODELS PRODUCTIUS

---

En aquest **segon capítol** estudiaré, per un costat, la natura del treball<sup>2</sup> i, per l'altre, els models d'acumulació i producció i les transformacions d'aquests com a causes principals dels canvis en el treball assalariat. El capítol s'estructura en dues parts: Una primera on es pretén realitzar una lleugera però necessària revisió de la història del treball assalariat, posant el punt inicial en la revolució industrial i fixant-nos especialment en l'època de postguerra i fins les crisis econòmiques dels anys setanta incloent, encara que siga de forma somera, una anàlisi d'aquestes crisis econòmiques per esbrinar les seves causes. I una segona que s'atura a estudiar les conseqüències d'aquestes crisis econòmiques sobre el model d'acumulació dominant.

Del que es tracta a aquest primer capítol és de mostrar quin ha estat el context general sobre el que s'han desenvolupat el mercat de treball i les relacions laborals en els països desenvolupats d'occident i com aquest context i les transformacions que ha experimentat han servit com a generadores d'un altre canvi o transformació en les relacions de treball i en el treball mateix. A més, cal assenyalar que allò cert és que el sector serveis és actualment el gran escenari de creació d'ocupació (Lash, Urry, 1987) i, en el mateix sentit, és en el que s'ha dut a terme la representació de la desregulació dels mercats de treball o, més bé, el canvi de regulacions que donaven al treball uns mecanismes de defensa contra la lliure actuació del capital per altres regulacions on el que es regula, precisament, és la preeminència d'aquest capital sobre el factor treball<sup>3</sup>. D'aquesta manera, cal considerar el procés de terciarització de l'economia com un dels elements de canvi més

---

2 Abans de passar a la discussió pròpiament dita és necessari realitzar un incís per diferenciar els conceptes de **treball** i **ocupació**, seguint l'aforisme que explica que *en les societats actuals sobre el treball, el que falten són ocupacions*. Durant el text van a utilitzar-se indistintament ambdues paraules donat que actualment podem considerar-les sinònimes si no entrem a valorar profundament els seus significats, però la realitat és que *treball* estaria referit a l'activitat pròpiament humana de modificació del medi ambient, on hi ha una despesa d'energia en recerca d'un objectiu conscient –racional o no– que és considerat necessari per una persona o col·lectivitat. Per l'altra banda *ocupació* seria sols una mena de treball, i més en concret una mena de treball assalariat, que ha vingut desenvolupant-se durant els darrers dos segles i que comporta una construcció social del treball molt definida –“*por empleo entendemos las condiciones sociales en las que el trabajo se realiza*” (Miguélez, 2002:39)–, regulada socialment però també institucionalment. Mentre que el treball és una activitat humana, entendrem l'ocupació com la forma de relació social que adquireix aquesta activitat dins el nostre context.

3 El recent *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, per a Espanya, seria un bon exemple de regulació, o de nova regulació, on es consoliden les asimetries entre patronal i treballadors.



importants també a nivell laboral, si bé és necessari assenyalar que aquesta terciarització no és producte, almenys únicament, de la crisi industrial de la dècada dels setanta del segle passat, sinó que pot ser també compresa com un corol·lari lògic de la complexitat creixent de les societats desenvolupades. Aquest és el meu primer motiu de preocupació respecte els canvis a l'ocupació que estan esdevenint al sector serveis; l'arrel de la pregunta primera que origina aquesta tesi: quines són les característiques dels nous treballadors de serveis.

De tota manera, és interessant assenyalar que el que realment pot estar succeint al món del treball ha de veure més amb un procés de canvi a les estructures del treball, a les maneres de treballar i al que treballar en el mercat significa pels treballadors i pels membres de la societat, que amb una suposada crisi del treball que pot dur a que aquest acabe, a que desaparega tal i com l'entenem actualment i com han defensat alguns autors (Rifkin, 1996). Perquè la meua opinió és que el treball no desapareix. Avui en dia el nombre d'assalariats de manera regularitzada, arreu del món, és més gran que mai gràcies al procés d'industrialització que es dona als països en vies de desenvolupament (OIT, 2012)<sup>4</sup>; el que sí podria estar donant-se és que les noves formes de treball que sorgeixen creen al mateix temps noves formes de treballadors i noves formes d'organització social i comunitària entre aquests, formes que inclourien també les activitats irregulars (ILO, 2011), fora o al marge del sistema d'intercanvi en el mercat. Aquestes noves formes de treball implicarien també una nova cultura, una nova consciència de ciutadania i noves formes de relació entre els treballadors i entre els treballadors i els empresaris. I per complicar l'escenari és evident que no tot el treball que es genera actualment segueix el model d'aquesta transformació. Encara existeixen ocupacions que segueixen l'anterior esquema industrial tot i que presenten determinades característiques distintives (Sánchez Moral et al, 2008); també es creen –i són molt importants- ocupacions de molta qualitat quant a retribució salarial, qualificació i responsabilitat es refereix, moltes d'elles a l'ombra de les consecutives revolucions tecnològiques que sacsegen el món a aquest inici de mil·lenni i que podem trobar en els sectors terciaris (Arnal et al, 2001) (Sánchez Mangas, 2005); en definitiva, es generen ocupacions de molt diversa natura i amb relacions contractuals molt diferents segons s'aprofundeix en la fragmentació del teixit econòmic i, d'aquesta manera, es fa molt complicat parlar d'una única forma de treball resultant de tots els processos de canvi que afecten al treball.

En definitiva, totes aquestes transformacions suposen també el naixement d'un nou tipus de treballadors (Alonso, 2004a), si bé el que realment naix seria més bé tot un món de condicions objectives de treball, compartides per un gran grup heterogeni de treballadors -molts d'ells treballadors del sector serveis i/o de caire manual-, que podem definir a partir dels conceptes de precarització i inestabilitat i que, donades les distintes estratègies empresarials, les polítiques socials i de protecció contra l'exclusió i la cultura i les formes ideològiques dominants, tindrien dificultats per atansar un grau d'identificació entre ells que els permeta posar en marxa iniciatives comunes que els ajuden a conquerir els àmbits de decisió respecte al treball. I aquesta “nova classe treballadora”, així com la possibilitat real de presa de consciència que pugui assolir amb les condicions actuals de vida i treball, serà l'objecte principal d'estudi d'aquesta tesi.

.....  
4 De fet, per exemple, el nombre de treballadors registrat al món ha passat dels 2700 milions de 2002 als 3000 milions de 2010, en aquest sentit “*la cantidad de trabajadoras en el mundo no cesa de aumentar, aunque el ritmo del aumento se ha ralentizado en los últimos años (...). tras un crecimiento anual promedio en el empleo mundial de 52 millones de trabajadoras entre 2004 y 2007, el aumento del empleo disminuyó abruptamente a una media de sólo 33 millones durante los años de la crisis de 2008 a 2011*” (OIT, 2012:38).

## 2.1. OCUPACIÓ I MODEL INDUSTRIAL FINS LA DÈCADA DELS 70 DEL SEGLE XX

---

Per començar a tractar el tema del treball assalariat cal assenyalar com a punt de partida la revolució industrial i el sorgiment de la nova classe social coneguda com proletariat. Efectivament, és des d'aquest moment que el treball assalariat pren una importància qualitativa i quantitativa decisiva; quantitativa perquè el nombre de treballadors que participen d'un règim laboral salarial creix de manera molt elevada en els països afectats per l'augment de l'activitat industrial, i qualitativa perquè aquest fet pot ser considerat com la porta d'entrada d'una nova classe o grup social –la del proletariat industrial– dins la història no sols del treball, sinó també de la història en majúscules de les societats occidentals desenvolupades.

Conseqüència de la lluita obrera o conseqüència de la capacitat del capitalisme per adaptar-se a una nova realitat, el fet és que a partir de la revolució industrial hi ha una situació on el treball assalariat passa a ser la forma principal de treball a les societats industrials. Aquesta forma de treball està regulada –especialment des del final de la segona guerra mundial i als països desenvolupats– i presenta uns determinats drets i reconeixements que han de ser respectats no únicament des de l'administració estatal –que s'encarregarà de proveir a la classe treballadora de determinats serveis de caire social més o menys extensos– sinó també per part de l'empresari i propietari dels mitjans de producció, qui ha de satisfer salaris directes i indirectes d'acord a uns mínims establerts explícitament.

La regulació del treball assalariat (Polanyi, 2003)<sup>5</sup> i la concessió de determinats avantatges socials (Castel, 1997) en relació directa al desenvolupament d'una activitat laboral és un element importantíssim en la constitució de les societats modernes donat que des d'aquest moment l'element bàsic per ser considerat o no ciutadà és el fet de tindre una activitat laboral al mercat, activitat que és generalment duta a terme per homes. A partir de la Segona Guerra Mundial hi ha una situació de desenvolupament econòmic sostingut als països industrialitzats d'occident; aquest període és conegut com *l'edat daurada* del capitalisme i representa també una edat daurada per a l'ocupació assalariada donat que durant aquests anys es consolida l'ocupació estable com a norma social<sup>6</sup>. L'ocupació respon a unes característiques molt específiques que no permeten que qualsevol treball siga considerat ocupació *normal* (Prieto, 2002)<sup>7</sup>.

---

5 "sacar a la mano de obra del mercado significa una transformación tan radical como lo fue el establecimiento de un mercado competitivo de mano de obra. El contrato salarial deja de ser un contrato privado, excepto en algunos puntos subordinados y accesorios. No solo las condiciones fabriles, la duración de la jornada de trabajo y las modalidades del contrato, sino el propio salario básico se determinan fuera del mercado; por lo tanto, el papel a signado así a los sindicatos, el estado y otros organismo públicos no depende sólo del carácter de estas instituciones sino también de la organización efectiva de la administración de la producción. Aunque los diferenciales salariales deben continuar desempeñando un papel esencial en el sistema económico, algunas motivaciones distintas de las directamente involucradas en los ingresos monetarios podrían superar ampliamente al aspecto financiero de la mano de obra." (Polanyi, 2003:311)

6 Parlem de Norma Social en tant en quant aquesta implica una regularitat o un comportament esperable en un context social determinat. Des d'aquest punt de vista l'ocupació estable és una Norma Social perquè és allò habitual en aquestes societats.

7 "sólo adquiere sentido en tanto en cuanto es parte integrante de un determinado ordenamiento social. Ahora bien, todo ordenamiento social consiste en un entramado social jerarquizado de clases de actividades y de clases de individuos que sólo puede llegar a reproducirse sin sobresaltos en la medida en que se da y alcanza un nivel mínimo de legitimidad y justificación ideológica" (Prieto, 2002:91).

D'aquesta manera, el fet que una ocupació atanse o no l'estatus de *normalitzada* no pot dirir-se sense atendre als actors principals de l'activitat laboral i a les seves necessitats: els treballadors –principalment de caire industrial– que havien de gaudir o patir l'ocupació d'acord a la norma social. Així, la norma social no admet qualsevol tipus d'ocupació, és sobretot *bona ocupació* tal i com aquesta és conceptualitzada de forma general: plena ocupació assalariada, estable, amb retribucions negociades a partir de convenis col·lectius i on es suposen normes que limiten l'exercici de la discrecionalitat empresarial i que reconeixen el dret dels treballadors a organitzar-se i actuar seguint seus interessos (Prieto, 2002).

Els anys de postguerra resultaren en la consolidació d'una classe obrera forta i extensa (Hobsbawm, 1995), amb molta capacitat de negociació amb el capital però amb interessos cada vegada menys homogenis i que, en ocasions, s'apartaven del món del treball. El desenvolupament de les tecnologies i l'aprofundiment en el taylorisme havien aconseguit grans productivitats el benefici de les quals era redistribuït en part entre tota la ciutadania de ple dret: aquella que treballava o que estava emparentada amb algun *cap de família* que sí ho feia. Però les formes de participació en el mercat de treball també s'incrementaren degut a l'augment de les ocupacions en els serveis, possibilitades també pels mateixos avanços tecnològics i per la complexitat creixent de les societats, apareixent una massa important d'assalariats de *coll blanc*. I en aquest sentit cal apuntar que les formes de vida van començar a estar guiades per pautes que no estaven lligades necessàriament a la professió i al treball (Goldthorpe et al, 1968); i això és una de les fonts de la transformació cultural<sup>8</sup> que acabarà tenint també una importància definitiva en els canvis de la classe treballadora a l'hora d'identificar-se com a grup, tal i com es veurà més avant.

Els anys daurats del capitalisme consolidaren als països que els gaudiren – bàsicament els països del bloc capitalista de l'Europa central i Nòrdica; donat que els països del Sud d'Europa es van veure apartats almenys fins la dècada dels setanta– el que es coneix com *estat del benestar*, una de les fites històriques més importants per als científics socials a l'hora de situar tant el que ha esdevingut després com qualsevol situació històrica i social anterior. La importància d'aquest estat del benestar ha de ser entesa de manera relativa ja que els mecanismes de *benestar* que permeten parlar-ne sols es desenvoluparen completament i com ja s'ha comentat a un grapat de països: el primer món desenvolupat, occidental i capitalista. Però a pesar d'açò la seva funció normativa ha sigut, com s'ha apuntat més amunt, decisiva. L'estat del benestar suposava una cobertura social, sanitària i educativa gairebé universal que podia finançar-se a partir dels ingressos via impostos i cotitzacions salarials amb que els treballadors hi contribuïen. Aquesta mateixa manera de contribució, a través del treball, dotava d'un profund significat comunitari al mateix acte de participació en una activitat laboral remunerada, de manera que qui treballava es convertia en part del mecanisme del benestar, establint-se un fort lligam entre treball i ciutadania (Gorz, 1997). En qualsevol cas, el funcionament de l'estat del benestar és possible mentre hi ha plena ocupació –i per tant són circumstancials les situacions d'atur– i mentre els treballadors entren al mercat laboral a edats joves i ixen d'aquest únicament per jubilar-se, de manera que hi ha una gran quantitat de

8 "De hecho es cierto que hoy, en Estados Unidos, incluso el obrero y el empleado pueden frecuentar los mismos lugares de vacaciones que su patrón, que el obrero puede vestir bien, que con su dinero puede comprar objetos de lujo y gadgets que antes sólo eran accesibles a algunos estratos de la clase dominante. También es cierto que hay una mayor asimilación en esta esfera entre obreros y empleados, entre White Collar y Blue Collar, que en este sentido, en efecto, si bien los contrastes de clases no han sido eliminados, han sido ocultados." (Marcuse, 1969:56)

cotitzants als mecanismes de seguretat i protecció socials –i durant molts anys- i pocs perceptors d'ajudes. En aquest sentit és necessari assenyalar ara que hi ha qui vincula, com explica Offe (Offe, 1990), el retrocés de la cobertura del benestar a les successives crisis econòmiques que des dels anys setanta pateixen les societats on aquest estat del benestar s'havia pogut estendre<sup>9</sup>; aquest argument no és fútil ja que la transformació de la classe treballadora ha de veure, també i entre altres motius, amb aquesta menor protecció social a la que pot accedir en l'actualitat (Alonso, 1997).

Les organitzacions obreres acceptaren el sistema econòmic i organitzatiu que els va permetre atansar aquest estat de desenvolupament econòmic i social, i la seva importància durant aquests trenta anys fou decisiva no sols en l'assoliment de noves i millors condicions de treball i de vida, sinó en el desenvolupament de l'actualitat política i intel·lectual dels països occidentals (Silver, 2005). El grau de conflictivitat laboral i sindical durant aquests anys no fou ni nul ni baix<sup>10</sup>, però el fet és que les relacions entre capital i treball es trobaven força equilibrades i, per tant, les confrontacions -que ja no tenien com a objectiu prioritari superar l'anomenada qüestió social (Castel, 1997)<sup>11</sup> donat que la supervivència de la massa proletària estava fermament assegurada pels mecanismes protectors de l'estat de benestar- estaven situades a un nivell diferent del de les demandes de les primeres organitzacions sindicals, iniciant-se altra mena d'enfrontaments o conflictes dins la planta de producció, ara entre els mateixos treballadors que entraven en competència (Burawoy, 1979).

Però el fet de descriure aquests trenta anys com el cim del desenvolupament del treball assalariat no ens ha de fer oblidar les dificultats que aquesta manera de participar en la producció de béns i serveis va anar acumulant al llarg del seu procés. La ja clàssica obra de Braverman (Braverman, 1974) presenta una visió gens optimista de l'evolució del treball al llarg del segle XX, especialment quan considera el fet de la divisió social del treball. Aquesta heterogeneïtat creixent de les condicions de vida i treball entre els ocupats és advertida pels científics socials i representants obrers (Castel, 1997); en definitiva, els problemes derivats de la segmentació dels mercats de treball que més avant veurem en profunditat sorgeixen en la dècada dels setanta però es evident que tenen les seves arrels molt abans. I és que els *gloriosos trenta* no ho foren tant si es té en compte, en primer lloc, el caràcter inacabat –tot i reconeixent els grans avanços- del procés de regulació de les relacions laborals que no acabà de consolidar, per

9 Les crítiques de la dreta, segons Offe, anirien en la línia que *"en primer lugar, el aparato del Estado de Bienestar impone una carga fiscal y normativa al capital que equivale a un desincentivo para la inversión. En segundo lugar, y al mismo tiempo, el Estado del Bienestar garantiza pretensiones, títulos y posiciones de poder colectivo a trabajadores y sindicatos que equivalen a un desincentivo para el trabajo, o al menos para un trabajo todo lo duro y lo productivo como el impuesto bajo la égida de fuerzas mercantiles no reprimidas"* (Offe, 1990:138).

10 *"Los esfuerzos iniciales del capital, en la década de los sesenta, para resolver la crisis de rentabilidad intensificando el ritmo de trabajo fueron contraproducentes, ya que esta aceleración tendía a provocar una combinación de rebelión abierta y falta de cooperación (...). De forma parecida, las oleadas masivas de huelgas y radicalismo obrero, centradas en las industrias de producción en masa fordistas, que barrieron Europa occidental a finales de la década de los sesenta y comienzos de los setenta (...) fueron provocadas en gran medida por la aceleración que pretendieron imponer los empresarios para contrarrestar la intensificación de la competencia intercapitalista"* (Silver, 2005:181)

11 La qüestió social (Castel, 1997) podríem definir-la com la problemàtica que afecta a la supervivència de l'individu, a la pobresa i la marginació d'aquest i/o de determinats grups socials, en les societats industrials. La qüestió social és la gran problemàtica del procés d'industrialització i contra la que sorgeixen els moviments obrers.

al futur, una estabilitat laboral i unes proteccions socials completament eficaces (Castel, 1997). A més l'estat del benestar no assegurava per a tothom determinades garanties que una part de la població no podia assolir degut a la seva feble participació en el mercat de treball. En segon lloc, els efectes perversos que les aparents conquestes socials van provocar en el teixit social dels països desenvolupats, efectes que cristal·litzaren en diversos successos com a mostra del descontent d'amplis segments de la població i no únicament dels treballadors; en aquest sentit cal parlar de les primeres manifestacions de la feblesa del pacte social que havia assegurat el desenvolupament al llarg de les dècades que ara considerem: probablement cal citar, entre altres, les revoltes de Berkeley a la tardor de 1964, el maig del 68 francès o els conflictes de l'*Autunno Caldo* a Milà i altres ciutats del Nord d'Itàlia entre 1969 i 1970 (Cossalter, Minicuci, 2009). I en tercer lloc el caràcter individualitzador que les proteccions socials que proveïa l'estat va tindre sobre els ciutadans, ja que l'estat de sobte va assumir totes les funcions de protecció social que, abans, desenvolupava la societat amb mecanismes de caire informal.

Aquest model d'acumulació fordista i keynesià que hem vist que és hegemònic i funcional en les dècades immediatament posteriors a la segona guerra mundial entra en dificultats oficialment a partir de la crisi del petroli de 1973. En resum, la crisi és en realitat l'aparador de la incapacitat que el model fordista de producció en sèrie de després de la Segona Guerra Mundial té per adaptar-se a situacions d'incertesa econòmica. Alhora es produeix la consolidació de l'important procés de terciarització, i és que si bé durant el període d'expansió fou el sector industrial o secundari qui va absorbir, amb el seu dinamisme, la gran quantitat de mà d'obra que anava arribant al mercat de treball, amb la contracció de la indústria de la dècada dels setanta serà el sector terciari qui prendrà les regnes de l'estructura econòmica als països desenvolupats, tant en percentatge de treballadors com en termes de producció de valor (Gershuny, Miles, 1988).

Els efectes d'aquesta crisi i de la conseqüent situació d'atur foren els següents: en primer lloc l'estat de benestar s'enfronta a una situació que a llarg termini era insostenible donat que el nombre de receptors de prestacions per desocupació suposa una pressió excessiva per a models de protecció social que es basaven en situacions de plena ocupació amb un atur mínim (l'anomenat *atur fricció*) (Anisi, 1998), d'aquesta manera els arguments liberals que criticaven el pes –excessiu al seu criteri– dels estats de benestar sobre les economies occidentals i la intervenció estatal en terrenys econòmics prenen un valor important; en segon lloc les organitzacions sindicals perden bona part de la seva capacitat de negociació (Miguélez, 1985); en tercer lloc els discursos del capital sobre la necessitat d'abaratir i flexibilitzar la mà d'obra poden trobar legitimitat en tant en quant es considera necessari tornar a augmentar la rendibilitat del treball per detenir l'increment de l'atur, i en quart lloc hi ha tot un seguit de transformacions que afecten directament al treball i els treballadors, incloent l'accés massiu de la dona al mercat de treball, donat que hi ha un nou context productiu i unes noves condicions objectives en les quals es desenvolupa aquesta producció.

## **2.2. ELEMENTS DE TRANSFORMACIÓ DEL MODEL DE PRODUCCIÓ I ACUMULACIÓ QUE AFECTEN ALS MERCATS DE TREBALL I A LES OCUPACIONS**

Les maneres de treballar han experimentat un canvi al llarg dels darrers dos segles i s'ha passat des d'una situació de total desprotecció del treballador fins altra on aquest treball està molt més regulat i subjecte a drets i obligacions (Polanyi, 2003); però en els últims trenta anys aquesta realitat del treball s'ha modificat i fins i tot s'ha arribat a posar en dubte un dels elements centrals de la mateixa

natura de l'ocupació: el fet de ser el mecanisme –la construcció social- que s'encarrega de dotar de rendes a la classe treballadora, no propietària dels mitjans de producció. S'ha passat, així, d'una situació on el treball –o més bé la imatge que d'ell es tenia- podia estar situat al centre de les activitats socials i, de la mateixa manera, al centre de l'imaginari ciutadà<sup>12</sup> a una altra on aquest treball ja no és capaç d'explicar, per sí sol, la vida dels individus. Però no ha estat aquesta l'única transformació, ja que també s'ha passat d'una situació en la que el treball era eminentment treball masculí i industrial i on les activitats de les dones eren considerades –si eren desenvolupades al mercat- com complementàries a les masculines en termes de renda i prestigi social, a altra en la que la presència de la dona al mercat de treball és irreversible i on el percentatge més elevat d'ocupats es troba a l'anomenat sector terciari o de serveis; que precisament és un sector on la presència de la dona és majoritària en termes generals. S'ha passat, en definitiva, d'un estat on existia una certa homogeneïtat entre els treballadors en qüestions de salari, condicions de treball, ocupacions desenvolupades, etc. a altre on l'heterogeneïtat és la tònica general<sup>13</sup> (Braverman, 1974).

Podem distingir dos grans nivells<sup>14</sup> sobre els que es produeixen les transformacions que afecten de manera global a les condicions de treball. El primer àmbit seria de caire contextual i en ell hauríem d'analitzar les transformacions i canvis que han esdevingut tant en l'estructura productiva dels països desenvolupats d'occident, prestant especial atenció al procés de terciarització i a la canviat tipologia de béns i serveis que ara són demandats pels mercats, així com als canvis en els mercats mundials d'aquests béns i serveis, tractant d'esbrinar l'impacte exacte que el procés de globalització ha tingut sobre el mercat de treball. D'aquesta manera en el **nivell contextual** tindrem els dos primers fils conductors que ens hauran d'explicar les transformacions en l'ocupació durant els darrers trenta anys: les modificacions en les estructures productives i el procés de globalització dels mercats.

El segon nivell està referit directament als actors socials que participen en el procés i és d'un nivell més micro, més proper als propis llocs de treball que es veuen afectats, de forma que es relaciona de forma directa, causal, amb les transformacions en l'ocupació. En aquest nivell es tracta d'analitzar la deriva de les polítiques estatals en la regulació del treball en el mercat; les polítiques

.....  
12 Açò, en el millor dels casos, sols fou cert per una part de les ocupacions i dels ocupats: aquells més estables i que gaudien dels mecanismes protectors que l'estat de benestar posava a disposició dels ciutadans a través de la seva activitat laboral en el mercat. (Miguélez, 2007)

13 I aquesta heterogeneïtat no es produeix sols a nivell d'aquells ocupats sinó, i és molt important, dels que cobegen una ocupació, de forma que *"Thus the mass of employment cannot be separated from its associated mass of unemployment. (...) This relative surplus population, the industrial reserve army, takes a variety of forms in modern society, including the unemployed; the sporadically employed; the part-time employed; the mass of women who, as house-workers, form a reserve for the 'female occupations'; the armies of migrant labor, both agricultural and industrial; the black population with its extraordinarily high rates of unemployment; and the foreign reserves of labor"* (Braverman, 1974:386).

14 En realitat podríem afegir un tercer nivell, el **nivell cultural**. Aquest tercer i darrer nivell es situa a un nivell molt més concret i es refereix als canvis socials, culturals i familiars que s'han succeït en les darreres quatre dècades i que, potser, troben la seva primera catarsi col·lectiva en les revoltes de la dècada dels seixanta que han estat comentades. Els canvis en les formes de vida i de consum, en els valors de les classes treballadores i/o de la ciutadania, també han de ser valorats com a modificadors de les condicions estructurals sobre les quals es desenvolupa el fet social de treball, de manera que en transformar-se aquelles, aquest també ha de patir un canvi. En l'àmbit cultural el fil argumental serà, precisament, el de les transformacions en la cultura i els valors que la ciutadania de les societats desenvolupades ha experimentat en les darreres dècades.

d'ocupació; i les transformacions que s'han succeït en les formes de producció i funcionament empresarials, així com en les estratègies que aquestes empreses fan servir per estar presents de manera rendible en mercats cada vegada més amplis, per un costat, i més competitius, per l'altre. Així, el **nivell causal** inclouria els fils conductors sobre les transformacions en el paper dels estats i sobre les estratègies empresarials i les distintes formes que aquestes poden prendre.

### 2.2.1. Nivell contextual

#### *a) Canvis en l'estructura productiva*

El primer dels fils conductors que em servirà per explicar les transformacions en el treball ha de veure amb els canvis que les estructures productives dels països desenvolupats d'occident han vingut patint, canvis que inclouen l'agudització de la terciarització productiva, que cal recordar que és una tendència present amb força durant la vigència del model d'acumulació fordista de postguerra. Aquest procés de terciarització de les economies ve produït –entre altres causes- a partir d'estratègies industrials de reducció de despeses des de la reducció de les pròpies grandàries de les unitats empresarials; és el que s'ha anomenat desconcentració productiva o, també, externalització dels processos productius<sup>15</sup>, que passen d'estar centralitzats a un únic nucli industrial, dependents directament de l'empresa, a dispersar-se en distintes unitats de producció aparentment independents però subsidiàries en la pràctica de la factoria originària (Ermida, Colotuzzo, 2009). Molts d'aquests processos externalitzats són de caire terciari –o de serveis a les empreses- i es refereixen a activitats tan diverses –i amb valors afegits tan diferents- com la neteja o el disseny. La terciarització de l'economia és també fruit de l'aparició de noves necessitats –i inclús podríem parlar d'ideologies- de consum en les societats occidentals, relacionades amb l'oci i/o amb la modificació de les estructures demogràfiques. Cal també nomenar el desenvolupament de les comunicacions físiques i especialment de les telemàtiques així com de les activitats de transmissió i gestió de la informació; i tampoc es pot oblidar, en el mateix sentit, el desenvolupament de les activitats de serveis a les persones.

Pareix evident que el canvi en la natura de les ocupacions que s'han ofert als treballadors i el canvi en el que realment va a produir-se, ha d'afectar d'una o altra manera a la mateixa activitat productiva: el treball. Però aquest procés de transformació troba el seu origen també en les transformacions –organitzatives, de protecció, salarials, en els equilibris entre capital i treball, etc.- que el propi treball industrial patia ja des d'abans de les crisis econòmiques dels anys setanta. La nova divisió del treball a les factories industrials, que implica un augment de les tasques d'administració i un major pes de les tasques de supervisió i del paper dels supervisors –tècnics mitjans i superiors, amb distintes categories retributives que els operaris de planta i amb diferents règims laborals-, representa una primera gran ruptura en la manera com s'havien gestionat les relacions entre l'empresa i els treballadors (Coriat, 1992).

.....  
15 Al mateix temps que aquest procés, i degut a les mateixes causes o seguint la mateixa lògica, es produeix el fenomen anomenat deslocalització: el traspàs a altres països, amb mà d'obra menys cara i organitzada, o amb regulacions legals més toves, de diferents parts del procés productiu que esdevenen massa cares, en termes de mà d'obra o en termes de legislació laboral, mediambiental, etc. als països d'origen.

Un tret distintiu del fordisme de postguerra és la importància que en ell tenia la negociació col·lectiva entre els ocupats a un sector determinat. Aquesta negociació col·lectiva venia facilitada per l'existència d'una enorme homogeneïtat en les condicions de treball que facilitava l'existència d'una gran afinitat en termes de consciència social; d'aquesta manera tots els treballadors entenien formar part d'un mateix cos obrer, d'una mateixa classe productiva que, encara que podia organitzar-se jeràrquicament, tenia oberta una via d'ascens que feia que tots els treballadors estiguessen igualment implicats en la pròpia col·lectivitat obrera. Un ampli i eficaç sistema de convenis assegurava la igualtat en el tracte a tots els treballadors que participaven d'un mateix conveni (Dombois, 1998) i establia com a guardianes d'aquestes garanties a les organitzacions sindicals, però també a una forta presència de la regulació estatal (Martín Artiles, 2003).

Amb la crisi i la reducció de la productivitat, que espanta al capital a buscar noves maneres de conservar o augmentar els marges de beneficis, però també des d'abans amb la introducció de noves tecnologies i de noves maneres d'organització de la producció industrial, la igualtat dels treballadors en la planta de producció es socava a partir de l'aparició de mercats de treball interns que posen en competència als mateixos treballadors (Burawoy, 1979). Els processos de desconcentració productiva, però també els de deslocalització –que mostren l'adaptabilitat real del capital en un moment on el benefici de les activitats de producció està qüestionat- són l'evidència que el treball industrial perd capacitat de contestació i de negociació de les seves condicions.

Des del punt de vista de la marxa de l'economia Piore i Sabel (Piore, Sabel, 1990) proposen dos escenaris probables per a superar les crisis dels anys setanta, l'escenari del keynesianisme internacional<sup>16</sup> i l'escenari de l'especialització flexible<sup>17</sup>; però cap dels dos sembla resultar hegemònic si bé el segon pareix que respon millor, probablement més en forma d'ideologia que en la seva traducció a allò real, al que ha vingut esdevenint en les darreres quatre dècades. Des d'un punt de vista semblant Coriat (Coriat, 1992), preocupat per la deriva del sistema industrial amb l'esgotament del sistema fordista, fa també una proposta de tres escenaris possibles –ell en diu *arguments*- que van des del *liberal*, que implica la supremacia del mercat i la manca d'intervenció estatal en l'organització i la gestió de la producció industrial i de la reproducció social; passant per un argument *liberal moderat*

.....  
16 Que suposaria treballar en la direcció d'augmentar la demanda de productes industrials arreu del món gràcies a polítiques d'increment de la renda disponible pel consum no sols en els països industrialitzats, sinó també en els països en vies de desenvolupament, de manera que es pugui reactivar la producció de béns manufacturats i, de la mateixa manera, les economies dels països productors. Aquesta política neokeynesiana necessitarà, en aquest sentit, el recolzament de les institucions monetàries i financeres internacionals.

17 Una manera de produir on les unitats empresarials disminueixen la grandària i compten amb la presència de noves tecnologies que permeten adaptar i transformar la producció d'acord a necessitats molt ajustades. El terreny d'aquesta especialització flexible seria l'organització de les unitats empresarials en conglomerats regionals o sectorials que treballarien en una estreta xàrcia de col·laboració, algunes vegades, i de competència, en altres. L'especialització flexible és una forma de produir que, d'aquesta manera, està molt arrelada al medi social i, així, "la especialización flexible funciona violando uno de los supuestos de la economía política clásica, a saber, que la economía está disociada de la sociedad. (...)En la especialización flexible es difícil saber dónde termina la sociedad (en forma de vínculos familiares y escolares o de celebraciones comunitarias de identidad étnica y política) y donde comienza la organización económica. Entre las ironías del resurgimiento de la producción artesanal, se halla el hecho de que su utilización de la tecnología moderna depende de su revitalización de afiliaciones que están relacionadas con el pasado preindustrial" (Piore, Sabel, 1990:394)



*i assistencial*, amb un cert pes encara dels convenis col·lectius a l'hora d'homogeneïtzar les condicions de treball dels ocupats a un mateix sector –almenys dels que ja estan contractats, amb les noves contractacions i amb aquells que accedeixen de nou al mercat de treball la situació quant a garanties d'ocupació seria diferent– que, com a liberalisme atenuat, el que suposa és que la producció de béns industrials i manufacturats i l'organització d'aquesta tinga un origen privat, però que la societat en conjunt es beneficiï d'ella, en part per evitar els perills d'una possible explosió social; i arribant, a la fi, al tercer escenari: *l'argument cooperatiu o de democràcia salarial*, que suposa una combinació d'eficàcia i equitat, una redistribució de les rendes obtingudes pel treball industrial i que, al mateix temps, refereix al sistema d'especialització flexible que hem comentat més amunt: en Coriat suposa que en aquest cas els processos de competència entre les distintes empreses que constitueixen la xarxa productiva no vindran pel preu del producte, sinó per la recerca de majors qualitats, i que permetran exportar les produccions i recuperar les inversions realitzades en tecnologia i recursos humans. A nivell ideològic sembla haver-se consolidat el primer dels arguments si bé corregit per determinades prerrogatives que es suposaven al segon d'ells.

La *flexibilitat*<sup>18</sup> en el procés productiu apareix com una de les estratègies i discursos empresarials (Pollert, 1991) que ajudaran a superar els problemes derivats de l'esgotament de la manera de producció fordista. La flexibilitat és, ací, sinònim d'adaptabilitat de l'empresa al canviant món de la demanda de productes i serveis i implica noves maneres d'organització de la producció<sup>19</sup> i de la distribució que necessiten de la participació i la col·laboració de tots els actors socials i econòmics que formen part del procés econòmic de producció capitalista. Es suposa que el tenir maneres de producció més flexibles, que s'adapten amb rapidesa a les noves necessitats dels mercats, serà el fet diferencial que marcarà la línia entre l'èxit i el fracàs a les produccions industrials i a les empreses que es dediquen a aquestes activitats. Aquestes produccions flexibles o aquesta recerca de la flexibilitat no s'aconsegueix únicament amb la introducció de noves tecnologies de producció i de gestió que permeten açò. Tampoc el reduir la grandària de les empreses i fer-les més ajustades a les necessitats d'aquestes noves tecnologies és garantia d'èxit. Hi ha un tercer element que ha d'entrar en joc per aconseguir aquest objectiu *desitjable* que és la producció flexible. Es necessita també la flexibilitat de la força de treball, i aquesta flexibilitat en la força de treball és cada vegada més reclamada (Miguélez, 2004) i utilitzada no sols des de les activitats que fins ara l'havien fet servir amb abundància, sinó també per les activitats industrials de coll blau, de manera que podríem considerar que la recerca d'un obrer flexible, que s'adeqüe a la forma de produir, als temps de treball i a les necessitats específiques de l'empresa en cada moment a canvi d'un salari ajustat és una recerca, com a mínim, d'igual importància que la tecnològica<sup>20</sup> (Carnoy, 2001).

18 Encara que el concepte de flexibilitat pot tindre diverses interpretacions, nosaltres la farem servir en aquest punt des del punt de vista de la flexibilitat com a estratègia empresarial per a fer més rendible l'activitat empresarial. En Boyer (Boyer, 1986) pot trobar-se una interessant visió sobre els diferents tipus de flexibilitat.

19 Per exemple amb l'aparició del *Just in Time* i de totes les seves variacions (Torres, Montero, 1993) o de l'*empresa xàrcia* de la que es parlarà més avant.

20 "el trabajo flexible en sí mismo no es nuevo (...). Ciertos sectores económicos como el comercio al por menor, la construcción y la agricultura, se han caracterizado desde hace mucho tiempo por un modelo de empleo a corto plazo, durante horas reducidas y parte del año. Sin embargo, el trabajo flexible afecta ahora a una gama mucho mayor de sectores económicos y ocupaciones que en el pasado, y ya no se limita a determinados grupos, como estudiantes, obreros agrícolas y mujeres que trabajan para ganar un dinero extra que complementa el salario del cabeza de familia. Según se afirma, una proporción significativa y cada vez mayor de hombres y mujeres que buscan trabajo a tiempo completo se ven obligados a aceptar trabajo flexible" (Carnoy, 2001:101-102)

A partir d'aquest procés de canvi –en recerca de la flexibilitat- en la manera de treballar industrial, corre paral·lel altre procés molt important que s'encarrega de conformar una nova estructura econòmica: L'agudització de la **terciarització** de l'economia. Com ja he apuntat, el procés de terciarització de l'economia implica que actualment un gran percentatge de les activitats laborals es desenvolupa des del sector serveis. Aquest enorme creixement del sector serveis, que arriba a ocupar en les societats desenvolupades més de dos terços de tota la població activa, l'ha convertit en un sector molt heterogeni on, per tant, és força complicat el fet d'aplicar les estructures de l'ocupació conegudes fins l'època industrial (Mingione, 1993) i on es poden trobar des d'ocupacions molt qualificades, amb gran prestigi social i que generen un valor afegit molt gran –per exemple el cas de les consultores de negocis- fins altres amb escasses retribucions i necessitats de qualificació –per exemple el sector de la neteja a domicili-. Aquest conjunt de sectors productius<sup>21</sup> inclou, així, els serveis a les persones, d'oci, de neteja i proximitat, els serveis a les empreses, el transport de persones i mercaderies, els serveis relacionats amb les noves tecnologies de la informació i la comunicació, els sectors de l'educació i la formació, la sanitat, però també el sector financer i gran part del sector públic que es dedica a l'administració dels ciutadans (Gershuny, Miles, 1988). I dins d'aquests subsectors les condicions de treball i les maneres d'organitzar les activitats poden ser molt variades segons quina siga la titularitat –pública o privada- de l'empresa, la grandària d'aquesta empresa, la seva posició en els mercats nacionals i internacionals, el producte que oferisca, etc. I en definitiva, els serveis representen tot un ventall d'activitats que han anat sorgint o que s'han anat reforçant –augmentant de volum- en els darrers anys; i molts d'ells basen la seva producció en una presència decisiva de la mà d'obra front a les tecnologies o mitjans de producció mecànics o tecnològics, el que podria explicar que la seva productivitat, pres el sector terciari com a conjunt, siga moderada si la comparem amb la productivitat dels sectors manufacturers (Fernández Sánchez, Palazuelos, 2010).

Els sectors terciaris molt intensius en mà d'obra han experimentat al llarg dels anys d'expansió un sensible creixement (taules 2.1 i 2.2) que es veu frenat en alguns casos amb l'arribada de la contracció econòmica; aquests sectors han tingut una gran capacitat d'absorció respecte aquells treballadors que o han estat expulsats per la destrucció de treball industrial o no poden accedir a ocupacions qualificades en altres sectors terciaris o secundaris. Efectivament ja sabem que no tot el treball de serveis és un treball amb escassa presència de tecnologies que faciliten la producció, però sí és cert que una bona part d'ell basa la seva estratègia productiva i, per tant, la possibilitat d'assolir o no beneficis econòmics, en el preu i la flexibilitat del factor treball. La terciarització no és, així, un procés unívoc. Junt a sectors productius on aquest treball genuïnament humà produeix grans valors afegits, hi ha d'altres on aquest treball té com a producte final un servei que és retribuït de manera més modesta.

.....  
21 "la noción de servicios suele considerarse, en el mejor de los casos, ambigua y, en el peor engañosa. En las estadísticas sobre empleo, se ha utilizado como una noción residual que abarca todo lo que no es agricultura, minería, construcción, servicios públicos o fabricación. De este modo la categoría de servicios incluye actividades de toda clase, originadas en la historia de varias estructuras sociales y sistemas de producción. El único rasgo común de estas actividades de servicios es lo que no son" (Castells, 1997:233). Altra definició, més acurada, indica que "la expresión trabajadores ocupados en los servicios designa a aquel grupo de la población activa que realiza personalmente actividades de tratamiento de datos, producción de bienes intangibles o está ocupado en otros empleos no productivos. En la clasificación por sectores industriales, las industrias de servicios comprenden el grupo de entidades dedicadas fundamentalmente a la producción de bienes inmateriales y relativamente no duraderos, independientemente de las ocupaciones de sus trabajadores" (Gershuny, Miles, 1988:48). En Gershuny i Miles (Gershuny, Miles, 1988) també es troba una interessant tipificació les indústries i ocupacions incloses dins el sector serveis.

**Taula 2.1.**

Nombre d'ocupats i percentatge d'activitat respecte el total dels ocupats a determinades branques d'activitat de serveis i la construcció, en milers. Unió Europea (composició canviant<sup>22</sup>). Mitjana anual<sup>23</sup>.

GEO/TIME	1996	1999	2002	2005	2008	1996%	1999%	2002%	2005%	2008%
TOTAL	147.640,8	153.836,2	160.764,7	195.457,3	183.150,9	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Construcció	11.646,5	12.029,2	12.672,7	15.527,4	13.866,8	7,89	7,82	7,88	7,94	7,57
Comerç	22.096,4	22.769,7	23.272,5	28.374,9	25.032,7	14,97	14,80	14,48	14,52	13,67
Hostaleria	5.648,9	6.112,5	6.776,5	8.104,8	7.315,7	3,83	3,97	4,22	4,15	3,99
Intermediació Financera	5.104,1	5.242,8	5.427,5	6.076,6	5.994,0	3,46	3,41	3,38	3,11	3,27
Activitats immobiliàries	10.663,2	12.768,2	14.830,6	18.353,7	1.242,3	7,22	8,30	9,23	9,39	0,68
Administració Pública	11.532,9	11.621,5	12.238,7	14.333,9	15.476,1	7,81	7,55	7,61	7,33	8,45
Educació	9.972,3	10.468,1	11.035,4	14.002,8	14.591,4	6,75	6,80	6,86	7,16	7,97
Salut	13.777,5	14.730,9	15.660,1	19.340,0	19.203,2	9,33	9,58	9,74	9,89	10,48
Altres activitats de serveis personals	6.663,7	6.977,4	7.566,6	9.220,3	3.747,6	4,51	4,54	4,71	4,72	2,05
Llars que ocupen personal domèstic	1.476,0	1.675,1	1.706,2	2.179,8	2.314,5	1,00	1,09	1,06	1,12	1,26

Font: (Eurostat, 2012) i elaboració pròpia.

**Taula 2.2.**

Nombre d'ocupats i percentatge respecte el total dels ocupats a determinats branques d'activitat de serveis i la construcció, en milers. Espanya. Dades per al IV trimestre de cada any<sup>24</sup>.

	1996	1999	2002	2005	2008	1996%	1999%	2002%	2005%	2008%
Total	13.064,50	14.959,80	16.825,40	19.314,30	19.856,80	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Construcció	1.285,20	1.655,90	1.993,30	2.422,80	2.135,00	9,84	11,07	11,85	12,54	10,75
Comerç	2.197,20	2.461,00	2.634,60	2.966,00	3.213,70	16,82	16,45	15,66	15,36	16,18
Hostaleria	784	923,4	1.084,90	1.287,10	1.409,90	6,00	6,17	6,45	6,66	7,10
Intermediació Financera	356,3	389,8	406,7	447,6	484,8	2,73	2,61	2,42	2,32	2,44
Activitats immobiliàries	799,4	1.064,10	1.358,50	1.771,30	2.065,10	6,12	7,11	8,07	9,17	10,40
Administració Pública	842	936,9	1.057,00	1.215,00	1.316,90	6,44	6,26	6,28	6,29	6,63
Educació	765,1	840,8	969,3	1.128,40	1.162,60	5,86	5,62	5,76	5,84	5,85
Activitats sanitàries	728,9	793,7	955,6	1.149,00	1.335,70	5,58	5,31	5,68	5,95	6,73
Altres activitats de serveis personals	491,4	555,9	669,9	794,2	859,5	3,76	3,72	3,98	4,11	4,33
Llars que ocupen personal domèstic	349,6	422,1	476,8	710,8	754,5	2,68	2,82	2,83	3,68	3,80

Font: dades de l'EPA, consultades en INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

22 La composició canviant de la UE indica que es tenen en compte els distints països que han anat incorporant-se a la UE en les successives ampliacions que han tingut lloc en les darreres dues dècades, fins atansar els 27 estats actuals.

23 Al 2008 s'han realitzat canvis en el catàleg de branques productives que ha modificat la distribució d'algunes ocupacions, fet que dificulta la comparació en les caselles que estan ombrejades donat que no es corresponen totalment les ocupacions de 2008 i les d'anys anteriors.

24 S'inclouen dades únicament fins 2008 per dues raons: fixar el marc temporal en el que es realitzarà la recerca i deixar fora d'aquesta anàlisi els efectes de la crisi econòmica que des de 2008 castiga l'ocupació a la Unió Europea en general i a Espanya en particular.

La primera gran causa del procés de terciarització ja ha estat comentada a l'inici d'aquest epígraf. La desconcentració productiva, amb la reducció de la grandària de les grans factories industrials i l'externalització de determinats processos de producció. Però la desconcentració productiva i la desindustrialització aparent no implica un retrocés real de les activitats de fabricació de béns arreu del món. Els productes manufacturats segueixen sent demandats si bé el que succeeix és que en la producció d'aquests béns són cada vegada menys necessaris grans contingents obrers, per una banda, i en el recolzament a la producció es necessiten, cada vegada més, activitats auxiliars que entrarien dins la categoria dels serveis, per l'altra. A més, molts processos de producció *pesada* estan sent deslocalitzats a països emergents on les condicions de treball i salarials d'aquells que desenvolupen la feina són més favorables al capital que les dels operaris de les plantes dels països desenvolupats (Arnal, Förster 2010), de forma que en aquests països podem trobar grans concentracions de força industrial (Singh, 2007).

Ara bé, el ritme de producció de béns manufacturats probablement no ha disminuït en els darrers trenta anys –i molt especialment si tenim en compte productes d'alta tecnologia-, cosa que duria a parlar no d'un procés de desindustrialització, ni d'una era postindustrial, sinó d'una etapa de *nova industrialització* (Castells, 1997); però és evident que la importància de les activitats purament industrials en el còmput global de l'economia, almenys en els països desenvolupats d'occident, ha descendit a canvi d'un augment en la importància global i relativa d'activitats –fortament relacionades algunes d'elles amb aquesta industrialització i amb la gestió lleugera de la producció (Castells, 2001)<sup>25</sup>- que estarien incloses dins del sector serveis. L'origen de moltes d'aquestes activitats és la mateixa factoria industrial en *reestructuració* o *desconcentració*: activitats de transport, activitats de disseny, activitats d'organització i d'auditoria externes, de publicitat... En aquests casos la *desconcentració* del gran centre industrial no estaria creant realment noves activitats sinó reordenant les existents amb una lògica de disminució de riscos per a l'empresa central –que els trasllada a les unitats perifèriques que ha creat- o d'especialització empresarial màxima que permeti la flexibilitat que es busca, en especial gràcies a les noves tecnologies que permeten una major eficiència en la coordinació de les activitats (Saiz, García-Ochoa, 2008). Però el procés de terciarització no seria tal si no comptara igualment amb la creació de noves i desconegudes, fins el moment, ocupacions i serveis purament postindustrials. Totes les ocupacions generades a l'ombra de les noves tecnologies de la informació i la comunicació en són testimoni (Carnoy, 2001). En definitiva, les noves estructures ocupacionals inclouen d'aquesta manera un seguit d'activitats que van destinades a complementar les activitats de producció i que serveixen per augmentar o millorar la productivitat d'aquest treball industrial.

La demanda de productes immaterials i de serveis en les societats econòmicament avançades d'occident seria altre element que explicaria l'increment de la presència econòmica del terciari

.....  
25 Aquesta gestió lleugera troba en l'anomenada *empresa xàrcia* –que veurem més avant- la seva seu òptima en tant “la empresa-red no es ni una red de empresas ni una organización intraempresarial en red. Más bien se trata de una organización flexible de la actividad económica constituida en torno a proyectos empresariales específicos llevados a cabo por redes de diversa composición y origen. Por lo tanto: la red es la empresa. Mientras la firma o la corporación siguen siendo la unidad de acumulación del capital, derechos de propiedad (generalmente) y gestión estratégica, la actividad empresarial la efectúan una serie de redes ad hoc. Estas redes tienen la flexibilidad y la adaptabilidad requeridas por una economía global sometida a una incesante innovación tecnológica y estimulada por un cambio continuo de la demanda.” (Castells, 2001:84).

(Camacho, Hernández, 2006). L'augment en la demanda d'aquests nous productes, les noves formes de consum postfordista, tenen unes arrels profundament culturals, de canvi de mentalitat en les societats desenvolupades econòmicament (Alonso, 2004b). Si per una banda açò hi ha que relacionar-ho amb els nous serveis que les empreses demanen al mercat –i ací s'inclouen les demandes de nous i potents softwares per gestionar les produccions, els recursos humans, etc. però també els serveis de publicitat i marketing, per exemple- per l'altra cal destacar la presència entre la població d'unes demandes molt específiques de serveis que van des dels serveis de proximitat als serveis financers, passant pels serveis legals. Aquesta nova demanda de productes és també mostra de la complexitat de la societat, dels seus múltiples segments, de la diversitat, dels interessos culturals, polítics i, sobretot, de consum. De l'ansia, en definitiva, per atansar una identitat diferenciada en eixe consum (Alonso, 2005).

En definitiva, la destrucció o la transformació de molts llocs de treball de caire industrial a partir dels anys setanta del segle passat ha vingut acompanyada, d'aquesta manera, de la creació de molts altres al sector serveis (Braverman, 1974). Aquests llocs de treball que es creen paral·lelament a la destrucció dels anteriors pateixen, des de la seva definició com ocupacions terciàries, l'heterogeneïtat i la dificultat en la classificació pròpia de les activitats de serveis i presenten, alhora, la fragmentació quant a les activitats i quant a les condicions que poden trobar-se en aquest sector econòmic, de manera que en principi és molt difícil valorar si la situació en termes d'ocupació i de qualitat d'aquesta ha millorat o empitjorat –i en quin grau està ara millor o pitjor- en els darrers anys.

Per tant el procés de terciarització és un procés complex (Gershuny, 1989) que, en una estructura social i econòmica igualment complexa (Esping-Andersen, 1992), genera un escenari molt divers en quant a l'ocupació es refereix<sup>26</sup> (Castells, Esping-Andersen, 1999). Les conseqüències d'aquest procés en són moltes i variades, però cal assenyalar en primer lloc –donat que l'examinarem més avant- la fragmentació no sols del mercat de treball sinó també de l'estructura empresarial. Quant a la fragmentació del mercat de treball és necessari apuntar que aquesta es produeix, entre altres causes que comentaré més avant, degut a la important variabilitat que el sector serveis ofereix dins el seu espectre. Amb la consolidació de la terciarització de l'economia l'antiga homogeneïtat fordista de l'ocupació industrial es dilueix; és el moment en que moltes de les garanties laborals són abolides i les relacions entre capital i treball es transformen en relacions individuals i individualitzades. Creixen les formes atípiques d'ocupació (Marshall, 1992) –treball temporal, a temps parcial, etc.- en recerca d'una flexibilitat en la producció de béns i serveis que s'ha convertit en l'element clau de la competitivitat i la productivitat de les empreses, fet aquest que afecta de forma directa a les noves classes treballadores.

La fragmentació empresarial és, en primer lloc, resultat del procés de desconcentració productiva, però la terciarització de l'economia –recolzada de manera decisiva pel creixement en importància de les tecnologies de la informació i les telecomunicacions- produeix també petites unitats empresarials, amb pocs treballadors, que estan unides entre elles en una mena de xar-

.....  
26 Potser simplificant massa la realitat s'afirma que *"Si queremos seguir la estrategia de la plena ocupación en una economía dominada por los servicios, es imposible evitar que tengamos un gran porcentaje de trabajos de nivel muy bajo. Si, por otro lado, queremos maximizar el cuadro de la sociedad postindustrial, bonita, muy profesional, dominada por técnicos profesionales y semiprofesionales, vamos, inevitablemente, a una exclusión fuerte, al paro estructural de masas: marginalización o plena ocupación, pero con trabajo de bajo nivel. Este es el dilema."* (Castells, Esping-Andersen, 1999:139).

cia (Castells, 1997) -on poden col·laborar o no i on aquesta col·laboració pot ser o no puntual- i que duen a terme funcions diferenciades i necessàries dins el complex entramat de relacions existent. Aquesta mena de relació empresarial s'ha conceptualitzat amb el nom d'*empresa xàrcia*<sup>27</sup> (Martín Artiles, 1993 i 1999).

Altra vegada, aquestes unitats empresarials tindran associades distintes condicions de treball, distintes productivitats, distints usos de les tecnologies i dels recursos humans, segons siga la seva posició en la xàrcia una o altra, segons estiguen destinades a la producció d'uns serveis o altres, o segons quin siga el seu segment de clientela (Castillo, 1998)<sup>28</sup>. Aquesta fragmentació empresarial de nou serà útil en tant en quant l'objectiu és assolir un alt grau de flexibilitat, i no cal oblidar que la proliferació d'aquestes empreses respon a l'objectiu d'augmentar la productivitat, decisió que pot haver partit dels grans conglomerats empresarials en descomposició,

Per acabar amb l'epígraf voldria comentar altres fets relacionats amb el procés de terciarització de l'estructura productiva que ja s'han apuntat anteriorment. El primer d'ells estarà relacionat amb la transferència a països en vies de desenvolupament de les activitats industrials purament manufactureres en recerca d'una major productivitat per unitat de treball –perquè és més barat- i de capital –perquè la inversió industrial a aquests països pot representar avantatges fiscals o en quant a legislacions menys restrictives- invertit; tenint en compte, a més, que amb el desenvolupament de les tecnologies de la informació i la comunicació és possible gestionar des d'un centre de decisions i negocis les produccions industrials en plantes molt allunyades físicament i inclús es poden realitzar distints components del producte final a diverses parts del món i realitzar l'acoblament definitiu a altre.

El segon fet, en forma de conseqüència de la terciarització de l'economia, és l'augment de la productivitat industrial precisament per les inversions realitzades en aquestes tecnologies de la informació i les comunicacions i per la nova configuració empresarial en xàrcia. Quant a la productivitat del treball en general hem de ser cautes, ja que s'ha de considerar que la productivitat dels serveis és difícil de calcular (Martínez Argüelles, Rubiera, 2000) i de tota manera cal assenyalar que aquesta podria haver crescut, en general, de manera més modesta que la dels sectors industrials amb l'excepció de determinats sectors i subsectors com transport o telecomunicacions basats en esquemes progressius on no es necessari el contacte entre el proveïdor del servei i aquell que el rep i que són susceptibles de capitalitzar els propis processos productius (Martínez Serrano, Picazo, 2000).

.....  
27 "Una variante de las redes es el modelo de empresa-red: consistente en la colaboración entre pequeñas empresas subsidiarias con una grande, que ejerce el control y organiza la subdivisión del ciclo productivo en la industria, o bien la subdivisión de tareas en los servicios. Todas estas empresas son jurídicamente independientes, especializadas en la ejecución de un segmento del ciclo productivo o tareas de servicios. Pero al mismo tiempo están unidas a través del mismo y único ciclo de producción". (Martín Artiles, 1999:95)

28 Però és que inclús dins d'una mateixa firma les formes de treballar de les distintes plantes poden variar, de manera que el que es busca és, igualment, una competència interna entre les distintes plantes i, dins d'aquesta unitat de producció, la competència directa entre les cadenes de producció i entre els treballadors, objectiu pel qual és necessària, altra vegada, la cobejada flexibilitat (Castillo, 1998).

Altra de les conseqüències del procés de terciarització, aquesta completament relacionada amb la nova cultura del consum que s'ha vingut desenvolupant ja des dels darrers anys del fordisme (Alonso, 2004b), és un augment del consum i, al mateix temps, un augment en la rotació dels productes consumits; fet aquest que es relaciona molt positivament amb la nova manera flexible d'organització industrial de la producció. El desenvolupament de les activitats de publicitat, disseny i *marketing* ajuda a la diferenciació final del producte i del mateix consumidor. L'establiment de noves vies virtuals per realitzar l'intercanvi comercial entre empreses, primer, i entre l'empresa i el seu client, després, augmenta els mercats i les possibilitats de triomf d'un producte determinat. No es pot oblidar, a aquest darrer punt, el fet que les entitats financeres han ajudat també, amb les matisacions que es puguen fer per a la situació actual, al procés amb la facilitació de línies de crèdit al consum així com de mecanismes de pagament a terminis. En definitiva, existeix tot un entramat tecnològic i ideològic a favor del consum (Bauman, 2001) que està suportat en ocupacions del terciari, essent aquestes activitats terciàries les mateixes que doten de rendes als individus perquè hi participen.

### ***b) La globalització dels mercats***

És ara el moment de comentar el pes del procés globalitzador en la nova realitat de l'ocupació així com en l'evolució de les característiques que el treball assalariat han patit en els darrers anys. En la meua opinió hi ha **tres grans temes** a l'hora d'abordar la relació entre globalització i ocupació. El **primer** estaria relacionat amb el procés de deslocalització productiva, que vindria a crear ocupació –i no sols de caire industrial (Canals, 2006)- en indrets on aquesta forma de treballar no estava tan generalitzada. Algunes empreses multinacionals i amb gran capacitat per diversificar les seves inversions econòmiques han optat –si la natura del seu producte ho permet i com ja hem vist- per deslocalitzar part de les seves produccions en països on el preu del factor treball és més competitiu. Aquest ha resultat ser un factor de pressió molt important per als centres de producció que no han sigut deslocalitzats, en tant en quant les perspectives de perdre les ocupacions front l'amenaça de la deslocalització han servit com un element important de disciplinització del treball i de moderació en les demandes dels treballadors. És important insistir en que en determinades ocasions la pressió cap a la rebaixa de les condicions de treball pot produir-se únicament en forma d'amenaça de deslocalització, encara que no es tinga pensat dur-la a terme o que la producció no siga fàcilment deslocalitzable.

El segon **tema** des del que cal analitzar la relació entre ocupació i globalització és la constatació que per tal de competir amb les noves localitzacions industrials i les seves condicions degradades de treball, les condicions laborals han de veure's afectades en els països centrals (Singh, 2007). Per a determinades ocupacions podria estar apareixent un mercat de treball mundial i aquest procés de globalització en allò laboral hom el relaciona amb l'increment del treball informal, especialment als països en vies de desenvolupament (Bachetta et al, 2009). Així, aquest mercat de treball d'abast mundial que es reforça amb la consolidació de la globalització econòmica no és de caràcter igualitari per tots els elements que participen de la globalització; efectivament, la capacitat de moviment que té el capital per triar els treballadors que van a suposar un millor rendiment en la seva producció no és la mateixa que la capacitat de moviment d'aquests treballadors que, per raons culturals, familiars, etc. es troben arrelats a un medi social determinat i no poden o no volen canviar de lloc de residència, de condicions de vida, etc. (Prieto, 1999b). Aquest mercat de treball mundial és en el fons un mercat de lliure elecció per al capital, que prendrà les seves decisions estratègiques d'acord a raonaments purament econòmics. El procés de globalització ajuda també a estendre diversos mecanismes de gestió de recursos humans així com la lògica subjacent de submissió del treball respecte del capital.

El **tercer** tema a tractar, també des del punt de vista de la consolidació d'un mercat de treball transnacional, serà la relació entre tot aquest volum d'ocupació precària que es crea als països desenvolupats –a partir de la destrucció d'ocupacions industrials i el sorgiment de noves necessitats que han de cobrir-se- i la immigració que vindrà a suposar una força de treball indispensable a l'hora de cobrir-les (Pajares, 2007).

En definitiva, amb el procés de globalització es dona, igualment, un procés de complexització creixent de les societats que augmenta l'heterogeneïtat dels diferents sectors productius, tant industrials com terciaris. En el cas dels serveis la creació de llocs de treball ve derivada, precisament, d'una demanda cada vegada major de tota mena de serveis –a les empreses, a les persones- que fins les darreres dècades o no s'havien necessitat, o havien estat satisfets al marge de l'economia formal. Als països en vies de desenvolupament aquests serveis –i la demanda institucionalitzada d'ells- també comencen a sorgir, de manera que el procés d'industrialització en aquests països ve acompanyat, igualment, d'un fort procés de terciarització i, per tant, de complexització en les xàrcies econòmiques i socials. Les transferències educatives possibiliten que cada vegada més la formació necessària per desenvolupar llocs de treball amb certes necessitats d'ensinistrament tecnològic<sup>29</sup> estiga a l'abast d'un major nombre d'estats i regions (Garner, 2004) (de la Cámara, Puig, 2007). En definitiva, el procés de globalització escampa la lògica de l'ocupació assalariada per tot el món però, trobant-nos amb un fort desequilibri entre qui comanda aquesta acció –els propietaris dels mitjans de producció- i qui ve arrastrat i pateix directament les conseqüències d'ella –els treballadors, les condicions en les que es desenvolupa el treball assalariat-, és difícil afirmar que el resultat del procés siga bo per tothom.

## 2.2.2. Nivell Causal

### *a) Els estats i les polítiques front al nou model d'acumulació flexible*

La forma com les administracions estatals han vingut donant resposta a les successives crisis econòmiques, així com l'actuació dels diferents estats en l'escenari de la globalització accelerada, les seves aliances i conflictes, les estratègies que han seguit, els encerts i els errors de les seves polítiques econòmiques i en termes d'ocupació, en el nou context de desenvolupament productiu, etc. són altre element que condiciona el procés de canvi en l'ocupació, que fa que aquest treball prengui una determinada forma o altra.

La sobtada crisi econòmica dels setanta mobilitzà els esforços dels estats en la direcció de la seva superació. Una de les seves conseqüències immediates fou la legitimació de les demandes liberals en el sentit d'alleugerir la càrrega del treball sobre el capital. El cost del treball, es suggeria i es continua suggerint, era un cost massa elevat per a les estructures empresarials que

.....

29 "The recent offshoring of computer programming jobs shows, however, that some developing-country workers are gradually acquiring the human capital needed to be competitive in tasks requiring higher levels of skill and education. The number of highly educated workers has expanded in India and other developing countries, increasing the skills available for many IT tasks, such as routine programming and back-office operations. The high quality of India's universities has contributed to this increase in human capital in areas such as programming and mathematics" (Garner, 2004:13)



en feien ús. La necessitat de flexibilitzar i abaratir aquest recurs en una etapa en la que la resta dels recursos –en especial els energètics- augmentaven de preu sense remei es presentava com una necessitat essencial per al reactivament econòmic. Per exemple, el model dels EEUU per superar la crisi (Tamames, González Huerta, 1999), es va basar en una sèrie de mesures que, al contrari que les polítiques de caire keynesià que tractaven d'esperonar la demanda, es situaven al costat de l'oferta. Aquestes mesures incloïen la supressió de determinats instruments d'intervenció pública en el mercat –el que s'ha anomenat desregulació-, la moderació salarial i una rebaixa de la pressió fiscal. També es fomentà el lliure comerç front al proteccionisme, amb la confiança que la competència en els mercats internacionals serviria per controlar la inflació.

Les desregulacions dels mercats de treball, per una banda, i el desmantellament dels estats de benestar, per l'altra, foren elements de control de la crisi en tant es pensava que ajudarien a contenir les despeses econòmiques i, per tant, a reduir la inflació, cosa que al mateix temps impulsaria l'activitat econòmica i acabaria amb l'estancament amb el que les economies desenvolupades occidentals –i amb elles també molts dels països en vies de desenvolupament- es van veure afectades durant la segona meitat de la dècada dels setanta i el començament dels vuitanta. La crisi –o les crisis- va tindre també una funció pedagògica important: va eliminar de la consciència dels ciutadans la sensació de creixement continu i incondicional que durant els trenta anys anteriors podia haver arrelat en ells, creant de la mateixa manera les condicions adequades d'acceptació de les polítiques de contenció en les despeses socials i de les noves regulacions laborals que permetien el que s'ha anomenat *formes atípiques d'ocupació* (Marshall, 1992).

Així, les primeres mesures per superar la crisi foren de caire defensiu –perseguien evitar la destrucció de més llocs de treball- i suposaren la desregulació de grans porcions del mercat de treball, permetent l'existència de formes de contractació laboral que presentaven majors diferències amb la *norma* que les maneres tradicionals d'estar ocupat als serveis o a la indústria. D'aquesta manera, amb la desregulació dels mercats de treball es pretenia lluitar contra l'atur, problema creixent en les economies desenvolupades d'occident –especialment les europees- i que tornava a les agendes econòmiques després de trenta anys de plena ocupació (Weinstein, Kochan, 1995), amb l'establiment de formes de contractació que incloïen el treball a temps parcial –en distints graus-, així com diverses maneres de treball temporal (Senise, 2001).

La consagració dels mercats de treball a la flexibilitat no pot ser desvinculada de tots els processos que ja hem vist fins ara –la terciarització, l'especialització flexible, el desenvolupament de noves tecnologies que permeten, precisament, eixa mena de funcionament, etc.- i és sols d'aquesta manera global com pot entendre's el curs de la desregulació. Val a dir que el recurs a la flexibilització de les relacions laborals serà, així, un recurs molt utilitzat –en major o menor grau, amb negociacions amb els sindicats i els agents socials de major o menor profunditat o, inclús, en alguns casos sense cap tipus de negociació- i comú a totes les economies desenvolupades, de manera que es poden estudiar les diferents conseqüències d'aquest model de funcionament a distints països, però un tret comú de totes elles és que podria haver augmentat la inseguretat en l'ocupació i, amb ella, la incertesa econòmica per a una bona part de la població assalariada (Mutz, 2000).

Per tant, es diu que prestacions econòmiques i socials massa generoses desincentiven la presència al mercat d'una part dels assalariats potencials, amb la qual cosa l'oferta en el mercat de treball és més reduïda i s'ha de pagar un major preu per ella (López Rodríguez, 2010). En el

mateix sentit, aquestes prestacions econòmiques afavoreixen la demanda i creen majors problemes d'inflació que els que poden solucionar amb una suposada reactivació de l'economia. El finançament via impostos de l'estat de benestar és altre element que cal considerar en l'argument destinat a la seva desaparició, donat que aquests impostos són ara vistos com una barrera al desenvolupament econòmic i a la inversió; es suposa que amb la desregulació fiscal el capital tindrà un comportament més eficaç a l'hora de crear ocupacions i riquesa. A més, les rebaixes fiscals serviran també –sempre seguint les argumentacions liberals– per fer eixir a la superfície tot un seguit d'activitats de diversos sectors i subsectors que, precisament per l'excessiva pressió fiscal o per l'elevat preu del treball, havien de mantenir-se submergides. I, en darrer lloc, la pressió dels nous desocupats sobre l'estat de benestar es fa molt difícil de suportar ja que aquest estat de benestar es finança, com ja s'ha assenyalat, principalment a través d'impostos i cotitzacions laborals, de manera que en un moment on hi ha una contracció d'aquestes cotitzacions, els mecanismes de l'estat de benestar han d'entrar, a la força, en crisi.

Amb l'afebliment dels estats de benestar i dels serveis públics, el treball assalariat es consolida com la manera principal d'obtenir una renda destinada al consum<sup>30</sup> (Recio, 2002), justament en un moment on aquest treball perd moltes de les característiques que el feien ser considerat una font segura i fiable d'aquestes rendes. Front a aquest fet hi ha altres polítiques dels estats que cal analitzar i que ajudaran a conformar l'actual situació de l'ocupació; són les polítiques actives d'ocupació (Calmfors, 1994) (Aluja, 2005), que també podem relacionar amb el procés de terciarització i la ininterrompuda innovació tecnològica.

Seguint aquesta línia argumental, els diferents estats han organitzat serveis públics d'ocupació (Serrano, 2004) –al mateix temps que han autoritzat l'existència d'agències privades d'ocupació, que gestionen el treball temporal i que són un element més al servei de la utilització flexible dels recursos humans– que s'encarreguen de buscar treball i formació a aquells que estan afiliats, moltes vegades a canvi d'algun tipus de prestació econòmica o social. En l'àmbit de la Unió Europea aquests programes s'han vingut a anomenar *Polítiques d'Activació* (OECD, 2005) i un dels arguments en què es basen és que hi ha una gran quantitat d'ocupacions disponibles al mercat que no són ocupades perquè els treballadors en l'atur no disposen de la formació o els coneixements adequats pel seu desenvolupament.

Altres tipus d'actuacions van en la línia de motivar a aquells desanimats en la recerca d'ocupació, fomentar l'autoocupació (Santos, 2006)<sup>31</sup> o promoure, des dels mateixos serveis d'ocupació, des d'administracions públiques relacionades o des de convenis amb empreses privades col·laboradores, ocupacions que podrien estar dins dels *nous filons d'ocupació* (Cachón, 1997).

.....  
30 *"la idea del empleo, del pleno empleo, ha tenido desde hace muchos años buena prensa. Sobre todo porque para la mayoría de las personas que no tienen importantes propiedades (...) la alternativa al empleo es el desempleo y la inactividad. Situaciones ambas que en muchos casos están asociadas a la privación económica (o fuerte reducción de ingresos) y una mala consideración social"* (Recio, 2002:55).

31 *"La figura del empresario ha sido ensalzada por los medios de comunicación y los gobernantes, como un actor del cambio en una sociedad en transformación. Su protagonismo indiscutido ha ido creciendo en los últimos años y eso se deja notar en el grado de aceptación que cosecha. Por otra parte, el trabajo por cuenta propia ha sido una de las salidas para atenuar el peso del paro. Las políticas de empleo han puesto en marcha programas de creación de empresas que han animado a las personas con dificultades de empleo al hecho de ser empresario"* (Santos, 2006:80).

També podem trobar polítiques d'ocupació que van en el sentit de promoure la contractació de determinats col·lectius a canvi de rebaixes, bonificacions o exempcions –per l'empresari que contracte- en les cotitzacions que des de l'empresa s'han de fer a la seguretat social (Cueto, 2006) (Cebrián, 2011). D'aquesta manera els serveis públics d'ocupació podrien ser útils en la motivació de determinades porcions del mercat de treball que estarien desil·lusionades respecte al seu accés a una feina.

***b) El recurs a la flexibilitat i a altres estratègies empresarials:***

Altre dels fils conductors a través del qual s'explicaran les modificacions profundes en l'ocupació en les darreres dècades seran els canvis en les estratègies empresarials. Es suposa que aquestes estratègies s'han de modificar per tal de fer front a una nova situació on existeix una dificultat creixent a l'hora d'aconseguir beneficis nets derivats de l'activitat econòmica o, almenys, de mantenir els marges de beneficis que es consideren adequats i necessaris. La demanda de major flexibilitat empresarial a l'hora de poder comandar processos *lleugers de producció* ha d'afectar a la manera com es gestiona la mà d'obra.

I en efecte, no són sols canvis en la conformació física de les empreses o en la seva lògica de producció, com acabem de veure en un dels punts anteriors, sinó també canvis en la seva presència en els mercats internacionals, en les seves polítiques de negocis i, per descomptat, en la gestió dels recursos humans, gestió aquesta que serà la que de manera més directa afectarà a les formes de desenvolupament del treball assalariat. Així, la flexibilització de la producció ha requerit la participació necessària –voluntària, algunes vegades, a partir de pressions sobre la continuïtat en el seu lloc de treball, amb major freqüència- dels treballadors assalariats, que dins de l'estratègia de flexibilització de la producció s'han hagut de convertir, igualment, en obrers flexibles (Miguélez, 2005)<sup>32</sup>.

La nova configuració empresarial, així com la nova divisió del treball entre empreses, primer, i dins d'aquestes empreses<sup>33</sup> (Kern, Schumann, 1988), en segon lloc ha generat un nou escenari en la producció de béns i de serveis en el que les velles maneres d'ocupació són substituïdes per altres on la flexibilitat és el tret fonamental, també a nivell ideològic (Arriola, 2005). La mateixa emergència del sector terciari i de les noves estructures i models productius, no pot permetre que la manera fordista de treball productiu industrial es mantinga com l'hegemònica. En els serveis es treballa de manera distinta a com es fa en la indústria i, a més, ara en els treballs

.....  
32 "se puede sostener que en teoría las empresas tienden a optar por un mercado o una tecnología poco flexibles –es decir, una tecnología que dure el máximo tiempo posible y un mercado que se mantenga o crezca pero sin sobresaltos- el máximo tiempo posible, sencillamente porque ello significa menos costes y más beneficios. Es decir, tienden a resolver las incertidumbres que necesariamente vendrán de la tecnología y del mercado -porque hay otras empresas en juego- utilizando flexiblemente el trabajo (más o menos, a menor o mayor costo, con mayor o menor rendimiento). (...) La razón parece sencilla: si la flexibilización en el mercado o la tecnología la realiza la empresa es ésta la que asume su coste. Por el contrario en la flexibilización del trabajo el coste -mayor esfuerzo o rendimiento, salario variable y condiciones variables- lo suele asumir el trabajador". (Miguélez, 2005:9).

33 "El fin de la división del trabajo en el interior del centro de producción industrial ocurre al mismo tiempo que una tendencia al agudizamiento de la delimitación hacia fuera" (Kern, Schumann, 1988:362)

industrials es treballa de manera diferent a com es solia fer<sup>34</sup> (Martín Artiles, 1999). Però tots aquests canvis han tingut un component d'estratègia buscada per les empreses o de direcció racional de la crisi, i un component –no gens important- d'adaptació a *la carrera*, de resposta improvisada als fets que anaven succeint-se en el panorama industrial i de negoci<sup>35</sup>. I així, d'aquests canvis i pressions que poden tenir un origen forçat ha sorgit una estratègia de gestió i control dels recursos humans basada en la flexibilitat que no deixa lloc a l'atzar i que tracta de rendibilitzar al màxim el treball per extraure d'ell el benefici que la dura competitivitat en els mercats pot estar negant-li al capital (Miguélez, 2005).

Les noves estratègies de recursos humans troben la seva base teòrica en el concepte de flexibilitat (Santos, 2003)<sup>36</sup> com a estratègia empresarial i en la conveniència d'una major implicació (Lope, 1995) (Gamboa et al, 2007) (Frese et al, 1997) del treballador amb els resultats de l'empresa<sup>37</sup>. La demanda de mà d'obra flexible es fa en base a quatre motivacions principals (Hutchinson, Brewster, 1995): en primer lloc les *pressions econòmiques*, ja que es considera que en la majoria de les organitzacions empresarials el capítol de personal és el capítol que majors costos econòmics suposa i es defensa, així, que aquest recurs costós estiga, almenys, disponible per a les necessitats empresarials d'una manera que no genere despeses innecessàries. Una segona motivació seria el mateix *mercat de treball*, ja que es suposa que hi ha una part important de l'oferta de treball que no participa d'una ocupació assalariada perquè no se li ofereix suficient flexibilitat horària, o de qualsevol tipus, per fer-ho. En aquest sentit s'afirma que la flexibilitat en el treball permet l'accés a -o la conservació de treballadors en- llocs de treball que, d'altra manera, haurien de ser abandonats o no podrien ser ocupats. També s'afirma que aquesta flexibilitat en el desenvolupament d'una ocupació és desitjable per al treballador en tant en quant respon a les necessitats personals i els desitjos dels ocupats, permet el desenvolupament de tasques reproductives, la participació en la societat civil, etc. La tercera motivació seria el que es coneix com *flexibilitat obligada*, degut a la implantació d'acords o convenis sectorials que acaben forçant al treballador a adoptar el treball flexible. I la quarta motivació,

.....  
34 En quant al treball als nous districtes industrials, seu de la desconcentració industrial, es diu que “en numerosos estudios se ha enfatizado idílicamente las figuras de los ‘distritos industriales’ y de la ‘especialización flexible’ como alternativas a la organización del trabajo taylorista y a la producción en masa fordista. De hecho estos conceptos inspiran ideológicamente las llamadas Políticas de Desarrollo Local como plataforma para generar nuevas actividades y relanzar el empleo. En cambio se oculta su lado oscuro. Pocos estudios subrayan la precariedad de este empleo periférico, mal remunerado, basado en contratos temporales y con una fuerte rotación. Muchas veces no deja de ser un trabajo monótono, repetitivo, vacío de contenido y sin posibilidades ni garantías de aprendizaje y formación profesional, de modo que resulta muy difícil encontrar en ellos a la bucólica figura del trabajador artesanal y recualificado” (Martín Artiles, 1999:95).

35 En (Jódar, Alós, 1997) es contraposen dos sistemes locals d'empresa a partir de les motivacions darreres que contribueixen al seu origen, si bé en quant al output final ambdós models presenten força semblances, semblances que també es produeixen en quant a les característiques de l'ocupació que en resulta.

36 Demanda de flexibilitat que també atansa a aquells que no esta ocupats i que, precisament per això, facilita la seva assumpció per part dels que sí ho estan (Santos, 2003).

37 Encara que “Para el grueso de las plantillas el discurso relativo a la implicación queda simplemente en eso, en discurso. Y, cuando existen, las medidas que se aduce sirven para obtenerla se dirigen, en realidad, a que los trabajadores asuman o acepten las perspectivas empresariales en lo tocante a la producción y a la organización del trabajo. Es decir, se dirigen a que se integren en tales perspectivas o a que se subordinen a ellas” (Lope, 1995:160).

segons els autors citats, seria en realitat una *conjunció de les anteriors* així com d'altres motius en la direcció d'afavorir l'adopció el treball flexible en el sentit que augmenten la productivitat i l'eficàcia, redueixen costos, augmenten la motivació d'alguns ocupats, etc.

Explicada així, la flexibilitat en el lloc de treball seria un fet desitjable donat que ofereix a les empreses un element de millora en la seva competitivitat en el mercat –permet a les empreses disposar d'un volum més o menys gran de *treball a la carta*- i al treballador li permet organitzar la seva vida laboral en funció de les seves necessitats individuals en cada moment de la seva vida (Chung, 2007), incloent la millora de la seva ocupabilitat futura (Martínez Sánchez et al, 2011). Però és en la involuntarietat de la flexibilitat per part del treballador on resideix la dimensió precària d'aquest concepte. El treball flexible -el que seria la materialització del treball, és a dir, la manera en com el procés de producció es du a terme-, i la flexibilitat en la relació laboral -el que seria l'ocupació flexible i que es refereix a que les relacions entre el treballador i l'empresa no estan marcades per l'estabilitat, ja que aquesta és considerada com una rigidesa i, per tant, indesitjable- li és imposada al treballador, per un costat, per la mateixa lògica del mercat de treball, per la mateixa abundància de treballadors en atur que estarien disposats a acceptar eixa flexibilitat senzillament perquè es fa difícil optar a un lloc de treball no flexible; i, per l'altre, pel funcionament empresarial que s'esforça en traure al mercat els productes i serveis que són demandats en cada moment, intentant fer front de manera eficaç als canvis i modificacions que es produeixen en eixa demanda.

La flexibilitat en l'ocupació té també dues cares<sup>38</sup> per a l'ocupat (Pollert, 1991), per al treballador. En una d'elles, quan l'ocupació a desenvolupar és d'un caràcter molt qualificat, estable, ben remunerada, amb cert prestigi social, etc. pot ser una flexibilitat buscada i pot respondre a les exigències de l'assalariat, pot servir-li inclús per construir-se un itinerari professional elaborat que li assegure un futur encara més brillant; és aquesta la flexibilitat que es mostra des del discurs del capital quan es parla de flexibilitat per al treballador. La flexibilitat que s'amaga des d'aquest discurs seria la segona cara del concepte (Recio, 2002) (Miguélez, 2005) i és la mena de flexibilitat que impossibilitaria al treballador assegurar-se un lloc estable en l'empresa, preveure els seus ingressos futurs i d'eixa manera organitzar la seva vida d'acord a unes rendes establertes. La flexibilitat en aquest cas és sinònim d'incertesa, d'irregularitat, d'interrupció en la vida laboral. Aquesta cara de la flexibilitat està relacionada amb ocupacions menys qualificades, de menors productivitats, més mal pagades i on el treballador és fàcilment intercanviable.

L'obrer flexible ha de tenir un capital humà en formació certament elevat que li permeta fer-se càrrec dels avanços tecnològics que puguen introduir-se en els processos de fabricació i de la mateixa manera ha d'estar implicat amb aquest procés de producció, fer-se responsable d'ell, conèixer-lo, apropiat-se d'ell i superar l'alienació. La realitat, però, és que l'obrer flexible és una eina més del procés productiu, i com a eina o recurs és intercanviable i sent intercanviable ha d'estar

.....  
38 "The broad assumption is that, contrary to Braverman's (1974) thesis of a general trend towards the degradation of the labour process under capitalism, there is now a new role for enhanced skills which confer on key skill-flexible workers a cardinal role in the reform of production and a core position in the workforce. But the evidence on the supposed upskilling workers' increasing functional flexibility is problematic and contradictory. In the UK case (...) job enlargement incorporating deskilled tasks and work intensification are more characteristic of job flexibility than multiskilling which involves greater control and higher skills." (Pollert, 1991:11-12)

subjecte als avatars de la producció (Miguélez, 2005)<sup>39</sup>. I no sols se li demana flexibilitat a l'hora de desenvolupar la seva feina, sinó també un alt grau de disponibilitat –per descomptat també a l'hora de cessar la seva activitat en el moment on ja no siga útil pels objectius de rendibilitat empresarial- i, amb ella, la capacitat de treballar en qualsevol moment que la direcció considere necessari i d'ocupar qualsevol lloc de treball que siga precís, essent aquesta multiocupabilitat possible gràcies al desenvolupament de les tècniques de producció automàtiques. En el primer dels casos es tracta de *flexibilitat en la relació laboral*, relació que pot veure's interrompuda a discreció segons les necessitats de la producció i que implica inestabilitat; en el segon dels casos la *flexibilitat es dona a nivell del desenvolupament de la tasca* però pot no afectar a la continuïtat del treballador en el seu lloc de treball, encara que sí té efectes sobre les condicions materials de desenvolupament de la feina. De fet, el que s'ha detectat en el millor dels casos és l'intercanvi d'un tipus de flexibilitat per l'altre (Miguélez, 2002): En definitiva, del que es tracta és d'aconseguir que el treballador pugui gaudir d'una certa seguretat en la continuïtat de la relació laboral –i per tant en el cobrament d'uns salaris que poden ser variables-, a canvi que aquest mateix treballador accepti condicions de treball i organitzacions de la producció que responen a les necessitats de les empreses de resultar competitives en el mercat global (Miguélez, 2004)<sup>40</sup>. En moments de crisi, però, l'ajustament està produint-se a partir de l'acomiadament dels treballadors, el que suposa un clar exemple del que s'anomena flexibilitat externa.

Altra de les estratègies empresarials referides a la gestió de recursos humans és la de fragmentar al màxim les negociacions laborals<sup>41</sup> o mantenir, en alguns casos, relacions individuals amb determinats treballadors, no sols en l'anomenat procés de descentralització de les negociacions col·lectives (Alós, 2007) que es dona en molts sectors arreu d'Europa, sinó en la formal abolicció directa d'aquesta en determinades ocupacions i sectors productius on el control per part de l'administració i/o dels sindicats pot arribar amb moltes dificultats, i això quan realment ho fa<sup>42</sup>. Aquesta individualització de la relació laboral (Calderón, López Calle, 2010) té, així, com a objectiu principal la desactivació dels mecanismes sindicals de negociació col·lectiva i l'aïlla-

.....  
39 *"Pero justamente esas políticas de Recursos Humanos han sido menos adecuadas con los trabajadores de empleo flexible (formalmente, los no estables), puesto que al no ser posible la expectativa razonable de continuidad en el empleo, es decir en la empresa, tiene poco sentido para los trabajadores no estables, es decir para los "Recursos Humanos prescindibles", implicarse con todas las fuerzas en el trabajo y responsabilizarse personalmente por la competitividad de la empresa. Esa es la razón por la que, de hecho, las políticas de personal aplicadas a este tipo de trabajadores no son tanto de implicación como de "coacción", aunque ésta pueda tener modos suaves, que en general tienen que ver con la alternativa entre renovar el contrato temporal o no hacerlo, lo que resulta bastante importante en un panorama de crisis del empleo"* (Miguélez, 2005:17)

40 Cal recordar, en aquest sentit, que el que l'empresa busca amb la flexibilitat són els objectius de *"obtener una posición de máxima certidumbre y mínimo riesgo y el conseguir una actitud de máxima disponibilidad material de esos trabajadores"* (Miguélez, 2004:33).

41 De nou, la desintegració de les grans unitats empresarials productives en altres més petites facilita el funcionament d'aquesta lògica individualitzadora, ja que en centres de treball més reduïts i amb ocupacions més inestables la penetració de les organitzacions sindicals serà menor i, a més, els treballadors estaran subjectes a diferents règims laborals, distintes condicions de treball, distintes jerarquies, etc.

42 El *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, per al cas d'Espanya, mereix un comentari en aquest sentit donat que dificulta o buida de contingut la negociació col·lectiva en facilitar l'aplicació de les *clàusules de despenjament* als convenis.

ment del treballador de la resta dels companys o dels altres treballadors en altres empreses o centres de treball.

En aquest sentit la segmentació dels mercats de treball de la qual parlarem més avant és una necessitat del capital en tant en quant tenir diferents estanys –més o menys estancs- on reclutar la força de treball i als quals aplicar diferents escales retributives i/o de condicions laborals, facilita el seu funcionament, la seva eficàcia i elimina conflictivitat en les relacions entre aquest capital i el treball. De la mateixa manera, mercats de treball més reduïts i aïllats tindran majors dificultats per organitzar-se sindicalment i per atansar graus de consciència obrera que els permeten fer demandes comunes per a tot un sector d'ocupació. Seguint aquesta lògica, el fet d'individualitzar les relacions laborals, com a fruit d'una estratègia determinada de gestió dels recursos humans, és una forma d'aprofundir en la lògica de la flexibilitat i, de la mateixa manera que el concepte de la flexibilitat, encara que aquesta individualització pot tenir conseqüències positives en determinades ocupacions molt qualificades, per a la gran majoria dels treballadors en activitats industrials o de serveis les conseqüències que es derivaran d'aquesta estratègia les trobarem relacionades amb la pèrdua de drets i garanties laborals (Blanco, 2004), i serà un dels elements principals en la consideració de les noves classes assalariades com a precàries.

La darrera de les noves estratègies<sup>43</sup> empresarials que afavoriran transformacions en l'ocupació és la presència massiva de les empreses en mercats cada vegada més amplis. El paper de les tecnologies de la informació i les comunicacions torna a ser en aquest cas decisiva, ja que és gràcies a aquestes tecnologies com es poden posar en contacte clients i proveïdors d'arreu del món i com, de la mateixa manera, és possible traslladar el producte i gestionar aquests intercanvis de manera ràpida i eficaç.

De nou la globalització de l'economia i la cultura té una importància radical en la deriva de les condicions de treball dels assalariats i del funcionament i la gestió dels recursos humans. En primer lloc aquest procés afavoreix d'alguna manera les migracions de caire econòmic i laboral entre països (Solé, Cachón, 2006), augmentant la mobilitat dels treballadors, si bé aquest augment de la mobilitat no es reflecteix en facilitats per part dels estats que reben immigració per regular adequadament la força de treball nouvinguda, quedant aquesta moltes vegades reclosa dins de mercats de treball secundaris i/o irregulars, il·legals inclús (Beck, 2000)<sup>44</sup>. En segon lloc és un procés que permet a les empreses situar les seves estructures productives en qualsevol part del globus, de manera que el mercat de treball potencial és, per descomptat amb matisacions, la totalitat dels mercats de treball mundial<sup>45</sup> amb tot el que açò representa, ja que hi ha mercats de treball molt poc regulats, amb escassa o nul·la presència sindical –siga per una

43 Si bé això, més que una estratègia planificada, actualment esdevé una necessitat per a les empreses.

44 *"La movilidad entre distintos Estados nacionales no es, en cambio, movilidad, sino que se conceptúa como migración; esta no es deseada por lo general, además de estar sometida a toda una serie de limitaciones (...). Son fugitivos económicos, demandantes de asilo, inmigrantes ilegales, que se ponen en manos de mafias pasafronteras"*. (Beck, 2000:38).

45 Evidentment açò no és del tot cert, cal tenir en compte que hi ha moltes activitats –els serveis de proximitat són un sector important, però hi ha molts altres- que sols van a poder desenvolupar-se sobre el terreny, és a dir, on els clients ho demanden; també hi ha altres sectors que tindran molt limitada la possibilitat de deslocalitzar-se en tant precisen de mà d'obra amb una formació determinada que pot no ser trobada en qualsevol part del món, si bé aquesta limitació va fent-se dia a dia menys important.

legislació restrictiva en la matèria o per una manca de tradició-; i hi ha també mercats de treball on el preu del treball pot ser molt més ajustat que a altres, sent açò especialment cert en el cas del treball industrial.

En tercer lloc, aquests processos permeten a determinades empreses augmentar el seu volum de negoci i, per tant, ser viables en un escenari on la presència internacional és el més important (Prieto, 1999b). Les empreses multinacionals són les que més avantatges poden traure d'aquesta situació en la nova correlació de forces respecte al treball i als estats, però empreses de determinats serveis, tot i ser de grandàries reduïdes, poden resultar també triomfadores dins aquest nou context aprofitant-se dels mecanismes d'intervenció que facilita la gran/nova empresa xàrcia i les tecnologies emergents. Com en anteriors argumentacions, el procés de globalització sembla tenir una influència positiva en ocupacions qualificades (Castells, 2001) i ben remunerades, relacionades amb el desenvolupament de les mateixes tecnologies que possibiliten el procés globalitzador o en serveis molt exclusius i amb un gran valor afegit; mentre que pot ser un element més de devaluació d'altre tipus d'ocupacions menys qualificades i de caire més precari.



---

# III. LA NOVA OCUPACIÓ I LA NOVA CLASSE TREBALLADORA

---

A partir de les crisis econòmiques dels setanta i de l'esgotament del model d'acumulació hi ha un reordenament de les estructures productives i una nova gestió quant als recursos humans. Totes aquestes transformacions a nivell general afecten la nova ocupació que es genera però també la forma com es desenvolupa el treball existent i el resultat final d'aquest quant a les condicions concretes en què es du a terme. En aquest capítol anem a revisar les principals transformacions que, per un costat, pateix el treball com a element objectiu dels processos productius i, per l'altre, les transformacions que afecten als propis treballadors en aquest procés; ja hem vist a l'anterior capítol que Gorz (Gorz, 1998) o Rifkin (Rifkin, 1996), entre altres, parlen de la *fi del treball* a partir del desenvolupament de les noves tecnologies de producció i gestió, o de l'aparició d'una nova filosofia del treball i la necessitat d'aprofitar socialment tot el temps de treball que serà estalviat (Gorz, 1997).

Les transformacions que afecten als treballadors com a col·lectivitat són importants perquè de la forma com la classe treballadora estiga organitzada i de la forma que prenga l'acció d'aquesta classe es derivaran importants conseqüències de caire polític i social. En definitiva cal analitzar el moment actual de la classe treballadora, la seva composició i complexitat, les seves condicions de treball, el lloc en el que desenvolupen les seves tasques i les activitats que duen a terme, per tal de valorar la seva realitat i les possibilitats objectives d'engegar processos reivindicatius respecte les condicions concretes de treball assimilables als que, en altres moments de la història, les classes treballadores han pogut protagonitzar: en posteriors capítols, especialment pel que fa a l'anàlisi del discurs, es tractarà de mesurar aquesta capacitat de transformació, almenys pel que fa als ocupats en serveis manuals en Espanya.

## **3.1. CONSEQÜÈNCIES GENERALS DEL CANVI DEL MODEL PRODUCTIU RESPECTE L'OCUPACIÓ I TRES CARACTERÍSTICS DE LA NOVA CLASSE TREBALLADORA. DADES RESPECTE EUROPA I ESPANYA**

---

És, així, el moment d'examinar quina és la situació actual de la classe treballadora i de l'ocupació en general. Parlem de transformacions en el treball en tant en quant aquest ara es dedica majoritàriament a la producció de béns que no tenen un caràcter material, front a la producció industrial de manufactures o les activitats extractives. Parlem de transformació de l'ocupació en les economies desenvolupades en tant en quant la inestabilitat en l'ocupació, les contínues interrupcions en la vida laboral dels individus que participen en el treball al mercat, s'han convertit en norma, en una nova norma social de l'ocupació (Prieto, 2007)

Amb aquest examen el que es pretén és mostrar les condicions que provoquen el desenvolupament de la nova classe treballadora i la seva configuració actual. Varis són els processos dels quals he de parlar a aquest subapartat: principalment del procés de precarització i del de fragmentació de les condicions de treball; i també del de segmentació del mercat de treball, que vindria a ser una raó explicativa dels anteriors. Cal també parlar del procés de terciarització, per un costat, i del de feminització de la força de treball, per l'altre. En definitiva, és important assenyalar que a aquest subapartat del que es tracta és de descriure de manera general quina és la situació actual de l'ocupació, posant aquesta situació en relació directa amb les transformacions dels models productius i d'acumulació que s'han vingut succeint en les darreres dècades, per tal d'acabar definint quins són els principals trets característics de la nova classe treballadora.

### **3.1.1. La precarització de les condicions de treball<sup>46</sup>**

Cal parlar del procés de precarització del mercat de treball com el resultat d'altre procés que va a veure's més avant –el de segmentació– que acaba enfortint la posició de moltes empreses front a determinats grups de treballadors que perden poder en les relacions laborals. Encara que ara anem a passar a definir aquest concepte de manera més precisa, cal assenyalar que la precarització suposa un descens en la qualitat de vida laboral (Blanch, 2003) en qualsevol de les seves dimensions objectiva i/o subjectiva; incloent les condicions de vida (Castells, 1997). La precarització és, en resum, un descens en les condicions en què una part important del treball està desenvolupant-se, almenys entre les ocupacions dels segments secundaris però també possiblement quant a algunes dimensions dels primaris. Entenem que la precarització del mercat de treball és un procés complex que es refereix a un concepte, el de precarietat, multidimensional (Cano, 2004); i, a més, allò cert és que ni totes les ocupacions estan precaritzant-se, ni açò està succeint a tots els sectors, i de la mateixa manera ocupacions semblants o assimilables poden estar desenvolupant-se en uns casos baix condicions de treball molt inestables, flexibles i, en definitiva, precàries, mentre que en altres ocupacions les condicions poden ser sensiblement millors. Que una ocupació siga o no precària dependrà, així, de molts factors: factors institucionals si tenim en compte les legislacions establertes en matèria laboral o els convenis col·lectius vigents i el grau de compliment d'aquests –cal tindre en compte que una correcta classificació i catalogació dels llocs de treball té també influències en la qualitat de l'ocupació–; factors empresarials si el que tenim en compte és la natura del negoci en el què s'està ocupat, la posició de l'empresa en la xarxa d'intercanvi i la manera de competir d'aquesta en els mercats; i factors personals o del treballador si hem de considerar les seves habilitats i qualificacions, la seva capacitat de negociació com a treballador individual o la seva afiliació a un sindicat, el seu estatus legal de resident o treballador al país, el grup social al que pertany, les seves obligacions respecte al treball reproductiu, l'edat, etc. (Banyuls et al, 2002)

.....  
46 "el proceso de transición histórica hacia una sociedad informacional y una economía global se caracteriza por el deterioro extendido de las condiciones de vida y trabajo para la clase trabajadora. Este deterioro adquiere formas diferentes en contextos distintos: ascenso del desempleo estructural en Europa; descenso de los salarios reales, desigualdad creciente e inestabilidad laboral en los Estados Unidos; subempleo y segmentación escalonada de la mano de obra en Japón; informalización y degradación de la mano de obra urbana de incorporación reciente en los países en vías de industrialización; y una marginación creciente de la mano de obra agrícola en las economías estancadas y subdesarrolladas. Como sostuvo con anterioridad, estas tendencias no provienen de la lógica estructural del paradigma informacional, sino que son el resultado de la reestructuración actual que sufre la relación entre capital y trabajo, ayudada por las poderosas herramientas que proporcionan las nuevas tecnologías de la información y facilitada por una nueva forma de organización, la empresa red." (Castells, 1997:303)

A més, ens trobem amb que és complicat realitzar una separació entre els treballadors precaris i aquells que no ho són, ja que seguint la lògica de l'actual multisegmentació els grups laborals que van a trobar-se al mercat de treball seran certament molt heterogenis tant entre ells com en el seu interior (Cano, 1998). I aquesta és una de les raons per les que parlem de multidimensionalitat del concepte. Així, la segmentació dels mercats de treball produeix una situació actual en la que les distintes dimensions de la precarietat (Cano, 1997), (Cano, 1998) -la inseguretat a l'ocupació en termes de continuació de la relació laboral; la degradació de les condicions de treball així com la pèrdua de control del treballador sobre elles; la insuficiència i la incertesa dels ingressos salarials i, per últim, la reducció de les prestacions socials, en especial per aquells que sols tenen accés a formes atípiques d'ocupació- es veuen activades de manera decisiva en determinades ocupacions, principalment les dels segments secundaris. Aquestes ocupacions precàries o precaritzades poden estar concentrant-se en els sectors destinats a la provisió de serveis; però allò cert és que els sectors de serveis són els que estan creant la major part de les ocupacions que sorgeixen avui en dia, de manera que tant si és ocupació de qualitat com si és una ocupació de pitjors condicions el més probable és que siga una ocupació que naix a l'ombra de l'expansió dels sectors terciaris.

En resum, per a definir una ocupació com a precària haurem d'explicar que la precarietat o no d'aquesta ocupació s'establirà a partir de les valoracions que es realitzen de les distintes dimensions citades, si bé cal tenir en compte que actualment existeix una gran dispersió quant a les condicions de treball es refereix i que moltes ocupacions poden prendre valors contradictoris en les diferents dimensions i ser, d'acord a unes dimensions, considerades com a precàries i, d'acord a altres, considerades com a *bona ocupació*; a més és important valorar elements de subjectivitat ja que els distintes actors socials -incloent als investigadors en relacions laborals- poden adoptar diverses formes d'anàlisi que els condueixen a qualificar les ocupacions com a precàries o no; i en el mateix sentit també cal afegir la dimensió de la voluntarietat quant al lloc de treball que s'ocupa, que complementa a la de la pròpia valoració que l'ocupat pot fer de la seva situació.

Podem suposar que ha estat a través de la (des)regulació *de facto* de les formes atípiques d'ocupació com la precarització a les ocupacions ha trobat una via per instal·lar-se en la realitat diària dels treballadors (Cano, 2007). La regulació de distintes maneres de treball temporal i a temps parcial, l'abaratiment del comiat per afavorir una suposada flexibilitat empresarial, així com altres mesures destinades a alleugerir el pes de les cotitzacions empresarials -o dels treballadors- a la seguretat social a canvi de cobertures socials més limitades, han deixat a una part dels treballadors a la intempèrie quant a protecció i estabilitat laboral es refereix. Les formes atípiques d'ocupació -i el seu extrem, l'ocupació submergida- són la manera de relació laboral habitual entre les ocupacions dels segments secundaris. I aquests segments secundaris estan compostats de manera majoritària per col·lectius bastant definits que tenen en comú la característica de la seva feblesa -real, en tant en quant no tenen la capacitat legal d'arribar a millors acords per la seva situació, o aparent, en tant en quant és la feblesa que el col·lectiu percep per raons culturals, de tradició, d'autodefinició, etc.- a l'hora de negociar les condicions de treball amb l'empresari. Però a aquests col·lectius -dones, immigrants, joves sense formació o qualificació professional, treballadors madurs expulsats del mercat de treball per un acomiadament o pel tancament o fallida de l'empresa on treballaven- ara podrien estar afegint-se altres que vindrien a complicar l'escenari dels mercats secundaris o inestables, de manera que la identificació entre les noves classes treballadores que participen a aquests mercats podria fer-se, degut a la fragmentació que existeix i que s'incrementa, més complicada.

A més la precarietat, en molts casos, és conceptualitzada com temporal per part del treballador (López Peláez, 2005). El fet de considerar que s'està en una situació temporal ajuda a l'individu a no quedar despenjat dels processos d'integració social. La realitat, però, indica que existeix un important segment secundari que va sent engreixat per diversos col·lectius, de manera que inclús el disposar de formació a nivell superior (Cardenal, 2006) no és garantia de poder escapar de la lògica de la precarietat<sup>47</sup>, en especial si aquesta formació no està especialitzada en determinades branques de coneixement tècnic i organitzatiu.

Aquest fenomen és el que es coneix com subocupació; la **subocupació** podria ser definida com aquella situació en la que un treballador accepta treballar una jornada més reduïda de la que estaria disposat a realitzar perquè el mercat no li ofereix cap lloc de treball a jornada sencera, però podem entendre també com subocupació el fenomen pel qual un treballador amb una formació i unes qualificacions determinades accepta una ocupació on aquestes qualificacions no van a servir-li de res o, almenys, no van a ser valorades per l'empresari: segons l'OIT (OIT, 1998) s'utilitzarà el terme *subocupació* quan estiguem parlant que el treballador voldria treballar més hores de les que ho fa i s'utilitzarà el terme *ocupació inadequada* quan el treballador no puga fer valdre les seves qualificacions en el mercat de treball. En aquest segon cas el treballador està subocupat respecte les seves característiques personals i de formació, i aquesta realitat du freqüentment associats salaris molt inferiors als que, pel grau d'instrucció adquirida, li correspondrien en un mercat de treball on poguera fer valdre aquestes qualificacions. Aquesta situació de subocupació en tant *ocupació inadequada* pot arribar a eternitzar-se per aquells amb formacions superiors (taula 3.1), i així la subocupació de determinades capes de treballadors molt formats ve a complexitzar encara més la situació d'aquells que no han pogut o no han volgut assolir determinades qualificacions, de manera que el segment secundari del mercat de treball va poblant-se amb individus, treballadors, procedents de molt distintes col·lectivitats.

**Taula 3.1.**

Subocupats amb formació universitària. El trimestre de cada any. Percentatges.

	2006	2008	2010	2012
<b>Total universitaris</b>	26,23	23,09	25,54	26,88
<b>Homes universitaris</b>	23,7	20,93	24,08	23,76
<b>Dones universitàries</b>	28,38	24,88	26,84	29,58

Font: dades de l'EPA, consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Pel que fa a la subocupació estricta -quant al fet de treballar menys hores que les que s'està disposat a fer-ho-, les dades pel cas d'Europa mostren que aquesta afecta principalment a les

.....  
 47 "El avance del nuevo capitalismo, con su demanda de flexibilidad laboral (esto es, de adaptabilidad y disponibilidad de una mano de obra dispuesta a aceptar la rebaja de sus derechos sociales), implica la introducción del principio de incertidumbre en la mayoría de las trayectorias laborales, incluyendo buena parte de aquéllas que cuentan con el bagaje de una formación universitaria. La promesa meritocrática de un lugar en la sociedad acorde con el título alcanzado (y, por lo tanto, de una trayectoria laboral basada en los mismos principios y estructurada de forma paralela a la desarrollada en el sistema escolar) no depende, para su materialización, del sistema de enseñanza, sino, más bien, del sistema productivo y del mercado laboral" (Cardenal, 2006:296)

donec, als immigrants i a la població més jove (De la Fuente, 2011). De forma general les dades són pitjors pel cas espanyol que per la Unió Europea, però les dades són especialment elevades en el regne Unit i Alemanya (taula 3.2); com veurem més avant l'escassa utilització del temps parcial en Espanya pot relacionar-se amb el fet que les dades d'aquesta mena de subocupació no es troben entre les pitjors, però és també destacable que la resta de països del Sud d'Europa presenten taxes molt baixes en aquest indicador. Siga com siga, és interessant reiterar que són els col·lectius febles els que sistemàticament es troben en situacions de subocupació i que açò ocorre a nivell europeu en general (De la Fuente, 2011).

### Taula 3.2.

Subocupació respecte les hores treballades (treballar menys hores que les desitjades) en alguns països de la UE. Dades de 2010.

	Treballadors subocupats (en milers)	Percentatge respecte el total de treballadors
EU 27	8539	3,6
Euro Area	5782	3,7
Espanya	1120	4,9
Gran Bretanya	1684	5,4
Alemanya	2234	5,4
França	1216	4,3
Itàlia	434	1,7
Portugal	99	1,8
Grècia	135	2,7

Font: dades del Labour Force Survey consultades a (De la Fuente, 2011)

En definitiva, aquestes ocupacions precàries tenen unes característiques que ara anem a tractar d'explicar d'una manera més profunda. Aquestes característiques a les que vull referir-me són les condicions de treball concretes, objectives, d'aquells que desenvolupen eixes ocupacions.

#### a) Insuficiència del salari

La primera de les característiques de les ocupacions al segment secundari seran els baixos salaris -a Hernanz (Hernanz, 2003) s'apunten arguments que expliquen les diferències de salaris entre els mercats primaris i secundaris així com el per què aquestes diferències de salaris són un dels principals indicadors a l'hora de considerar l'existència de mercats de treball segmentats-. La percepció de baixos salaris pot tenir una doble vessant: o directament les retribucions que es reben per desenvolupar la feina són molt reduïdes, o encara que són retribucions adequades la no continuïtat de la feina, les constants interrupcions i la inestabilitat en la relació laboral fan que, a la fi, desenvolupant l'activitat no s'atansen els ingressos que es consideren mínims. En tot cas els baixos salaris -sense perjudici que hi puguin haver importants excepcions d'acord a la posició del treballador en el procés productiu i/o a les responsabilitats que aquest tinga- estan fortament relacionats amb determinades ocupacions i branques productives que poden estar tant en el sector serveis com en l'industrial (taula 3.3) tal i com podem veure pel cas concret d'Espanya. Aquells<sup>48</sup> -aquelles en molts

48 "El perfil predominante de la persona perceptora de bajos salarios es el de una mujer, joven, ocupando puestos de trabajo de baja cualificación y empleada en ciertas ramas de actividad de la industria (textil, madera, etc.) o de los servicios (comercio, hostelería, etc.) (...) Estos factores no son independientes. Diferencias de género,

casos (Banyuls et al, 2011)- que desenvolupen les seves tasques laborals en algun d'aquests sectors podrien trobar-se en una situació precària quant als ingressos econòmics es refereix i la seva capacitat de consum, i per combatre aquesta situació o bé intentarien canviar de branca productiva o, si els és impossible, haurien d'allargar la seva jornada de treball –de manera regular o no- per tal d'atansar un estàndard d'ingrés comparable a la mitjana.

### Taula 3.3.

Cost salarial per hora en alguns subsectors (divisions) seleccionats de baixos salaris<sup>49</sup>. Segon trimestre de cada any. En euros.

Divisions del CNAE 2009	2008	2010	2012
<b>Mitjana Total (Tot el sistema productiu)</b>	12,79	14,24	14,57
<b>15. Indústria del cuir i del calçat</b>	7,96	8,19	8,72
<b>47. Comerç al detall</b>	8,87	9,57	9,97
<b>53. Activitats postals i de correus</b>	9,54	10,37	10,59
<b>55. Serveis d'allotjament</b>	9,32	10,08	10,29
<b>56. Serveis de menjar i beure</b>	7,83	8,24	8,5
<b>75. Activitats veterinàries</b>	8,52	8,27	8,32
<b>78. Activitats relacionades amb l'ocupació</b>	9,06	9,39	9,84
<b>80. Activitats d'investigació i seguretat</b>	8,68	8,83	9,3
<b>81. Serveis a edificis i activitats de jardineria</b>	8,34	9,5	9,48
<b>96. Altres serveis personals</b>	7,04	7,64	8,24

Font. Dades de l'ETCL (Enquesta Trimestral de Costos Laborals) consultades a l'INE (INE, 2012)

En la literatura científica sobre el tema ha començat a aparèixer un concepte que fa referència a la realitat concreta dels treballadors amb baixos salaris, el concepte dels *Working Poor* que podríem explicar dient que és un terme que ens serveix per referir-nos a aquells treballadors que, tot i disposar d'una relació laboral legal i regulada, segueixen per baix del llindar de la pobresa a un país donat (Medialdea, Álvarez, 2005); per al cas de la UE es situa aquest llindar en ingressos familiars per sota d'un 60% de la mitjana de cada país (EUROFUND 2004b). Cal tenir en compte que no tots els treballadors amb baixos salaris van a estar considerats entre els *working poor*, ja que és possible aconseguir ingressos econòmics per vies diferents a la de l'ocupació (Strengmann, Khun, 2002). Per mesurar la importància dels *working poor* és necessari acudir als ingressos totals familiars –i per tant considerar les unitats familiars i no sols els individus-,

---

*sectores con baja productividad o con dificultades en los mercados de productos y mecanismos de negociación colectiva fragmentados van de la mano. En el caso de España la elevada parcelación de la negociación aumenta las diferencias salariales". (Banyuls et al, 2011:376-377)*

49 En l'altre extrem, alguns dels subsectors (divisions) amb salaris per dalt de la mitjana poden ser, entre altres i amb dades de l'ETCL (Enquesta Trimestral de Costos Laborals) consultades a l'INE (INE, 2012) pel segon trimestre de 2012, el d'educació (17,77 euros); sanitat (20,47); Investigació i desenvolupament (17,37); serveis financers (27,78); i, en general, determinades indústries i activitats de refinaria de petroli, activitats extractives i/o relacionades amb la producció d'energia que tenen salaris bastant elevats i que en ocasions poden superar el doble de la mitjana.

podent definir com a *working poor* al membre d'una unitat familiar pobra en la que, almenys, un dels membres treballa. No està de més recordar que les formes familiars han experimentat un procés de transformació acusat en els darrers anys, de manera que els nous tipus de famílies, que inclouen les monoparentals, poden presentar models de funcionament també nous respecte a l'obtenció i gestió dels ingressos i poden situar-se en zones de major risc respecte a caure en situacions de pobresa i/o exclusió. Les dades mostren (taula 3.4) que sistemàticament les dones tenen majors probabilitats de pertànyer a aquesta categoria de vulnerabilitat.

#### Taula 3.4.

In *Work Poverty* en alguns països d'Europa segons gènere. Percentatges

	Total			homes			dones		
	2005	2008	2011	2005	2008	2011	2005	2008	2011
<b>European Union EU-27</b>	9,3	8,5	8,9	9,7	9,0	9,5	8,9	7,9	8,3
<b>Germany</b>	4,8	7,1	7,7	4,3	6,5	7,2	5,5	7,8	8,2
<b>Greece</b>	12,9	14,3	11,9	13,8	15,8	13,2	11,6	12,1	10,1
<b>Spain</b>	10,4	10,7	12,3	11,4	11,7	13,8	8,6	9,2	10,4
<b>France</b>	6,1	6,7	7,6	7,0	7,2	7,5	5,1	6,1	7,7
<b>Italy</b>	8,8	8,9	10,7	10,5	10,5	11,7	6,2	6,4	9,2
<b>Portugal</b>	11,9	11,8	10,3	12,8	12,2	10,6	10,9	11,3	9,9
<b>United Kingdom</b>	8,3	8,5	7,9	8,8	8,0	7,8	7,7	9,0	8,0

Font: Dades del LFS (Labour Force Survey) (Eurostat, 2013)

En definitiva, també s'ha de tenir en compte en la definició d'aquests *working poor* un element de caire social (US Department of Labor, 2006) i que està referit a les unitats familiars i a les seves estratègies de supervivència (Lohmann, 2006) i reproducció en les estructures socials i comunitàries en les que es troben incloses, d'aquesta manera hem de considerar dos aproximacions de caire conceptual (EUROFUND, 2004a), la primera indicaria que els *working poor* són el producte de les precàries condicions de treball i salarials associades a les ocupacions d'escassa productivitat, i la segona que per a la recerca del *working poor* no sols hem d'entendre els elements relacionats amb el mercat de treball sinó també aquells, de natura més complexa, relacionats amb els ingressos i ajudes familiars i les relacions d'aquestes famílies amb la pobresa, l'exclusió social, l'ocupació de baixa qualitat, etc. És interessant assenyalar que aquest element de caire familiar pot ser important a l'hora d'efectuar la recerca sobre les noves classes treballadores, però no pot considerar-se definitiu en tant dins d'una mateixa unitat familiar poden trobar-se treballadors que gaudeixen de molt distintes condicions de treball i que tenen interessos diversos en aquest sentit.

#### ***b) Inestabilitat en el lloc de treball. Carreres laborals inestables***

La inestabilitat a l'ocupació, propiciada per l'extensió de les maneres temporals de contractació però també per l'abaratiment del comiat en situacions on, en principi, la relació laboral és indefinida, és potser la característica que de forma més clara assenyala la precarietat de les noves ocupacions al segment secundari. En efecte, molt del treball que es destrueix als sectors industrials es genera després en activitats terciàries, però aquest fet no pot amagar que moltes de les ocupacions estables –estables en teoria, perquè precisament la seva destrucció ha denotat la seva inestabilitat- que desapareixen estan convertint-se en relacions contractuals de caire temporal.

La temporalitat en les contractacions està molt relacionada amb les necessitats actuals de flexibilitat del capital i implica el traspàs des del capital fins al treball de part de les incerteses que es donen en el procés productiu (Marshall, 1992), encara que és evident que no totes les ocupacions temporals són precàries (Recio, 2007). L'existència d'un exèrcit de reserva en situació de desocupació influeix negativament per als treballadors en les negociacions de cara a buscar major estabilitat en les ocupacions. D'aquesta manera, amb la pressió de la pèrdua i la destrucció dels llocs de treball –pel tancament de centres de treball i empreses o pel procés de deslocalització industrial que du a traslladar centres productius allà on el preu del treball és menor- el que s'aconsegueix és un control de la força de treball en altres aspectes de la relació laboral. Així, s'accepten maneres de treballar, torns horaris, organitzacions de la producció, retalls en els salaris reals, disminucions de les retribucions indirectes, etc. que es tradueixen en un empitjorament al nivell general de vida del treballador.

El fet d'expressar aquesta necessitat d'estabilitat en el lloc de treball respon a la por a perdre la font d'ingressos principal en les societats desenvolupades; i estar ocupat en treballs que no ofereixen perspectives de continuïtat implica una mancança en aquest sentit, ja que forma part de la natura d'aquesta mena de relació contractual la finalització d'aquesta en un o altre moment; i aquesta temporalitat en la contractació es dona amb més freqüència entre els ocupats a nivells intermedis i baixos (Sanchis, 2008). Enllaçar moltes ocupacions de caire temporal pot fer que el treballador encete una trajectòria laboral insegura<sup>50</sup> que podria ser font d'inseguretats no sols en la vida laboral de l'individu sinó també en la seva existència social.

### ***c) Degradació de les condicions de treball i pèrdua de control sobre elles. Conseqüències de l'estratègia flexibilitzadora de les empreses***

Cal fer notar, en aquest punt, que tampoc és possible relacionar de manera unívoca flexibilitat en el lloc de treball amb precarietat laboral. Les contrapartides que el treballador pugui rebre a canvi d'aquesta flexibilitat, la voluntarietat o no del treballador a l'hora d'acceptar-la o les opcions que pugui tenir per oposar-se a ella; les oportunitats per ascendir, per millorar o per accedir a noves qualificacions que aquesta flexibilitat li proporcione i, en definitiva, qualsevol altre factor objectiu o subjectiu que faci veure com a desitjable la flexibilitat suposarà el límit entre l'ocupació precària i aquella que no ho és.

Però una de les característiques de la flexibilitat com a estratègia, compresa dins aquesta dimensió de la degradació de les condicions de treball, és la duresa i la penalitat de determinats aspectes –condicions físiques i psíquiques- relacionats amb el lloc de treball. En les noves activitats del terciari també poden estar donant-se situacions de penalitat, en especial per al

.....  
50 És important distingir entre inseguretat i inestabilitat. La inestabilitat en l'ocupació es refereix a les característiques del contracte del que gaudeix un treballador; és, així, un aspecte purament formal que es deriva del que la legislació laboral permet o impedeix. La inseguretat en el treball pot vindre derivada de l'anterior o no, ja que és possible que un lloc de treball siga insegur –per exemple, si l'empresa on es desenvolupa té previst fer un retall del planter de treballadors o si està en risc de fallida- encara que el treballador disposi d'un contracte estable. En la inseguretat en l'ocupació hi ha, així, més factors a part del purament legal. El concepte d'inseguretat fa també referència a la dificultat de programar una existència social amb garanties, autònoma, ja que encadenar ocupacions insegures produeix inseguretat en el desenvolupament de la vida quotidiana, on fer previsions –que d'aquesta manera es compliquen- és part de la normalitat.



desenvolupament de ritmes de treball molt elevats (Pinilla, 2004), torns molt extensos sense possibilitat de descans, postures forçades o molt de temps en una mateixa posició, exposicions a agents meteorològics –per exemple el sol- molt prolongades i altres com la intensificació del treball; el treball repetitiu; la irregularitat i la imprevisió dels horaris de treball; la violència en el treball –assetjament sexual, violència física i psicològica-; els riscos clàssics com el soroll, l'exposició a químics, etc (Paoli, 1999). Existeix una relació entre el desenvolupament de formes atípiques d'ocupació i les condicions de treball més dures, traduïdes en major grau de sinistralitat o malalties (Arbués, 2001) (Parra et al, 2006) (Gómez Redondo et al, 2002) i açò es produeix perquè la capacitat del treballador eventual per negociar sobre les característiques o sobre les condicions en les que ha de desenvolupar la seva activitat es veu molt limitada en tant en quant la contractació temporal podria no renovar-se si les demandes del treballador sobrepassen uns límits que l'empresari concret estableix. A més, cal tenir en compte que la pròpia precarietat en l'ocupació pot ser, per ella mateixa, un element de penalitat en el treball (Amable et al, 2001) (Amable, Benach, 2000 i 2007) (Benavides et al, 1999) (Boix et al, 1997) i en la vida de l'individu que la pateix, ja que la incertesa, la inestabilitat i la inseguretat pot traspasar la vida laboral del treballador i assentar-se en la seva existència social<sup>51</sup>.

#### ***d) Reducció de les prestacions socials***

Les prestacions derivades de l'activitat laboral i els sistemes de protecció socials ajuden al ciutadà a eliminar bona part de la incertesa en la que poden veure's davant de determinades contingències com l'atur, la malaltia o la jubilació. D'aquesta manera, cal considerar com un element de precarietat el fet que aquesta ocupació assalariada no siga capaç de proporcionar una protecció completa front a les contingències nomenades. Aquesta dimensió de la precarietat cal relacionar-la amb totes les anteriors i, especialment, amb la dimensió que ens parla de la inseguretat i inestabilitat en l'ocupació; però és també necessari reflectir que aquesta és la dimensió que, junt amb la salarial, actua de corretja de transmissió directa entre la precarietat laboral -com a problema que afecta al món del treball i, per tant, al treballador i no al ciutadà- i l'exclusió social, la pobresa i els problemes de cohesió social en les nostres societats. La inseguretat en les existències socials d'un nombre cada vegada major de col·lectius i d'individus, inseguretat que es relaciona amb la inestabilitat a l'ocupació, és el que du a formular a determinats investigadors (Prieto, 1999a) les tesis de la fi -o de les dificultats- de la cohesió social, ja que l'ocupació (Miguélez, Prieto, 2001) i la cohesió social es relacionen en tant els ingressos econòmics que provenen directament o indirecta del treball predisposen als individus que en surten beneficiats a acceptar les normes i les institucions que els fan possibles. En aquest sentit la fragmentació, de la qual les noves classes treballadores serien també resultat, posa en dificultats la possibilitat d'una completa integració entre tots els membres d'un cos social, i són aquestes noves classes treballadores les que poden estar vegetant-se fora –i inclús enfrontades- a la resta del cos social.

El fet de no aconseguir suficients cotitzacions a la seguretat social per atansar retribucions adequades durant l'etapa de la jubilació -tot açò en un context en el que es pretén allargar la

.....  
51 “El nuevo contexto laboral obliga a replantear el estudio de la relación entre los tipos de empleo y la salud. Ante la incertidumbre sobre el futuro laboral o las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, parece lógico pensar que la temporalidad y la precariedad laboral puedan producir un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas bajo esta situación” (Amable et al, 2001:170).

vida laboral com a estratègia per fer front al repte del desequilibri entre actius i jubilats a les societats europees (Baseiria, 2010)-, o el fet de no poder atansar prestacions per desocupació degut a la interrupció freqüent dels períodes de treball regular, pot dur a molts treballadors a caure en situacions complicades quan es troben, per la raó que siga, fora del mercat de treball; de manera que qui treballa amb relacions contractuals *atípiques* no sols té condicions objectives de treball que poden ser, com hem vist en els anteriors punts, menys avantatjoses, sinó que es situa en una posició de feblesa quant a les retribucions que pot obtenir de manera indirecta; en altres paraules: la precarietat laboral es transforma automàticament en una forma de precarietat social que podria desembocar en l'exclusió (Castillo, 2002)<sup>52</sup>.

### **3.1.2. Agudització dels processos de segmentació del mercat de treball i la seva relació amb la precarització**

La mateixa tendència, intrínseca al capital, per reclutar als seus treballadors en mercats de treball cada vegada més compartimentats –inclús de manera institucional- pot estar ajudant a la formació de diversos mercats de treball –uns amb ocupacions de molta qualitat, altres amb ocupacions de caire més precari i altres que combinen característiques dels anteriors-, que presenten diferències importants entre ells a nivell de retribucions salarials, d'estabilitat en l'ocupació, de qualificació requerida, etc<sup>53</sup>. La segmentació, així, apareix com a raó explicativa de la precarització en tant en quant acaba generant o incrementant les desigualtats entre els treballadors i el capital en les relacions laborals.

És per açò que es parla del procés de segmentació dels mercats de treball, però cal filar prim quan es consideren les diferents condicions de treball que tenen uns o altres treballadors ja que la constatació d'aquestes diferències no permet que les pròpies diferències siguen considerades automàticament com una segmentació (Alós, 2007)<sup>54</sup>. Les teories de la segmentació proposen reconèixer la complexitat no sols dels mercats de treball sinó també de les estructures socials dels països industrialitzats (Dickens, Lang, 1992). Tenen també una gran utilitat a l'hora d'explicar determinades

52 *"En síntesis, la profundización en la dualización o segmentación del mercado de trabajo, es decir, en la brecha existente en las condiciones de vida entre unas personas con empleos estables y bien remunerados y otras desempleadas o con trabajos precarios y menos remunerados o, dicho de otro modo, en la profundización de las desigualdades sociales y en la taiwanización de nuestra economía. En todo caso, este fenómeno incide negativamente y de forma significativa en el bienestar social colectivo, toda vez que los ingresos por trabajo son los únicos de los que dispone la mayor parte de la gente y la calidad de la vida y todas sus fases decisivas (juventud y formación, edad madura y actividad laboral y protección social y vejez, y las correspondientes pensiones) están significativamente influidas por las condiciones en que se desarrolla el trabajo".* (Castillo, 2002:9).

53 Des del meu punt de vista el fet de la segmentació –més bé multiseegmentació- és de vital importància a l'hora d'entendre el sorgiment de les noves classes treballadores, doncs el seu aïllament d'altres col·lectivitats de treballadors serà un element bàsic per entendre la seva feblesa i la seva posició en el mercat de treball.

54 *"les diferències en condicions d'ocupació poden respondre a la naturalesa de les activitats productives portades a terme, a la tecnologia que s'utilitza o altres aspectes derivats del procés productiu o de les característiques del producte o servei que es treballa. Només quan en les diferències en condicions d'ocupació hi incideixen aspectes derivats d'estratègies empresarials, de l'oferta de treball i d'elements institucionals, només en aquests casos les diferències en condicions d'ocupació es tradueixen en segmentacions dels mercats de treball; això és, en la conformació de segments laborals que adquireixen consistència, i en els quals els treballadors que hi participen tenen limitades possibilitats de mobilitat entre segments laborals"* (Alós, 2007:535).

diferències entre els treballadors que han acabat incrementant algunes situacions de precarietat per a alguns col·lectius. Els mercats de treball es segmenten en múltiples compartiments més o menys aïllats de la resta, amb normes internes pròpies, algunes, i compartides, altres. El resultat social d'açò és el que podríem anomenar fragmentació (Escudero, 2002) o, per marcar el seu origen, *fragsegmentació* i suposa un trencament dels fonaments compartits –molts d'ells arrelats, precisament, en el treball en el mercat- entre els diversos grups socials, per acabar establint diverses lògiques de funcionament. D'aquesta manera la segmentació dels mercats de treball, junt a altres factors que poden vindre derivats d'aquesta com, per exemple, les diferències en la capacitat i en les formes de consum dels ciutadans, acaba provocant fragmentació social, i aquesta fragmentació social no és un estat transitori ni provisional sinó que, venint d'una nova relació de forces entre capital i treball, és la base d'una nova estructura de les societats (Jiménez García, 1999).

Però la segmentació no és únicament un vector de desigualtat social. Aquesta sols podria ser una de les seves conseqüències més o menys immediates. La segmentació és en realitat una estratègia del capital (Alós, 2007) en la seva relació amb el treball que té com a màxim corollari la individualització de les relacions laborals i l'eliminació de tot intermediari de classe entre el treballador i l'empresa (Recio, 2011) en el que s'ha definit com individualització<sup>55</sup>; i com a tal estratègia ha estat present de manera més o menys evident des dels inicis de la industrialització. A la forma moderna del procés de formació d'aquests heterogenis mercats de treball -a partir del que s'ha anomenat *mercats de treball interns* (Doeringer, Piore, 1985) (Burawoy, 1979) que havien servit per crear, dins les mateixes factories industrials, condicions de competitivitat entre els treballadors que es suposava que milloraven la productivitat i alineaven a treballador individual i capital en recerca del mateix objectiu- cal buscar-li les arrels en els anys del fordisme i en els processos de racionalització productiva (Kern, Schumann, 1988) –processos que s'acceleren segons aquest fordisme arriba al seu final i va esgotant el model- que sorgeixen des de dins de les grans firmes amb la necessitat d'eliminar els riscos relacionats amb la incertesa de la disciplina obrera (Miguélez, Recio, 1993).

La segmentació dels mercats de treball és, des d'aquest punt de vista, conseqüència d'una decisió racional de la direcció empresarial, de manera que la segmentació en l'ocupació és més bé un mecanisme del capital (Ryan, 1981) per ordenar i estructurar la producció i per mantenir la disciplina<sup>56</sup>, que una conseqüència inevitable del progrés tècnic; de tota manera, i en aquest sentit, és necessari explicar aquest procés de segmentació com resultat d'una complexa madeixa de causes (Rubery, Wilkinson, 1981) (Rubery, 1978) front a un argument monocausal<sup>57</sup>.

.....  
55 "Individualización de las relaciones laborales con el objetivo de ampliar el control sobre el comportamiento laboral y/o diferenciar las retribuciones salariales (...). En esta política de individualización también hay que considerar los esfuerzos por acotar o marginar (según las circunstancias) el papel de la representación y la acción colectiva" (Recio, 2011:167)

56 "Segmentation, taken literally, suggests a process –in particular, the compartmentalisation and isolation of different groups of participants in the labour market- which is evoked, for example, by the concepts of non-competing groups and balkanisation, or by the practice of apartheid" (Ryan, 1981:3-4).

57 "The development of stratification is clearly a complex process and any analysis must include those determinants already identified in dual labour market and radical theory. The tendency to uneven development in the economy, the development of non-competing groups in the labour force, and the attempts by capitalists to re-establish control over their labour forces will all influence the nature and degree of stratification in the labour market" (Rubery, 1978:35).

Així, val a dir que aquesta segmentació de l'ocupació –que no ha estat patrimoni únicament del sector industrial- no ha sigut aleatòria en la manera com ha segmentat als treballadors que poden accedir a un o altre lloc de treball; per exemple (Hernanz, 2003) (Davia, Hernanz, 2004) cal considerar els efectes de la temporalitat sobre el mercat de treball i la segmentació d'aquest: a qui afecta, per quines raons i en quina intensitat. Seguint l'obra de Gordon, Edwards i Reich (Gordon, Edwards, Reich, 1986) podem entendre que les ocupacions en el mercat de treball van a dividir-se principalment en dos grans segments: un de primari i un de secundari. Ja al 1971 Doeringer i Piore (Doeringer, Piore, 1985) suggerien aquesta dualitat de mercats de treball on el secundari podria no formar part de cap mercat intern de treball, no tindre oportunitats d'ascens o millora i ser desagradable o mal pagat (Miguélez, Recio, 1993)<sup>58</sup>. El segment primari estaria dividit, a la seva vegada, en dos subsegments: el primari independent –composat per treballadors qualificats, amb capacitat i voluntat d'iniciativa per a resoldre problemes però que, alhora, mantenen el respecte pel que podríem anomenar autoritat empresarial-; i el primari dependent o subordinat. La moderna<sup>59</sup> divisió en segments i subsegments entre els treballadors també crearà formes pròpies de cultura obrera i consciència política entre els ocupats a un segment o a un altre ja que també hi poden influir elements externs a allò merament laboral; en aquest sentit els mateixos autors (Reich, Gordon, Edwards, 1973) descriuen quatre processos de segmentació, que actuaran a la vegada i a partir dels quals aquesta segmentació es produirà: la segmentació entre un segment primari i un de secundari; la segmentació dins del mateix segment primari; la segmentació per gènere i la segmentació per raça. La conclusió a tot açò és que la segmentació podria haver afectat, dificultant-lo, a l'assoliment per part dels segments secundaris d'una veritable consciència de classe o consciència col·lectiva (Gordon, Edwards, Reich, 1986) que els permetera efectuar demandes de millora de les condicions de treball a nivell de grup, fet aquest que cal relacionar directament amb la formació de les noves classes treballadores com a *classe per a si* (Reich, Gordon, Edwards, 1973) i que és un dels punts principals que vull discutir a la meva tesi<sup>60</sup>.

En el mateix sentit, la creació de múltiples centres industrials de grandària petita i mitjana que serviran de condició per als processos de subcontractació de les activitats –però que de la

.....  
58 “El segmento secundario, o precario según otros autores, comprende puestos de trabajo menos pagados en comparación, menos estables (o cuando menos cubiertos inestablemente), con pocas posibilidades de promoción profesional, con unas condiciones de trabajo inferiores. Se suele tratar de los puestos ubicados en los niveles inferiores de la división del trabajo, ocupados por jóvenes, mujeres, inmigrantes o adultos varones descualificados. La característica fundamental de este segmento es que en él tiende a imperar la pura ley de oferta y demanda, es poco habitual la negociación colectiva o individual y, cuando esta se da, no existe posibilidad de saber su grado de cumplimiento” (Miguélez, Recio, 1993:16)

59 Parle de divisió moderna en segments en tant en quant entenc que les teories de la segmentació expliquen la forma actual del procés de segmentació, la que es dona com a resultat dels diferents equilibris de força entre capital i treball des del final de la segona guerra mundial. El procés de segmentació, però, és un procés d'estructuració de les ocupacions del qual podem trobar la lògica ja a l'inici de l'era industrial. L'acció col·lectiva i conjunta dels treballadors, quan s'ha donat, frena el procés de segmentació i aconsegueix les condicions per homogeneïtzar –i millorar- les condicions de treball i vida de la classe treballadora; en diluir-se aquesta acció col·lectiva –per crisis econòmiques, canvis culturals, evolució tecnològica, etc.- eixa lògica de la segmentació torna a aparèixer i les empreses tornen a utilitzar-la de manera estratègica en la seva relació amb el treball.

60 “One of the principal barriers to united anticapitalist opposition among workers has been the evolution and persistence of labor market segmentation. This segmentation underlies the current state of variegation in class consciousness among different groups of workers. A better understanding of the endogenous sources of uneven levels of consciousness helps to explain the difficulties involved in overcoming divisions among workers” (Reich, Gordon, Edwards, 1973:364).

mateixa manera són la seva conseqüència- seran també seu de noves i abundants ocupacions dels segments secundaris (Martín Artiles, 1995). Moltes de les ocupacions que es destrueixen al segment primari dependent en iniciar-se la crisi econòmica es transformen en ocupacions terciàries i industrials a indústries auxiliars, a factories o tallers de grandària més reduïda i on els sindicats tenen una capacitat molt menor d'estar presents. En definitiva, les condicions de treball es degraden per aquests treballadors (Mingione, 1993) i on no és possible realitzar les contractacions en base a les *formes atípiques d'ocupació* que caracteritzaran al segment secundari, aquestes es realitzen igualment en forma de treball submergit (Hurtado et al 2002). La importància de l'economia submergida resideix, així, en dos elements fonamentals que hem de considerar quan parlem de les condicions de treball al segment secundari: el primer d'aquests elements és que l'economia submergida pot ser considerada com l'extensió natural de les maneres precàries d'estar ocupat. D'acord amb investigadors com Ybarra (Ybarra, 1995) el recurs a l'economia submergida ha representat durant molt de temps la manera de flexibilitzar els recursos humans quan, d'acord amb la legislació vigent, aquesta flexibilitat no estava regulada. L'altre element d'importància de l'economia submergida el trobem, en aquest mateix sentit, quan es sap que no és necessari que tota l'activitat econòmica o tota la relació laboral estiga submergida, el que dificulta aïllar aquestes situacions de màxima precarietat.

Així, l'actual segmentació dels mercats de treball –i de les ocupacions dins d'una mateixa empresa o centre de treball- és una realitat força complexa i, en aquest sentit, hauríem de parlar de mercats secundaris, en plural, i igualment de mercats primaris, en el que podríem anomenar multisegmentació, ja que com altres autors han pogut comprovar pel cas espanyol (Alós, 2007) (López Roldán et al, 1998) (Prieto et al, 2009) hi ha una important tipologia de segments dins els mercats de treball. L'existència d'una multiplicitat de mercats de treball –Maceira (2009a i 2009b) ho observa per a la regió de Buenos Aires- no sols quant als secundaris (Alòs, Jódar, 2005), sinó també entre els primaris, implica l'existència de múltiples tipus de treballadors (Kahlberg, 2003) i, seguint el mateix argument, de múltiples formes de fragmentació social (Escudero, 2002).

Ja s'ha apuntat que la divisió entre aquests mercats o submercats de treball no és casual. Hi ha unes determinades característiques que poden empenyar al treballador cap a un dels mercats –o submercats- de treball o cap a altre (Huguet, 1999); i aquestes característiques poden ser de caire individual –per exemple el grau o el tipus de formació que la persona ha aconseguit atansar-; de caire col·lectiu: formar part d'un determinat grup ètnic, d'edat o de gènere; o inclús de caire estructural si tenim en compte quins són els sectors als que pot accedir un treballador d'acord a la distribució territorial de les empreses proveïdores de béns i serveis i les característiques concretes d'aquestes empreses (Comisión Europea, 2006). La barreja entre els grups de característiques acabarà donant al demandant d'ocupació un grau o altre d'ocupabilitat segons el segment del què estiguem parlant i inclús segons l'ocupació concreta, dins d'un segment determinat, a la que vulga accedir. Però és també molt important considerar (Alòs, 2007), a banda de la participació i les estratègies de les empreses, les distintes postures i polítiques que puga engegar l'estat, de forma que les accions i les omissions d'uns i altres no són inofensives en quant a les conseqüències a nivell de relacions laborals.

En conclusió, la segmentació dels mercats de treball és un procés molt important per varies raons: la primera perquè, com ja s'ha comentat, és una estratègia del capital, una pràctica empresarial (Kern,

Schumann, 1988), dirigida a la debilitació de les capacitats de negociació dels treballadors<sup>61</sup>. Efectivament, el que està succeint és que la negociació col·lectiva –entre capital i treball- i els pactes a tres bandes entre govern, patronal i sindicats són cada vegada menys necessaris: ara les negociacions tendeixen a fer-se de manera individual amb el treballador, si estem parlant dels segments primaris independents, o no hi ha cap tipus de negociació – simplement es fa referència a l'exèrcit de reserva que cobreja eixes ocupacions, la llei de l'oferta i la demanda- en les ocupacions dels secundaris, on els convenis col·lectius sectorials o provincials van perdent pes a favor dels d'empresa, fet que presenta múltiples perills per a la qualitat de l'ocupació (Recio, 2011). La segona raó de la importància d'aquest procés vindria relacionada amb l'existència de distints vectors de discriminació al mercat de treball; d'aquesta manera les dones o els immigrants (Iglesias, Llorente, 2006) es troben sobre-representats a ocupacions dels segments secundaris. La tercera raó ha de veure amb una hipotètica tendència a la desaparició del segment primari subordinat i al creixement dels segments secundaris i precaris (Braverman, 1974), (Baglioni, 1992), encara que una anàlisi exhaustiva el que mostra és la multitud de móns laborals que hem descrit amb el terme multisegmentació; multisegmentació en la que cal incloure també als auto-ocupats que molt sovint depenen d'altres empreses més grans o potents (Valverde, 2005)<sup>62</sup>. La quarta i última raó de la importància d'aquest procés de segmentació ha de veure amb l'anterior i podem explicar-la per la permanència, cada vegada durant majors períodes de temps i per a més grups socials, en ocupacions dels segments secundaris, en el que vindria a ser la precarització del mercat de treball i de les ocupacions que el teixit productiu és capaç d'oferir.

### **3.1.3. El sector terciari com a principal ocupador de les nova classe treballadora**

Per començar amb aquest epígraf cal apuntar que el treball precari i les relacions laborals flexibles i inestables no es situen exclusivament a un únic sector productiu. De la mateixa manera, una activitat determinada no ha d'estar, obligatòriament, destinada a proveir als mercats de treball d'ocupacions de caire precari. El recurs a la flexibilitat en l'ocupació així com a les formes atípiques de contractació es pot trobar en qualsevol activitat i representarà, segons quin siga el sector del que estem parlant, unes estratègies determinades en la recerca de la maximització del benefici empresarial. En principi, abaratir la mà d'obra és més rendible allí on hi ha una gran necessitat de treball per dur avant la producció de béns o serveis; aquestes ocupacions intensives en treball seran en teoria més

61 *“Los hechos presentados en nuestro estudio deben también interpretarse como que la neointustrialización agudiza las disparidades sociales si la transformación de las estructuras productivas sigue las líneas exclusivas de los conceptos de producción tomados desde la economía individual. ¿De qué otra forma podría caracterizarse la práctica empresarial detectada por nosotros de hacer recaer hacia fuera, siempre que se puede, las consecuencias negativas de los nuevos conceptos de producción y cuando ello no resulta factible, de centrarse internamente en áreas separadas, cuando no desencadenar una formación de segmentos agudizada?”* (Kern, Schumann, 1988:366)

62 És important parlar de les microempreses, dels autònoms i dels falsos autònoms o autònoms dependents, que són conseqüència de la segmentació així com dels processos de destrucció d'ocupacions industrials i dels processos de terciarització i informacionalització de l'economia. Aquesta realitat està també impulsada per les distintes polítiques d'ocupació dels governs i dels seus serveis públics d'ocupació, que han vist en el foment de l'autoocupació una de les maneres més eficaces de lluitar contra l'atur. Amb el teixit industrial en fase de descomposició i amb els sectors terciaris oferint ocupacions de molt baixa estabilitat, estar ocupat per compte d'un mateix ha resultat ser la solució per a un nombre cada vegada major de persones que, d'altra manera, s'hagueren vist abocades a l'atur. El principal problema d'aquesta solució és que és una manera més, i probablement no la menys dura, de traslladar als treballadors les incerteses del capital: es responsabilitza al treballador del seu propi resultat empresarial i és possible i raonable demanar que s'augmenten els seus ritmes de treball arribant-se a una situació on l'explotació, convertida en autoexplotació, no sols és legal sinó que, a més, està legitimada.

rendibles quan el preu del treball (o el nombre de treballadors) reduïska el seu pes. Però ja sabem que també hi ha excepcions a açò, de manera que altre tipus d'activitats productives amb un major pes de la tecnologia i de la producció automatitzada poden no oferir ocupacions estables i de qualitat i, per altra banda, determinades activitats de serveis d'atenció individualitzada i personal poden oferir llocs de treball profundament estables, de prestigi i molt qualificats.

Per tant, no és sols la lògica de l'activitat empresarial, ni la seva natura, el que durà a unes empreses a utilitzar unes maneres de relacions laborals o altres, sinó que serà la posició en el mercat regional, nacional o internacional d'aquesta unitat empresarial, així com les estratègies de la direcció quant a presència als mercats, organització de la producció, característiques d'aquesta producció<sup>63</sup>, etc. el que determinarà el global de les relacions entre capital i treball –com ha estat estudiat, per exemple per al cas del turisme a Espanya, per Santana (Santana 2005) (Santana, 2003)-. En definitiva, la precarietat és susceptible d'afectar a tots els sectors productius sense que cap d'aquests sectors pugueu's acusar per ser ocupador, exclusivament, de treballadors precaris. De tota manera, i com ja hem dit, és important assenyalar que sabent que actualment el motor de creació d'ocupacions està situat a les activitats terciàries, és lògic que siga aquest sector econòmic pres de manera global el sector on es concentraran el major nombre d'ocupacions precàries i precaritzades, ajudant també a açò factors clau com la natura dels negocis existents o les estratègies empresarials que es segueixen (Dueñas et al, 2010). En tot cas cal considerar que també la major part de les oportunitats dels segments primaris independents sorgeixen en l'àmbit dels serveis.

Però les ocupacions terciàries de caire manual i poca productivitat estan representant un dels elements més important d'expansió de l'ocupació; en moltes ocasions són gregàries o funcionals a altres ocupacions i activitats més productives i tecnològitzades, de manera que les segones no podrien existir o ser rendibles sense les primeres. En definitiva, el sector dels serveis serà un observatori molt útil i molt representatiu per analitzar la nova ocupació i les noves relacions laborals postindustrials. Cal tenir en compte que la importància econòmica i en termes d'ocupació del sector serveis ve determinada per dos grans factors: el primer perquè en les societats desenvolupades gran part de les necessitats humanes vindran a ser satisfetes a través de l'ocupació en serveis, i el segon perquè la creació d'ocupació en aquestes societats desenvolupades es fa, fonamentalment i com s'acaba d'apuntar, en aquests sectors. I així, la situació actual del treball està marcada per tots els processos o fils conductors que hem descrit, així com per les interaccions de les conseqüències que aquests processos han tingut.

### **3.1.4. Feminització de la força de treball o feminització de la segmentació, precarietat i terciarització?**

Al llarg del capítol parlarem sovint de la situació de la dona en el mercat de treball secundari. La realitat és que la incorporació de la dona al mercat de treball s'ha produït en molts casos a partir de la participació d'aquesta en les ocupacions pitjor remunerades i amb pitjors condicions laborals. Quan es parla de terciarització o de precarització, quan s'estudia el fenomen de la segmentació dels mercats de treball, no pot obviar-se que és la treballadora qui de manera més habitual s'emporta la pitjor cara de cadascun d'aquests processos. Per al cas dels països mediterranis

63 Evidentment hi ha també altres factors que estarien més relacionats amb la força de treball, com podria ser el grau de formació del mercat de treball local, el grau de cohesió social i de cultura sindical, la composició d'aquesta força de treball, etc. Tots aquests factors influïrien, igualment, en el resultat final de les relacions laborals.

(Moreno Mínguez, 2005) açò podria veure amb una escassa presència de la dona en el mercat de treball provocada per elements estructurals que es relacionen amb el manteniment del model de *male bread winner*, el que posa de manifest que calen altres polítiques del temps i del repartiment del temps de treball entre els gèneres que vagen més enllà de les actuals polítiques de conciliació (Borràs et al, 2007) (Torns, 2005) i que es concreten en el que hom anomena *dual earner/dual-caregiver model* (Gornick, Meyers, 2009) on els membres d'una parella, amb independència del seu gènere, s'impliquen de manera simètrica en els processos de reproducció familiar.

### Taula 3.5.

Jornada parcial segons gènere i motiu. Dades del segon trimestre de cada any.

	2006	2008	2010	2012
<b>Ambd̄s ḡneres (nombres absoluts)</b>	2404,30	2449,20	2498,60	2600,30
<b>Homes (nombres absoluts)</b>	523,90	494,30	567,90	641,60
<b>Dones (nombres absoluts)</b>	1880,40	1954,90	1930,70	1958,70
<b>Seguir cursos d'ensenyament o formacī</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	11,87	11,71	7,79	6,15
<b>Homes</b>	22,98	25,98	16,22	10,27
<b>Dones</b>	8,78	8,10	5,31	4,79
<b>Malaltia o incapacitat pr̄pia</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	1,67	1,76	1,21	1,06
<b>Homes</b>	3,53	3,56	1,73	1,78
<b>Dones</b>	1,16	1,31	1,06	0,82
<b>Cura de xiquets, incapacitats, etc.</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	12,98	15,63	12,88	11,62
<b>Homes</b>	2,10	1,01	1,57	1,82
<b>Dones</b>	16,00	19,33	16,22	14,83
<b>Altre obligacions familiars o personals</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	12,42	11,15	6,82	5,91
<b>Homes</b>	2,14	3,44	1,20	1,95
<b>Dones</b>	15,28	13,11	8,47	7,21
<b>No haver pogut trobar treball de jornada completa</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	32,04	33,10	49,34	56,04
<b>Homes</b>	32,32	30,67	54,32	62,44
<b>Dones</b>	31,97	33,72	47,86	53,95
<b>No voler treball de jornada completa</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	10,98	11,43	9,37	7,51
<b>Homes</b>	9,87	10,16	7,18	5,33
<b>Dones</b>	11,28	11,75	10,01	8,22
<b>Altres motius</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	17,64	14,80	12,35	11,37
<b>Homes</b>	26,67	24,58	17,57	16,08
<b>Dones</b>	15,12	12,32	10,82	9,82
<b>No sap el motiu</b>				
<b>Ambd̄s ḡneres</b>	0,40	0,42	0,24	0,35
<b>Homes</b>	0,38	0,61	0,23	0,33
<b>Dones</b>	0,40	0,37	0,24	0,35

Font: dades de l'EPA consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia



**Taula 3.6.**

Jornada parcial segons motiu. Dones. Comparativa Espanya - UE-27. 2011.

	Espanya	UE-27
Malaltia o incapacitat pròpia	1,1	3,4
Seguir cursos de formació	5,9	7,1
Altres obligacions familiars	6,7	17,7
Cura de xiquets o adults malalts, incapacitats o majors	17,1	27,9
No pot trobar feina a jornada completa	51,8	22,5

Font: dades del LFS (Labour Force Survey) (Eurostat, 2012) i EPA (INE, 2012)

**Taula 3.7.**

Jornada parcial segons gèneres. Espanya, UE-27 i Euro àrea. Percentatges.

		2008	2011
TOTAL	EU-27	17,67	18,86
	Euro Area	19,39	20,43
	Espanya	11,85	14,04
HOMES	EU-27	7,11	8,15
	Euro Area	7,08	8,14
	Espanya	3,98	5,97
DONES	EU-27	30,68	31,63
	Euro Area	34,88	35,21
	Espanya	22,73	23,89

Font: dades del LFS (Labour Force Survey) (Eurostat, 2012)

La participació de la dona en el mercat de treball s'ha produït en determinats sectors productius, principalment de serveis (Cebrián, Moreno Raymundo, 2008) (Castaño et al, 2008), però encara és inferior pel cas espanyol a la mitjana de la UE. S'han descrit, per al cas d'Espanya, dues raons per a explicar que la penetració femenina en els mercats de treball estiga encara uns 20 punts per baix de la dels homes, una ha de veure amb l'escassa implicació de l'estat en facilitar als responsables de les famílies els mecanismes necessaris per a compaginar la vida familiar i la laboral; l'altra amb que les tensions respecte el fet d'encaixar els temps dedicats a la cura i a l'activitat laboral afecten encara de manera especial a les dones (Prieto et al, 2008). Com veurem més avant, en els anys previs a la crisi la presència de la dona en el mercat de treball ha augmentat de manera important i la destrucció de l'ocupació, almenys en els primers moments d'aquesta crisi, s'ha centrat en major intensitat en l'ocupació masculina. La realitat, però, és que la major presència de la dona en el mercat de treball molt sovint el que ha vingut és a engreixar les files dels segments secundaris, de tal forma que podria parlar-se, i així es farà en considerar les dades, d'una segmentació per gènere que per començar pot comprovar-se en les majors taxes d'atur i majors taxes de treball a temps parcial (taules 3.5, 3.6 i 3.7) que suposen en general una participació menor -o mutilada- de la dona en el mercat de treball (Torns, 2001) (Maruani, 2004), especialment si considerem els motius pels quals la dona no participa en el treball a jornada completa; en les més elevades taxes de temporalitat que es comentaran més avant; en el manteniment de les diferències salarials entre gèneres degut al confinament de les dones en ocupacions de baixos salaris (Simón et al, 2008) (Rubery et al, 2003) i en l'existència de dificultats o impediments més o menys ocults per tal que les dones ocupen determinats llocs de responsabilitat (Mateos et al, 2010) o s'estableix una divisió de l'activitat per gènere que confina a la dona en posicions molt determinades que

poden tindre pitjors condicions de treball (taules 3.8 i 3.9) tot i existir un important catàleg de polítiques d'igualtat (Ortiz, 2003) que, com hem comentat abans, probablement siguen ineficaces mentre no hi haja una nova consideració, més respectuosa amb el gènere, de les polítiques de temps de treball i conciliació, especialment pel que fa als països del sud d'Europa (Karamessini, 2008). En definitiva, la desigualtat i la major dificultat de la dona a l'hora de l'accés a una ocupació serà un dels trets característics del treball femení; però hi ha d'altres com la relativa baixa taxa de sindicació si la comparem amb la dels homes (Simón, 2003), la major presència femenina en activitats de caire irregular o submergit, la major taxa de contractacions atípiques –contractes temporals o de treball a temps parcial- femenina, la percepció de menors salaris, etc. (Torns, Carrasquer, 2007).

**Taula 3.8**

Ocupats per sexe i ocupació. Dades per al IV trimestre de 2011

Ocupació	homes	dones
Directors i gerents	70,07	29,93
Tècnics i professionals científics	46,10	53,90
Tècnics, professionals de recolzament	62,35	37,65
Administratius i oficines	34,86	65,14
Restauració, treb. personals, protecció i venedors	38,97	61,03
treballadors qualificats sector primari	76,74	23,26
Treballadors qualificats indústries manufactureres i construcció	92,61	7,39
Operaris	86,98	13,02
Ocupacions elementals	38,30	61,70

Font: Dades de l'EPA consultades a (INE, 2012)

**Taula 3.9**

Ocupats per sexe i ocupació. Dades per al IV trimestre de 2011

	Nombres absoluts	managers	Tècnics i Professionals científics professionals	Tècnics i professionals de recolzament	Administratius i oficines	treballadors de serveis i vendes	treballadors qualificats del sector primari	Treballadors indústries manufactureres i construcció	Operaris	Ocupacions elementals	militars
TOTAL EU27	212.764,4	5,97	17,90	15,47	9,95	17,03	3,72	12,28	7,50	9,25	0,64
TOTAL Euro area	139.114,6	5,44	16,75	17,14	10,99	17,03	2,60	12,19	6,96	9,80	0,73
TOTAL Spain	17.645,9	4,96	16,15	10,88	10,27	21,50	2,54	12,08	7,89	13,20	0,53
Homes EU27	115.665,8	7,27	15,97	14,52	5,97	11,01	4,45	20,26	11,41	7,73	1,09
Homes Euro Area	75.905,4	6,74	15,38	16,37	6,75	11,09	3,48	20,24	10,65	7,67	1,23
Homes Spain	9.713,6	6,33	13,41	12,04	6,50	15,34	3,54	20,31	12,47	9,21	0,85
Dones EU27	97.098,6	4,42	20,21	16,60	14,68	24,20	2,84	2,77	2,85	11,06	0,11
Dones Euro area	63.209,3	3,89	18,39	18,06	16,09	24,15	1,54	2,51	2,52	12,37	0,13
Dones Spain	7.932,3	3,29	19,52	9,46	14,87	29,04	1,31	1,99	2,29	18,07	0,14

Font: Dades de l'LFS (Labour Force Survey, consultades a (Eurostat, 2012)

### 3.1.5. Condicions objectives de treball

És necessari apuntar que els membres dels segments secundaris del mercat de treball van a experimentar condicions d'ocupació que, en alguns casos, poden ser anàlogues o equivalents. La multisegmentació, entesa com l'accentuació del procés de segmentació dels mercats de treball i que comporta una creixent heterogeneïtzació entre la classe treballadora, també quant a condicions de treball es refereix, no pot fer-nos oblidar que moltes d'aquestes condicions de treball, que poden ser viscudes pel treballador com exclusives o úniques, poden igualment estar sent patides per grups extensos de treballadors. En aquest sentit, i com ja sabem, desenvolupar una part dilatada de la vida laboral en condicions precàries té conseqüències a nivell físic, psicològic i social per a l'individu que ho fa (García Gil et al, 2002). Els segments més degradats dels mercats de treball han de fer front a situacions de penalitat quant als ingressos econòmics es refereix; o han d'allargar les seves jornades laborals per atansar el grau mínim d'ingressos que permet participar de la societat de consum; o viuen com impossible o força difícil el fet d'aconseguir uns ingressos estables, donades les constants interrupcions en la seva vida laboral fruit de la contractació temporal; o desenvolupen la seva tasca en condicions ambientals complicades o perilloses (García Gil et al, 2002)<sup>64</sup>. Siga com siga, totes aquestes condicions objectives de treball van a marcar la realitat del treballador no sols durant el seu temps diari o setmanal de treball sinó també, de manera transversal, durant el seu temps de vida. En els següents punts vull presentar de forma sintetitzada i per al cas d'Espanya algunes dades referides a les condicions objectives de treball que crec que poden ajudar a la meua argumentació.

#### *a) Temporalitat i formes atípiques d'ocupació*

Espanya té taxes d'atur i temporalitat que superen d'una manera important la mitjana de les taxes de la Unió Europea (taules 3.10, 3.11 i 3.12). A pesar d'un important descens de l'atur entre 1997 i 2007 (Recio, Banyuls, 2004) l'evolució posterior d'aquestes taxes han acabat posant de manifest la feblesa de l'estructura productiva espanyola a l'hora d'oferir estabilitat a l'ocupació. Una anàlisi de les dades respecte a les contractacions temporals a Espanya (Taulles 3.13 i 3.14) ens mostra, a més, un clar biaix respecte quins grups són els que estan resultant més afectats per la inestabilitat laboral, de manera que són els treballadors joves i les dones els que pateixen de manera especial aquesta problemàtica que acaba dificultant la correcta transició cap a l'estabilitat en el lloc de treball (Verd, López-Andreu, 2012); si bé no cal oblidar al col·lectiu de treballadors immigrants (Albarracín, 2006) que es troba també amb valors elevats en aquestes dimensions.

.....  
64 "El dato inquietante del incremento de los accidentes laborales, en número y en gravedad, está claramente ligado al aumento de la precarización. No hay ni azar ni fatalidad sino deterioro en las condiciones más elementales de prevención de accidentes laborales; el trabajador temporal cambia constantemente de puesto de trabajo, de lugar, de empresa, de equipo, de actividad, la aptitud requerida concierne menos a la cualificación específica que a la polivalencia y capacidad de improvisación, requiriéndose una capacidad de adaptación a las situaciones de trabajo que no dejan de ser siempre diferentes. Ninguna formación en seguridad puede sustituir el saber hacer que se construye con la experiencia individual y colectiva" (García Gil et al, 2002:236)

**Taula 3.10.**

Taxes d'atur a alguns països de la UE. Mitjana anual

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>UE-15</b>	8,7	7,9	7,3	7,7	8,1	8,3	8,3	7,8	7,1	7,2	9,2	9,6	9,7
<b>Alemanya</b>	8,6	8,0	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
<b>Grècia</b>	12,0	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
<b>Espanya</b>	13,2	11,7	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7
<b>França</b>	10,4	9,0	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6
<b>Itàlia</b>	10,9	10,0	9,0	8,5	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
<b>Portugal</b>	5,0	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9
<b>Regne Unit</b>	5,9	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0

Font: Eurostat, 2012.

**Taula 3.11.**

Taxes de temporalitat a alguns països de la UE. Dades pel segon trimestre de cada any.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>UE-15</b>	13,3	13,6	13,5	13,2	13,1	13,5	14,2	14,9	14,9	14,6	13,8	14,1	14,3
<b>Alemanya</b>	13,1	12,8	12,4	12,0	12,2	12,5	13,9	14,2	14,3	14,7	14,3	14,6	14,7
<b>Grècia</b>	13,5	13,8	13,5	11,8	11,3	12,4	12,1	10,9	11,2	11,6	12,2	12,8	11,9
<b>Espanya</b>	32,8	32,4	32,1	32,1	31,8	32,1	33,3	34,4	31,9	29,4	25,3	24,9	25,6
<b>França</b>	:	:	:	:	13,3	13,3	14,0	15,1	15,1	15,0	14,3	15,2	15,3
<b>Itàlia</b>	9,8	10,1	9,6	9,9	9,5	11,9	12,4	13,0	13,4	13,9	12,8	12,9	13,7
<b>Portugal</b>	18,5	19,8	20,0	21,7	20,6	19,9	19,5	20,2	22,2	23,3	21,7	23,0	22,8
<b>Regne Unit</b>	6,7	6,6	6,6	6,0	5,7	5,6	5,4	5,5	5,7	5,2	5,4	6,1	6,1

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

**Taula 3.12.**

Taxes de temporalitat a la UE, Espanya i la zona euro. Percentatges referits a la mitjana anual.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>European Union (changing composition)</b> <sup>65</sup>	13,3	13,6	13,5	13,2	13,1	13,5	14,5	15,1	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1
<b>Euro area (changing composition)</b>	14,9	15,4	15,1	14,8	14,7	15,3	16,3	17,0	16,9	16,5	15,4	15,7	15,8
<b>Spain</b>	32,8	32,4	32,1	32,1	31,8	32,1	33,4	34,1	31,7	29,3	25,5	25,0	25,4

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

65 *Changing Composition* indica que les mitjanes referides a la UE o a l'Euro Area estan calculades d'acord als països que formaven part de cada entitat en cada moment, tenint en compte que s'han produït successives ampliacions al llarg dels anys.

**Taula 3.13.**

Temporalitat segons edat del treballador. Dades per al segon trimestre de cada any. Espanya. Percentatges

	16-29	30-39	40-49	50-59	60-70 o m>s	total
1996	61,90	28,38	19,30	14,90	10,99	33,70
1998	59,12	28,77	18,19	14,35	12,77	32,83
2000	55,65	28,37	19,34	14,63	11,43	32,28
2002	53,28	30,04	19,88	14,92	12,78	32,00
2004	52,47	31,04	22,07	14,70	9,77	32,07
2006	55,17	33,89	24,17	17,34	13,90	34,39
2008	48,35	29,41	22,04	14,89	10,70	29,39
2010	44,90	25,95	18,86	11,99	10,97	24,88
2012	47,28	25,87	17,62	10,97	10,46	23,66

Font: dades de l'EPA, consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia.

**Taula 3.14.**

Temporalitat segons gènere. Dades per al segon trimestre de cada any. Espanya. Percentatges.

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
<b>Total</b>	33,7	32,8	32,3	32,0	32,1	34,4	29,4	24,9	23,7
<b>Homes</b>	31,9	32,0	30,8	30,1	30,2	32,2	27,9	23,9	22,3
<b>Dones</b>	36,9	34,3	34,6	35,0	34,8	37,3	31,2	26,0	25,1

Font: dades de l'EPA, consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia.

La situació en el conjunt d'Europa respecte la temporalitat (taula 3.11 i 3.12) és força millor que si considerem la d'Espanya presa individualment. Ja s'ha vist que les dades de temporalitat a Espanya, incloent una sensible milloria en els darrers anys<sup>66</sup>, es troben encara al voltant del 25%, sent la situació de les dones uns punts percentuals pitjor que la dels homes.

La presència d'elevades taxes d'atur i d'un exèrcit extens de reserva serveix per a generar la consciència que el treball és escàs; front a açò, la creació en els primers anys del nou segle d'abundants llocs de treball i la conseqüent disminució de l'atur s'ha vist acompanyada, ja ho hem vist, per altes taxes de temporalitat i altres elements que potencien la precarització a les ocupacions. I això, a Espanya, ha succeït inclús en el sector públic, que ha estat un dels grans motors de creació d'ocupació però que no ha estat capaç de generar ocupació estable (Recio, 2005).

El teixit productiu espanyol, amb una discreta inversió en Recerca i Desenvolupament (Hernández Rubio, 2007), no permet que la creació d'ocupacions es concentre en les noves branques de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació, els subsectors de serveis amb més valor afegit. A diferència del que succeeix en la resta de la UE han estat més bé les branques

66 Que cal associar amb tota probabilitat a l'ajustament en l'ocupació -eufemisme per acomiadament- a través de la destrucció d'ocupació temporal.

tradicionals (Recio, Banyuls, 2004) de l'economia espanyola –per exemple el turisme o la construcció fins a l'inici de la crisi- les que han comandat el creixement en les ocupacions, i aquests són subsectors econòmics que es caracteritzen, molt sovint, per un grau alt de temporalitat en les contractacions i per condicions de treball dures i/o precàries.

En resum, hi ha hagut fins a 2008 un mercat de treball força dinàmic, amb un grau de rotació en les ocupacions molt alt i amb un elevat nombre de noves contractacions<sup>67</sup>. Però a açò cal oposar que les condicions d'estabilitat, així com les condicions salarials i de treball, no han estat bones per a moltes ocupacions, incloent aquelles terciàries que podem classificar com a *serveis manuals*. La presència, encara, d'activitats industrials i de serveis que es desenvolupen, completament o en algunes parts del seu procés productiu, en la submersió pot afectar al mercat de treball en el sentit que podria crear la consciència entre els treballadors no irregulars que hi ha col·lectius que estan pitjor situats i que voldrien accedir a una ocupació emergida, fet que junt al de l'atur creixent acabaria de conformar l'exèrcit de reserva del que ja s'ha parlat i, d'aquesta manera, els propietaris dels mitjans de producció es trobarien legitimats per a pressionar sobre les condicions de treball dels ocupats.

Pel que fa a la jornada parcial, ja sabem que aquesta es concentra també de manera majoritària entre les dones. Al'hora de considerar els motius de la tria d'aquesta modalitat de contracte cal recordar (taula 3.5, 3.6 i 3.7) que les motivacions de les dones impliquen molta menor llibertat a l'hora d'elegir entre jornada parcial i jornada sencera en tant en quant les categories referides a *obligacions familiars* o *cura de xiquets, etc.* representa entre un 20% i un 30% de les contractacions femenines a temps parcial front a, únicament, entre un 5% i un 3% en el cas dels homes.

### Taula 3.15.

Jornada parcial per gènere. Espanya. Dades per al II trimestre de cada any. Percentatges.

	2006	2008	2010	2012
<b>Total</b>	12,2	12	13,5	14,9
<b>Homes</b>	4,5	4,2	5,5	6,8
<b>Dones</b>	23,5	22,8	23,7	24,7

Font: Dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012)

.....  
67 La situació general ha canviat radicalment en els darrers anys degut a la crisi econòmica i financera que afecta de manera general a tot l'occident desenvolupat. Pel cas espanyol el tret característic més destacable és l'augment de l'atur i la destrucció d'ocupació a tots els sectors, també en els serveis. L'evolució de l'ocupació en la construcció entre 2008 i 2012, que perd gairebé la meitat del seu pes relatiu en l'estructura ocupacional espanyola, és una mostra molt gràfica de la fragilitat del sistema.

**Taula 3.16.**

Jornada parcial per gènere. UE, Zona Euro, Espanya. Dades per al II trimestre de cada any. Percentatges.

	2006	2008	2010
<b>Total UE</b>	18,27	17,67	18,68
<b>Total Zona Euro</b>	19,27	19,39	20,09
<b>Total Espanya</b>	12,08	11,85	13,41
<b>Homes UE</b>	7,02	7,11	7,90
<b>Homes Zona Euro</b>	6,96	7,08	7,66
<b>Homes Espanya</b>	4,29	3,98	5,34
<b>Dones UE</b>	32,35	30,68	31,60
<b>Dones Zona Euro</b>	35,10	34,88	35,20
<b>Dones Espanya</b>	23,45	22,73	23,64

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

A diferència de la temporalitat, les dades mostren que hi ha una major presència de les jornades parcials a la Unió Europea, els motius d'açò caldria buscar-los en que aquest mecanisme empresarial de flexibilització dels recursos humans és molt poc utilitzat a Espanya degut a que hi ha escassos incentius per a fer-ho, tant per part de les empreses com per part dels treballadors. Per part dels treballadors perquè es reparteixen menors salaris; perquè a diferència d'Europa és una mena de treball que es concentra en els subsectors més precaritzats i perquè, a més, els beneficis socials que aquests contractes porten associats són menors (Pérez Infante, 2008). Tot açò fa que a Espanya, de nou a diferència dels països de la UE, hi haja un gran percentatge d'involuntarietat en el treball a temps parcial. Per a l'empresa, en el mateix sentit, el fet de disposar d'altre mecanisme de flexibilització més eficaç, la contractació temporal, produeix que no hi haja una utilització important de la parcialitat, el que probablement ha de veure també amb les elevades taxes d'atur espanyoles. En definitiva, a Espanya el treball a temps parcial té associat dos importants problemes que situen als seus usuaris en l'àmbit de la precarietat: la temporalitat, que afecta a un de cada dos treballadors a temps parcial, i la remuneració salarial que és fins a un 30% menor si considerem el salari brut per hora (Pérez Infante, 2008).

### **b) Baixos salaris**

Ja hem assenyalat en parlar dels *working poor* que un element important a l'hora de considerar com a bones o roïnes les condicions laborals a una ocupació donada serà la suficiència o no del salari distribuït, tant quant a la totalitat de les retribucions com quant al salari que es rep per hora treballada. Pel que fa a Espanya, els baixos salaris són més freqüents que a la UE i s'allarguen en el temps durant períodes més perllongats (Fernández et al, 2006). És un fenomen que afecta amb més intensitat a les dones, als joves, a aquells poc formats i als ocupats que desenvolupen la seva tasca professional en determinades branques productives. I són activitats en les que molt sovint la població immigrant té també una presència important, com es pot veure a la taula 3.17 pel cas d'Espanya (taula 3.17). Les diferències salarials entre homes i dones (taula 3.18 i 3.19) es situen de manera general en un 25% del salari.

### Taula 3.17.

Distribució de la població assalariada, concentració immigratòria i salaris mitjans. Espanya, 2007.

Branques d'activitat	salaris mitjans dels sectors respecte a la mitjana general	Concentració d'immigrants
Agricultura, ramaderia, caça, pesca	50	18,80%
Indústria	118	9,40%
Construcció	94	21,80%
Comerç	88	11,30%
Hostaleria	68	28,60%
Transport	114	12,20%
Educació	114	7,90%
Banca i assegurances	146	8,50%
Administració pública	131	3,30%
Llars i serveis personals	50	36,60%
Sanitat	119	7,90%
Altres activitats	93	13,70%
Salari mitjà global	100	14,30%

Font: Dades de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2007). Consultades a (Miguélez et al, 2011:250)

### Taula 3.18.

Salaris Espanya. 2010. Per gènere.

	Ambdós gèneres	Dones	Homes	Dones: salari en base 100 per branques	Homes: salari en base 100 per branques
Total	22.790,20	19.735,22	25.479,74	86,60	111,80
B: Indústries extractives	28.373,35	24.728,07	28.713,18	87,15	101,20
C: Indústria manufacturera	24.863,70	20.584,23	26.355,18	82,79	106,00
D: Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor, etc.	48.803,35	41.782,57	50.426,25	85,61	103,33
E: Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus...	24.972,27	20.981,76	26.020,40	84,02	104,20
F: Construcció	21.962,13	20.189,84	22.239,83	91,93	101,26
G: Comerç a l'engros i al detall, reparació de vehicles de motor, etc.	19.008,19	15.964,03	22.386,69	83,99	117,77
H: Transport i emmagatzemament	22.990,76	20.835,77	23.616,48	90,63	102,72
I: Hostaleria	14.629,55	12.825,48	16.891,74	87,67	115,46
J: Informació i comunicacions	32.425,68	28.610,13	34.726,99	88,23	107,10
K: Activitats financeres i d'assegurances	41.638,70	35.922,39	47.081,23	86,27	113,07
L: Activitats immobiliàries	19.879,30	17.089,82	23.993,28	85,97	120,69
M: Activitats professionals, científiques i tècniques	25.531,08	21.309,65	30.649,18	83,47	120,05
N: Activitats administratives i de serveis auxiliars	15.682,32	12.864,94	19.705,22	82,03	125,65
O: Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria	28.001,68	26.224,16	29.872,45	93,65	106,68
P: Educació	21.751,87	20.872,37	23.453,74	95,96	107,82
Q: Activitats sanitàries i de serveis socials	26.331,24	24.173,67	33.556,49	91,81	127,44
R: Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	18.044,67	15.131,16	20.345,08	83,85	112,75
S: Altres serveis	16.544,57	14.040,56	21.759,21	84,87	131,52

Font: Dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial 2010, consultades en INE (INE, 2012)



**Taula 3.19.**

Diferència salarial<sup>68</sup> (gender gap) en % del salari en alguns països de la UE per a determinats sectors productius. 2010.

	indústria, construcció i serveis	Construcció	hostaleria	Activitats financeres	activitats professionals, científiques i tècniques	Educació	Salut	Altres serveis	Comerç
Germany	20,8	12,7	12,9	30,0	33,7	9,6	24,6	24,1	25,1
Spain	15,3	3,0	18,0	22,5	22,2	10,5	24,2	20,0	23,5
France	15,5	-9,1	10,3	30,7	24,4	13,9	18,2	11,1	22,0
Italy	:	-0,6	12,5	21,7	21,1	12,6	28,5	21,3	15,5
Portugal	:	-20,2	29,7	25,9	12,7	12,4	35,9	21,6	23,7
United Kingdom	19,3	16,8	14,5	41,2	28,3	16,6	30,9	20,9	26,0

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

Pel que fa als salaris mínims, prendre la Unió Europea, en general, com a exemple pot resultar complicat donat que hi ha grans diferències entre els salaris mínims dels diferents països (Regnard, 2007). D'aquesta manera les dades es distribueixen en un gran interval que va des dels poc més de 90 euros mensuals de Bulgària fins els més de 1500 de Luxemburg, encara que si es corregeixen aquestes dades amb els nivells de preus de cada país les diferències –tot i continuar existint- són menys acusades. El que sí és cert en pràcticament tots els països és que els treballadors que cobren els salaris mínims són majoritàriament dones (EUROFUND, 2007). De la mateixa manera es calcula que aquests salaris mínims representen en gairebé tots els països menys del 50% del salari mitjà que es pot percebre en qualsevol activitat.

En resum, la discussió pels baixos salaris entre els treballadors és especialment significativa donat que els salaris són la principal font de rendes a les nostres societats i sobre la seva quantitat es podrà construir una forma de vida individual, que es tradueix immediatament en allò social, o altra. Encara que la relació entre percebre baixos salaris i la precarització laboral –que entre altres coses pot suposar la caiguda en l'exclusió econòmica- no és necessàriament directa (Klammer, 2001), el que sí és cert és que aquests baixos salaris s'estenen no sols entre els grups socials més febles sinó entre altres col·lectivitats de treballadors poc qualificats (O'Donoghue, Utili, 2000) i comprometen el futur d'una unitat familiar o d'un individu si no compta amb altres recursos de tipus comunitari<sup>69</sup>.

68 El gender gap representa en aquesta taula la diferència de salaris bruts per hores entre homes i dones. La xifra representa el percentatge en la qual el salari de la dona és inferior al de l'home.

69 "with deteriorating long-term employment prospects for low-skilled workers, European labour markets are facing a situation whereby growing numbers of people are becoming marginalised. Lower demand for the low-skilled, resulting in falling relative wages, means that households reliant only on low-wage jobs are often not earning enough to stay out of poverty. In addition, the sectors employing these low-skilled workers tend to be more prone to macroeconomic fluctuations and also provide little opportunity for human capital enhancement" (O'Donoghue, Utili, 2000:34).

### 3.1.6. Els nous col·lectius que participen en la força de treball

En els darrers anys s'ha produït una transformació en la forma com la força de treball estava composta donat que han aparegut nous col·lectius de ciutadans que s'han fet presents en els mercats de treball. Les raons d'aquesta transformació són variades i depenen de cadascun dels grups que s'ha incorporat a l'ocupació de forma visible, de manera que cal considerar a cadascuna de les col·lectivitats per separat per realitzar una anàlisi acurada que ens mostre de forma correcta la complexitat de la situació. En aquest apartat anem a tractar d'esbrinar el que ha succeït per al cas espanyol i, en la mesura del possible, ho relacionarem amb dades europees.

Quant a aquests canvis, la feminització de la força de treball és, possiblement, l'element més important per la seva importància estadística absoluta i relativa, però no han d'oblidar-se altres com la presència de contingents importants d'emigrants –amb o sense permís de treball– a les economies desenvolupades occidentals, els quals, a la seva vegada, són dones en una proporció significativa. Altre cas que cal considerar de forma separada és el dels joves que s'incoporen al mercat de treball.

En tot cas, abans de començar a considerar de forma separada els distints col·lectius, crec que cal esbossar unes línies sobre aquells que han quedat despenjats i/o desocupats i que, per la seva edat i manca de capacitat de reciclatge, participaran en el mercat de treball amb un cert desavantatge: són tots aquells desocupats de llarga durada i aquelles persones que, després d'una llarga etapa a una ocupació, passen a estar presents entre els desocupats; aquests formen part del fragmentat conglomerat que és la força de treball demandant d'ocupació d'avui en dia. Efectivament, ara ens trobem amb un gran nombre de persones d'edat avançada (Prieto 1999a) que són incapaces de trobar un lloc de treball. Les causes d'aquesta incapacitat són variades, però la manca de formació professional adequada o l'excessiva especialització –que es traduiria en una, actual, baixa ocupabilitat– en ocupacions anteriors pareixen ser elements fonamentals d'aquesta situació. L'atur de llarga durada afecta de forma especial a dones adultes, qui són el nucli dur d'aquesta mena de desocupació (Torns, 1995), que intenten sense èxit accedir al mercat de treball o a homes que han perdut el seu lloc de treball per diverses raons. En definitiva, a treballadors majors de 45 anys als quals l'experiència en ocupacions anteriors no els serveix de garantia per trobar-ne de futures en un nou escenari. El col·lectiu de treballadors d'edat avançada que està en l'atur passa, així, a formar part d'eixe *exèrcit de reserva* que serveix per justificar baixos salaris i cada vegada pitjors condicions de treball.

#### a) Feminització

Ja hem vist al punt 3.1.4. que hi ha un important procés de feminització de la força de treball però que especialment afecta als segments més vulnerables d'aquesta. La feminització de la força de treball és un procés que du a que augmente el percentatge de dones entre la població activa; però açò no implica automàticament que el nombre de dones que ocupen un lloc de treball siga superior, o almenys l'increment de dones que disposen d'una ocupació no es produeix en la mateixa proporció que l'augment de la taxa d'activitat femenina, donat que el que es detecta és una feminització de l'atur (Torns, 1999) (Azmat, et al, 2006) que també pot veure's pel cas d'Europa (taules 3.20, 3.21 i 3.22) si bé en els darrers anys les taxes d'atur entre els gèneres han estat apropant-se i en alguns països l'atur masculí és superior al femení, tot i que aquestes dades cal matisar-les amb la major presència de la dona en l'ocupació a temps parcial i pitjor remunerada. Així, pel cas concret d'Espanya, s'observa en els darrers anys un increment de l'atur molt important per als dos gèneres, però relativament major en el cas dels homes. En tot cas les taxes d'atur es mantenen més elevades per al cas de les dones encara que aquestes presenten un increment continu de la taxa d'activitat així com de la seva presència relativa en el mercat de treball, mentre que en el cas dels homes a Espanya des del 2008 es detecta un increment en la inactivitat que ha de ser relacionat de forma directa amb la crisi econòmica i la destrucció de treball en la construcció.

**Taula 3.20.**

Actius a Espanya per sexe. Percentatge respecte el total d'actius. Dades per al segon trimestre de cada any.

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
<b>homes</b>	61,21	60,30	60,10	59,00	58,06	57,19	55,67	54,48
<b>dones</b>	38,79	39,70	39,90	41,00	41,94	42,81	44,33	45,52
<b>total (valors absoluts) en milers</b>	16.991,20	17.899,80	18.689,80	20.093,00	21530,10	22.806,70	23.122,30	23.110,40

Font: dades de l'EPA consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia

**Taula 3.21.**

Taxes d'activitat per gènere per alguns països de la Unió Europea. Dades per al segon trimestre de cada any.

TOTAL	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
UE	68,2	69,0	69,6	70,4	70,5	70,8	71,1	71,7
Euro area	66,6	67,6	68,1	69,2	70,4	71,3	71,4	72,0
Germany	70,7	71,0	71,5	72,1	74,7	75,7	76,5	76,9
Greece	63,0	63,9	64,2	66,5	67,0	67,2	68,3	67,8
Spain	62,7	65,1	66,0	68,5	70,8	72,6	73,4	74,1
France	:	:	:	69,7	69,5	69,8	70,4	70,8
Italy	59,0	59,9	61,0	62,7	63,0	63,5	62,5	63,9
Portugal	70,6	71,1	72,6	72,8	73,8	74,4	74,0	74,1
UK	74,9	75,2	75,0	75,0	75,5	75,6	75,2	75,9
<b>HOMES</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>
UE	78,0	78,2	78,3	78,5	77,9	77,9	77,7	78,0
Euro area	76,9	77,2	77,4	77,8	78,5	78,8	78,3	78,3
Germany	79,2	78,8	78,7	79,0	81,0	81,8	82,2	82,1
Greece	77,5	77,6	77,6	79,1	79,1	79,2	79,0	77,4
Spain	77,0	78,5	78,9	80,2	81,2	81,9	81,0	80,3
France	:	:	:	75,2	74,8	74,5	74,8	75,1
Italy	73,7	73,8	74,2	75,1	75,1	74,9	73,6	74,2
Portugal	79,2	78,7	80,1	79,1	79,4	79,6	78,0	78,1
UK	82,8	82,8	82,0	81,7	81,9	82,1	81,4	82,0
<b>DONES</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>
UE	58,3	59,9	60,9	62,4	63,1	63,6	64,5	65,5
Euro area	56,3	58,0	58,8	60,6	62,4	63,8	64,5	65,7
Germany	62,1	63,0	64,2	65,1	68,2	69,4	70,7	71,7
Greece	48,8	50,6	51,0	54,1	55,0	55,1	57,6	58,2
Spain	48,6	51,8	52,9	56,6	60,1	63,0	65,8	67,8
France	:	:	:	64,3	64,4	65,3	66,1	66,6
Italy	44,5	46,2	48,0	50,4	51,0	52,1	51,4	53,7
Portugal	62,3	63,7	65,4	66,7	68,4	69,2	70,0	70,2
UK	66,9	67,8	68,2	68,4	69,2	69,2	69,1	69,8

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

**Taula 3.22.**

Taxes d'atur a alguns països de la UE per sexe.

TOTAL	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
UE	10,3	8,5	7,7	8,3	8,3	7,1	9,7	9,7
Euro area	11,3	9,1	8,5	9,2	8,4	7,6	10,1	10,2
Germany	9,9	8,0	8,6	10,8	10,4	7,6	7,2	6,0
Greece	11,1	11,5	10,1	10,4	9,0	7,8	12,7	17,9
Spain	18,8	13,9	11,3	11,1	8,6	11,4	20,2	21,8
France	12,1	10,3	8,7	9,2	8,9	7,4	9,4	9,3
Italy	12,3	11,0	9,3	8,0	6,9	6,8	8,5	8,5
Portugal	4,9	4,0	4,8	6,7	8,1	8,1	11,4	13,4
UK	6,3	5,6	5,1	4,6	5,4	5,7	7,9	8,2
HOMES	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
UE	9,0	7,3	7,0	7,7	7,6	6,7	9,7	9,7
Euro area	9,5	7,6	7,3	8,3	7,5	6,9	9,9	10,0
Germany	9,4	7,7	8,8	11,4	10,5	7,5	7,6	6,3
Greece	7,3	7,6	6,6	6,5	5,7	5,1	10,1	15,2
Spain	13,7	9,5	7,9	8,2	6,4	10,1	19,8	21,3
France	10,4	8,6	7,8	8,2	8,1	6,9	9,0	8,8
Italy	9,6	8,4	7,1	6,4	5,5	5,6	7,7	7,7
Portugal	4,0	3,2	4,1	6,0	7,0	6,9	10,4	13,2
UK	6,9	6,2	5,7	5,0	5,8	6,2	8,8	8,8
DONES	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
UE	12,0	10,0	8,7	9,2	9,1	7,6	9,7	9,8
Euro area	13,7	11,2	9,9	10,4	9,5	8,4	10,3	10,5
Germany	10,5	8,3	8,3	10,2	10,3	7,7	6,6	5,7
Greece	17,0	17,3	15,4	16,0	13,8	11,5	16,4	21,6
Spain	26,7	20,4	16,4	15,3	11,6	13,1	20,6	22,3
France	14,1	12,2	9,8	10,4	9,7	7,9	9,7	9,7
Italy	16,7	14,9	12,7	10,3	8,8	8,6	9,7	9,7
Portugal	6,0	5,0	5,6	7,6	9,5	9,4	12,5	13,5
UK	5,4	4,9	4,4	4,2	5,0	5,1	7,0	7,4

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

El de dones, així, serà el principal col·lectiu que tradicionalment es concentra a aquest segment secundari del mercat de treball i a moltes de les ocupacions on les formes atípiques de relacions laborals són més freqüents (Beck, 2000). L'exclusivitat o la sobrerrepresentació de la dona en el desenvolupament de les tasques de cura i reproducció familiars han dificultat molt sovint l'accés d'aquesta al mercat de treball i han determinat que aquest accés no haja sigut efectuat de manera total; en altres paraules, l'exclusió de la dona del mercat de treball no ha de veure amb cap tipus de determinisme social o biològic sinó que s'explica en part per les formes que pren l'estat de benestar a cada país així com per determinats mecanismes de política fiscal associats a aquests estats de benestar (Rubery, 2011). A més, el tipus d'ocupació al que ha pogut accedir una dona també ha estat determinat per un conjunt de sectors o activitats pròpiament femenins (Buchele, 1981), en els quals també opera una mena de discriminació salarial sub-

til, en tant són ocupacions amb pitjors retribucions per ser, precisament, ocupacions de dones (Maruani, 2004) (Torns 1999)<sup>70</sup>.

En definitiva, ja ho hem apuntat, el treball temporal i el treball a temps parcial són les maneres d'ocupació que, d'una manera més clara, afecten a les dones respecte als treballadors masculins. Són maneres de treballar que s'adeqüen molt bé a una lògica patriarcal que explica que la dona ha de tenir temps disponible per al treball reproductiu –i per això el temps parcial- i que explica que la dona no necessita d'una presència definitiva ni estable al mercat de treball perquè la seva estada a un treball de caràcter productiu i públic és circumstancial –i per això la temporalitat-.

Però el fet és que es produeix en les darreres dècades una incorporació massiva de la dona als mercats de treball i es poden trobar diferents causes o almenys diferents hipòtesis que expliquen aquesta realitat; la primera seria una causa de caire ideològic, relacionada amb el moviment feminista i que encoratja a la dona en la seva participació en la vida pública donat que la família està experimentant profunds canvis, on les dones accedeixen al treball en el mercat i es produeix, així, una transformació quant a les relacions dins de la família (Carnoy, 2001) (Biffi, 2007). La segona seria de caire econòmic i vindria a assenyalar que la dona s'incorpora al mercat de treball per tal d'obtenir un salari que complemente el de la seva parella –és el que s'anomena *added worker effect* (Lundberg, 1985) (de Pablos et al, 2004)- en tant en quant aquest està en retrocés degut al trencament de la *norma social* de l'ocupació estable. Una tercera causa de la feminització del mercat de treball vindria a assenyalar que la dona –i altres col·lectius febles en el mercat de treball- comença a participar en aquest perquè és el mateix mercat el que la demanda per algunes noves activitats terciàries intensives en treball, com podrien ser les activitats de neteja i algunes activitats relacionades amb els serveis personals, on seria necessària una mà d'obra dòcil, sense necessitats especials de formació –o almenys sense necessitat de valorar la formació<sup>71</sup> que els/les treballador(e)s poden haver assolit- i amb la que poder estalviar en el factor treball per tal de fer-les més rendibles.

En definitiva, el que sembla clar és que l'entrada definitiva de la dona dins del que podríem anomenar món del treball no s'ha donat de manera que es reproduïen les condicions de treball anteriors a la crisi de l'ocupació dels anys setanta. L'entrada és conseqüència d'unes mutacions ideològiques o culturals, però també d'unes altres mutacions al context econòmic i social, a les que reforça o atenua d'una manera que és difícil predir. El resultat de tot açò és que la posició de la dona dins el mercat de treball és més feble que la de l'home quant a condicions laborals i salarials es refereix, i de la mateixa manera el treball femení es concentra en activitats concre-

.....  
70 "el viejo lema de a igual trabajo igual salario no funciona dada la segregación ocupacional existente. Y la nueva reivindicación de igual retribución para un trabajo de igual valor se enfrenta a las dificultades de revisar unas categorías profesionales construidas sexualmente, según las exigencias laborales y patriarcales de un mercado pretendidamente neutro" (Torns, 1999:157).

71 Perquè cal deixar clar que una cosa són els baixos salaris o les dolentes condicions de treball que moltes dones han de patir i altra, molt distinta, la qualificació que ha pogut assolir durant la seva vida acadèmica o professional, que pot ser igual a superior a la dels seus col·legues masculins.

tes, especialment del sector terciari, on la creació de valor depèn en moltes ocasions de manera fonamental de la utilització del factor treball front a altres sectors econòmics on els mitjans mecànics de producció poden tenir major importància.

### ***b) Treballadors immigrants***

Pel que fa als treballadors immigrants, la presència de contingents nombrosos de treballadors d'origen estranger en les principals economies desenvolupades –però també en aquelles en vies de desenvolupament- no és un fenomen que pugui ser ignorat, i alhora tampoc és un fenomen nou, si bé amb el procés de globalització de l'economia i la cultura aquesta transferència de treballadors ha augmentat qualitativament i quantitativa, amb una innegable importància a l'hora de participar en els mecanismes de benestar (Albarracín, 2006). Les formes atípiques d'ocupació afecten de forma acusada al col·lectiu de treballadors immigrants (Izquierdo, 2005), de manera que la seva entrada en el mercat de treball assalariat es produirà molt sovint a través de contractes temporals que aniran enllaçant-se els uns amb els altres, podent inclús passar per situacions d'irregularitat i d'ocupació submergida. Si bé pot entendre's que, essent immigrants que fa poc temps que són al país, poden no haver assolit encara una ocupació estable, la realitat és que hi ha un element difícilment quantificable però no per això menys real de discriminació xenòfoba a l'hora d'accedir a ocupacions del que podríem anomenar segments primaris i que ajuda a conformar el que podríem anomenar etnoestratificació dels mercats de treball. Altres elements a considerar són la manca d'afiliació sindical entre el col·lectiu d'immigrants, manca d'afiliació gens estranya per les mateixes característiques dels treballadors immigrants que poden no estar de manera regular en el país; el fet que molts d'ells han de moure's d'una part del país a l'altra en busca de l'ocupació, seguint un itinerari marcat per l'estacionalitat de diverses activitats; el fet que poden desconèixer l'idioma o no saber expressar-se amb fluïdesa; que culturalment poden estar destinats a unes ocupacions i no a altres (Recio, 1999) (IOÉ, 2012), etc.

En tot cas és necessari fer notar que d'acord a la recerca de Miguélez i altres investigadors (Miguélez et al, 2011) l'antiguitat en el mercat de treball espanyol tendeix a diluir una part important de les característiques de precarietat del treball dels immigrants vers el dels espanyols, cosa que implica que al llarg dels anys aquests treballadors comencen a parèixer-se més –en termes de qualitat en l'ocupació- al col·lectiu de treballadors no immigrants i la característica migratòria perd importància respecte altres com la formació o l'experiència.

En tot cas i pel que fa a determinats col·lectius d'immigrants, especialment els que tenen dificultats amb la regularització de la seva situació, crec que sí cal parlar d'una situació de certa vulnerabilitat. Aquesta situació de vulnerabilitat ha de veure (Albarracín, 2006) amb quatre factors: manca de documentació; necessitat de renovació del permís de residència –quan existeix-; manca de xàrcies de defensa dels seus interessos individuals i col·lectius i acceptació de pitjors condicions de treball derivades precisament de la feblesa de la seva situació. L'existència d'ocupacions penoses però necessàries, així com d'activitats que hagen perdut –o mai hagen tingut- el prestigi social i que, per tant, no siguin desenvolupades per treballadors autòctons o ho siguin a salaris elevats, serà també un pol d'atracció per aquesta mena de treballadors, donat que estaran disposats a acceptar-les i, molt sovint, amb pitjors condicions de treball i en determinats sectors productius com la construcció, l'hostaleria, el comerç o determinades activitats empresarials de serveis a altres empreses (Pajares, 2007), (Cachón, 2011). En tot cas

no és possible establir completament l'associació entre treballador immigrant i treball precari (Miguélez et al, 2011); allò cert és que la situació no admet reduccionismes fàcils de forma que existeix una important pluralitat de situacions (IOE et al, 1999).

Hi ha, així, molts paral·lelismes entre el cas dels treballadors immigrants que provenen de països en vies de desenvolupament i el cas del treball femení, línies paral·leles que arriben a tocar-se de ple en el cas del treball domèstic, on molt sovint es donen relacions laborals de caire irregular i on les negociacions de les condicions d'ocupació són, molt freqüentment, de caire individual: aquest sector és un exemple paradigmàtic de servei degradat quant a valoració social i condicions de treball en el qual troben ocupació un nombre considerable dels (les) immigrants provinents de països en vies de desenvolupament (IOE, 2002). Moltes vegades el treball desenvolupat per immigrants és un treball de molt poca productivitat i on el preu de la mà d'obra és determinant per obtenir majors o menors beneficis (Cachón, 2011). Seguint el mateix argument els treballadors estrangers estaran també ocupats en tasques temporals, tasques en les que és més difícil desenvolupar una carrera laboral definida, optar a ascensos, a millores salarials o a millores en les condicions de treball, etc<sup>72</sup>.

### c) Treballadors joves

Aquest és un cas diferent al dels col·lectius anteriors ja que no representen un col·lectiu fonamentalment nou en el mercat de treball; la diferència ara es troba en la forma d'incorporació al mercat de treball i en la transició que es produeix fins que els treballadors assoleixen una ocupació estable, que és més problemàtica que en etapes anteriors (Albaigés et al, 2003). De forma general els joves comencen les seves relacions laborals en condicions d'inestabilitat i de flexibilitat (Santos Ortega, 2006). Açò no ha de ser necessàriament una experiència dolenta en tant aquestes condicions poden estar buscades pel mateix treballador, ja que la flexibilitat horària i el treballar, per exemple, en dies festius poden servir-li per aconseguir uns ingressos mentre realitza uns estudis, completa la seva formació o guanya experiència laboral amb la perspectiva de trobar una nova feina amb millors condicions. És el temps que l'individu passa a ocupacions d'aquest tipus i/o en l'atur (taula 3.23) el que acaba dotant a aquestes ocupacions del segment secundari del seu caràcter veritablement precari. I, en efecte, els joves que s'incorporen actualment al mercat de treball i especialment aquells que ho fan sense formació o amb formacions molt inespecífiques, pateixen períodes molt llargs de presència en el segment secundari, alternant etapes en l'ocupació amb etapes en l'atur. Alguns d'ells tornen a la formació reglada quan veuen que no van a eixir del cercle de la precarietat i altres continuen presents en el mercat de treball, en itineraris laborals caòtics i sense més coherència que la necessitat d'obtenir una ocupació que conferisca les rendes buscades per l'individu (Pérez Cuerno, 2008).

.....  
72 "Los datos laborales muestran que la mayor parte de los inmigrantes (...) se concentran en los grupos sociales más bajos en la jerarquía laboral. Una tercera parte de los extranjeros afiliados a la Seguridad Social lo hace en el grupo más bajo de cotización que es el de peones: es decir, en el grupo más bajo se concentran el doble de extranjeros que de españoles. Los tres grupos de cotización más bajos (Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y especialistas y peones), concentran las tres cuartas partes de los extranjeros frente a la mitad del conjunto de los afiliados. Además, conviene recordar que tienen mucho mayor peso en regímenes especiales como el agrario y el de empleados del hogar y que ambos ocupan, especialmente el segundo, las posiciones sociales más bajas." (Cachón, 2011:9)

**Taula 3.23.**

Taxa d'atur per a les classes d'edat entre 16 i 29 anys.

	15-19 anys				20-24 anys				25-29 anys			
	2006	2008	2010	2011	2006	2008	2010	2011	2006	2008	2010	2011
<b>UE</b>	20,9	20,3	26,1	26,7	15,7	13,9	19,2	19,7	9,9	8,6	12,6	12,6
<b>Euro Area</b>	20,0	18,9	24,0	23,9	15,3	14,4	19,4	19,7	10,3	9,7	13,7	13,9
<b>Germany</b>	14,4	11,1	10,9	10,0	13,5	10,3	9,5	8,1	11,5	8,4	8,4	7,0
<b>Greece</b>	31,4	26,1	39,0	56,0	24,1	21,4	32,0	42,7	14,0	13,1	19,7	29,6
<b>Spain</b>	29,0	39,4	61,4	64,1	14,8	20,4	37,0	42,6	10,3	13,6	25,2	26,9
<b>France</b>	29,1	23,8	29,5	29,3	19,7	17,2	21,1	20,3	10,3	9,2	12,2	12,6
<b>Italy</b>	32,9	34,7	45,5	48,4	19,2	18,4	24,7	26,0	11,6	11,0	14,7	14,4
<b>Portugal</b>	25,5	24,2	34,2	49,7	14,1	14,8	20,0	26,0	11,1	10,8	14,4	15,9
<b>UK</b>	20,1	21,5	28,8	31,2	10,4	11,4	15,0	16,4	5,5	5,7	8,2	8,9

Font: Dades de la LFS (Labour Force Survey), consultades a (Eurostat, 2012)

### 3.1.7. Elements de caire social de la nova classe treballadora

Aquesta nova classe treballadora, així, tindrà també una traducció immediata a nivell social i cultural en tant en quant la pròpia transformació del treball i dels treballadors va a tenir conseqüències no sols en el producte concret del treball o en les condicions en què aquest es desenvolupa, sinó en les condicions de vida i reproducció social i cultural dels nous treballadors i les seves famílies i comunitats.

Els canvis produïts en la institució familiar, així com els canvis en les estructures demogràfiques als països desenvolupats, sense oblidar els canvis que ja hem vist als mercats de treball on col·lectius tradicionalment inactius han passat a estar presents, transformen les condicions de vida i supervivència d'una gran part de la població treballadora. En aquest sentit, el fet de tindre càrregues familiars, combinat amb ajudes i prestacions socials escasses o inexistents, pot significar la caiguda en l'exclusió de persones que, d'altra manera, estarien perfectament integrades gràcies a l'activitat laboral que realitzen. La precarietat, com ja hem revisat més amunt, ha de veure no sols amb les condicions objectives de desenvolupament de la feina, sinó també amb la realitat de cada individu. El funcionament dels distints grups que formen les noves classes treballadores és també diferent, cosa que ajuda a complicar l'espectre d'aquest col·lectiu de treballadors precaris, diversificant les seves respostes, les seves vivències i les seves situacions subjectives de vida. De la mateixa manera, l'empresariat també respondrà de manera diferent segons ens trobem davant d'un col·lectiu o d'un altre, i així situacions similars en l'ocupació van a provocar tot un ventall de conseqüències per als treballadors.

#### a) Elements familiars determinants en la nova classe social treballadora

En pàgines anteriors s'ha fet referència a la dimensió familiar de la precarietat laboral. Efectivament, els salaris als que una unitat familiar té accés determinen, en absència d'altre tipus d'ajuda o suport, l'entrada o no en la pobresa d'aquesta unitat familiar; però la consideració de la situació d'aquells que considerem *Working Poor* com a precària a nivell social deixa fora del marc de recerca a aquells ocupats que no van a patir processos directes d'exclusió econòmica i



social però que sí es troben en la perifèria dels mercats de treball; en aquest sentit crec que cal definir als *Working Poor* des de la doble perspectiva familiar i laboral (Monthly labor review, 1997) on les dues tenen la mateixa importància.

Molt del treball actual i, per tant, els treballadors que el desenvolupen, responen a aquest perfil de treballadors pobres. Els baixos ingressos o les condicions de treball suposen, per a ell/a i la seva família, una problemàtica evident a l'hora de desenvolupar els mecanismes habituals de participació ciutadana. Però aquest problema de caire social té una causa econòmica que, com ja sabem, és el procés de precarització en l'ocupació, i aquesta precarització pot afectar igualment a individus que es troben allunyats de la pobresa, precisament, per la seva situació familiar. En aquest sentit és necessari assenyalar que la transformació de les classes treballadores fa que ara, en el seu si, puguen trobar-se molts elements afectats objectivament per la precarietat laboral i els baixos salaris, però en alguns casos la situació familiar alleugerirà les possibles problemàtiques socials mentre que en altres la dificultarà.

A Wright, (Wright, 1997) es discuteix sobre la base familiar –i no individual- de la classe social, on en una parella un dels membres té una posició al mercat de treball i l'altre una posició distinta. El mateix autor (Wright, 2005) acaba establint que el mecanisme de localització d'un individu dins l'estructura de classes depèn de les interaccions que pot establir entre determinades experiències vitals, interessos, eleccions, etc. i la pròpia estructura de classes existent: evidentment aquesta anàlisi que considera la subjectivitat de l'individu dificulta una anàlisi de caire objectiva; però serviria per explicar el posicionament de treballadors precaris entre les classes mitjanes en base a experiències de consum i vida relacionades amb aquestes classes mitjanes professionals o propietàries. Altres investigadors (Miguélez et al, 1997) arriben a la conclusió que si es pren la família com a unitat d'anàlisi un model d'explicació combinat –la posició de classe d'una família vindria definida per la combinació de les posicions d'ambdós membres de la parella- seria el més adequat. La realitat és que pot considerar-se que si diversos membres d'una unitat familiar, tot i mantindre posicions de feblesa en el mercat de treball, es troben sota la protecció en termes econòmics d'altre o altres amb una posició més sòlida dins el mercat de treball i amb majors ingressos, el posicionament en termes de classe vindria condicionat per aquesta posició dominant. D'aquesta manera la dimensió familiar pot ser altre element d'heterogeneïtzació dins aquestes classes, i és que la classe obrera és i ha estat plural (Recio, 1986)<sup>73</sup>. En aquest sentit pot existir una fractura entre les teories de la segmentació, que es basen en elements purament laborals, i les teories de classe que tracten de respondre a preguntes al voltant d'estructura social. El meu punt de vista és que tot i que poden existir aquestes excepcions –possiblement nombroses, és cert- a la regla general, la posició en el mercat de treball va a determinar la posició en l'estructura de classes o va a acabar determinant-la, en el cas dels joves, quan es produeix la transició completa al mercat de treball i a l'edat adulta o la maduresa.

Aquesta realitat podria cristal·litzar en l'establiment de famílies de doble segment –les anomenades *cross-class families* en recerques on s'intenta demostrar que existeixen dues dimensions

.....  
73 “pluralidad que tiene sus orígenes tanto en la diferencia de ambientes laborales como en el juego de instituciones extralaborales. Pluralidad que se refleja en la diferencia de expectativas, valores, formas de relación y tradiciones de organización. La constatación de esta situación conduce a una conclusión política que no por obvia es menos importante: cualquier estrategia transformadora debe partir del dato de que estas diferencias existen, de que la idea de una clase homogénea puede ser un instrumento útil para un análisis teórico (...), pero puede conducir a errores de apreciación importantes cuando se trata de intervenir en el mundo real”. (Recio, 1986:84).

a l'hora de parlar de classes socials: per un costat la dimensió de relació amb el mercat de treball, l'ocupació, i per l'altre, una dimensió relacionada amb l'estil de vida (Feito, 1997)- on un o varis dels membres es troba situat en els segments primaris dels mercats de treball i gaudeix de millors condicions de treball, mentre que l'altre –o els altres- no pot eixir dels segments secundaris: treballadors joves que encara viuen amb els seus pares o dones que no aconsegueixen inserir-se dins el mercat de treball en ocupacions estables i/o ben remunerades podrien ser dos exemples d'aquesta situació. Les conseqüències a nivell social són força importants encara que podrien estar amagades per l'aparent prosperitat del nucli familiar: la realitat és que un treballador es pot trobar en una situació de subordinació en el mercat de treball però en termes de classe (incloent capacitat de consum, autopercepció, consciència, estils de consum i vida) no situar-se entre la classe treballadora. En termes de dificultats d'accés a l'estabilitat en el mercat de treball es tenen característiques de classe treballadora; en termes de benestar i qualitat de vida de classe mitjana, siga aquesta de base professional o propietària. La rellevància d'açò en un moment en que les estructures familiars poden no ser tan decisives com ho van ser en el passat a l'hora d'assegurar un determinat nivell de vida (Humphries, 1977) és certament gran, podria parlar-se que aquest problema afecta de forma molt general a la dona (Harris, 1986), que és qui de manera majoritària ha tingut tradicionalment una posició de feblesa en el mercat de treball<sup>74</sup> i que veu com es defineix la seva posició en l'estructura de classes respecte la posició que ocupa la seva parella: en aquest sentit es pot parlar de *subordinació intraclasse*, en el sentit que els membres de la unitat familiar que no tenen una posició de privilegi en el mercat de treball es defineixen d'acord a la posició de la persona principal del nucli familiar, el que a nivell de significat social és altre element de precarietat en tant en quant la identificació que l'individu pot fer de les seves capacitats de consum i de la seva qualitat de vida està subjecta a l'activitat d'una tercera persona amb totes les incerteses que açò suposa, especialment en un moment en el qual, com hem nomenat abans, les estructures familiars estan en un complex procés de canvi. Des del meu punt de vista tots aquests són elements molt importants de diversificació dels segments secundaris que poden acabar diluint la perspectiva i consciència de classe entre les noves classes treballadors.

En resum, si els membres joves es troben en posicions desavantatjoses en el mercat de treball, el seu trànsit a l'edat adulta i a la independència i suficiència econòmica que se li pressuposen estarà barrat (de la Cal, 2002), constituint açò una problemàtica tant per a l'individu com per al cos social (Gentile, 2006) que, d'aquesta manera, es veu privat d'un actiu independent. Estrictament des d'una anàlisi laboral, que les dones tinguen dificultats per atansar posicions estables en el mercat de treball incideix de manera important en la manca d'independència econòmica que poden patir, reduint la seva llibertat, presa aquesta de forma general. Per fer més complicada l'anàlisi és important assenyalar la possibilitat que el procés d'extensió de l'ocupació precà-

.....  
74 "La subordinación de las mujeres en el seno de la familia en el capitalismo es, por tanto, la consecuencia de la subordinación del trabajo al capital bajo ciertas condiciones, que convirtieron la subordinación anterior en una condición necesaria para la supervivencia del hogar. En el terreno material, esto se aceptó debido su necesidad, y en el terreno ideal, debido a que era coherente con la ideología dominante. Podría argumentarse que con los progresos en la productividad del trabajo doméstico, en conjunción con los salarios más elevados y con la reducción de jornada del trabajo asalariado (en comparación con el siglo XIX) han hecho innecesaria tal subordinación. En la medida que esto es así, se mantiene tan sólo gracias al poder de la ideología sexual y familiar, por un lado, y al confinamiento de la mayoría de las mujeres en la sección secundaria del mercado de trabajo, por otro lado." (Harris, 1986:242)

ria (Cano, 2007) estiga atansant també a individus situats en posicions econòmiques còmodes, amb independència de la seva realitat familiar i d'estatus social, afavorint la seva entrada en els segments secundaris del mercat de treball o impeding la seva eixida, fet aquest que acabarà de complexitzar no sols la composició de les classes treballadores presses en termes laborals, sinó de la totalitat del sistema de classes socials.

### ***b) Consum de béns i serveis***

Derivada dels baixos, insuficients o irregulars salaris que molts membres de les noves classes treballadores van a rebre, trobarem com a conseqüència immediata l'escassa o, almenys, reduïda capacitat de consum en el mercat que aquests membres de les classes assalariades menys afavorides van a patir<sup>75</sup>. La importància d'aquest fet va més enllà de la seva vessant econòmica i, en aquest sentit, té conseqüències socials immediates. La classe treballadora, en general i com hem vist, no es defineix únicament en relació a la situació en el mercat de treball dels seus membres tot i que aquesta siga importantíssima, sinó també quant a les conseqüències pel que fa a estil de vida, utilització dels espais, capacitats de consum, etc, que aquesta posició atorga a individus i grups familiars, tal i com Subirats i Sánchez (Subirats, Sánchez, 1995) ho estudien per a la regió metropolitana de Barcelona. Com a classe social el seu paper no és sols econòmic, fet aquest que significa que no únicament es considerarà la seva situació en l'entramat laboral i les condicions de treball de les que gaudisca sinó, igualment, les condicions de vida i reproducció social a les que pugui accedir a partir de la seva posició en el mercat de treball. D'aquesta manera cal incloure dins la classe treballadora tots aquells treballadors –o relacionats amb el treball assalariat- afectats d'una manera o altra pels riscos d'exclusió social, donant a la manca d'ocupació i/o al fet de disposar d'una ocupació en règim de precarietat una gran importància a l'hora de considerar aquests riscos.

La impossibilitat –perquè no es disposa de recursos econòmics suficients- de realitzar determinades activitats que suposen el consum de béns i serveis va a provocar la desaparició d'elements d'integració social (Alteri, Raffini, 2007) que acaben constituint al treballador com a ciutadà. Com que treballar en el mercat ja no assegura aquesta capacitat mínima de consum, el treball perd el tret fonamental d'esdevenir vertebrador de la ciutadania, ciutadania que ara, basada majoritàriament en activitats de consum cada vegada de caire més individual (Bauman, 2006) s'heterogeneïtza igual que s'heterogeneïtza el consum (Alonso, 2003)<sup>76</sup>.

En aquest sentit, l'aprimament de l'estat de benestar –especialment pel que fa al cobriment de les necessitats educatives i sanitàries- suposa un problema greu per a tots aquells que amb dificultats troben en el desenvolupament d'una activitat laboral els ingressos suficients per dur a terme una existència en condicions dignes. Per a la nova classe treballadora significa un

75 És molt important per al cas espanyol considerar la capacitat de realitzar despeses en l'habitatge (Navarro, Ayala, 2003) ja que el disposar o no d'habitatge i les condicions d'aquest es relaciona de forma directa amb els processos d'exclusió social.

76 “*dado el disciplinamiento, recorte y contención de las rentas salariales de los sectores laborales tradicionales, la expansión de los grupos laborales ‘atípicos’, la consolidación sistemática de franjas frágiles y débiles en los mercados de trabajo y el aumento directo de los fenómenos de exclusión social o nueva pobreza, el consumo popular ha tendido a desorganizarse y perder su coherencia social, de la norma de consumo se ha pasado a una especie de consumo sin norma donde la ruptura del pacto keynesiano acelera las estrategias defensivas, a corto plazo, de consumo rápido y degradado, de voracidad subcultural o de sobrecompra*” (Alonso, 2003:16).

element més de desconfiança que afegir a la desconfiança que la institució *treball* pot estar començant a provocar. L'afebliment de la protecció social, que cada vegada és menys universal, genera més divisions entre la classe treballadora; però allò cert és que augmenta el nombre d'individus que passen de les classes assalariades formalment protegides a les que no ho estan, i així és complicat assenyalar quin és el límit d'aquesta divisió en tant en quant és un límit que va desplaçant-se, incloent dins del territori precari a un nombre creixent de treballadors i ciutadans<sup>77</sup> (Bauman, 2005). Les prestacions d'origen laboral augmenten els requisits per ser percebudes (Alonso, 2003), endureixen les seves condicions<sup>78</sup> i, per tant, en aquest context cal acceptar feines precàries si es vol seguir sent client dels serveis públics d'ocupació i es busca continuar rebent una retribució econòmica des d'aquests serveis públics. D'aquesta manera, la pressió de la precarietat es situa únicament sobre les classes treballadores (Bilbao, 1999), es justifiquen i es legitimen les condicions de treball que ofereix el mercat i es castiga el treballador que no les accepta.

### **c) Possibilitat d'organització política i social**

Es planteja la dificultat, per part de les noves classes treballadores, de ser capaces de vertebrar en el seu si tot un discurs i unes accions reivindicatives que, de manera efectiva, traguen a la llum el problema de precarietat laboral i/o social que aquests treballadors suporten. En aquest sentit és interessant considerar la problemàtica de la presa de consciència de classe. Parlem de consciència de classe quan es dóna entre els membres d'una col·lectivitat social, que normalment definirem d'acord a la seva posició en l'estructura productiva, la consciència (Lukács, 1975) de l'existència d'una reacció necessària, d'uns sentiments adequats o d'una interpretació versemblant respecte una situació concreta i objectiva de vida, relacionada amb el procés productiu i la posició que aquesta col·lectivitat ocupa en ell i que suposaria la capacitat d'articular iniciatives polítiques i socials en recerca d'una millora de la seva situació. En un sentit similar Poulantzas (Poulantzas, 1969) afirma que la crist·lització d'una classe o *fracció de classe* es dóna en termes dels resultats de la seva acció política: quan aquests són coherents amb els propis objectius determinats –el que implica voluntarietat i consciència– i que no depenen del context en què es duen a terme. Wright (Wright, 1994) considera la discussió al voltant de si aquesta consciència de classe és de tipus individual –i cadascun dels membres de la classe la té per si sol– o col·lectiva, de tal forma que es dóna a un nivell supraindividual. A diferència de Lukács, Wright acabarà considerant –almenys de forma operativa en la seva recerca– la vessant individual de la consciència de classe<sup>79</sup>. Podria dir-se que aquesta consciència de classe estaria

.....  
77 "Cierto es que la intrincada volatilidad de la ubicación social, las sombrías perspectivas, el vivir al día sin ninguna oportunidad fidedigna de un asentamiento duradero, al menos, a más largo plazo, la vaguedad de las reglas que hay que aprender y dominar para arreglárselas, este cúmulo de factores les persigue a todos ellos sin discriminación" (Bauman, 2005:27)

78 Per al cas d'Espanya el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad implica entre altres mesures modificacions en les retribucions de la prestació contributiva – a partir del sisè mes es passa a rebre el 50% de la base reguladora front al 60% que es percebia abans–; modificacions en els subsidis per desocupació que en la pràctica impliquen reduccions d'aquest; noves obligacions per als aturats que han d'estar disponibles per als serveis públics d'ocupació a través d'un compromís d'activitat i nous requisits d'accés a la renda activa d'inserció.

79 "Entendida de este modo, estudiar la 'conciencia' es estudiar un aspecto particular de la vida mental de los individuos, a saber, aquellos elementos de la subjetividad de una persona que resultan discursivamente accesibles a la propia apercepción del individuo. De este modo, la consciencia se contrapone a la 'inconsciencia' (...). Esta conceptualización de la consciencia está ligada estrechamente al problema de la voluntad y la intencionalidad." (Wright, 1994:269)

relacionada amb el pas, en termes marxistes, de la *classe en si* a la *classe per a si*. Seguint amb les interpretacions clàssiques, aquesta presa de consciència de classe –almenys pel cas de la classe obrera– seria el resultat d’una relació de conflicte entre els propietaris dels mitjans de producció i aquells que treballen en ells i, a més, sabem que el primer proletariat no va ser posseïdor de forma automàtica d’aquesta consciència de classe, ja que es va desenvolupar en compartir les grans masses assalariades les condicions de treball i vida i prendre els treballadors, així, posicions comunes front a problemes –i formes de reproducció cultural– que es compartien, apareixent altres fases de conflicte amb el capital: Hobsbawm (Hobsbawm, 1988 i 1998) indica, de tota manera, que durant el segle XIX aquests posicionaments no sorgeixen normalment des d’aquelles classes de treballadors afectats en major mesura per les pitjors condicions de treball, sinó que són els obrers especialitzats, aquells amb consciència de disposar d’un ofici socialment valuós, els que oposen més resistència a la precarització en les seves condicions de treball. Per al cas de la Barcelona de començaments del XIX i les seves indústries tèxtils Romero (Romero, 1999) insisteix en aquesta idea

El desenvolupament de les societats industrials i la seva creixent complexitat no accepta, però, una explicació simple respecte aquesta presa de consciència. L’existència de les classes mitjanes professionals i la consolidació definitiva de les ocupacions de serveis com la part més important dels sistemes productius comporta, com ja sabem, un important element d’heterogeneïtat en les relacions de treball preses de forma global. El posicionament o autoposicionament d’aquestes noves col·lectivitats de treballadors assalariats com a classes mitjanes o com a classes obreres ha estat font de dificultats per als investigadors socials a l’hora d’interpretar el procés de formació de la consciència de classe, que també pot tenir a la seva gènesi (Tezanos et al, 1973) un importantíssim element relacionat amb l’origen social del treballador. En aquest sentit Lockwood (Lockwood, 1982) afirma que els ingredients que duen a un individu a formar part d’una determinada ideologia de classe o una altra no estan tan determinats per les seves condicions objectives de vida o la posició en una estructura socioeconòmica determinada com per les seves experiències vitals, de manera que quan hom intenta parlar de classe social el que realment està comunicant són les seves experiències, tant presents com passades, respecte les relacions de poder i prestigi en una societat donada. Aquest punt de vista és molt interessant, en tant ens permetrà comprendre perquè no hi ha un pas automàtic des de les condicions objectives de vida i treball fins l’estat en què aquestes condicions suposen la presa de consciència col·lectiva per part de tots aquells que les pateixen.

En qualsevol cas el treballador fordista i la classe treballadora industrial –o almenys les organitzacions sindicals que l’organitzaven– sí eren conscients –tot i estar davant d’una situació força complexa que no accepta simplificacions (Tezanos, 2001)– del seu paper polític, del seu potencial de transformació a partir de la seva relació de conflicte amb els propietaris dels mitjans de producció. Però aquesta suposada consciència de classe entra també en crisi amb l’esgotament del model fordista de producció. Les recerques sobre l’aburguesament de la classe obrera (Goldthorpe et al, 1968) (Tezanos, 1982) i sobre l’estructura de classes de les societats desenvolupades són abundants durant els darrers anys de vigència del model d’acumulació fordista (Giddens, 1979), i en aquest sentit un dels elements als quals es presta més atenció és a la inclusió o no dels ocupats de serveis dins les classes obreres així com a l’existència de les *classes mitjanes*, el seu pes real i els factors que duen a un treballador a incloure’s o no en aquestes (Tezanos, 1981a) o, per altra banda, a l’afebliment que la classe obrera pot estar patint en termes ideològics (Tezanos, 1981b) (López Aranguren, 1988). En aquest sentit és important

diferenciar entre la classe mitjana professional com una posició intermèdia entre el capital i la classe treballadora i la classe mitjana com autoposicionament de classe. En el primer cas estem parlant de condicions objectives de treball i de vida mentre que el segon cas respon a una ideologia dominant que ha de veure amb el consum real però també, sobretot, amb l'aspiració de determinats nivells de consum que han estat dotats de prestigi social.

Aquestes transformacions envers la consciència de classe afecten també a la classe treballadora actual que, des del meu punt de vista, podria no haver assolit aquest tipus de consciència col·lectiva: els treballadors precaris podrien no haver assumit que les seves condicions de treball són les mateixes -o són assimilables, parteixen de la mateixa lògica d'acumulació del capital- tant si treballen al petit comerç, com si ho fan a un taller menut, a una gran cadena de restaurants o a un hotel; fet aquest que cal relacionar amb la fragmentació social i la segmentació laboral donat que ja sabem que per atansar la consciència col·lectiva o consciència de classe no hi ha prou amb compartir situacions comunes de treball i de vida, sinó que les condicions de vida comunes al grup o classe social han de ser vistes com a tals per aquells que les pateixen i han de conduir a demandes equivalents o similars per part dels col·lectius implicats. En la mateixa direcció cal considerar les diferències culturals o en el plànol subjectiu dels treballadors (Tezanos, 1997), tant si considerem les diferències entre els segments primaris i secundaris com si ens fixem en aquestes diferències dins dels propis segments<sup>80</sup>.

La força dels grans sindicats, col·lectius de treballadors i agrupacions de classe es troba en la quantitat de treballadors que representen, cosa que els confereix legitimitat a l'hora de negociar condicions de treball comunes per a la totalitat de les classes treballadores. Però és necessari apuntar que el fet de sindicar-se, encara que un indicador molt útil en aquesta direcció, no és un sinònim de *presa de consciència* donats els canvis que (Antón, 2007) l'acció sindical ha estat patint en els darrers anys, així com la identificació que els treballadors tenen amb aquestes organitzacions en tant en quant cal assenyalar que les motivacions de caire instrumental que influeixen en la decisió d'afiliar-se o no a un sindicat són les més importants, fet aquest que podríem estendre igualment als anys de postguerra. Siga com siga, el fet és que entre els treballadors dels segments secundaris i entre els col·lectius que, de manera significativa, troben les seves ocupacions a aquests segments, el grau d'afiliació a sindicats és menor<sup>81</sup> (Miguélez, 1999) (Jódar et al, 2004a) (García Polavieja, 2003), cosa que podria veure's com simptomàtica de la situació actual on hi ha

80 "Quizá la consecuencia más importante de este proceso de diversificación de tareas ha sido la forma en que ha venido influyendo en los comportamientos no estrictamente laborales de los trabajadores. Así, mientras en el marco de las unidades de producción hay un factor de identificación unánimemente compartido -el hecho de trabajar por cuenta ajena-, en cambio, en el ámbito más amplio de toda la vida social la diversificación de estilos de vida lleva a una mayor acentuación de las diferencias. En tal sentido, durante los últimos años se ha producido un importante fenómeno de escisión de las experiencias vitales de muchos trabajadores en dos ámbitos diferentes: el ámbito de su experiencia como trabajador en la empresa y el ámbito de su experiencia como ciudadano en su entorno social extralaboral" (Tezanos, 1997:57).

81 "Tener un contrato temporal no sólo reduce significativamente las probabilidades de pertenecer a un sindicato, sino que también parece reducir significativamente las probabilidades de votar en elecciones sindicales o de tomar parte en huelgas organizadas o paros en el lugar de trabajo. Tal como se esperaba, los modelos sugieren que una situación de trabajo precaria obstaculiza la actividad prosindical -incluso entre los trabajadores que simpatizan con los sindicatos-. Los costes disciplinarios y la desincentivación por incertidumbre respecto a los beneficios relativos a la participación en acciones colectivas podrían explicar estas conclusiones." (García Polavieja, 2003:215)

qui defensa l'existència d'altres actors a part dels treballadors i els seus representants en el context de la *lluita de classes* (Bajoit, 2008), tot i que aquesta és una postura en la que no em detindré.

En definitiva, l'atansar o no la consciència de classe o la consciència col·lectiva és un fet complex que ha de veure en primer lloc amb l'autoposicionament de cada individu dins una determinada classe social més que amb les condicions objectives de treball o de vida. Seguint aquest argument la manca de consciència col·lectiva entre els treballadors no és fruit de l'alienació respecte les relacions socials de producció sinó un resultat de la complexitat social, de la fragmentació i la multisegmentació, així com de les distintes expectatives que els individus tenen respecte les seves vides, la seva ocupació i les formes de reproducció social a les que poden accedir. I és també fruit de les cultures socials diferents dels distints grups, de les distintes formes de treballar que es desenvolupen en les societats complexes, de les distintes formes de consum i, en definitiva, de la individualització de les relacions socials i comunitàries així com d'una nova estructura social que hi ha qui defensa (Durán, 1996) que pot no tindre en les classes socials, com les hem entès fins ara, una eina útil per a l'anàlisi<sup>82</sup>; en aquest sentit cal afegir que és cert que els mecanismes de identificació dels individus han de veure cada vegada més amb elements allunyats del treball i que, a més, són més laxos i menys ideologitzats que els que generaven aquestes identifications fa quatre dècades (Tezanos, 2010); la posició en el mercat de treball i l'ocupació que es desenvolupa és encara important en l'autoposicionament de classe, però cal considerar la hipòtesi de l'aburguesament obrer<sup>83</sup> de la que hem parlat (Tezanos, 2010). La realitat, però, és que és la posició en el mercat de treball el que determina encara les possibilitats i les formes de reproducció dels individus a partir dels ingressos salarials. És per açò que considere necessària una anàlisi en termes de classe, és a dir, en termes de posició de l'individu respecte la possessió o no dels mitjans de producció i de la posició en l'entramat productiu, tot i considerar les dificultats en la identificació de classe que han estat nomenades.

Així, les dificultats per atansar una consciència col·lectiva entre els nous treballadors, que permeta denunciar les situacions d'explotació i les complicacions per assolir unes determinades condicions de treball i de vida podrien estar relacionades amb aquests tres elements: en primer lloc la diferenciació cultural i sociopolítica dels treballadors inclús dins els mateixos segments del mer-

82 "Es más que dudoso que la estructura de clases derivada de la ocupación sirva como marco de referencia para interpretar la estructura global de la sociedad española. Los parados, especialmente los de larga duración, encajan muy mal en este esquema interpretativo; los jubilados, de modo creciente, no son jubilados por su salario sin contrapartida de esfuerzo, sino trabajadores potenciales, en paro forzoso por despido administrativo; los estudiantes prolongan los años de estudio en muchos casos como un aparcamiento o cobijo, en tanto llaman a la puerta del mercado de trabajo; pero su nivel de estudios (esto es, las aspiraciones a que el título les da derecho) no coincide con el de su familia de origen. Y en cuanto a las amas de casa a tiempo completo, al menos la mitad querrían trabajar y sienten que, por una u otra razón (la mitad porque están ya ocupadas en el cuidado de sus hijos y esposo, y no les queda tiempo excedente), se les impide el acceso al coto cerrado del empleo retribuido. (Durán, 1996:35)

83 "A título de ejemplo, y para destacar uno de los factores estratificacionales más decisivos, los datos de la investigación sobre Tendencias Sociales permiten comprobar hasta qué punto las identificaciones de clase están influidas por la ocupación. En concreto los empresarios y autónomos y los <<activos de nueva clase media>>, es decir, los profesionales, técnicos asalariados, funcionarios y empleados de oficina, son los que en mayor grado se identifican como clase media (74'7% y 79'3% respectivamente). A su vez, los obreros manuales son los que más se identifican como clase obrera, trabajadora o proletariado (22'4%), aunque sin llegar a superar la propia proporción de obreros que se identifican como clase media en su conjunto (67'9%)." (Tezanos, 2010:134)

cat de treball; en segon lloc per les característiques intrínseques dels grups que estan implicats en aquests segments i, en tercer lloc, per la feblesa o desprestigi de les organitzacions sindicals.

En qualsevol cas, crec que és important posar de relleu que el fet que aquests nous treballadors de serveis manuals no tinguen una consciència de classe treballadora i que aquesta siga, per exemple, de classe mitjana, o estiga referida en major grau a identifications de caire cultural – de gènere, de nacionalitat-, o inclús no en tinga cap, podria no ser un element que els diferencie d'altres grups de treballadors a les societats avançades, també respecte aquells treballadors que formen part de la classe obrera industrial. Tezanos (Tezanos, 2010) pel cas espanyol identifica l'edat com un dels elements més importants a l'hora de delimitar les identitats de classe: les classes d'edat majors tendeixen a identificar-se amb major intensitat amb les classes treballadores i obreres mentre que les classes més joves i les de mitjana edat tendeixen a autoposicionar-se més entre les classes mitjanes. Per tant, elements molt importants d'identificació pel cas espanyol estan sent actualment el grup generacional de referència o els gustos, aficions i modes. Però és important assenyalar (Tezanos, 2010) que a l'hora de considerar les fonts de conflictes socials els individus destaquen els conflictes entre treballadors i empresaris i els conflictes entre pobres i rics, el que suggereix que aquestes identifications de tipus cultural o generacional tenen certs límits –per negació, impossibilitant-se les identifications amb determinats actors socials amb els quals es preveu el conflicte- i que aquests límits han de veure de forma directa amb elements econòmics i/o laborals.

## **3.2. UNA NOVA CLASSE TREBALLADORA DE SERVEIS**

---

### **3.2.1. Recapitulació al voltant de l'estat de l'ocupació en l'actualitat**

Com hem assenyalat, la inestabilitat en les contractacions, la facilitat per acomiadar i la flexibilitat imposada al treballador són característiques molt significatives dels mercats de treball actuals que provoquen que es parle de precarietat i inseguretat en l'ocupació, i és que es pot concloure que l'anomenada *nova economia* necessita i fomenta, entre altres coses, la utilització de formes contractuals atípiques (Bertolini, 2005).

D'aquesta manera, hem de recordar que les transformacions a l'estructura productiva, així com a la cultura empresarial i comunitària, produeixen un augment en la importància de les noves ocupacions relacionades amb el sector serveis. Aquestes noves ocupacions mot sovint no necessitaran grans inversions en tecnologia sinó que sols necessitaran fer ús de la mà d'obra d'una manera intensiva: és a dir, seran ocupacions vinculades als segments secundaris del mercat de treball. Açò és una de les grans paradoxes d'aquesta societat postindustrial en la que la importància de la gestió del coneixement i de la informació està fora de tot dubte (Sánchez Mangas, 2005); de fet, les ocupacions fortament qualificades<sup>84</sup>, on es necessita una formació molt específica en noves tecnologies o on el que va a fer-se és manejar quantitats importants

---

84 *El cambio más evidente que suponen las nuevas tecnologías en el seno de las empresas se refiere a la mayor demanda de trabajadores altamente cualificados. El uso de las TIC requiere la existencia en la empresa de personal con una base de conocimientos y habilidades necesarias para afrontar con éxito cambios que se producen a velocidades cada vez mayores. De hecho, en un porcentaje creciente de empresas, especialmente del sector servicios, su principal activo no se refleja en los elementos tangibles, sino que viene dado por el conocimiento de sus empleados* (Sánchez Mangas, 2005:10).



de dades i informació, també estan creixent d'una manera qualitativament important, fet que indica l'aprofundiment de la segmentació i la complexitat dels mercats de treball.

De tota manera, l'engreixament del segment secundari és comprensible en tant en quant el mateix desenvolupament de les tecnologies, que augmenten la productivitat no sols d'alguns sectors industrials sinó també d'algunes activitats de serveis, expulsa dels seus processos de producció a tots els treballadors que esdevenen superflus i que passen a formar part d'un exèrcit de reserva que molt sovint sols pot ocupar-se en activitats precàries, principalment de serveis en tant és en els nostres dies el gran motor de l'ocupació. Actualment els mercats de treball secundaris estan oferint una gran quantitat d'ocupacions, però aquestes ocupacions tenen també una demanda elevada donada la destrucció de moltes ocupacions a altres segments i la incorporació de noves col·lectivitats socials al mercat de treball general (Alós, Jodar, 2005). El treball efectuat per aquests nous treballadors no té associats, a canvi, uns salaris elevats i, de la mateixa manera, s'ha de desenvolupar en les condicions que marquen els propietaris dels mitjans de producció.

Front al treballador organitzat de l'època fordista, amb el que es diferencia, la nova classe treballadora de serveis es troba en una situació de feblesa respecte al capital i s'enfronta a unes condicions de treball que no estan gaire regulades (Cano, 2007) perquè ha començat un procés de desregulació –o de noves regulacions- de les relacions laborals<sup>85</sup>. Per altra banda, la fragmentació social en tant que conseqüència de l'aprofundiment de la segmentació dels mercats de treball, la fragmentació empresarial fruit dels processos de desconcentració i en paral·lel al procés de terciarització, l'existència de nous grups de treballadors que accedeixen a un mercat de treball que abans dels anys setanta del segle passat estava monopolitzat per homes, no estrangers i adults, suposen tot un conjunt d'elements de diferenciació entre els treballadors que ara han d'enfrontar-se a condicions de treball molt diverses segons quina siga l'ocupació de la que gaudeixen, la grandària de l'empresa, la nacionalitat, el gènere, el prestigi social del treball... i tot açò, a més, en un context on la negociació col·lectiva de les condicions de treball pot haver caigut en descrèdit degut a les constats demandes que es fan de flexibilitat al treballador. Cal assenyalar que encara que de forma general aquesta negociació col·lectiva presenta resultats millors per als treballadors allí on els sindicats tenen major capacitat de pressió (Ruesga et al, 2011), Espanya és una excepció a la norma que vincula un elevat grau de cobertura de la negociació col·lectiva i poca extensió de l'ocupació de baixos salaris (Fernández et al, 2006). En aquestes condicions de dificultat és complicat atansar determinats graus de coordinació entre els treballadors donat que entre ells poden veure's com representats de col·lectius en competència directa per l'ocupació, per condicions de treball millors o, directament, poden considerar-se part de diferents cossos socials, amb qui no sols no poden identificar-se sinó que, en l'extrem d'aquest cas, no ho volen fer.

A més, els canvis que hem assenyalat en els models de producció i acumulació, fruit de l'esgotament d'un model que s'ha demostrat no sostenible ni econòmicament ni social, generen situacions de treball que necessàriament són distintes, de manera que la lògica anterior respecte l'ocu-

.....  
85 "La extensión de la precariedad laboral tiene lugar en el contexto de la reorientación de la intervención pública en la regulación de las relaciones laborales y del sistema de protección social desarrollada desde principios de los años ochenta, conocida con el impreciso término de desregulación" (Cano, 2007:120).

pació no pot mantenir-se en un context diferent. Cal també tindre en compte que el procés de terciarització ha tret a les classes treballadores de les fàbriques. La producció lleugera o flexible ha reduït la grandària de les factories i ha estès la producció de béns i serveis a través de tot un teixit de producció que ara s'organitza en una xarxa complexa. Als serveis, però també a la indústria, a la construcció, als treballs agrícoles... les noves regulacions laborals faciliten aquesta extensió del treball precari i de la seva lògica (Ruesga, 2002), i aquesta extensió, a la seva vegada, facilita l'acceptació de la realitat precària com un fet inevitable (Alós, Jódar, 2005), permetent-se la interiorització d'aquesta manera de treballar com la normal<sup>86</sup> o l'única possible per determinats grups de treballadors (Miguélez, Recio, 1993) que no coneixen altra cosa<sup>87</sup>.

Ara estem lluny dels moments en els que es discutia si els treballadors de coll blanc, dels serveis, formaven part de la classe treballadora (Braverman, 1974). Més bé tot el contrari; actualment la gran majoria dels treballadors assalariats als països desenvolupats treballen en activitats del terciari; una part dels treballadors dels sectors industrials -en especial aquells que treballen a grans factories, la *tradicional* classe obrera- conserven encara determinades garanties que són impensables en les ocupacions del terciari més inespecífic i menys tecnològic, i si bé és cert que l'amenaça del tancament o la deslocalització està pendent sobre aquestes plantes industrials, no és menys cert que, en general, la seva resistència i la seva capacitat de lluita i de resposta és molt superior a la que pot oferir-se des de moltes de les ocupacions de serveis manuals. Del que es tracta, per aquests treballadors del sector industrial, del segment primari dependent, no és tant de defensar el seu paper com a veritable classe obrera i proletària, sinó de no perdre les garanties a l'ocupació que els diferencien de la nova classe treballadora terciària: molt sovint treballadors flexibles, inestables, precaris i submergits<sup>88</sup>. Treballadors que, encara que treballen, estan a un pas de l'exclusió social (López Peláez, 2005).

Així, per una banda i seguint el que s'apuntava pels teòrics de la societat postindustrial (Bell, 1976), hi ha un augment en la importància de les professions tècniques relacionades amb les noves tecnologies de la informació que es configuren com una elit dirigent dins l'entramat de les empreses. Aquestes elits segueixen sent assalariades, però les seves condicions de treball i d'existència són molt satisfactòries i superiors a les dels assalariats d'altres segments, fet aquest que és fruit d'una negociació individualitzada -del treballador directament amb el capital-. Les empreses premien, d'aquesta manera, la

86 *En la actualidad la inestabilidad, la incertidumbre y la desocupación o el trabajo atípico adquieren una dimensión notoria. La demanda de empleo puede presionar a una oferta atrapada entre altas tasas de paro, empleo atípico o la deslocalización y esto cambia la correlación de fuerzas. El trabajador primario puede conservar su estabilidad, pero a costa de una mayor flexibilidad funcional o de tiempos de trabajo; y una renuncia a pasados privilegios a cambio de mayor compromiso y disponibilidad hacia la empresa.* (Alós, Jódar, 2005:229).

87 *"tampoco los trabajadores con empleo estable salen indemnes de estos cambios. Aunque su situación es a todas luces mejor que la del resto, la formación de una amplia área de empleo precario se convierte en una fuerza de presión sobre sus propias condiciones de trabajo. El espectro del paro (argumentado desde la existencia de una forma de producir con trabajo precario, al menos aparentemente más barata) se convierte en un mecanismo que permite a las empresas introducir modificaciones en las condiciones de trabajo que suelen traducirse en aumentos de los ritmos y cambios en la organización del trabajo"* (Miguélez, Recio, 1993).

88 *"una de las paradojas más crueles de nuestro tiempo es la que les sucede a los trabajadores con bajo salario: teniendo un empleo remunerado, sin embargo se encuentran en una situación de vulnerabilidad social, ya que con el salario que perciben no pueden salir de un entorno cercano o inmerso en la pobreza. En un contexto en el que el desempleo es el fenómeno a combatir, sin embargo se ofertan empleos con los cuales no es posible integrarse socialmente y acceder a un nivel digno de vida"* (López Peláez, 2005:154).

seva productivitat: productivitat que ha de veure amb els seus sabers tècnics. I, en resum, front a les ocupacions del segment primari independent hi hauria un segment secundari molt heterogeni que estaria creixent i que seria, en definitiva, on hi hauria que buscar les evidències de la nova classe treballadora en la forma de les seves característiques definitòries. La composició sectorial d'aquest segment presentarà una majoria d'ocupacions de serveis i, en especial, d'aquelles activitats de serveis (Alteri, Raffini, 2007) que destaquen per utilitzar de forma més intensiva el factor treball.

### 3.2.2. La nova classe treballadora de serveis

Fins ara hem vist com les noves condicions econòmiques i les noves estructures productives han provocat un canvi en la forma com es produeixen els béns i serveis així com en la natura d'aquests mateixos béns i serveis. També s'ha vist com totes aquestes transformacions tenen conseqüències en la força de treball que desenvolupa les ocupacions, de manera que si hi ha noves ocupacions i tasques o les proporcions entre sectors i subsectors productius han variat, és lògic que en el mateix sentit haja variat la força de treball que les du a terme, tant quantitativament com qualitativa. Així, les transformacions que han estat efectives per a la força de treball fan que aquesta prengui formes diferents a la tradicional classe obrera, de manera que podem considerar que, en una interpretació més extrema, hi ha una nova classe treballadora que conviu junt a la classe obrera industrial o que, almenys en una interpretació més conservadora, aquesta classe treballadora ara és molt més heterogènia i inclou elements que desenvolupen les seves tasques laborals a la indústria però també, i majoritàriament, als serveis. En aquest sentit, les activitats de serveis prenen el protagonisme quant a nombre d'assalariats i això podria significar que els seus treballadors passen a ser considerats com a classe treballadora identificable a la tradicional classe obrera -i estrictament obrera en molts casos en tant que manual-, de manera que hi ha una evident mutació en aquesta classe que afectarà al conjunt de l'estructura social dels països desenvolupats.

Ja hem vist com en els anys posteriors a la segona guerra mundial la preocupació per esbrinar l'estructura de classes de les societats desenvolupades va ocupar molts esforços als científics socials. L'existència de les classes mitjanes (Wright, 1983) (Lockwood, 1962)<sup>89</sup>, la forma com adscriure als distints individus a unes o altres classes (Wright, 1979 i 1994) i la natura familiar d'aquesta (Humphries, 1982) (Pahl, 1991) o com nomenar a aquestes classes socials per tal que no referiren de forma directa a aspectes polítics sinó únicament socials i, per tant, facilitaren l'adscripció dels individus a unes o altres sense que açò suposara cap biaix de tipus ideològic, foren importants temes i elements de debat i recerca.

Seguint la recerca de Wright (Wright, 1994) la forma més correcta<sup>90</sup> per tal d'establir l'estructura

89 Wright (Wright, 1983) comenta àmpliament la teoria de Poulantzas al respecte, que suposaria situar a les classes mitjanes dins la petita burgesia i, per tant, en la vessant dels explotadors. Lockwood (Lockwood, 1962) es pregunta pel significat de classe entre els *treballadors de jaqueta*: treballadors manuals i poc qualificats però que s'ocupen a oficines i no a tallers.

90 Hi ha altres dues formes (Wright, 1994) de conèixer o establir aquesta estructura de classes: una és a través de considerar si el treball que es desenvolupa és manual o no manual. L'altra a partir de les teories de Poulantzas i les contraposicions entre *treball productiu o no productiu*; *treball manual o no manual*; *treball de no supervisió o de supervisió* i *treball on no es prenen decisions envers la producció o treball on sí se'n prenen*. La classe obrera seria la que compleix els primers aspectes de cada dicotomia.

ra de classes d'una societat ha de veure amb el que ell anomena *concepte d'estructura de classes centrat en l'explotació*. Aquesta construcció teòrica és més complexa que les altres alternatives que considera però l'autor defensa que té importants possibilitats explicatives. D'acord a Wright hi ha tres dimensions quant a les relacions d'explotació al llarg de les quals un individu pot situar-se. La primera de les dimensions (*béns en mitjans de producció*) vindria a considerar la possessió o no dels mitjans de producció; la segona (*béns en l'organització*) la possessió o no de control efectiu sobre la coordinació i integració de la divisió del treball; la tercera (*béns en credencials*) es refereix a les qualificacions acadèmiques i professionals (Wright, 1994) de les quals una persona disposa<sup>91</sup>. A l'hora de construir les meves hipòtesis i per tal d'esbrinar si el que està sorgint o no és una nova classe treballadora, tal i com es veurà en el següent capítol, he tingut en compte el plantejament de Wright.

Així, considerem que pel que fa a la composició de les classes socials la posició en el mercat de treball és determinant. També sabem que la situació actual és d'una profunda acceleració pel que fa als processos de canvi tant pel que fa a les estructures productives i als models d'acumulació com quant al mercat de treball que ha d'adaptar-se als nous ritmes i fórmules d'activitat; d'aquesta manera la nova classe treballadora ha de seguir els ritmes que es marquen des de les necessitats de producció de béns i serveis, fet aquest que pot tenir una conseqüència directa en l'estructura social de les societats avançades, en les societats salarials de serveis (Albarraçín, 2003). Però en una societat en la que el treball ha perdut el seu caràcter central i tenint en compte que aquells que treballen o estan en disposició de treballar no són més que un 60% del total, la importància de l'ocupació per tal de considerar l'estructura de les societats també es posa en dubte, de manera que hauríem de veure quin és el pes real que té l'ocupació assalariada en la conformació d'aquestes classes socials o en l'estructuració social que en resulta.

El treball, en definitiva, com a font principal de rendes a les societats desenvolupades té una immediata traducció en termes econòmics i de capacitat de consum. Però també sabem que no és sols el salari el que determina a quina classe social s'adscriuen uns o altres individus, ja que tant la mena de tasca realitzada com el sector on es desenvolupa és també important per considerar aquest aspecte. En aquest sentit sabem (Feito, 1997) que l'existència de les modernes classes mitjanes –professions liberals, individus molt formats amb càrrecs tècnics ben remunerats- va resultar un problema per l'anàlisi tradicional de classes que separava als propietaris dels mitjans de producció dels treballadors. Però una vegada establerta aquesta nova classe social de treballadors no manuals dels sectors de serveis, l'anàlisi de classes ha d'enfrontar-se a unes altres col·lectivitats de treballadors assalariats que, encara que participen en el mercat de treball en activitats de serveis, desenvolupen la seva activitat en condicions de treball complicades quant al salari que reben, a la inestabilitat que poden patir, a l'escassa presència de tecnologia i de necessitats de formació, etc. de manera que pot concloure's que determinades ocupacions de serveis –inclús en subsectors prestigiats (Miguélez et al, 1999), (Iglesias, 1996)- no s'adeqüen a allò definit per a les classes mitjanes professionals, almenys quant a condicions d'ocupació es refereix i especialment si considerem les ocupacions i subsectors de serveis on

.....  
91 "Una credencial formal sólo se convierte en base de una relación de explotación si se apareja a un empleo que exige esa credencial. Una persona con un doctorado en lengua inglesa que conduce un taxi no es un explotador de credenciales. Lo que esto implica es que, para especificar adecuadamente las relaciones de explotación sustentadas en los bienes de credenciales, debemos incluir información sobre el verdadero empleo que tiene la persona, y no sólo sobre sus certificados académicos formales" (Wright, 1994:175)

és necessària una presència intensa del treballadors, on molt sovint el treball implica obra en tant que actuació física i manual: per exemple hostaleria, comerç a detall i en grans superfícies, determinats serveis a les empreses com la neteja, serveis personals, etc.

Sabem, així, que el creixement de tots aquests sectors genera una important massa de treballadors que no estan considerats dins la classe obrera tradicional de caire industrial, però també sabem que els orígens socials d'aquest treballadors, els col·lectius dels quals procedeixen, les seves expectatives i les seves necessitats, són diferents, i tot açò és fruit dels processos de fragmentació social, que ja han estat comentats com a conseqüència de la segmentació dels mercats de treball (Tezanos, 2001)<sup>92</sup>. Així, els nous llocs de treball no necessiten de la classe obrera tradicional per tal de reclutar als nous ocupats, de forma que concloure que aquests nous treballadors són classe obrera és una de les qüestions que hem de respondre. Però s'ha parlat al principi del text d'una minva de la importància de l'ocupació a l'hora de considerar la centralitat d'aquest concepte a les nostres societats i aquesta pèrdua d'importància atansa no sols als aspectes culturals sinó a la mateixa organització social. I seguint amb l'argument, el fet de l'ocupació en el mercat no implica de manera directa, per al cas espanyol, a la majoria de la població; en aquest sentit ja s'ha assenyalat que amb altes taxes d'atur per a tothom i, per al cas de les dones, baixes taxes d'activitat, hi ha una gran quantitat d'individus en edat de treballar que no desenvolupen una activitat laboral, fet que d'alguna manera compromet la construcció de les classes socials a partir de les ocupacions i de la posició dels treballadors en les estructures productives.

En tot cas defense a les meves hipòtesis que la nova classe treballadora, que ara inclou a molts treballadors en serveis i que té una gran presència de dones i immigrants, té també una base objectiva i real de condicions de treball i de vida que, fora de les identifications entre els treballadors que poden tindre lloc, suposa per tant la seva existència com a col·lectivitat no sols en el món del treball, en els segments secundaris –principalment als subsectors de serveis–, sinó també a nivell social.

#### ***a) La possessió o no dels mitjans de producció. Nou treball assalariat***

Cal, així, veure quines són les dificultats amb les que es troba la classe treballadora avui en dia i quins són els efectes que aquests problemes produeixen a les nostres societats. Allò cert és que actualment la major part d'aquells que desenvolupen una activitat laboral al mercat, que estan ocupats, ho fan amb una relació *per compte aliè*, en altres paraules: són assalariats i, a més, en les societats tecnològicament avançades aquesta manera d'activitat, degut al pas endarrere de les proteccions socials, es queda aïllada com única font d'ingressos i de rendes.

Les relacions humanes del treballador fordista estaven fortament unides a les relacions que podia dur a terme dins de la seva fàbrica, taller o centre productiu i aquestes relacions socials

.....  
92 "Lo relevante será, cada vez en mayor grado, el tipo concreto de trabajo o actividad que cada cual realice y las condiciones en las que lo haga, con mayor o menor seguridad y formalización, con mejor o peor remuneración, con mayor o menor comodidad, etc. Y, sobre todo, lo más decisivo serán las oportunidades de desarrollar una trayectoria laboral integrada (...). Por ello, los grandes alineamientos sociales y las grandes fracturas desigualitarias y de postergación social en las nuevas sociedades tecnológicas presentarán varias líneas cruzadas, que darán lugar a que finalmente se sitúen a un mismo lado de las fronteras sociales personas de distinta trayectoria y procedencia" (Tezanos, 2001:286).

s'estenien també a les de la seva família. Barris obrers, associacions obreres, bars o centres d'oci on es reunien després del treball, els recursos de salut o educatius... Els treballadors gaudien -o patien- una certa homogeneïtat que afavoria la vertebració de les seves demandes. Però no sols això, la facilitat amb la que el treballador es definia d'acord als seus companys, la facilitat de situar-se dins l'estructura social a partir de la seva activitat laboral, conformava un escenari comunitari on tot era conegut i on les incerteses respecte al futur estaven limitades a aspectes que no havien de veure amb els ingressos econòmics; i així els treballadors estaven orgullosos, o almenys còmodes, de la seva filiació obrera i de les formes de consum, comportament i reproducció que els eren pròpies (Hobsbawm, 1995).

Aquesta categoria de treballadors probablement no és ara la més important. És possible, a més, que durant els anys daurats de l'ocupació la quantitat i la importància d'aquesta mena de treball haja estat sobrevalorada, però allò cert és que a nivell normatiu el treball industrial fordista i el model de protecció social que a partir d'aquest s'aconseguia -l'estat de benestar- ha representat un paper cabdal en l'imaginari d'organitzacions sindicals i científics socials, sobretot si el considerem de manera retrospectiva. Les estructures socials i demogràfiques han canviat i els mercats de treball s'han engrandit; la relació de forces entre els diferents sectors productius ja no és la mateixa que fa quaranta anys i al món, de la mateixa manera, hi ha nous actors que participen d'una economia cada vegada més globalitzada i pressionen en distintes direccions sobre els mercats de treball, els mercats de béns i serveis, les polítiques econòmiques i socials, etc. Quant als mercats de béns i serveis cal considerar que les maneres de consum a les societats occidentals s'han fragmentat d'acord al procés d'individualització i fragmentació social i també, com no pot ser d'altra manera, d'acord a les rendes econòmiques (Alonso, 2005).

El treball, com hem vist al llarg del capítol, ha canviat. Fruit de les transformacions que hem estat comentant, a les economies avançades postindustrials podrem trobar junt a ocupacions molt tècniques, completament relacionades amb el desenvolupament de les noves tecnologies i de les noves maneres d'organitzar i gestionar les produccions de béns i serveis -són els *tecnòcrates*, els *professionals*, els *científics* (Bell, 1976) destinats a dominar la societat postindustrial; els que serviran d'aparador tant de l'èxit com dels valors postmoderns-, altres ocupacions dels anomenats segments secundaris, amb valors afegits més modestos, amb salaris més reduïts i amb possibilitats de negociació escasses. Aquest segment secundari està creixent a costa de les ocupacions que es destrueixen als segments primaris dependents i, al mateix temps, gràcies a les noves ocupacions que neixen del desenvolupament de formes noves i postmodernes d'oci, de consum i de vida que estan recolzades pel mateix desenvolupament, adaptació i transformació de les tecnologies, els models de desenvolupament postindustrials, de les noves formes culturals, etc.

### ***b) Capacitat d'organitzar el procés de producció i de decidir sobre la pròpia feina.***

#### ***Les condicions d'ocupació***

Les condicions de treball del segment secundari són sovint definides com a precàries. Aquesta precarietat, de la que hem parlat durant el text tractant d'explicar les seves dimensions, està produïda per una nova lògica d'acumulació que situa el gran obstacle al creixement econòmic en les rigideses que les legislacions estatals i les organitzacions obreres imposen al lliure funcionament de l'empresa privada. Front a aquestes rigideses s'invoca el concepte de flexibilitat que remet a una lliure i independent utilització del temps de vida i de treball. Però aquesta flexibilitat tindrà varies cares. La flexibilitat que afecta al treballador de manera negativa és

aquella que considera la força de treball de la classe obrera com una mercaderia més, que pot ser consumida en qualsevol moment. La utilització flexible dels recursos humans ha suposat un mecanisme de traspàs de les incerteses des del capital fins la classe treballadora, de manera que siga el treballador qui patisca les davallades en la producció o en el consum mentre que, d'acord a aquest argument, el capital pot ajustar les seves necessitats de personal segons aquestes necessitats de producció i lliurar-se a conveniència de la càrrega que representa el cost del treball. Aquesta disponibilitat del treball s'aconsegueix amb les formes de contractació atípiques, formes de relació laboral que suposen de fet una minva en els drets laborals, en les proteccions socials i en la qualitat de vida dels treballadors. I, a més, aquestes formes atípiques de contractació no afecten de la mateixa manera a tots els treballadors o grups de treballadors, sinó que aprofundeixen en les desigualtats existents en el mercats de treball tant a l'hora d'accedir a una contractació estable com a l'hora de rebre un salari més o menys elevat. I el resultat que aquesta flexibilitat en l'ocupació -i les formes atípiques que du associades- té sobre el desenvolupament de les activitats laborals i sobre la classe treballadora es tradueix en pitjors condicions salarials; pitjors condicions de treball que poden dur a patir un major nombre d'accidents i/o de malalties professionals, incloent les malalties i problemes de salut mental que es deriven del fet de no poder dur endavant una existència estable, amb ingressos econòmics igualment estables i duradors; problemes derivats dels processos d'exclusió social i exclusió econòmica i, relacionat amb açò, pèrdua de confiança en les institucions socials que han d'assegurar la redistribució de la renda i els serveis públics; problemes per dur endavant una vida pública participativa; etc.

A més, hem de tenir en compte que els segments secundaris no són homogenis, són segments *fragmentats* en múltiples subsegments on trobem distints col·lectius de treballadors que podrien estar patint condicions de treball que són aparentment diferents però que en el fons suporten la mateixa lògica i estan produïdes per les mateixes relacions asimètriques entre capital i treball. Les perspectives de poder eixir d'aquesta situació de precarietat que té cadascun d'aquests grups, així com la seva posició dins el context social, combinada amb la seva posició al mercat de treball, podrien complicar la percepció del propi treballador com membre d'un col·lectiu que comparteix les mateixes condicions de treball. Possiblement aquesta siga una de les conseqüències de la manca de centralitat del treball en aquestes societats: si el treball ja no representa una fita important per l'individu, almenys en la comprensió d'un mateix, aquest no es posiciona dins el context social general com a treballador, i de la mateixa manera la situació de treball precari podria no afectar-li de manera social, com a component del grup dels treballadors precaris. Actualment sembla que el treball precari és un problema individual –un problema que ha de veure bàsicament amb els salaris, amb el temps i amb la qualitat de vida d'un mateix- que ha de ser solucionat pel mateix individu, qui de sobte apareix com culpable de la seva situació doncs *no troba* una ocupació millor: són interessants en aquest sentit les reflexions al voltant del *fracàs* en el nou capitalisme que podem trobar a Sennet (Sennet, 2000).

La inseguretat en l'ocupació, així, passa a ser inseguretat en la vida individual i familiar i, amb ella, inseguretat de caire social (Alonso, 2007), que s'estén inclús a àmbits de la vida personal dels individus i les societats, àmbits en teoria allunyats de l'esfera del treball si bé sabem que, en la pràctica, la centralitat d'aquesta esfera implica influències notables en totes les demés. El fet que les classes obreres hagen patit una important transformació i que a partir de les restes de l'antic proletariat industrial sorgisca una nova classe treballadora, assalariada, que es fragmenta en un conjunt de ciutadans individuals i individualitzats, podria ser la constatació que

hi ha una reordenació social a partir dels canvis en l'estructura econòmica i ocupacional que es van engegar en la dècada dels setanta del segle passat; la constatació, en definitiva, que aquests canvis en les maneres de treballar i en els règims com es treballa tenen també conseqüències directes a nivell social.

Les dades que hem vist en anteriors apartats assenyalen per a Espanya i Europa occidental un empitjorament de les condicions d'ocupació si prenem aquestes de manera global. Importants taxes de temporalitat, l'augment de les relacions laborals de caire flexible i la destrucció d'ocupacions de caire industrial no han portat l'escenari de les relacions laborals europees a una situació d'absoluta precarietat, però sí han generat tot un seguit de noves situacions on distints col·lectius de treballadors es troben desprotegits front al seu futur laboral i, al mateix temps, contra les distintes contingències socials. L'augment d'aquestes situacions i el manteniment durant períodes més llargs del previst en elles dels col·lectius que hi participen, cada vegada més heterogenis, indica també que la complexitat de la situació no ens permet reduir-la a un enfrontament entre els posseïdors dels mitjans de producció i els que no són propietaris, o entre una reduïda elit dirigent i un cos social que es veu dirigit, en contra dels seus interessos, per aquesta. La complexitat podria ser certa no sols a nivell laboral, com he tractat de mostrar durant les pàgines anteriors en parlar dels processos de segmentació, sinó també a nivell social, i d'aquesta manera el panorama de les relacions socials i individuals existents en l'escenari del treball traspasa aquestes fronteres i s'introdueix en el medi social on produeix entre els diversos grups manifestacions d'adaptació singulars que resulten ser més o menys encertades per als interessos de qui les presenta.

### *c) Aspectes de caire social i de possessió de capital humà*

La segmentació dels mercats de treball implica que existeixen distints col·lectius de treballadors amb distintes condicions de treball i retribucions salarials. Ja s'ha comentat que les conseqüències d'aquest fet van més enllà d'allò merament econòmic, de manera que l'existència d'aquests grups de treballadors també té un efecte en quant a estructura social es refereix. La configuració de la classe obrera tradicional ha de canviar degut a les modificacions del treball, de les estructures productives i de la natura dels béns i serveis que es produeixen; i amb aquests canvis són ara els segments secundaris, majoritàriament treballadors de serveis i que han cristal·litzat de manera abundant durant el darrer terç del segle XX, aquells que es situen en les parts inferiors de les estructures socials, on es situaven durant el segle XIX els treballadors industrials i les seves formes de vida i cultura pròpies (Hobsbawn, 1988). I un canvi en aquestes classes que es situen a les bases dels sistemes laboral i social, i més un canvi de gran magnitud, ha de provocar de la mateixa manera transformacions culturals i polítiques que no sols afectaran a les classes implicades sinó a tot el cos social.

L'emergència d'una nova classe assalariada podria dur aparellada l'emergència d'una nova cultura de classe. Hi podria haver una nova cultura obrera que no podem buscar en les ciutats industrials ni en els tradicionals barris obrers, i aquesta cultura o forma de pensament pot no estar encara ben definida i, el més important, pot tenir més d'una cara. D'aquesta manera la tan nomenada heterogeneïtat dels segments secundaris i dels nous treballadors podria estar també produint tot un conjunt de maneres de pensar, actuar i reaccionar davant la coneguda situació de precarietat en l'ocupació i els ingressos. Formes de consum, oci i comunicació determinades, respostes inèdites a problemes ciutadans que poden ser també nous, maneres diferents de gestionar els recursos propis per tal d'atansar uns determinats graus de comoditat o reproduc-



ció social... tot açò pot estar donant-se actualment entre els components dels segments secundaris del mercat de treball, que traspassen les seves vivències laborals a la seva vida social. En general, i per valorar les conseqüències a la dimensió cultural del treball en la *nova economia* de serveis en les societats capitalistes avançades, és interessant considerar l'obra de Sennett (Sennett, 2000) (Sennett, 2006).

En definitiva, sembla que els membres dels segments secundaris del terciari són treballadors fàcilment intercanviables –i que, per tant, disposen de contractes inestables- en ocupacions on no hi ha una necessitat elevada de formació i qualificació. Podrien ser treballadors que tenen vivències distintes i objectius diversos, i que per tant segueixen estratègies diferents per eixir de la precarietat. Treballadors que comprenen les relacions laborals com una relació completament individual, de la mateixa manera que aquells ocupats en els segments primaris independents, però que es veuen certament a la deriva en un mercat de treball dominat per forces alienes a ells (Alonso, 2007): per les lleis de l'oferta i la demanda. Treballadors fragmentats, treballadors precaris en un món insegur<sup>93</sup>.

S'ha parlat de les dones, dels joves i dels immigrants; també dels adults que perden les seves ocupacions a edats avançades i tenen complicat l'accés a una nova ocupació; s'ha parlat en el mateix sentit d'aquells que no tenen formació o que tenen una formació no demandada pel mercat. La realitat és que aquestes col·lectivitats, de forma aïllada, podrien no representar de manera homogènia els distints subsegments dels mercats de treball secundaris, ni tampoc podrien respondre a les noves classes treballadores si les considerem de forma separada. I açò podria estar provocat per distintes causes: en primer lloc, degut al creixement d'aquests subsegments que cada vegada agrupen a més treballadors i que, per tant, es fan més complexos en quant a la composició interna es refereix; i en segon lloc a que estar inclòs en segons quins subsegments d'aquest mercat de treball també haurà de veure amb l'autoposició del treballador i amb la manera com aquest pensa negociar les seves condicions laborals, amb quines ocupacions i quines condicions està disposat a acceptar i quines no i, en definitiva, amb tot un món subjectiu del qual respon únicament el mateix treballador i que pot anar canviant segons quina siga la seva posició real o viscuda dins el complex entramat social, quines siguen les seves necessitats, quines les expectatives, quina siga la seva situació familiar, etc. De manera que, d'acord a aquest punt de vista, seria també la multiplicitat de subsegments –reals o construïts- en què es fragmenta el segment secundari qui dificultaria la posada en funcionament de mecanismes que conduïsquen, precisament, a la construcció d'un projecte comú a les noves classes treballadores.

93 “De este modo, en la situación de fuerte desestructuración normativa y desinstitutionalización de la relación salarial, la exclusión social y laboral se ha convertido en uno de los peligros centrales de las sociedades actuales. Los nuevos pobres y los grupos especialmente débiles y frágiles en las sociedades postmodernas vienen asociados a fenómenos como la precarización y el desempleo, auténticos indicadores de la crisis del sentido del concepto de progreso en nuestro entorno moderno, y de la corrosión de los elementos de referencia –y de las biografías laborales normalizadas- que se habían conformado en el imaginario social de las generaciones típicas de la edad de oro del estado de bienestar keynesiano. Inseguridad permanente, exclusión, flexibilización, precarización, etc., no son fenómenos coyunturales: corresponden a una nueva etapa de la sociedad industrial que, por contraposición al período anterior de integración y regulación, se caracteriza por la exclusión y la vulnerabilidad como estilo de vida en las franjas más bajas de la estructura social, y por la promoción y la movilidad permanente en los colectivos más altos y triunfantes.” (Alonso, 2007:106).

#### ***d) Ocupacions de serveis de la nova classe treballadora***

En definitiva, ja sabem que és als segons segments on hi ha que buscar la nova classe treballadora. La composició sectorial d'aquests segments presentarà, com ja s'ha assenyalat, una majoria d'ocupacions de serveis i, en especial, d'aquelles activitats de serveis que destaquen per utilitzar de forma més intensiva el factor treball (Prieto et al, 2009). Centrant-nos en Espanya, aquestes maneres més devaluades de treballar podrien trobar-se d'una manera important, i entre altres sectors, als serveis personals i d'atenció a la persona, als serveis de neteja, als serveis relacionats amb el turisme i l'hostaleria –incloent la restauració- i al comerç. I així, aquests subsectors van a servir-me per descriure la natura més concreta de les noves classes treballadores i les seves característiques fonamentals.

Quant als treballadors –*treballadores* en un gran percentatge- dels **serveis domèstics, de neteja i de proximitat**, és interessant fer notar que una part important de les seves activitats es desenvolupa de manera irregular (Holtgrewe, Sardadvar, 2012) (Arellano, 2005). Les raons d'açò cal buscar-les en la feblesa dels col·lectius –que ha de veure també amb el baix prestigi de l'ocupació, que la converteix en una ocupació d'emergència o de pas (Rio, et al, 2003)- que desenvolupen aquestes feines, majoritàriament dones i en molts casos immigrants –també dones, amb la qual cosa s'afegeix una doble barrera de discriminació-, però també en la feblesa de la demanda d'aquest tipus de treballs, on molt sovint no s'està disposat a pagar un preu superior pel servei senzillament perquè no és possible. Aquest element de feblesa a la demanda –que s'explica amb l'expressió *mercats incomplets*- és el que ha dut a les administracions locals a potenciar aquestes activitats dins de les seves polítiques de *nous filons d'ocupació*, baix la creença que ajudant a enlairar-se a aquesta demanda de serveis es podria, de la mateixa manera, aconseguir una regularització i consolidació del sector (Banyuls et al, 2002) (Jiménez et al, 1999). Dins el subsector específic de cura a les persones i atenció individualitzada el que pot estar succeint és que treballador(e)s amb o sense qualificació treballen –quan la seva situació en la seguretat social està regularitzada- baix convenis col·lectius que no són els correctes, per exemple baix el conveni de neteja a domicili, el que representa una irregularitat que pot tenir conseqüències en el salari del treballador i la qualitat de la protecció social a la que pot accedir en una hipotètica situació de desocupació. Altres irregularitats que poden donar-se les trobaríem en la durada de la jornada laboral. Pel que fa a la neteja (Holtgrewe, Sardadvar, 2012) és aquest un sector on el 75% del cost empresarial és un cost derivat de la mà d'obra, cosa que implica certes tensions per intensificar els ritmes de treball i abaratir així el producte final –la neteja- realitzant-lo en menys temps; i on la relació de treball i la qualitat d'aquest sovint es veu influenciada per la relació triangular que s'estableix entre el propi treballador, la seva empresa i l'empresa on sovint es desenvolupa l'activitat de neteja en règim d'externalització.

Les treballadores d'aquest sector tenen, a més, molt difícil eixir de la situació de precarietat en tant també poden ser dones –algunes d'elles amb càrregues familiars- amb molt poca o nul·la formació. La necessitat de desenvolupar la feina i d'aconseguir els ingressos que aquesta du relacionats juga també en la seva contra ja que, encara que algunes podrien voler tornar a circuits de formació professional que les permeten, en el futur, accedir a millors ocupacions, la seva situació econòmica ho pot impedir (Vidal, Vono, 2011). En el cas de les treballadores estrangeres la situació legal en el país pot ser altre determinant per a mantenir eixe lloc de treball, ja que és possible que es residisca de manera irregular –i per tant, també, es treballi de manera irregular- o que el permís de treball permeti a la treballadora sols desenvolupar eixe tipus de feina. La irregularitat en la feina té, a més, una conseqüència molt negativa que agreuja la situació de

precarietat en el treball: no produint-se cotitzacions a la seguretat social, o produint-se aquestes per valors menors als que correspondria per les jornades treballades, la protecció social de la que els treballadors poden gaudir quan perden el treball o no existeix o és inferior a la que seria justa per cotitzacions completes.

Siga com siga, i tret dels col·lectius de personal de neteja que depenen de les administracions públiques, és un subsector d'activitat on la presència sindical és molt reduïda -en general com entre les ocupacions que tenen una presència important de treballadors dels segments secundaris (Jódar et al, 2004a), (Simón, 2003)-, on hi ha molta fragmentació empresarial i on, per tant, la grandària mitjana d'aquestes empreses no és gran, essent la grandària de les empreses un altre element que dificulta eixa presència i control sindical, quedant la treballadora sota el control de la direcció de l'empresa. De la mateixa manera, la infraestructura de la que disposen aquestes empreses és molt pobra (Castellanos, Pedreño, 2006), amb escassa maquinària o tecnologia que permeta desenvolupar el treball en millors condicions, passant a ser el factor treball -com ja s'havia advertit- el fonamental en aquesta activitat.

El **comerç** planteja situacions molt similars quant a la qualitat de les ocupacions i dels salaris. El fet d'estar ocupat a una gran superfície almenys assegura la presència de sindicats -Barranco (Barranco, 2010) a la seva tesi doctoral parla també de la presència important a aquestes empreses de *sindicalisme groc*-, així com compartir les condicions de treball amb un nombre gran de companys, però en aquests casos les contractacions a través d'Empreses de Treball Temporal ajuden a fragmentar -una vegada més- les vivències, les condicions salarials i laborals, els torns horaris, etc. (Santos Ortega, 2006). La situació als comerços xicotets, a les petites botigues, és molt complicada de quantificar i avaluar; efectivament, ens trobem amb un cas molt similar al de les ocupades en tasques de neteja en tant en quant ací els treballadors poden estar donats d'alta a la seguretat social o no, i si ho estan poden estar donats d'alta a jornada parcial i estar desenvolupant una jornada completa. També es poden alternar períodes amb contracte i períodes sense relació contractual, amb l'objectiu -en un frau de llei- d'evitar haver de formalitzar una contractació de tipus indefinit.

El **sector de l'hostaleria** va a reproduir moltes de les situacions que he comentat fins ara. En el cas de determinades infraestructures turístiques, en especial els hotels però també altres, és interessant assenyalar que es produeix dins de les seves maneres d'organització una important fragmentació empresarial que recorda d'alguna manera a la desconcentració productiva i a l'empresa xàrcia de la que ja s'ha parlat (Bernhardt et al, 2003). I en aquest cas poden no ser les Empreses de Treball Temporal qui abasteixen de mà d'obra a l'empresa principal, sinó que ha sorgit tot un entramat d'empreses de provisió de serveis (Llano, 2006) que ofereix aquests serveis en determinades activitats, activitats que poden estar duent-se ja a terme dins l'estructura empresarial principal i a qui vindrien a complementar<sup>94</sup> sense que aquesta unitat empresarial central haja de recórrer a les contractacions temporals.

94 "las empresas de servicios están realizando una función económica que va más allá del papel asignado a las ETT en el mercado de trabajo temporal, ya que gestionan bolsas de mano de obra temporal para atender necesidades estructurales de las empresas clientes. En definitiva, la actividad de las empresas de servicios está permitiendo soslayar la prohibición de cesión de trabajadores (...) y además está contribuyendo a minar el ya maltrecho principio de causalidad en la contratación temporal" (Llano, 2006:170).

I així, en una mateixa unitat de negoci que pel client és identificada, suposadament, com una única unitat empresarial, poden conviure diverses empreses que desenvolupen activitats diferents. D'aquesta manera els treballadors estan subjectes a distints convenis col·lectius, distints objectius empresarials, distintes direccions i distintes condicions de treball, distints contractes de treball, etc. Altra vegada la diferenciació entre els treballadors actua com a barrera invisible entre ells a l'hora d'organitzar demandes comunes. Per altra banda, cambrers i personal de cuina en petits bars i restaurants tornen a reproduir les relacions laborals de les que parlàvem en referir-nos a comerços menuts o a la treballadora de neteja a domicili, individual; és difícil conèixer en aquests casos la situació real del treballador, que pot resultar invisible per a les estadístiques d'ocupació, per a la inspecció de treball, per als sindicats i, inclús, per als mateixos clients.

En resum, els ocupats en aquestes activitats –però també en moltes altres, l'exemple dels *call centers* (del Bono, 2006) ha estat estudiat com activitat de serveis de caire informacional, amb inversions en tecnologia abundants, però que generen ocupacions de baixa qualitat quant a la inestabilitat, la flexibilitat i el salari – es troben molt sovint amb el que podria definir-se com obligatorietat a l'hora de desenvolupar aquesta tasca laboral: obligatorietat per les condicions de vida que suporten, que impedeixen als treballadors dedicar temps a la formació o a la recerca d'una nova ocupació; obligatorietat també per les escasses capacitats del mercat de treball d'oferir altre tipus de treballs.

---

# IV. MODEL D'ANÀLISI

---

Després dels dos primers capítols que serveixen com introducció de caire teòric i que estableixen les bases del que s'ha escrit així com el meu punt de vista respecte el tema de l'ocupació als serveis, la qualitat d'aquesta ocupació i la relació que aquesta mena d'ocupació té amb les transformacions del model de producció i acumulació capitalista així com amb les pròpies característiques de la mà d'obra que pot accedir als mercats de treball i la nova estructuració de la classe treballadora que en resulta, el present capítol vol formular les hipòtesis que es tractaran de verificar al llarg de la recerca i els instruments que s'utilitzaran per a fer-ho. En aquest sentit, en un primer moment es definiran de forma breu -tornant la mirada cap als dos capítols teòrics- els principals conceptes respecte els quals s'organitzarà el treball investigador; després es plantejaran les hipòtesis de manera operativa, especificant les dimensions i les variables que han de tenir-se en compte i, per últim, es parlarà de les tècniques concretes que s'utilitzaran així com del model de treball empíric.

## 4.1. DEFINICIÓ OPERATIVA DELS PRINCIPALS CONCEPTES

---

### 4.1.1. Operativització del concepte *condicions d'ocupació*

Val a dir que aquest concepte de *condicions d'ocupació* (Catillo, Prieto, 1983) és un concepte complex<sup>95</sup>, de natura multivariable i que accepta aproximacions des de diverses disciplines relacionades amb les ciències socials i econòmiques. Açò farà difícil una quantificació estricta de les diferents situacions amb les que els treballadors del sector a estudiar –en aquest cas els dels subsectors de restauració i allotjament, encara que es pretén que l'operativització del concepte pugui ser utilitzable per altres sectors- es poden trobar, però espere que aquesta manca de quantificació es veja compensada per una mena de riquesa conceptual de caire qualitatiu. A nivell europeu actualment es parla del concepte *qualitat en l'ocupació* (Prieto et al, 2009) donat que és un concepte que permet incloure en l'anàlisi elements més dinàmics que han de veure amb les possibilitats de formació i promoció del treballador així com altres aspectes de natura social. En el meu cas vaig a considerar com a sinònims aquests dos conceptes i utilitzaré el primer, *condicions d'ocupació*, ja que remet de forma directa als aspectes materials i contractuals de desenvolupament de la feina, que són els que de manera més clara em permeten parlar de

---

95 "De este modo, lo esencial en la definición de las condiciones de trabajo no estará en señalar con precisión los elementos o las dimensiones que las constituyen, sino en subrayar la perspectiva relacional: condiciones de trabajo son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan" (Castillo, Prieto, 1983:121).

manca de qualitat en l'ocupació o de, com faré, roïnes condicions de treball. En el mateix sentit és també important deixar constància ací que, encara que els conceptes condicions de treball i condicions d'ocupació tampoc són sinònims, al llarg dels text els faré servir de manera indistinta. Sent estrictes les condicions de treball únicament es refereixen a les condicions materials en les quals el treball es desenvolupa –la penalitat o no d'aquestes, la perillositat, l'exposició a determinats elements ambientals- mentre que les condicions d'ocupació fan referència als aspectes regulats per a l'ocupació en tant que norma social, el que implica elements que estan regulats en la relació contractual i sancionats per la legislació laboral, així com determinats mecanismes de protecció social. En l'operativització que defense del concepte **condicions d'ocupació** inclouré així dimensions de *condicions de treball*, de *condicions d'ocupació* i de *qualitat en l'ocupació*.

Seguint investigacions anteriors (EUROFUND, 2002) podem considerar quatre dimensions dins aquest concepte: la primera seria la possibilitat real de promoció –el desenvolupament d'una carrera laboral- dins el lloc de treball i la seguretat en l'ocupació, en termes d'estabilitat<sup>96</sup>, a partir del que està establert al contracte de treball, així com altres **factors regulats en la relació contractual** com el salari; la segona serà la conservació de la **salut** i la promoció del benestar dels treballadors en l'àmbit del treball; en tercer lloc tenim la possibilitat de desenvolupar competències noves i la **formació** en el lloc de treball; i, per acabar, la compatibilització o **reconciliació** entre els temps de vida i els temps de treball. Altres estudis, aquests de natura quantitativa (CIS, 1997, 1999 i 2002), coincideixen amb EUROFUND en la gran majoria de les variables que volen tindre en compte quan consideren l'estudi de les condicions de treball, de manera que cal valorar aquestes dimensions com un bon punt d'inici a l'hora d'establir el meu concepte operatiu de *Condicions de Treball*. En general unes bones condicions de treball, l'ocupació de qualitat, inclouria l'estabilitat, un salari suficient, la possibilitat de promoció dins o fora de l'empresa cap a millors llocs de treball, la perspectiva de poder desenvolupar i aprendre noves competències que milloren també l'ocupabilitat futura i/o el capital humà del treballador, un ambient i un ritme de treball respectuós amb la salut física i psíquica del treballador i la flexibilitat necessària per tal d'assegurar que aquest treballador pugui participar de forma adequada en la seva vida familiar i ciutadana.

Respecte la primera dimensió, i seguint la mateixa font, s'han establert quatre aspectes o vessants a tindre en compte: els termes en què es produeixen les contractacions –tenint en compte l'existència d'un mercat segmentat de treball-, amb les seves repercussions en la qualitat del treball i l'ocupació; els drets dels treballadors, i en especial els referents a l'igualtat d'oportunitats; el salari i els mecanismes de protecció social o els que puguin ajudar als treballadors en la millora de la seva carrera laboral.

En quant a la segona dimensió es consideren els problemes relacionals amb la salut psíquica i física i les seves relacions amb variables tals com el ritme de producció, la distribució de la jornada o la qualitat ambiental.

.....  
96 Ací hem de detenir-nos a considerar que aquesta dimensió d'estabilitat en el lloc de treball va a representar pels treballadors una dimensió d'una importància tal que molt sovint es sacrificaran les altres dimensions o elements que van a compondre les *condicions de treball* per tal d'aconseguir un valor adequat en aquesta dimensió d'estabilitat. Però també cal tenir en compte que inestabilitat no ha de ser sinònim de roïnes condicions d'ocupació, en tant hi ha altres factors que entren en joc a l'hora de valorar globalment les condicions de treball.

La dimensió de formació en el lloc de treball considera la possibilitat de rebre un entrenament que pugui millorar l'ocupabilitat futura del treballador o facilitar la seva promoció interna i, per últim, la compatibilització o reconciliació dels temps de vida i treball es refereix a aspectes relacionats amb l'organització horària dels temps de treball i la seva flexibilitat d'acord a les necessitats del treballador, no del capital.

#### Taula 4.1.

Taula resum de les dimensions de les condicions de treball segons EUROFUND (EUROFUND 2002).

Dimensions	Elements a tindre en compte	Concrecions en l'ocupació de qualitat
Factors regulats en la relació contractual	Termes en què es produeixen les contractacions.	Generalment ocupació estable i a jornada completa.
	Drets del treballador.	Respecte a la legislació vigent.
	Salari	Salaris suficients.
	Mecanismes de protecció social.	Implia protecció social mentre duren les contingències que impossibiliten el desenvolupament de la feina.
Salut	Salut física i psíquica	Preocupació per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitat ambiental.</li> <li>- Ritmes de producció</li> <li>- Distribució de la jornada.</li> </ul>
Formació en el lloc de treball	Entrenament i/o formació	Si existeix millora la: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productivitat</li> <li>- Ocupabilitat</li> <li>- Promoció</li> </ul>
Reconciliació del temps de treball i vida	Conciliació horària	Preocupació per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organització horària.</li> <li>- Flexibilitat positiva pel treballador</li> </ul>

Font: EUROFUND (2002) i elaboració pròpia

Però no hi ha prou amb definir de manera teòrica què són les condicions de treball, en termes de posicionament de caire epistemològic<sup>97</sup> respecte a aquestes (Castillo, Prieto, 1983) és necessari oferir un resultat final on es descriu si les condicions de treball són adequades o no per al treballador, quines dimensions tenen millors valoracions i quines pitjors i, sobretot, com afecta la qualitat de l'ocupació a la vida laboral i comunitària del treballador que desenvolupa aquest treball. En aquest sentit, les condicions de treball de la nova classe treballadora de serveis podrien vindre determinades, d'acord a les meves hipòtesis, per valors baixos -o poc desitjables a priori pel treballador- en les distintes dimensions que s'han descrit d'aquest concepte o en altres de noves que podem descriure per a ell.

97 "todo conocimiento de las condiciones de trabajo es necesariamente un conocimiento evaluador de las mismas. El resultado de cualquier investigación no será exclusivamente el de señalar cuáles son las condiciones de trabajo (y sus dimensiones), sino también, y siempre, cómo son" (Castillo, Prieto, 1983:121-122).

Tanmateix en la meua recerca les dimensions no coincideixen de forma directa amb les que EUROFUND (EUROFUND, 2002) apunta en el seu treball; açò és en primer lloc perquè jo vull donar una major importància a les condicions de treball no tant des del punt de vista de les regulacions legals de les relacions de treball sinó des de l'òptica del que realment succeeix en aquest lloc de treball: així he cregut convenient mantindre la preocupació pels elements contractuals de la relació de treball i pel salari que rep el treballador, mentre que m'ha semblat possible observar de forma indirecta a partir d'altre elements –per exemple els horaris setmanals o inclús la satisfacció– els aspectes que fan referència als drets del treballador. La valoració de l'existència de mecanismes de protecció social adequats he considerat que excedia l'àmbit de la meua recerca. En el mateix sentit els aspectes relatius a la salut no m'interessen de forma directa dins una consideració general de les condicions de treball: la salut pot ser entesa com a conseqüència de les altres condicions de treball i, en tot cas, valorar l'adequació de l'ambient de treball he cregut que també quedava fora dels meus interessos. El mateix succeeix amb l'existència de formació dins l'empresa; la formació que he considerat és la formació reglada que el treballador ha assolit i no la que ha pogut acumular, formal o no, en el seu lloc de treball. Pel contrari sí he cregut necessari, seguint altres recerques (Alós, 2007) (Jódar et al, 2004a) reflectir dins una recerca sobre les condicions de treball l'existència o no d'afiliació sindical, especialment donat que considere junt a altres investigadors (Miguélez, Prieto, 2009) que l'ocupació de baixa qualitat s'associa de forma directa a la pèrdua de capacitat de demanda col·lectiva en determinats sectors productius<sup>98</sup>. Finalment incloure una dimensió de caire subjectiu al voltant de les condicions de treball crec que aporta a la meua recerca una important novetat, especialment en tant en quant pot comparar-se de manera directa i immediata amb altres dimensions de caire objectiu i, així, valorar la coherència o no de l'expressió de la satisfacció i la qualitat objectiva del treball que es desenvolupa.

I així, pel que fa al meu treball de camp i per valorar la qualitat o no d'aquestes condicions de treball vaig a tindre en compte, tenint en compte les bases de dades disponibles, quatre dimensions des d'on quantificar els resultats:

Una **dimensió econòmica i contractual** on es valoraran, entre altres, les retribucions econòmiques i el tipus de contracte i una **dimensió organitzativa** on els indicadors tractaran de descriure la posició del treballador dins l'estructura de l'empresa. I, després, altres dues dimensions que crec que ajudaran a dotar de sentit els resultats de les distintes anàlisis estadístiques, ja que ens proporcionaran una explicació causal respecte l'existència d'unes o altres condicions concretes de treball: la **dimensió sindical** on l'indicador principal serà el grau d'afiliació i la **dimensió de satisfacció**, amb distintes indicadors de satisfacció –i per tant subjectius– respecte l'activitat laboral.

.....  
98 *"parece evidente que el empleo de "baja calidad" no está asociado a la flexibilidad laboral sin más sino a aquellas situaciones en las que los trabajadores han perdido fuerza negociadora en tanto que actores colectivos. Cuando los trabajadores tienen capacidad real de negociación los posibles efectos negativos –y en especial su impacto en la inseguridad– se ven reducidos sustancialmente"* (Miguélez, Prieto, 2009:286)



**Taula 4.2.**

Taula resum de les dimensions que vaig a fer servir a la recerca.

Dimensions	Elements a tindre en compte	Concrecions en l'ocupació de qualitat
Econòmica i contractual	Salari	Salaris suficients
	Termes en què es produeix la contractació	Generalment ocupació estable i a jornada completa.
Organitzativa	Extensió dels horaris	Ajustada a la legalitat. Sense excedir mai allò regulat.
	Distribució de la jornada	Jornades contínues o que permeten flexibilitat considerada positiva pel treballador.
	Posició estructura de l'empresa	Possibilitat de gestionar equips i/o la pròpia feina
Sindical	Sindicació o no	Es suposa que sindicat-se reflecteix la implicació en la demanda col·lectiva de millors condicions de treball
Satisfacció	Dimensió subjectiva del treballadors respecte diferents variables (general, salari, organització)	Bones valoracions.

Font: elaboració pròpia

**4.1.2. Operativització del concepte *Precarietat***

En relació a l'epígraf anterior considerarem treball precari a aquell que en ser desenvolupat suposa per al treballador la manca de retribucions econòmiques suficients fruit, per exemple, de la baixa productivitat, de la feblesa del sector productiu o d'altres; patir alts graus de flexibilitat en el desenvolupament de la feina i temporalitat a les relacions contractuals, sobretot si aquesta flexibilitat i temporalitat no és buscada pel treballador sinó imposada per la mateixa activitat; i condicions físiques de treball dures i/o insalubres. Normalment, a més, les qualificacions requerides per dur a terme aquest treball no seran molt elevades. En definitiva, el treball precari suposa la manca del que s'ha anomenat qualitat de vida en el treball (Jódar et al, 2004a)<sup>99</sup>. D'aquesta manera, la precarietat no és una entelèquia, no és un concepte buit de significat<sup>100</sup> sinó que podria ser una de les característiques de moltes de les ocupacions que apareixen avui en dia. De forma general una ocupació serà precària quan obtinga valors baixos en les dimensions de les condicions de treball que hem enumerat en l'anterior epígraf.

99 El concepte qualitat de vida en el treball s'ha utilitzat per comprovar l'èxit de les polítiques destinades a millorar les condicions de treball, de manera que es descompon en la qualitat de la tasca, el grau en que el treballador participa en el procés i és consultat, en la formació i les oportunitats de carrera i en l'estabilitat i seguretat en l'ocupació (Jódar et al. 2004a).

100 El fet que el concepte o el terme *precarietat* pugui ser utilitzat -i de fet ho siga- en el llenguatge comú per referir-se a moltes situacions i realitats, també allunyades de l'àmbit de les ciències socials en particular o de la ciència en general, pot dur-nos a confusions respecte el seu significat últim.

Respecte la inestabilitat i la flexibilitat a les relacions laborals, els tipus de flexibilitat que afectaran als nous treballadors de serveis d'acord a la definició que s'ha fet d'ells seran aquells que més han de veure amb les estratègies del capital de racionalitzar al màxim la utilització del treball i els seus temps, traspasant a aquests treballadors gran part dels riscos (Lozares, Miguélez, 2006) del desenvolupament d'una activitat econòmica<sup>101</sup>.

Els resultats de l'estratègia flexibilitzadora en el desenvolupament del treball i en les maneres d'estar contractat no són sinó una part més de la degradació de les condicions de treball i, com a tal, formen part del procés de precarització. Si parlem de la flexibilització de manera separada o autònoma és per la gran importància que aquestes estratègies flexibilitzadores estan tenint quant a les negociacions entre els treballadors, les empreses i les administracions públiques; i perquè aquesta flexibilitat en el treball afecta a altres esferes de la vida comunitària de l'individu i la seva família (Alonso, 2003)<sup>102</sup>. Però, en tot cas, és necessari repetir que la temporalitat i altres formes de flexibilitat no són sinònims de precarietat (Miguélez, Prieto, 2009). En el mateix sentit sols quan la flexibilitat com estratègia del capital -incloent la utilització de la contractació temporal- es presenta de forma obligada al treballador i no té altres contrapartides, per exemple econòmiques, suposa que les condicions de vida en el treball són més difícils i, per tant, les condicions d'ocupació més precàries.

#### **4.1.3. Operativització del concepte *consciència de classe***

El concepte de consciència col·lectiva o consciència de classe, que ja s'ha vist durant el text<sup>103</sup>, és un concepte complicat de definir en tant entren en ell distints elements que cal tenir en compte a l'hora de considerar si existeix aquesta consciència col·lectiva, si ha existit en el passat, si existirà en el futur i quin o quins grups són susceptibles d'atansar aquesta mena d'identificació col·lectiva. En primer lloc cal tenir en compte que un dels elements més importants perquè es produisca aquesta identificació (Tezanos, 1981b) ha de veure amb la pròpia percepció que els individus tenen respecte la seva posició en l'estructura social i econòmica. La consciència de classe treballadora serà, així, el fet d'assumir que es pateix una mateixa situació d'explotació i

.....  
101 "This means not only their actual working hours but all their time, since they may be required to work at any time of the day, week or year (...). In a number of respects, control of time is tantamount to control of labour costs. Time control brings about a complete 'densification' of work: there are no weeks of low productivity, not even days or hours. On the contrary, weeks, days and hours of production may be increased or reduced as and when required by the demand for goods or services. Thanks to such time control, labour cost differentials may be greatly reduced in comparison to other companies with lower labour costs. Time control enables work performance to be raised to its maximum capacity" (Lozares, Miguélez, 2006:392).

102 "dado el disciplinamiento, recorte y contención de las rentas salariales de los sectores laborales tradicionales, la expansión de los grupos laborales 'atípicos', la consolidación sistemática de franjas frágiles y débiles en los mercados de trabajo y el aumento directo de los fenómenos de exclusión social o nueva pobreza, el consumo popular ha tendido a desorganizarse y perder su coherencia social, de la norma de consumo se ha pasado a una especie de consumo sin norma donde la ruptura del pacto keynesiano acelera las estrategias defensivas a corto plazo, de consumo rápido y degradado, de voracidad subcultural o de sobrecompra. La propia desarticulación de la condición obrera fordista y de la ciudadanía social hacen aparecer en grandes sectores asalariados la única identidad de un consumidor hedonista y amnésico" (Alonso, 2003:16).

103 Cal remetre's, doncs, a les recerques de Wright que ja han estat citades.

desavantatge social i econòmic encara que la materialització concreta de les condicions de treball o de vida siga diferent i suposa, per tant, l'establiment de relacions de solidaritat i recolzament amb altres treballadors que puguen estar passant per situacions iguals o equivalents. És interessant afegir que és possible que entre les elits dominats aquesta consciència de classe sí podria estar actuant com un element important a l'hora de salvaguardar determinats privilegis i situacions avantatjoses *de classe*.

Per a la meua recerca, consideraré l'existència d'aquesta consciència col·lectiva quan, en primer lloc, es produisquen accions col·lectives de reivindicació respecte les condicions de treball; quan, en segon lloc, s'expressa confiança i coneixement respecte dels elements i mecanismes col·lectius de negociació<sup>104</sup> i de forma subjectiva quan, en tercer lloc, s'expressa empatia respecte la situació d'altres treballadors, tant del propi subsector econòmic com d'altres subsectors.

#### **4.1.4. Operativització del concepte *capacitat de demanda col·lectiva***

Relacionada de forma directa amb l'anterior concepte, es pressuposa que un grup de treballadors que han assolit el que hem vingut a nomenar consciència de classe tindrà, en major o menor mesura, la voluntat de realitzar de forma col·lectiva reivindicacions que vagen en la direcció de millorar o conservar les pròpies condicions de treball. Disposar d'alguna forma de consciència de classe és condició *sine qua non* per tal d'articular aquestes reivindicacions -la demanda col·lectiva-, però no és una condició suficient ja que els treballadors poden trobar-se en situacions molt desavantajoses en la seva relació amb el capital i no tindre els instruments que els permeten negociar amb possibilitats d'èxit aquestes demandes. En aquest sentit, considerarem per tal de mesurar aquesta capacitat de demanda col·lectiva variables que han de veure amb la grandària de l'empresa -suposant que en empreses més grans aquesta capacitat serà superior donat que per llei s'assegura la presència de representants dels treballadors-; la relació contractual dels treballadors -on es pressuposarà que un nombre elevat de contractes atípics minarà aquesta capacitat-; l'afiliació sindical i també, quan siga possible, es valoraran els processos de negociació col·lectiva i el seu producte resultant: els convenis col·lectius.

#### **4.1.5. Operativització del concepte *Estructura de classes***

Per operativitzar el concepte d'estructura de classes des d'una perspectiva actual ens hem de remetre de nou al treball de Wright (Wright, 1994) i al seu *concepte d'estructura de classes basat en l'explotació*. És evident que hi ha altres estudiosos que han mamprès la tasca de definir l'estructura social en els països desenvolupats (Feito, 1997) (Giddens, 1979) (Lucas, 2006) i que han utilitzat altres elements a part d'aquells que han de veure únicament amb la classe des d'un punt de vista econòmic. En cap cas vull restar importància a factors com els culturals o identitaris que hom pot defensar en la construcció d'una determinada tipologia d'estructura social. Entenc que hi ha varies formes de definir aquesta estructura social que van des d'allò sistèmic o organicista, que entén la societat com un tot on les distintes parts d'aquesta s'interrelacionen en equilibri, fins a punts de vista que beuen del marxisme i que suposen una relació entre l'estructura (principalment econòmica) i una superestructura ideològica que ha de veure amb

.....  
104 Pel que fa a l'anàlisi concreta de l'ECVT aquests dos primers elements es valoraran a partir de l'existència d'afiliació sindical.

l'anterior<sup>105</sup> (Lucas, 2006:5), incloent tots els tipus d'anàlisi intermedis que es puguen considerar. Des del meu punt de vista l'anàlisi serà de classes socials: de classes socials basades en les relacions d'exploració i dominació que es donen dins el món del treball, prenent aquest des d'un punt de vista ampli i suposant que aquestes relacions de dominació i/o subordinació també poden donar-se entre empreses diferents i els seus treballadors, el que suposa que els processos d'externalització productiva també queden reflectits en les relacions laborals dins una mateixa planta o centre de treball.

Dees d'aquest punt de vista vull intentar que la meua conceptualització d'estructura de classes no siga cega a elements com el gènere o l'ètnia, però crec que cal considerar –i així ho defensen– que és la posició que els distints individus ocupen en el mercat de treball el que va a determinar la seva posició en l'estructura de classes i, quan a nivell familiar això no es dona perquè els distints components de la família es defineixen d'acord a la posició en el mercat de treball del membre principal de la unitat familiar, parlarem de *subordinació intraclasse*; el que suposa per a l'individu que la parteix una problemàtica derivada de la seva posició en el mercat de treball que disminueix la seva capacitat d'autonomia i d'acció social independent. Seguint a Wright (Wright, 1994) una correcta classificació en classes dels individus produiria que aquests, *per a allò que la classe pretén explicar*, es paregueren més entre ells una vegada estigueren classificats dins d'una classe donada que a qualsevol altre individu classificat en altra classe<sup>106</sup>. Subratlle *per a allò que la classe pretén explicar* perquè crec que en el cas de la meua recerca és la classe a partir de la posició en el mercat de treball l'element explicatiu principal; tot i que puguen haver diferents sensibilitats polítiques i culturals entre membres classificats a una mateixa classe social, les possibilitats de reproducció social i cultural, la seva qualitat de vida, la seva capacitat de consum, estaran marcades per l'element laboral.

A nivell descriptiu consideraré com a classe treballadora a tots aquells assalariats – i que per tant es situen en la no propietat dels mitjans de producció– que es troben en la part baixa de l'eix que ha de veure amb les capacitats organitzatives, tal i com el va definir Wright. L'altre eix, el de capital humà (els *béns en credencials*) no el consideraré de forma directa donat que quan actua, ho fa en el millor dels casos traslladant al treballador cap a capacitats organitzatives (*béns en l'organització*) superiors. Sóc conscient que és una classificació simple, però crec que és molt útil a l'hora de determinar la realitat d'una part important dels treballadors d'avui en dia, en especial d'aquells que he definit com a *nova classe treballadora*.

## 4.2. HIPÒTESIS, DIMENSIONS I VARIABLES

---

Ara és el moment de formular les tres hipòtesis principals a partir de les quals s'articularà la meua recerca. Aquestes hipòtesis estan referides a l'existència o no, així com a les característiques con-

---

105 El mateix autor, (Lucas, 2006) parla també de models matemàtics d'estructura social que han de veure amb l'output de realitzar determinades operacions estadístiques a partir de variables seleccionades. Jo no incloc en el text aquest punt de vista perquè em sembla que són les variables que es consideren en l'anàlisi el que determina el punt de vista sistèmic (organicista) o economicista (marxista) de l'anàlisi de l'estructura social.

106 "Permaneciendo todo lo demás igual, todas las unidades (individuos y/o familias, según el problema concreto que se esté examinando) incluidas en una clase dada deben parecerse más entre sí que a otras unidades de otras clases en relación con lo que quiera que la clase pretenda explicar" (Wright, 1994: 156)

cretes que pren, del nou fragment de la classe treballadora que troba la seva ocupació, fonamentalment, en activitats de serveis; així com a la capacitat d'organització i reivindicació d'aquests treballadors dels serveis manuals, tant si establim l'existència d'aquests com a una nova classe treballadora com si sols els considerem un grup de treballadors més o menys definit, amb característiques comunes. És important assenyalar que es tractarà de comprovar el sorgiment d'una nova classe treballadora de serveis a la llum del que Wright (Wright, 1994) va establir per tal d'explicar l'estructura de classes a les societats avançades. En aquest sentit cal observar si hi ha unes col·lectivitats de treballadors que no tenen capacitat d'organitzar la seva feina –tampoc a nivell de condicions d'ocupació o de ritmes de treball- ni d'influir en el procés de producció; així com que posen en joc per a desenvolupar aquesta feina habilitats que no han de veure amb qualificacions acadèmiques reglades, tot i que poden tindre-les. Aquells sobre els quals he fet l'anàlisi, els assalariats, complirien la primera de les condicions per tal de ser considerats classe obrera segons la recerca de Wright: no serien propietaris dels mitjans de producció.

## 4.2.1. Hipòtesis

### Taula 4.3.

Hipòtesis i variables.

Hipòtesis	Element central a estudiar	Dimensions, per a les tres hipòtesis	Variables i indicadors de l'ECVT, per a les tres hipòtesis. Funcionen com variables dependents.	
			1999	2008
1. Heterogeneïtat de la classe treballadora, incloent dins d'aquesta a aquells que es dediquen a activitats de serveis.	1. Tipus d'ocupació (incloent les condicions de treball) i de treballador.	Contractual	- Salari V194 - Temporalitat V24	- Salari V71a - Temporalitat V14
		Organitzativa	- Tipus de jornada de treball V145 - Posició estructura empresa V23 - Hores treball V150 i V151	- Tipus de jornada de treball V55 - Posició estructura empresa V11 - Hores treball V59
		Satisfacció	- Satisfacció general V92 - Satisfacció salari V189 - Satisfacció organització treball V109	- Satisfacció general V27 - Satisfacció salari V28a - Satisfacció organització treball V28m
		Sindical	- Afiliació a sindicats V216, V217 i V218	- Afiliació a sindicats V47
2. Capacitat diversificada de demanda col·lectiva.	2. Capacitat de demanada col·lectiva.			
3. Existència d'un col·lectiu de característiques subproletàries	3. Condicions de treball.			

Font: elaboració pròpia.

107 Taula 4.a. Variables de control en l'anàlisi de l'ECVT. Funcionen com variables independents.

Variable	ECVT 1999	ECVT 2008
Edat	V14	V5
grandària empresa	V21	V12b
Sector productiu	V18	V9
Tipus de sector (púb./priv.)	V19	V10
Formació	V257	V7
Gènere	V253	V6
País de naixement	V67b	V23

Font: Elaboració pròpia.

### ***a) Primera hipòtesi. H1***

Existeix actualment una classe treballadora molt heterogènia que està molt centrada en les activitats de serveis. **Aquesta heterogeneïtat, a més, creix en els darrers anys** en diversificar-se els tipus d'ocupacions als quals pot accedir un treballador. L'heterogeneïtat entre aquests treballadors es dona quant a:

- Tipus d'ocupació que es desenvolupa: respecte a l'activitat econòmica en què s'està ocupat.
- Tipus d'empresa en què s'està ocupat: sector públic o privat, grandària de l'empresa.
- Col·lectiu social de pertinença del treballador i característiques pròpies d'aquest; podent classificar al treballador per edat, per gènere, per país de procedència, per la formació o qualificació de la que disposa...
- Condicions objectives de treball, en quant a les dimensions considerades.

Per validar o no la **hipòtesi 1** haurem de realitzar una valoració de l'estat del mercat de treball espanyol en els darrers anys. Es tracta d'esbrinar quines són les ocupacions més importants i en quins sectors econòmics es troben, així com de detectar quins d'aquests sectors i subsectors econòmics augmenten el seu volum i quins no, si n'apareixen de nous o si n'hi ha que estan en retirada. És necessari, també, considerar quines són les condicions de treball dels distints grups de treballadors i quines són les característiques a nivell social d'aquests treballadors; així com les característiques de caire estructural de les empreses en les quals estan ocupats.

Per a fer açò s'examinaran variables corresponents a les dimensions descrites d'acord a altres variables de control, que funcionaran com independents (taula 3.a), i que ens facilitaran la construcció dels distints grups o col·lectius de treballadors que participen en el mercat de treball.

L'estudi de les condicions de treball es realitzarà a partir de l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (ECVT) en les seves edicions de 1999 i 2008, el que em permet obtindre una perspectiva diacrònica molt interessant, ja que mostra la diferència entre l'inici i el final del millor període, quant a expansió econòmica, que ha gaudit Espanya en les darreres dècades. És important nomenar ara que s'han triat precisament aquestes dades a l'hora de realitzar l'anàlisi de les dades quantitatives perquè suposen un període certament expansiu en l'economia espanyola en el que es suposa que les condicions de treball hauran experimentat avanços significatius o, almenys, la seva evolució no estarà influenciada per un moment de contracció econòmica que pot ser catalogat com temporal o provisional; en aquest sentit s'ha deixat fora de l'anàlisi anys posteriors per tal que els esdeveniments relacionats amb la forta crisi econòmica que estem patint no servisquen de coartada a determinats retrocessos quant a les condicions d'ocupació.

Així, es durà a terme una comparació entre els valors que poden prendre els indicadors referits a les distintes dimensions d'acord a distints sectors i subsectors econòmics –es dividirà als treballadors en *serveis manuals*: hostaleria, CNAE-93 núm. 55; comerç al detall, CNAE-93 núm. 52; llars que ocupen personal domèstic, CNAE-93 núm. 95; i activitats diverses de serveis personals CNAE-93 núm. 93; ocupats en *resta de serveis* o en la *resta del sistema productiu* que també, com ja s'ha advertit, seran controlats per edat, gènere, país de procedència i altres variables independents per tal de construir categories explicatives de treballadors en aquests subsectors. En resum, es pretén veure quines diferències existeixen entre els col·lectius de treballadors que es formen i si aquestes diferències són o no significatives.

Pel que fa a la utilització de les dades qualitatives, les entrevistes en profunditat que s'han realitzat estan referides únicament a la ciutat de Barcelona i al subsector econòmic de l'hostaleria –incloent allotjament i restauració–. Espere obtindre valuosa informació d'aquestes entrevistes pel que fa a la diversitat de llocs de treball dins el mateix sector de l'hostaleria, el que a un altre nivell podria dur-me a recolzar els arguments que parlen del creixement de l'heterogeneïtat en el mercat de treball. En el mateix sentit, l'anàlisi documental dels convenis col·lectius del sector de l'hostaleria crec que pot donar-me resultats significatius a l'hora de demostrar o no la hipòtesi, ja que en ells es reflecteixen les ocupacions i categories en les que pot classificar-se un treballador del sector així com les funcions concretes que ha de desenvolupar.

### ***b) Segona hipòtesi. H2:***

Aquesta classe treballadora té una capacitat de demanda col·lectiva diversificada en tant en quant hi ha col·lectius de treballadors que es troben en situacions diferenciades a l'hora de negociar les pròpies condicions de treball segons quin siga el sector productiu on desenvolupen la seva feina, la titularitat de l'empresa, la grandària d'aquesta o inclús la seva edat, gènere, formació o país de naixement. Açò pot produir que es dificulte el fet d'unificar les demandes col·lectives dels treballadors i així es debilita la sindicació i la negociació col·lectiva. **Al llarg dels anys es detecta, a més, que la capacitat de demanda col·lectiva disminueix per a molts d'aquests col·lectius.** Els treballadors, així, entesos com a grup tenen menys capacitat de demanda col·lectiva, fet que podríem relacionar amb tres elements: una pèrdua de pes en l'afiliació sindical; una estratègia empresarial que dificulta la presència de les organitzacions de treballadors o la feina dels representats sindicals; una legislació laboral que afavoreix una asimetria en el poder de negociació entre la patronal i els representants dels treballadors a favor del primer dels actors socials.

Per tal de validar la segona de les hipòtesis també ens haurem de fixar en les dades que aboquen les ECVT. Cal veure quins són els col·lectius de treballadors que disposen de majors facilitats a l'hora de vertebrar un discurs de protesta i fer-lo valdre davant de la gerència de les empreses. També cal explicar per què succeeix açò en uns casos i no en altres. I, igualment, és necessari veure si això realment està passant cada vegada més i a quins grups de treballadors afecta ara i abans no ho feia, en el cas que així siga.

Les dades que provenen de les entrevistes en profunditat són, en aquest cas, més valuoses. Encara que estan referides únicament al sector de l'hostaleria de la ciutat de Barcelona, les entrevistes en profunditat em permeten conèixer quins són els factors que dins de les distintes empreses faciliten o dificulten l'existència d'acció sindical o de representació dels treballadors, de manera que conèixer aquesta realitat pel que fa a les empreses de l'hostaleria de la ciutat de Barcelona pot resultar molt útil a l'hora d'il·lustrar el que les dades estadístiques indiquen, al respecte, per a la totalitat d'Espanya. La revisió dels convenis col·lectius d'hostaleria de Catalunya, des del signat el 1984 fins el de 2008, és altra eina poderosa a l'hora de considerar aspectes històrics en l'evolució de les capacitats de demanda col·lectiva dels ocupats al sector. En aquest sentit, els convenis ofereixen també dades qualitatives importants i la possibilitat d'interpretar-les en clau de relacions laborals.

### ***c) Tercera hipòtesi. H3:***

Existeix dins la nova classe treballadora de serveis un important segment de característiques subproletàries que comparteix condicions d'ocupació precàries i que s'explica, en part, per una estructura de funcionament empresarial que es basa en els baixos salaris d'acord a la disponibilitat de treballadors febles quant a la seva capacitat de demanar i obtenir millores en aquestes

condicions d'ocupació. **Aquest col·lectiu, en els darrers anys, està patint un increment important en termes quantitatius i no es percep que aquesta situació siga transitòria o circumstancial per a una important part d'aquests treballadors, que poden veure's atrapats en la precarietat, amb totes les conseqüències de tipus social que açò implica.** És, a més, un col·lectiu bàsic en l'estructura productiva donat que desenvolupa les tasques auxiliars que permeten el funcionament de la resta de sectors productius.

Per tal de validar aquesta hipòtesi les dades provinents de les entrevistes en profunditat es revelen d'una gran importància. Cal també tindre en compte l'anàlisi de l'ECVT ja que d'ella podrem desprendre si, a nivell general, existeix un grup diferenciat de treballadors amb condicions d'ocupació significativament pitjors que la resta i si aquest grup creix o no. Però a partir de la constatació de l'existència d'aquest grup i de quins són els seus trets generals, són també les entrevistes les que van a oferir un important contingut interpretatiu ja que, pel que fa a les condicions concretes de treball, són els entrevistats els que podran descriure amb major fidelitat la seva situació, les seves expectatives, les seves necessitats, etc.

### **4.3. MODEL DE TREBALL EMPÍRIC I INSTRUMENTS TÈCNICS**

---

Aquest darrer punt va a dividir-se en tres parts. En la primera d'elles es tractarà de justificar l'estudi concret de l'ocupació en els subsectors de l'hostaleria de la ciutat de Barcelona, tant des del punt de vista d'una anàlisi de la nova estructura econòmica on predomina el sector serveis, com des del punt de vista de la preferència d'aquesta àrea geogràfica front a altres. En el segon punt es tractarà de justificar la doble natura –qualitativa i quantitativa– de la recerca així com d'establir l'ordre i la forma que aquesta prendrà. Per fi, en el tercer punt s'establiran de forma esquemàtica les distintes etapes de la recerca i el seu contingut així com les tècniques de recollida de dades que s'aplicaran en cada moment.

#### **4.3.1.- Subsector de l'hostaleria en la ciutat de Barcelona**

D'acord a les qüestions que he plantejat, realitzar el treball de camp en els subsectors d'hostaleria presenta com a avantatge principal el fet que estem parlant de sectors econòmics de serveis, que són aquells en els que s'ha descrit la presència dels nous treballadors. En el cas concret de l'hostaleria, la natura dels serveis que ofereixen és, a més i en molts moments, de caire manual i assistencial en tant en quant suposa el contacte directe entre la persona que rep i la persona que entrega aquest servei, o bé l'activitat prepara el terreny per tal que aquests serveis siguin gaudits de manera confortable i satisfactòria pel client. En tot cas, la presència de la tecnologia és en molts casos reduïda i el treball incorpora en moltes ocasions escassos valors afegits o requereix d'aquell que el desenvolupa qualificacions formals molt poc específiques.

Aquests subsectors de l'allotjament i la restauració, considerats paral·lelament encara que no exclusivament dins el gran sector turístic, han estat tradicionalment assenyalats com sectors econòmics on les condicions laborals que es donaven eren de tipus precari. Per precarietat en aquestes condicions de treball s'entenia, bàsicament, el fet de percebre baixos salaris i treballar jornades laborals molt extenses, disposar de relacions contractuals que s'interrompien amb molta freqüència i que podien passar de la superfície a la submersió i a la inversa, així com no poder gaudir de llargs períodes de temps lliure o, en el mateix sentit, que aquest temps lliure



no coincidira amb els temps socials més comuns. Allò cert és que, tal com hem vist, recerques prèvies han assenyalat que aquesta qualitat o precarietat en l'ocupació en els sectors turístics (Santana, 2003) no depèn únicament de la natura de les ocupacions que van a desenvolupar-se sinó del model de desenvolupament que s'haja triat o seguit pel territori en particular, així com del model o models turístics que s'inclouen en l'estratègia del model de desenvolupament.

En aquest sentit, fer la recerca en la ciutat de Barcelona dóna una perspectiva força interessant ja que la importància del sector turístic i del seu subsector d'allotjament<sup>108</sup>, així com la gran quantitat de serveis de restauració incloent tots aquells que no estan destinats majoritàriament a atendre les necessitats dels visitants, és certament decisiva en el teixit productiu de la ciutat.

Per acabar, i des d'altra perspectiva però suposant igualment un fet fonamental a l'hora de justificar la meua recerca en la ciutat de Barcelona, cal assenyalar que l'existència d'una gran diversitat de situacions és molt interessant a l'hora de produir la meua investigació. En aquest sentit es pot tindre en compte tot un ventall d'activitats relacionades amb l'hostaleria que no estan vinculades de manera directa amb l'activitat turística i que suposen un element important de variabilitat en quant a les condicions de treball es refereix. Així, la gran quantitat de treball de tota mena que es desenvolupa en la ciutat de Barcelona precisa d'un important contingent d'activitat que vaja dirigit a la reproducció dels treballadors i ciutadans, visitants o locals, tant en activitats d'allotjament com de restauració; d'aquesta forma la vitalitat econòmica de la ciutat alimenta l'activitat dels subsectors d'hostaleria.

#### 4.3.2. Recerca quantitativa i qualitativa

Utilitzar a aquesta recerca tècniques quantitatives i qualitatives de recollida de dades respon a la doble vessant de la problemàtica que plantege. En un primer moment les qüestions que he proposat són de caire objectiu, amb una quantificació relativament senzilla a nivell general. Així, amb operacions estadístiques de l'INE –com per exemple l'EPA- o del Ministeri de Treball podré esbrinar les directrius generals pel que fa a la formació de noves bosses de treballadors precaris en determinats sectors econòmics, sectors i subsectors que han pogut ser assenyalats gràcies a anteriors recerques de caire quantitatiu o qualitatiu que he revisat per a construir l'estat de la qüestió. Però la necessitat de considerar aspectes subjectius, relacionats amb les pròpies vivències i amb valoracions de caire personal, així com la riquesa conceptual i l'heterogeneïtat en quant a col·lectivitats i plantejaments vitals, provoca que aquesta primera pressa de contacte de caire quantitatiu haja de ser completada amb una mirada qualitativa a partir de la realització d'entrevistes en profunditat. En definitiva, les tècniques que faré servir per tal de completar la meua recerca són les següents:

.....  
108 Taula 4b. Dades demogràfiques i turístiques de Barcelona.

Any	Habitants	Turistes	Pernoctacions	Llits	Hotels
2005	1.629.537 (dada de 2006)	5.656.848	10.931.639	49.235	268
2011	1.615.448	7.390.777	15.529.218	63.528	339

Font: (Barcelona Turisme, 2012) i elaboració pròpia.

### **a) Revisió bibliogràfica**

Imprescindible per iniciar una recerca, amb ella es pretén aconseguir un ric marc teòric on poder incloure la recerca particular que es mamprèn. Saber què s'ha dit abans sobre el tema objecte de la recerca, l'evolució dels distints estudis segons el context històric o la mateixa evolució del problema, són importantíssims elements d'anàlisi que cal no sols tenir en compte, sinó també plasmar en el text final.

### **b) Explotació de dades secundàries**

Almenys pel que fa a les etapes inicials de la recerca el treball ha de recolzar-se en dades secundàries i, a més, crec que és positiu que així ho faça. Sobre el treball i els treballadors existeixen en Espanya i Catalunya bases de dades i un nombre important d'investigacions que han tractat d'esbrinar les distintes realitats sobre diferents elements i dimensions dels mercats de treball. Aprofitar aquestes recerques sistemàtiques no sols és un benefici evident per a la meua recerca en particular i per a la ciència social en general, sinó que és al mateix temps una eina per a justificar les anteriors investigacions en treball i condicions de treball.

Amb aquesta explotació de dades secundàries es pretén aconseguir informació –no sols en l'àmbit territorial i sectorial de la recerca, sinó també a nivell general per tal de contextualitzar correctament les dades- sobre els indicadors que s'han descrit anteriorment. Cal tenir en compte que la principal base de dades que va a utilitzar-se en l'etapa analítica de la meua recerca és la de l'*Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball*, en les seves edicions de 1999 i de 2008; però per a l'etapa exploratòria hi ha també molta informació de caire estadístic que utilitzaré i que provindrà, per exemple, de l'*Enquesta de Població Activa (EPA)* de l'Institut Nacional d'Estadística, o d'altres operacions estadístiques que puguen estar recollides pel Ministeri de Treball, la Unió Europea, etc.

Pel que fa a l'ECVT és important assenyalar quins són els seus objectius així com les seves característiques bàsiques, d'aquesta manera sabem que (IDESCAT, 2009) és una operació estadística anual que és realitzada pel Ministeri de Treball (Actualment *Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social*) per al conjunt d'Espanya. En quant als objectius de l'enquesta, el seu objectiu principal és obtenir informació relativa a la qualitat de vida de la població ocupada en el seu lloc de treball, entenent com qualitat de vida el benestar i la satisfacció percebuts respecte les tasques que realitzen i les condicions físiques i emocionals de treball, incloent també aspectes relatius a les relacions laborals com, per exemple, l'organització del treball, la remuneració i la seguretat, que són els que més ens interessen a aquesta recerca.

Realitzar l'anàlisi de l'ECVT en dos moments proporciona al meu treball una important riquesa metodològica. La comparació entre les dues edicions considerades i la possibilitat de comparar-los amb resultats de l'ECVT –provinents d'altres recerques- que es situen en posicions intermèdies entre 1999 i 2008 ofereix una visió dinàmica de la realitat del mercat de treball en Espanya que crec que és molt útil per tal de mostrar les línies mestres dels processos que afecten a aquest mercat de treball: terciarització, feminització, multisegmentació versus dualització o polarització, etnoestratificació del mercat de treball, precarització..

### **c) Entrevistes exploratòries i en profunditat**

Amb les entrevistes exploratòries, a l'inici de la recerca, es vol tenir una primera informació de les formes de funcionament -en quant a producció dels serveis i gestió dels recursos humans- al

subsector concret de l'hostaleria per tal de poder donar, més tard, perspectives adequades a les següents entrevistes que es duran a terme. Aquestes entrevistes es realitzaran a membres dels sindicats i de la patronal, i també a quadres de l'administració pública, actors tots aquests que per la seva posició dins l'entramat productiu poden aportar gran quantitat d'informació i opinions.

Ja dins de l'etapa analítica -on a partir de les dades que s'han obtingut en els passos anteriors de la recerca es tractaria d'aconseguir informació sobre els diversos elements que no hagen estat esbrinats a partir de les dades secundàries o que, de la mateixa manera, precisen un recolzament des de punts de vista qualitatiu- es realitzaran entrevistes en profunditat a actors clau que participen en la producció de serveis de natura hostalera i que, per la seva posició en l'entramat productiu, tenen un important coneixement de la globalitat o de part del sector. Es busca que els personatges entrevistats puguin ser significatius i representatius, en quant a les condicions reals d'ocupació i a l'estat de les relacions laborals dels subsectors implicats.

#### *d) Anàlisi documental*

Anàlisi dels convenis col·lectius. S'inclourà també una revisió crítica dels convenis col·lectius que regulen les ocupacions al subsector turístic. Aquesta revisió serà de caire diacrònic ja que inclou des del conveni de 1984 fins el de 2008. A partir d'aquest treball es pretén valorar com han anat evolucionant, des de la perspectiva de la regulació, les relacions laborals i les condicions de treball.

### **4.3.3.- Etapes de la recerca**

S'estableixen tres gran etapes en la recerca; la primera serà l'etapa exploratòria en la qual es realitzarà la revisió bibliogràfica, acompanyada d'una primera explotació de bases de dades estadístiques de caire secundari i les entrevistes exploratòries, gràcies a les quals s'aconseguirà la informació necessària per començar a estudiar les condicions de treball entre els treballadors dels subsectors econòmics objecte de la recerca.

La segona etapa serà l'etapa analítica i en ella és on es realitzarà l'explotació de la base de dades de l'ECVT 1999 i 2008, així com les entrevistes en profunditat als actors clau d'aquestes relacions laborals. Les entrevistes en profunditat a representants sindicals, representants de la patronal, càrrecs de caire polític i determinats treballadors que puguin resultar molt representatius, ens haurien de donar com a resultat el coneixement de les argumentacions que, en forma de tendències, poden haver-se apuntat en l'explotació de l'ECVT 1999 i 2008. En aquest sentit, les entrevistes en profunditat es conduiran amb el doble objectiu de conèixer les condicions subjectives de treball així com les relacions dels assalariats entre ells, per una banda, i validar o no els elements i dimensions de les hipòtesis que no hagen pogut ser coneguts amb la resta de les tècniques, per l'altra.

L'última etapa de la recerca serà l'etapa explicativa, la posada en comú de les diferents dades que s'hagen obtingut. En aquest moment s'ha de passar a validar les tres hipòtesis. Aquesta valoració tindrà molt sovint un caràcter subjectiu que, no obstant, serà explicitat en tot moment. El que es pretén és posar a disposició dels investigadors socials els resultats de la meua recerca de forma fiable i objectiva, però la valoració d'aquests resultats serà realitzada d'acord a criteris que admetran la contestació i el debat, element fonamental a la nostra disciplina, que aspira a ser una ciència crítica també amb ella mateixa.

En definitiva i com a síntesi:

**Taula 4.4.**

Tècniques d'investigació segons l'etapa d'aquesta.

	<b>etapa exploratòria</b>	<b>etapa analítica</b>	<b>etapa explicativa</b>
<b>Tècniques</b>	Revisió bibliogràfica.  Entrevistes exploratòries.  Explotació de diverses bases de dades estadístiques de caire secundari.	Entrevistes en profunditat.  Anàlisi documental.  Explotació de IECVT 1999 i 2008.	Validació o no de les hipòtesis.

Font: elaboració pròpia

---

# V. TREBALL DE CAMP: ANÀLISI DOCUMENTAL, ANÀLISI DE DADES SECUNDÀRIES I ANÀLISI DEL DISCURS

---

En el primer gran epígraf tractaré de valorar la importància dels subsectors d'allotjament i restauració quant a la generació d'ocupació tant a Espanya com a Catalunya. En el mateix sentit, s'examinaran les dades respecte l'ocupació que ens puguen aportar informació sobre les condicions en què es desenvolupa aquesta així com sobre els treballadors que hi participen. Aquestes dades de forma general es presentaran per a l'any 2008 i anteriors donat que les dades de l'ECVT, que més tard es comentaran, arriben també fins aquest moment, de la mateixa manera que l'anàlisi dels convenis col·lectius es deté, igualment, en el de 2008. Així, s'inclou una anàlisi de les relacions laborals al sector detenint-me especialment en el comentari sobre el conveni col·lectiu d'hostaleria en l'àmbit territorial català, donat que és el principal document que les regula. En el segon epígraf realitzaré, gràcies a les entrevistes que s'han dut a terme, l'anàlisi del discurs dels principals actors implicats en la provisió d'aquests serveis. Finalment es validaran les hipòtesis des del punt de vista de l'anàlisi del discurs.

## 5.1. ELS SUBSECTORS D'HOSTALERIA

---

En primer lloc és necessari reflexionar sobre la importància que per aquestes activitats hostaleres pren la indústria turística tant a Espanya en general com a Catalunya en particular. I cal considerar que aquesta importància no és sols per a l'allotjament o la restauració, sinó també per a la generació de PIB o ocupació a un nivell global. En qualsevol cas, no podem establir un paral·lelisme total entre la indústria turística i els subsectors d'hostaleria ja que la primera inclou activitats molt importants –el transport, les agències de viatge, determinats serveis d'oci que no estan incloses en les segones i les segones, a més, no únicament tenen com a destinatari final del seu producte als turistes sinó que, especialment a la restauració, cal considerar també al consumidor local. Efectivament, per a determinats segments de la producció hostalera el client turista no és tan important com l'autòcton i les necessitats d'aquest mercat local són les que s'encarreguen d'assegurar nivells elevats d'activitat econòmica i, per tant, d'ocupació.

Però inclús amb aquests elements de precaució parlar de l'activitat turística és necessari en una anàlisi dels subsectors d'hostaleria. En aquest sentit el turisme, pres com a indústria en global,

és una de les activitats terciàries més importants a les societats desenvolupades en general i a Espanya en particular -tant en termes d'ocupació (taula 5.1) com d'aportació al PIB (taula 5.2) on podem veure que en els darrers anys es supera el 10% del total a l'economia espanyola- i implica diferents subsectors econòmics (Figuerola, 1985) entre els quals es troben els d'hostaleria, podent prendre diverses formes o models a partir de distintes eleccions de caire estratègic que tindran conseqüències directes en el producte turístic final però també en les ocupacions que es generen, les condicions d'aquestes i els subsectors que s'impulsen.

**Taula 5.1.**

Ocupats per branca d'activitat en la indústria turística. Espanya.

	2006 dades absolutes	2006 dades relatives	2009 dades absolutes	2009 dades relatives
<b>Total indústria turística</b>	2.498.209	100%	2.143.119	100%
<b>Total Hostaleria</b>	1.402.696	56,14%	1.421.182	66,31%
<i>Hotels i altres allotjaments</i>	312.270	12,49%	321.839	15,02%
<i>Restauració i menjadors</i>	1.090.426	43,65%	1.099.343	51,30%
<b>Total transport</b>	660.688	26,45%	274.352	12,80%
<b>Altres activitats turístiques</b>	434.825	17,41%	447.586	20,88%
<b>Total sector serveis</b>	12.968.359	-----	13.438.645	-----
<b>Total d'ocupats nacionals</b>	19.747.667	-----	18.887.958	-----

Font: dades de la EPA, consultades en (IET, 2007 i 2012) i elaboració pròpia.

**Taula 5.2.**

Percentatge sobre el PIB en preus corrents de l'activitat turística. Espanya.

	1995	2000	2006	2009
<b>Turisme receptor</b> <sup>109</sup>	4,8%	5,8%	4,8%	4,2%
<b>Altres components del turisme</b>	5,5%	5,8%	6%	5,8%
<b>Total</b>	10,3%	11,6%	10,8%	10%

Font: dades de l'INE. (INE, 2012) Compte satèl·lit del turisme en Espanya.

Com podem veure a la taula 5.1, i pel cas espanyol, l'any 2006 va abocar gairebé dos milions i mig d'ocupats en la indústria turística, el que va suposar un 12,65% dels ocupats a nivell nacional i gairebé un de cada cinc d'aquells que estaven ocupats en serveis. És interessant en aquest

.....  
 109 El turisme receptor és l'activitat turística que es relaciona amb els turistes estrangers que acudeixen a Espanya en l'any de referència. Caldria diferenciar-lo del turisme emissor -el que genera el país fora de les pròpies fronteres- i del turisme intern -el que generen els propis residents que viatgen dins el territori econòmic de referència-.

cas comentar que al 2009 el pes de la indústria turística en l'estructura ocupacional general i en l'estructura dels serveis presenta una disminució; però cal destacar que, a pesar de la crisi, ni en nombres absoluts ni en relatius hi ha un retrocés semblant pel que fa als subsectors d'hostaleria, els que van a centrar la meua anàlisi, que superen per a 2006 el 55% del total dels treballadors mentre que per a 2009 ronda el 66% d'aquests. Són especialment nombrosos els ocupats en restauració però són els ocupats en tasques d'allotjament els que augmenten la seva importància absoluta i relativa.

En definitiva, hem de considerar que el pes de la indústria turística és gran quant a l'economia espanyola en general així com quant a l'estructura ocupacional, especialment si tenim en compte els subsectors d'hostaleria. Cal tornar a recordar que no tota l'ocupació que considerarem a l'anàlisi dels subsectors assenyalats serà turística, fet que en la ciutat de Barcelona és també determinant donada, per una banda, la complexitat en termes d'estructura econòmica de la ciutat i la seva àrea metropolitana i, per l'altra, la diversitat en quant models turístics que és capaç d'albergar.

### 5.1.1. Dades d'ocupació en els subsectors hostalers fins 2008

Les dades respecte l'ocupació en els subsectors d'allotjament i restauració mostren (taula 5.3) la gran importància d'aquestes activitats, especialment si considerem l'ocupació femenina. A més, les xifres quant a ocupats creixen de manera constant, fet que mostra que aquests subsectors tenen un gran dinamisme pel que fa a la generació de llocs de treball. La presència femenina és força important tant a nivell de nombres absoluts, on superen als homes, com a nivell de nombres relatius respecte l'ocupació total femenina, ja que en aquests subsectors s'arriba a acumular gairebé el 10% de les ocupades a Espanya i a partir de les dades de 2004 es detecta que en nombres absoluts les dones superen als homes.

**Taula 5.3.**

Ocupats en hostaleria i percentatge respecte el total dels ocupats. Espanya. Dades del IV trimestre de cada any

	2000	%	2004	%	2008	%
<b>Total</b>	15782,3	100	18288,1	100	19856,8	100
<b>Hostaleria</b>	1006,4	6,38	1211,9	6,63	1409,9	7,1
<b>total homes</b>	9962,9	100	11077,6	100	11340,6	100
<b>Homes Hostaleria</b>	538	5,4	589,5	5,32	622,4	5,49
<b>total dones</b>	5819,4	100	7210,6	100	8516,2	100
<b>Dones Hostaleria</b>	468,4	8,05	622,4	8,63	787,6	9,25

Font: Dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012).

Les taxes de temporalitat (taula 5.4) per a la totalitat del sistema productiu han baixat en els darrers anys i s'han situat a Catalunya al voltant del 20% tant per als homes com per a les dones, situació

que és molt més favorable que la d'Espanya en general on per a les dones al IV trimestre de 2008 aquesta temporalitat superava el 30% i per als homes fregava el 26%. En tot cas aquest descens de la temporalitat cal lligar-lo també amb l'inici de la crisi econòmica en tant en quant ja sabem que els ajustaments d'ocupació s'han centrat especialment en la destrucció de treball temporal. A més, com veurem a les següents taules de dades dedicades als subsectors específics de l'hostaleria, la situació en l'allotjament i la restauració presenta un important empitjorament respecte les dades generals i, a més, les diferències entre el cas espanyol i el cas particular català no són tan significatives.

#### Taula 5.4.

Taxes generals de temporalitat Espanya i Catalunya. IV trimestre de 2005 i 2008.

	Indefinits		temporals	
	2005	2008	2005	2008
<b>Total Nacional</b>	66,2	72,1	33,8	27,9
<b>Catalunya</b>	74,6	80,6	25,4	19,4
<b>Homes: Total Nacional</b>	68	74,1	32	25,9
<b>Homes: Catalunya</b>	76,1	81,6	23,9	18,4
<b>Dones: Total Nacional</b>	63,7	69,6	36,3	30,4
<b>Dones: Catalunya</b>	72,7	79,5	27,3	20,5

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012).

En una comparació entre els subsectors espanyols i catalans (taula 5.5, taula 5.6, taula 5.7 i taula 5.8), les diferències quant a la presència de dones i quant a la temporalitat en la contractació en cadascun dels subsectors no són molt rellevants si tenim en compte els distints contextos territorials estudiats; i en ambdós territoris i subsectors cal assenyalar una presència molt important de la dona –especialment en l'allotjament- i taxes de temporalitat que superen sempre el 30% encara que es detecta una lleugera milloria tant per a Espanya com per a Catalunya al llarg dels anys considerats. Respecte la temporalitat cal destacar el sector de l'allotjament donat que tant a Espanya com a Catalunya els contractes eventuais arriben a suposar prop d'un 40%. Quant a la taxa de salarització és interessant veure com aquesta és molt alta –al voltant del 95%- pel cas de les activitats relacionades amb l'allotjament mentre que, tant a Espanya com a Catalunya, sols atansa a tres de cada quatre treballadors pel cas de la restauració; el que entenc que suposa l'existència de moltes xicotetes empreses i autònoms en el sector.



### Taula 5.5.

Allotjament Catalunya. Nombres absoluts i relatius de treballadors per gènere i per contracte.

	2004	%	2008	%
<b>Ocupats Totals</b>	47885	100	48765	100
<b>Homes</b>	21717	45,35	23092	47,35
<b>Dones</b>	26168	54,65	25674	52,65
<b>Assalariats Totals</b>	45098	100	40275	100
<b>Fixos</b>	27008	59,89	29190	72,48
<b>Eventuals</b>	18089	40,11	11085	27,52
<b>No assalariats i % respecte total treballadors</b>	2787	5,82	3007	6,17

Font: dades de l'Enquesta Anual de Serveis<sup>110</sup>, de l'INE, consultades a IDESCAT (IDESCAT, 2012) i elaboració pròpia.

### Taula 5.6.

Restauració Catalunya. Nombres absoluts i relatius de treballadors per gènere i per contracte.

	2004	%	2008	%
<b>Ocupats</b>	164333	100	180333	100
<b>Homes</b>	82381	50,13	93949	52,1
<b>Dones</b>	81952	49,87	86383	47,9
<b>Assalariats</b>	121132	100	135939	100
<b>Fixos</b>	80599	66,54	100256	73,75
<b>Eventuals</b>	40533	33,46	35583	26,18
<b>No assalariats i % respecte total treballadors</b>	43200	26,29	44394	24,62

Font: dades de l'Enquesta Anual de Serveis, de l'INE, consultades a IDESCAT (IDESCAT, 2012) i elaboració pròpia.

### Taula 5.7.

Allotjament Espanya. Nombres absoluts i relatius de treballadors per gènere i per contracte.

	2004	%	2008	%
<b>Ocupats</b>	299657	100	309.184	100
<b>Homes</b>	138041	46,07	138.927	44,93
<b>Dones</b>	161618	53,93	170.257	55,07
<b>Assalariats</b>	283200	100,00	291.371	100
<b>Fixos</b>	172424	60,88	193.340	66,36
<b>Eventuals</b>	110776	39,12	98.031	33,64
<b>No assalariats i % respecte total treballadors</b>	16457	5,49	17.813	5,76

Font: dades de l'Enquesta Anual de Serveis consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia.

.....  
110 Les dades de l'Enquesta Anual de Serveis no són comparables a les de l'EPA en tant en quant són operacions estadístiques diferents; a més l'Enquesta Anual de Serveis tracta sols la majoria, però tampoc tots, dels serveis anomenats de mercat –aquells que no estan subministrats per les administracions públiques i entitats no lucratives– deixant els de no mercat fora de la seva consideració, de manera que tampoc es pot realitzar una comparació amb les dades de l'EPA quan aquestes parlen de serveis de forma agregada, ja que inclouen activitats distintes.

### Taula 5.8.

Restauració Espanya. Nombres absoluts i relatius de treballadors per gènere i per contracte.

	2004	%	2008	%
<b>Ocupats</b>	956563	100	1.057.308	100
<b>Homes</b>	503321	52,62	516.223	48,82
<b>Dones</b>	453240	47,38	541.084	51,18
<b>Assalariats</b>	678380	100,00	766.033	100
<b>Fixos</b>	425.893	62,78	537.162	70,12
<b>Eventuals</b>	252486	37,22	228.871	29,88
<b>No assalariats i % respecte total treballadors</b>	278183	29,08	291.275	27,55

Font: dades de l'Enquesta Anual de Serveis consultades a (INE, 2012) i elaboració pròpia.

A més, pel que fa als contractes temporals en els subsectors d'hostaleria, aquests són de menor durada que a la resta del sistema productiu (taula 5.9) ja que si considerem els contractes de durada inferior a sis mesos, en l'hostaleria aquests atansen per a 2008 gairebé un 50% front a un 32% en el cas del sistema productiu en general. En tot cas crec que és raonable afegir en els contractes de menys de sis mesos de durada aquells que estan considerats dins la categoria "no ho sap, però més d'un mes", de manera que les diferències es farien més estretes entre els subsectors hostalers i la resta de sectors econòmics. Així, s'arribaria a valors molt elevats d'eventualitat: un 72,58% per al cas de l'hostaleria i més del 65% per a la totalitat dels sectors productius; el que significa que, al quart trimestre de 2008 -i si acceptem, com s'ha apuntat, que de forma general la resposta *no ho sap, però més d'un mes* es relaciona amb contractes de durada inferior a sis mesos- dos de cada tres contractes temporals vigents a Espanya eren d'una durada inferior a sis mesos; percentatge que en l'hostaleria gairebé seria de tres de cada quatre.

### Taula 5.9.

Ocupats als subsectors d'hostaleria, amb contracte temporal el IV trimestre de cada any d'acord al gènere i la durada del contracte. Valors relatius.

	1-30 dies		1 mes- menys de 6 mesos		6 mesos- menys de 12 mesos		un any o més		no sap, per més d'un mes		no ho sap	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
<b>ambd s sexes total sectors productius</b>	3,52	3,47	33,56	28,37	6,37	6,36	14,54	14,80	27,13	33,17	14,88	13,83
<b>Ambd s sexes hostaleria</b>	3,75	5,37	47,65	43,33	9,27	9,07	12,44	10,95	17,23	23,88	9,70	7,45
<b>Homes total sectors productius</b>	3,06	3,30	31,58	26,52	4,86	4,59	14,08	14,61	29,71	36,38	16,71	14,61
<b>Homes hostaleria</b>	4,31	5,97	47,24	46,04	8,87	3,58	10,15	10,07	18,96	25,45	10,48	8,96
<b>Dones total sectors productius</b>	4,09	3,64	35,97	30,30	8,19	8,20	15,09	14,99	24,00	29,85	12,66	13,02
<b>Dones hostaleria</b>	3,38	5,06	47,90	41,87	9,51	11,92	13,74	11,41	16,19	23,05	9,24	6,66

Font: Dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Pel que fa als salaris (taula 5.10) pot comprovar-se com els salaris en els subsectors d'hostaleria són sensiblement inferiors a la mitjana del sistema productiu espanyol, tant si considerem els salaris que s'abonen per jornades completes com per jornades parcials, que són una mica pitjors. És interessant, a més, veure com els increments salarials són menors per al cas de l'hostaleria que per a la mitjana dels sectors productius de manera que hi ha una pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors en els subsectors de l'hostaleria respecte a la mitjana del sistema productiu espanyol, si bé això no afecta als treballadors a jornada parcial, que augmenten el seu salari en major proporció que els treballadors a jornada completa tot i que continuen estant per sota tant en el sistema productiu en general com en els subsectors d'hostaleria en particular.

### Taula 5.10.

Cost salarial<sup>111</sup> ordinari per hora (general i en hostaleria). En euros. Espanya 2000-2008. Dades del IV trimestre de cada any

	2000	2004	2008	valor salari 2008 si 2000 = índex 100
<b>Total Sectors Productius</b>	8,38	9,72	11,6	138,42
<b>Hostaleria</b>	5,97	6,85	7,97	133,5
<b>Total Sectors Productius (jornada completa)</b>	8,53	9,89	11,88	139,27
<b>Subsectors Hostaleria (jornada completa)</b>	6,14	6,96	8,04	130,94
<b>Total Sectors Productius (jornada parcial)</b>	6,10	7,62	8,74	143,28
<b>Subsectors Hostaleria (jornada parcial)</b>	5,17	6,22	7,63	147,58

Font: Enquesta Trimestral del Cost Laboral (ETCL), consultada a l'INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Per tal de seguir amb les percepcions econòmiques (taula 5.11) podem veure que les diferències entre els salaris anuals són també importants si tenim en compte la totalitat dels sectors productius o l'hostaleria. Les diferències són especialment notables si ens fixem en el sexe dels treballadors, ja que els homes que treballen a l'hostaleria tenen un desavantatge molt més acusat amb la mitjana salarial masculina per a la totalitat dels sectors productius que les dones que treballen a l'hostaleria respecte la totalitat de treballadores. En qualsevol cas, els salaris de les dones són sempre inferiors als masculins.

111 El cost salarial comprèn totes les percepcions econòmiques que els treballadors reben en metàl·lic o en espècie pel desenvolupament de la seva feina. El cost salarial total és aquell que inclou els pagaments ordinaris, les pagues extraordinàries i els retards, mentre que el cost salarial ordinari són els pagaments salarials de periodicitat mensual.

### Taula 5.11.

Guany<sup>112</sup> mitjà anual (general i en hostaleria). 2004-2008. En Euros.

	2004	2006	2008
<b>total ambd<sup>os</sup> sexes</b>	18.310,11	19.680,88	21.883,42
<b>hostaleria ambd<sup>os</sup> sexes</b>	13.117,30	13.394,60	13.957,49
<b>total dones</b>	14.889,74	16.245,17	18.910,62
<b>hostaleria dones</b>	11.831,56	11.899,58	12.404,49
<b>total homes</b>	20.548,33	22.051,08	24.203,33
<b>hostaleria homes</b>	14.411,76	15.220,73	15.885,32

Font: Dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial consultades a l'INE (INE, 2012).

Quant a l'edat (taula 5.12), i pel que fa a la totalitat de l'estat espanyol, els treballadors joves són més freqüents en els subsectors de l'hostaleria que en la resta de sectors econòmics si bé les diferències no són molt grans situant-se, de manera general, al voltant dels 3 punts percentuals en les edats compreses entre els 20 i 29 anys. Cal assenyalar que tant a l'hostaleria com a la resta de sectors presos de forma general la presència relativa de dones treballadores en les edats més joves és major que la dels homes, fet que pot assenyalar la intensitat actual de la presència de la dona en el mercat de treball front a situacions passades en la que aquesta participació era menor.

### Taula 5.12.

Treballadors en hostaleria per edat i gènere. Espanya. IV trimestre de 2008. Dades relatives.

	De 16 a 19 anys	De 20 a 24 anys	De 25 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	De 50 a 59 anys	60 o m <sup>és</sup>
<b>Ambd<sup>os</sup> sexes total</b>	1,34	7,04	12,95	30,51	26,21	17,13	4,83
<b>Ambd<sup>os</sup> sexes hostaleria</b>	2,23	10,59	15,25	28,29	25,97	13,68	3,99
<b>Total homes</b>	1,36	6,62	11,93	30,30	26,06	18,22	5,52
<b>Homes hostaleria</b>	2,09	9,90	13,17	27,97	27,72	14,52	4,66
<b>Total dones</b>	1,30	7,61	14,30	30,79	26,41	15,68	3,91
<b>Dones hostaleria</b>	2,34	11,14	16,89	28,54	24,61	13,03	3,48

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Pel que fa a les jornades parcial (taula 5.13), en els sectors d'hostaleria aquestes són molt més freqüents que en la resta del sistema productiu, tant entre els homes com entre les dones. Però cal considerar que el treball femení en hostaleria es desenvolupa a temps parcial en un 25%

.....  
112 D'acord a la metodologia de l'Enquesta d'Estructura Salarial, el guany són les percepcions salarials en diners en efectiu i en espècie. Es computaran en brut, és a dir, abans d'haver practicat les retencions a compte de l'IRPF o les deduccions de les aportacions a la Seguretat Social. El guany anual són, així, les percepcions salarials totals al llarg de l'any.

dels casos, percentatge que dobla al dels homes i que hauríem de relacionar, de manera general, amb les motivacions (taula 5.14) que duen als individus a triar una feina a jornada parcial, on el 30% de les dones decideixen treballar a jornada parcial degut a obligacions familiars, personals o de cura cap a altres adults o infants dependents, percentatge que és 10 vegades superior al dels homes que es decideixen per la jornada parcial per aquestes motivacions. Els homes, a més, gairebé tripliquen a les dones en quant a triar la jornada parcial pel motiu de dedicar-se a tasques de formació que augmenten el seu capital humà i, per tant, l'ocupabilitat futura.

### Taula 5.13.

Percentatges de contractats a jornada parcial. Hostaleria. Espanya. IV trimestre de cada any

	temps complet		temps parcial	
	2005	2008	2005	2008
<b>Total sectors</b>	88	87,5	12	12,5
<b>Hostaleria</b>	80,9	81,2	19,1	18,8
<b>Total Sectors Homes</b>	95,6	95,6	4,4	4,4
<b>Hostaleria Homes</b>	87,9	89,8	12,1	10,2
<b>Total dones</b>	76,7	76,7	23,3	23,3
<b>Hostaleria dones</b>	74,8	74,5	25,2	25,5

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012)

### Taula 5.14.

Motiu del treball a jornada parcial. IV trimestre 2008. Espanya. Totalitat sistema productiu

	Formació	Malaltia o incapacitat pròpia	Cura de nens, adults, etc.	Altres obligacions Familiars i personals	No haver trobat a jornada completa	No voler treballar a jornada completa	Altres motius	No sap el motiu
<b>Total</b>	11,22	1,68	14,93	9,60	38,23	10,60	13,39	0,35
<b>homes</b>	22,13	2,89	1,33	1,68	40,49	8,91	22,21	0,38
<b>dones</b>	8,50	1,38	18,32	11,58	37,67	11,02	11,19	0,35

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Seguint amb la jornada de treball (Taula 5.15) les jornades de més de 50 hores setmanals són molt més comuns en hostaleria que entre els altres subsectors productius, arribant a suposar gairebé un 30% de les jornades masculines i un 15% de les femenines. Cal tindre en compte que el sector d'hostaleria té una taxa de treballadors a temps parcial més elevada que el sistema productiu en general, de forma que aquesta elevada proporció de treballadors que superen de llarg la jornada legal establerta és un fet molt significatiu. Entre les dones, i en tots els sectors productius incloent l'hostaleria, les jornades d'entre 20 i 29 hores són molt més probables que entre els homes, fet que ha de veure amb aquesta major presència femenina en les jornades parcials.

**Taula 5.15.**

Ocupats per nombre d'hores treballades a la setmana per sexe i sector d'activitat. Dades del quart trimestre de 2008. Percentatges.

	0	De 1 a 9	De 10 a 19	De 20 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	50 o m>s	No sap
<b>Ambdós sexes, total sectors productius</b>	6,89	1,81	3,77	8,46	17,97	45,75	11,13	4,21
<b>Total Hostaleria</b>	6,45	2,23	5,43	8,90	6,31	44,47	21,44	4,77
<b>Homes, total sectors productius</b>	6,07	0,85	2,00	4,43	14,38	52,33	14,92	5,03
<b>Homes Hostaleria</b>	5,43	1,12	3,28	5,14	4,72	45,13	29,77	5,38
<b>Dones, total sectors productius</b>	7,98	3,10	6,14	13,82	22,76	36,99	6,09	3,12
<b>Dones Hostaleria</b>	7,25	3,10	7,14	11,87	7,55	43,94	14,86	4,29

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012) i elaboració pròpia.

Quant als treballadors estrangers (taula 5.16), la seva presència als subsectors d'hostaleria ha crescut d'una manera molt important en els darrers anys pel que fa a nombres absoluts ja que aquest col·lectiu ha experimentat, de la mateixa manera, un increment molt significatiu en tots els sectors productius. Els percentatges de treballadors immigrants en l'hostaleria es mantenen constants en els darrers anys i atansen prop d'un 14% del total si bé per al cas de les dones aquest percentatge frega el 20%. Pel que fa als homes és interessant assenyalar que els ocupats en l'hostaleria representen gairebé tants treballadors com els ocupats a tot el sector agrari o a l'industrial. El pes del treball immigrant en aquest subsector econòmic podem valorar-lo en tant en quant (taula 5.17) les treballadores estrangeres ja suposen, d'acord a les dades de la Seguretat Social, gairebé una de cada quatre ocupades en tota l'hostaleria i els homes un de cada cinc, superant inclús, en aquest indicador, a la construcció en el cas del treball masculí.

### Taula 5.16.

Treballadors estrangers afiliats a la Seguretat Social<sup>113</sup> en alta laboral, segons sexe, per sector i branca d'activitat hostaleria. Espanya 2002-2007.

2002	tots	homes	dones	tots	homes	dones
<b>TOTAL</b>	<b>831.658</b>	<b>531.086</b>	<b>300.543</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Agrari	117.698	97.438	20.259	14,2	18,3	6,7
Indústria	75.302	59.566	15.735	9,1	11,2	5,2
Construcció	128.185	123.165	5.016	15,4	23,2	1,7
Serveis	510.033	250.546	259.464	61,3	47,2	86,3
No consta	440	371	69	0,1	0,1	0,0
Hostaleria	121.057	63.367	57.686	14,6	11,9	19,2
2007	tots	homes	dones	tots	homes	dones
<b>TOTAL</b>	<b>1.981.106</b>	<b>1.202.759</b>	<b>778.338</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Agrari	180.417	131.308	49.109	9,11	10,92	6,31
Indústria	171.653	129.848	41.804	8,67	10,80	5,37
Construcció	417.849	400.994	16.854	21,09	33,34	2,17
Serveis	1.211.184	540.606	670.571	61,14	44,95	86,15
No consta	3	3	-	-	-	-
Hostaleria	273.157	117.901	155.256	13,79	9,80	19,95

Font: Dades de la Seguretat Social recollides pel Ministeri de Treball i Immigració (antic Ministeri de Treball i Assumptes Socials) i publicades a (MTIN, 2008) i (MTAS, 2003) i elaboració pròpia.

### Taula 5.17.

Treballadors estrangers afiliats a la Seguretat Social en alta laboral, segons sexe, sector i branca d'activitat hostaleria. Percentatges respecte el total dels treballadors -nacionals o no- afiliats. Espanya 2007.

2007	tots	homes	dones
<b>Total</b>	10,3	10,9	9,6
<b>Agrari</b>	15,2	19,3	9,7
<b>Indústria</b>	6,4	6,5	6,1
<b>Construcció</b>	17,8	18,6	8,5
<b>Serveis</b>	9,3	8,7	9,9
<b>No consta</b>	2,9	3,4	-
<b>Hostaleria</b>	22,0	20,5	23,2

Font: Dades de la Seguretat Social recollides pel Ministeri de Treball i Immigració (antic Ministeri de Treball i Assumptes Socials) i publicades a (MTIN, 2008).

Encara que les dades no són comparables amb les anteriors donat que no es refereixen a branques d'activitat del CNAE (Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques) sinó a ocupacions

113 Aquestes xifres no es corresponen necessàriament amb treballadors, ja que el que reflecteixen són situacions que generen obligació de cotitzar a la Seguretat Social, de manera que una mateixa persona pot estar varies vegades d'alta o bé en un mateix règim de la Seguretat Social o en varis d'aquests règims.

d'acord al CNO (Classificació Nacional d'Ocupacions), cal fer menció a les posicions dels treballadors estrangers en ocupacions (taula 5.18) que podríem assimilar a moltes de les que es donen als subsectors d'hostaleria. Les ocupacions seleccionades agrupen pel cas espanyol prop d'un 30% del treball immigrant, suposant per a Catalunya gairebé un 33% i per a la província de Barcelona més d'un 35%, de manera que de forma indirecta per al cas de Catalunya en particular i d'Espanya en general es pot arribar a deduir que els subsectors d'hostaleria tenen un pes determinant en l'ocupació immigrant.

**Taula 5.18.**

Contractes registrats<sup>114</sup> de treballadors estrangers segons ocupació, CCAA i província. 2007.

	Total	Treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedors	%	Ocupats domèstics i altre personal de neteja	%
Espanya	3957324	676689	17,10	477207	12,06
Catalunya	840494	156554	18,63	119396	14,21
Barcelona	582120	112174	19,27	93911	16,13

Font: Dades de la Seguretat Social recollides pel Ministeri de Treball i Immigració (antic Ministeri de Treball i Assumptes Socials) i publicades a (MTIN, 2008)

I ja com a darrer element a considerar en aquesta exploració sobre els subsectors de l'hostaleria, és molt interessant veure com entre els treballadors dels sectors d'hostaleria els nivells d'educació formal (taula 5.19) són menors que entre els treballadors dels sistemes productius en general. En tot cas cal tindre en consideració que les diferències entre els anys 2000 i 2004 són importants tant per al cas de l'hostaleria com per a la totalitat de l'estructura productiva, destacant que en 2000 gairebé un de cada tres treballadors ocupats en l'hostaleria únicament disposava d'educació primària mentre que quatre anys després aquesta proporció era de sols un de cada quatre. Una anàlisi per gènere ens mostra que les dones estan més presents en les classes educatives superiors, si bé en el sector de l'hostaleria aquestes diferències no són tan importants com si considerem la totalitat de les activitats econòmiques. En qualsevol cas és destacable el baix nivell de treballadors amb estudis superiors a l'hostaleria, que no atansen el 14% front a la resta del sistema productiu on es supera el 30%. A més, l'augment entre 2000 i 2004 en els treballadors amb educació superior que desenvolupen la seva activitat a l'hostaleria és un augment poc important en comparació a altres nivells educatius.

.....  
 114 Cal tenir en compte que un mateix treballador pot tenir més d'un contracte i que aquests contractes poden ser de distintes ocupacions.



### Taula 5.19.

Nivell educatiu segons sexe i subsector considerat. 2000-2004<sup>115</sup>. Dades del IV trimestre de cada any.

	Analfabets		Educació Primària		Educació Secundària Primera etapa i formació i inserció laboral corresponent		Educació Secundària Segona etapa i formació i inserció laboral corresponent		Educació superior i doctorat	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004	2000	2004	2000	2004
<b>Total sectors productius</b>	0,5	0,5	24,2	18,6	27,7	28,3	19,5	21,6	28,2	30,9
<b>Hostaleria</b>	0,2	0,3	31,9	23,9	36,4	37	19,9	25,1	11,6	13,7
<b>Total sectors productius Homes</b>	0,5	0,6	26,6	21	29,8	30,8	18,3	20,7	24,8	26,8
<b>Hostaleria homes</b>	0	0,2	32	25,4	35,6	37,2	20,6	24,6	11,8	12,5
<b>Total sector productiu dones</b>	0,4	0,5	19,9	15	24,2	24,5	21,4	23	34	37,1
<b>Hostaleria dones</b>	0,3	0,5	31,9	22,4	37,3	36,8	19,2	25,5	11,3	14,8

Font: dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012).

En definitiva, d'acord a les dades que acabem de veure considere que el subsector productiu d'hostaleria és un sector adequat per a la meua recerca de camp. Hem de tindre en compte que és un sector de serveis amb una presència especialment gran de dones i immigrants, també amb un major pes de les classes d'edat més joves. Els treballadors d'aquest sector pateixen amb més freqüència els anomenats contractes atípics i, a més, els contractes temporals són de menor durada que a altres sectors productius. Els salaris són més baixos que la mitjana estatal i la formació atansada pels treballadors del sector és també menor, fet que suggereix que les necessitats de qualificació no són molt elevades i, per tant, que els treballadors són fàcilment intercanviables i que les tasques concretes que van a desenvolupar-se tenen un component manual i/o merament presencial molt important. Tot açò, en resum, ens indica que és un sector amb una elevada presència dels col·lectius que hem definit com a febles i on la feina es concreta en condicions de treball més precàries que la mitjana. Si considerem que a Espanya és un dels sectors més importants quant a volum d'ocupació i que ha patit en menor mesura que altres els efectes de la crisi pel que fa a la destrucció de llocs de treballs, crec que és pertinent intentar trobar en ell els discursos de la nova classe treballadora de serveis i que em servisca, per tant, com a camp d'anàlisi empírica.

### 5.1.2. Relacions laborals en l'hostaleria

És important considerar l'evolució dels convenis col·lectius - per distintes definicions i tractament dels problemes de caire acadèmic al voltant dels convenis col·lectius i la negociació col·lectiva veure, per exemple, (Albiol, 2007a i 2007b), (Correa, 1997), (Fuentes, 1995), (Serrano

115 Sols hi ha dades de l'EPA disponibles per aquestes variables (formació i branca d'activitat) entre 2000 i 2004. És per aquesta raó que no es reflecteixen dades de 2008, que arrodonirien el marc temporal de comparació que estem considerant.

Argüeso, 2003), (Rivero et al, 1999), (Mercader et al, 2005), (Alfonso, 2007), (Morón 2004) i (García Blasco, De Val, 2005)- referits al sector de l'hostaleria de la comunitat autònoma de Catalunya perquè crec que a partir d'ells anem a poder constatar l'evolució de les condicions de treball en el sector durant els darrers anys. Cal tenir en compte que aquests convenis col·lectius que ara s'analitzaran no afecten a tots els treballadors que desenvolupen la seva activitat en l'hostaleria, donat que també hi ha convenis específics de centre de treball, d'empresa o de grups d'empreses, o altres que poden circumscriure's a extensions territorials més reduïdes. Però allò cert és que aquests convenis de natura general marquen uns mínims sobre els quals els altres convenis específics poden millorar les condicions laborals que s'estableixen.

De la mateixa manera, el fet que hi haja un conveni aprovat no és garantia que les condicions de treball, salarials i de reproducció de la mà d'obra que aquest fixa siguin respectades de forma absoluta. La realitat ens parla de l'existència de violacions i irregularitats en l'aplicació dels convenis fruit de diverses causes. Però en tot cas, l'establiment d'uns determinats continguts quant a condicions laborals en un conveni col·lectiu ens permet parlar dels paràmetres que es consideren adequats després d'una negociació entre la patronal i els representants dels treballadors, i és en aquest sentit que l'anàlisi d'aquests convenis pot indicar-nos, encara que siga de manera global, la direcció que prenen les relacions laborals en el sector.

Per iniciar aquesta anàlisi cal fer una brevíssima mirada al context legislatiu que envolta la redacció i aprovació del conveni que ens ocupa. Els convenis col·lectius en el sector de l'hostaleria de Catalunya vénen signant-se en el seu format actual des de 1980, a partir de les transferències de les competències en matèria de treball a la Generalitat de Catalunya i el seu Departament de Treball a finals de 1979<sup>116</sup>. La principal norma anterior a la que es fa referència en aquests convenis col·lectius, i que serà la norma de referència quant a la regulació de les distintes categories professionals que es troben en el sector, serà l'ordenança de 1974<sup>117</sup> i que com a norma general sols serà substituïda en 1996 per l'ALEH o *Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de la Hostelería*, signat entre sindicats i patronal i que ja va per la seva quarta edició<sup>118</sup>; en resum, cal nomenar que aquest ALEH és el document que regula de manera estatal les condicions de treball i els límits als que cadascun dels convenis –provincials, autonòmics o d'empresa- haurà d'adaptar-se.

### **a) Relacions laborals a l'hostaleria espanyola, revisió de la literatura existent:**

Ara és el moment de fer un somer repàs per la negociació col·lectiva que s'ha realitzat durant els darrers anys en el sector de l'hostaleria a Espanya. Hi ha cinc elements dels continguts dels convenis col·lectius d'hostaleria que crec que cal veure: l'estructura de la negociació col·lectiva i els seus àmbits; les clàusules relatives al temps de treball i la flexibilitat; les clàusules relatives als salaris; l'estructura professional que s'estableix i la divisió de càrrecs i llocs de feina i, per últim, aquells elements referits a la contractació.

.....  
116 Decret de 5 de novembre de 1979, publicat en el DOGC núm. 34 del 16-11-1979.

117 "Orden del 28 de febrero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería". *Boletín Oficial del Estado*. BOE: 11-03-1974.

118 La quarta edició de l'ALEH (ALEH IV) va ser signada el 2010 i pren vigència des de l'1 de gener de 2010. Els comentaris a l'ALEH que es produeixen en aquestes pàgines estaran referits a l'anterior ALEH III, que és el que serveix de referència al moment en què es realitza el treball de camp.

- *Estructura i àmbits de la negociació col·lectiva*: Cal assenyalar que l'estructura de la negociació col·lectiva en el sector de l'hostaleria a Espanya ha estat força estable (Rivero et al, 1999) i presenta un clar predomini dels convenis d'àmbit territorial provincial –incloent a aquelles comunitats autònomes que són uniprovincials-, amb l'única excepció de Catalunya on sí podríem trobar una autèntica negociació col·lectiva d'àmbit autonòmic pluriprovincial. Pel que fa a Espanya aquest àmbit provincial està demostrant-se bastant funcional en tant en quant els intents d'establir condicions de treball en el sector en àmbits més extensos –per exemple en l'àmbit nacional- en els aspectes salarials i de temps de treball troben dificultats en la seva implementació.

Considerar un únic conveni col·lectiu per a la totalitat del sector d'hostaleria pot provocar problemes a l'hora de reconèixer les diferències existents entre els subsectors de l'allotjament i la restauració –per exemple quant a salaris i a temps de treball-, de manera que hi ha províncies on aquestes diferències estan resultant en l'aparició de convenis separats. En definitiva, amb les conseqüents edicions de l'ALEH s'estableix un àmbit de negociació de nivell estatal i amb els convenis provincials o autonòmics, un segon àmbit territorial que permet, en aquest segon esglaó, fixar els temes a negociar en contextos més reduïts. Aquesta estructura de la negociació –reflectida en l'article 10 de l'ALEH III- implica que les negociacions col·lectives poden fer-se a distints nivells, establint les matèries a tractar d'acord a l'àmbit general en que es troben els negociadors (Tarabini-Castellani, 2005a).

Quant a l'àmbit funcional, ja s'ha comentat que els principals subsectors inclosos dins els convenis que es negocien són els d'allotjament i restauració, reconeixent certes especificitats en determinades activitats -en sales de ball, discoteques, cafés-teatre, *tablaos*, serveis de menjar i beguda en casinos i bingos, serveis de menjars i begudes en billars i salons recreatius, etc. (Rivero et al, 1999)- que hauran de ser incloses dins el context de la negociació.

- *Temps de treball i flexibilitat horària*: En primer lloc cal assenyalar (Álvarez Cortés, 2004) que les experiències d'organització del temps de treball en el sector de l'hostaleria són molt variades, de manera que sols és possible trobar certa homogeneïtat quant a pautes comuns en empreses que, específicament, es dediquen a les mateixes activitats dins el sector. La distribució de la jornada es fa a través d'un calendari que pot ser realitzat per únicament l'empresa o per l'empresa i els representats dels treballadors i, normalment, com a mínim indicarà les festes, el període de gaudiment de les vacances i els torns i llocs de treball establerts.

A més, cal deixar clar que respecte el temps de treball no hi ha un pronunciament directe per part de l'ALEH III i la norma a nivell general és la de l'Estatut dels Treballadors, en aquest sentit la llei permet una certa flexibilitat que es delega en la signatura dels convenis col·lectius, donat que la jornada que s'estableix en aquests pot excedir la marcada per l'Estatut dels Treballadors si existeix un acord entre els agents socials (Monreal, 2005). La realitat d'aquests convenis és que li atribueixen a l'empresari un marge bastant ample d'actuació, -per exemple per tal de marcar l'hora d'incorporació al lloc de treball, els descansos- si bé no és menys cert que en determinats convenis aquestes qüestions també poden estar subjectes a negociació. La possibilitat de realitzar hores extraordinàries i el nombre d'aquestes queda també bastant regulada en els distints convenis col·lectius, encara que a l'hora de l'aplicació d'aquests la realitat assenyale que la jornada anual del treballador és (Rodríguez Fernández,

2004), en moltes ocasions, superior a la fixada en el conveni i, en qualsevol cas, difícil de controlar pels treballadors<sup>119</sup>

La disponibilitat del treballador que ja està contractat resulta un objectiu molt atractiu per a la patronal del sector donades les característiques de l'activitat, mentre que aquesta flexibilitat horària que l'empresari demana al treballador no té contrapartides en la mateixa intensitat quan és el treballador qui la demanda (Rodríguez Fernández, 2004). I això no es dona únicament quant a la distribució de treball al llarg de la jornada laboral, siga aquesta diària, setmanal o anual; sinó, en la mateixa mesura, a l'hora de tenir en compte les vacances o les festes (Álvarez Cortés, 2004)<sup>120</sup>. En quant a les vacances –durada i gaudiment d'aquestes– cal assenyalar que molt sovint és un tema que es deixa a l'acord individual entre l'empresari i els seus ocupats (Rivero et al, 1999), de manera que la multiplicitat de situacions en el sector respecte al tema fa que siga complicat establir una norma general.

- *Salaris*: No hi ha cap referència concreta als salaris en l'ALEH III, de manera que cal tindre en compte el que es diu a l'Estatut dels Treballadors i a l'AINC (AINC, 2007)<sup>121</sup>, on es dona poder als convenis col·lectius provincials, autonòmics i d'àmbit inferior per establir les estructures salarials que es creguen més convenients, encara que de vegades aquests convenis tampoc acaben de concretar-les (Rivero et al, 1999). És important deixar clar en aquest punt (Llompart, 2005) que les propines no formarien part del salari dels treballadors, de manera que serien considerades percepcions no salarials, inclús en el cas –per altra banda força comú– que siga l'empresa la que s'encarregue de recollir-les i gestionar-les.

Respecte aquesta estructura salarial (Rivero et al, 1999), en hostaleria el salari es divideix en salari base i complements. El salari base no pot ser mai inferior –en un còmput anual– al salari mínim interprofessional i inclou les pagues extraordinàries, mentre que la part complementària del salari, que vindria a completar-lo, pot tenir fins a sis fonts o supòsits: els complements personals (Llompart, 2005) –que inclourien el complement

119 *“el establecimiento por los convenios colectivos de jornadas anuales que, además, han podido distribuirse de forma irregular por voluntad del empresario, dificulta el control de las horas extraordinarias por parte de los trabajadores, no sólo por parte de los trabajadores estables que conocerán de las mismas al final del año (...), sino sobretudo para los trabajadores temporales”* (Rodríguez Fernández, 2004:674).

120 Pel que fa a les festes *“los trabajadores conocerán el disfrute de fiestas abonables y no recuperables con cierta antelación, por ello la empresa se ‘obliga’ a poner en el tablón de anuncios el calendario de fiestas no recuperables tan pronto como se den a conocer por la administración laboral. Se establecen reglas específicas para las fiestas que caigan dentro del período vacacional”* (Álvarez Cortés, 2004:630).

121 L'AINC (AINC, 2007) és l'Acord Interconfederal sobre Negociació Col·lectiva. Aquest és un acord general –afecta a la totalitat dels sectors productius– entre sindicats i patronal sobre els temes i les formes en què aquests temes s'han de tractar en la negociació d'un conveni col·lectiu; s'estableixen també límits en determinats aspectes que no podran ser sobrepassats per les organitzacions que signen l'acord en cap negociació concreta. L'acord es va prorrogar per al 2008 i 2009 i un de nou ha estat signat per al període 2010-2012 amb el nom d'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (BOE de 22 de febrer de 2012). Aquest darrer acord ha tingut una segona edició (BOE de 6 de febrer de 2012) que es preveu que estiga vigent fins 2014.

d'antiguitat<sup>122</sup> i el d'idiomes-; els complements al lloc de treball, com la nocturnitat; els complements en funció dels resultats de l'empresa; els complements que reconeixen la polivalència funcional i la lluita contra l'absentisme; els complements en espècie com la manutenció o l'allotjament i els complements extrasalarials com transport, vestuari, fermentes i útils, etc. Cal tenir en compte l'existència en els distints convenis col·lectius, d'acord a l'Estatut dels Treballadors, del que s'anomena clàusules de despenjament salarial, que suposarien la inaplicació de determinats beneficis salarials d'acord a la situació econòmica de l'empresa (Llompart, 2005).

I per acabar amb aquest epígraf és necessari parlar de les clàusules d'increment salarial, que normalment acorden augments amb base anual del salari d'acord a les previsions de l'IPC. La realitat és que totes aquestes clàusules són definides de manera diferent d'acord al conveni i es fa complicat establir una norma general tant en el seu mecanisme de funcionament com, inclús, en la seva denominació (Rivero et al, 1999).

- *Estructura professional*: En l'ALEH III (ALEH III, articles 11-19) sí s'estableix una classificació general en *Grups Professionals*<sup>123</sup> i, dins d'aquests, en determinades *Categories Professionals*. Cal assenyalar que cada treballador també ha d'estar enquadrat en una determinada *Àrea Funcional*. Les àrees funcionals estan determinades pel conjunt d'activitats professionals que tenen una base professional homogènia o que corresponen a una funció homogènia de l'organització del treball (ALEH III, article 15). Hi ha cinc principals àrees funcionals en el sector d'hostaleria: la primera és la referida a recepció i consergeria, relacions públiques, administració i gestió; la segona a la cuina i l'economat; la tercera a restaurants, sala, bar i similars; la quarta a pisos i neteja i la cinquena a manteniment i serveis auxiliars. En base a aquesta classificació, l'estructura professional del sector queda bastant simplificada i el nombre total de categories professionals disminueix respecte anteriors classificacions (Rivero et al, 1999).

En qualsevol cas, cal afegir que aquesta adaptació de categories té un reflex en les categories salarials i, en el mateix sentit, pot presentar desajustaments entre categories o ocupacions que no s'adeqüen a la nova organització i que provoquen la pervivència de dobles quadres o escales salarials (Rivero et al, 1999) I, en el mateix sentit, altre dels problemes que genera aquesta forma de classificació és la mobilitat funcional, és a dir, el fet que els treballadors puguen desenvolupar tasques que, en principi, no estan incloses dins la seva àrea funcional, en aquest sentit des de fonts empresarials s'apunta que el sistema establert a l'ALEH dificulta la mobilitat funcional (Tarabini-Castellani, 2005b).

.....  
122 "actualmente se constata un importante retroceso de este tipo de emolumentos. Fruto de esa tendencia, y al margen de los convenios colectivos que regulan el plus de antigüedad de forma tradicional, dos son las principales líneas de actuación convencional:

a) Una primera consiste en la inserción de cláusulas que consideran los complementos de antigüedad ya desaparecidos como condiciones más beneficiosas ad personam, no compensables ni absorbibles (...).

b) Una segunda línea consiste en mantener la configuración tradicional del correspondiente complemento de antigüedad en un concreto convenio colectivo, añadiendo otra que afecte sólo a los trabajadores de nuevo ingreso a partir de cierta fecha y que supone cuantías inferiores." (Llompart, 2005:244-245).

123 "Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma área funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos e idénticos factores de encuadramiento profesional" (ALEH III, article 17).

- *Contractació*: En aquest punt analitzarem el que queda reflectit en la negociació col·lectiva respecte a l'ús de determinades modalitats contractuals, el recurs a les ETT's, l'estructura dels planters de treballadors o les preferències i mètodes de selecció de personal. L'ALEH III sols fa referència a aquest tema en el seu capítol tercer (ALEH III, articles 20-22) i en aquests articles únicament es tracten els contractes formatius i es defineix en quins casos i per a quins grups es poden aplicar els contractes en pràctiques i els contractes de formació.

Hi ha quatre tipus de forma de contractació que cal comentar en aquest punt; quant a les **contractacions fixes discontinúes** els convenis es centren en (Roqueta, 2005) delimitar causalment els supòsits en els que es pot recórrer a la modalitat fixa discontinua; establir l'ordre en el que han de ser cridats els treballadors i la preferència d'aquests respecte els eventuals, així com l'establiment de vies d'accés preferents per a l'adquisició de l'estatus d'indefinit i l'establiment d'un temps mínim de contractació anual per aquests treballadors. Respecte les contractacions temporals, aquestes poden ser per **obra i servei determinat** o **eventuals per circumstàncies de la producció**. El recurs a aquesta mena de contractació és de gran importància en el sector; **l'obra i servei** no és objecte d'especificacions profundes en la majoria dels convenis col·lectius si bé sí existeix una certa regulació respecte (Roqueta 2005) campanyes específiques i serveis extraordinaris, serveis de terrassa a l'estiu, vigilància de patis i menjadors, durant el període de consolidació comercial en el cas de nous productes o establiments i quant a l'explo-tació de serveis propis del sector de l'hostaleria en aquelles empreses que siguen concessions públiques o privades.

La **contractació eventual per circumstàncies de la producció** sí és objecte de major atenció (Roqueta, 2005); la realitat és que les contractacions eventuales són utilitzades en el sector de manera molt habitual amb l'aquiescència dels representants dels treballadors. A pesar d'això és necessari assenyalar (Rivero et al, 1999) que en els diferents convenis col·lectius del sector sovint es tracta d'establir un determinat límit, dins els planters de les empreses, a la contractació temporal, establint un nombre o un percentatge determinat de treballadors eventuales que poden estar contractats en un moment donat.

La darrera de les formes de contractació que voldria nomenar ací (Rivero et al, 1999) és el **recurs a les ETT**<sup>124</sup>. La contractació a través d'aquestes empreses, en especial per a determinats llocs de treball o per a determinades circumstàncies de la producció, ha vingut a generar problemes a l'hora d'aconseguir la desitjable consolidació dels planters de treballadors dins d'una empresa. En aquest sentit s'ha tractat de regular quins són els lloc de treball susceptibles de ser coberts mitjançant les Empreses de Treball Temporal i establir límits a aquestes contractacions (Roqueta, 2005), tant quant al percentatge màxim de treballadors d'ETT en una empresa determinada com quant a les retribucions i condicions de treball que aquests treballadors van a gaudir, establint-se en molts convenis col·lectius la equiparació salarial entre els distints tipus de treballadors així com altre tipus de clàusules que assegurin la igualtat entre els treballadors.

.....  
124 "Un espacio problemático en el que ha reparado la negociación colectiva es en la identificación de los puestos de trabajo susceptibles de ser atendidos por empresas de trabajo temporal. La regulación jurídica de éstas en el Derecho español ha supuesto reducir el volumen de plantilla de las empresas para atender funciones que, en principio, venían siendo desarrolladas por los trabajadores de las empresas de hostelería por integrarse en el conjunto de actividades propias de las mismas" (Rivero et al, 1999:76).

## ***b) Relacions laborals al conveni col·lectiu català d'hostaleria 1984-2008.***

### ***Anàlisi documental:***

Com a introducció cal nomenar que el conveni col·lectiu d'hostaleria i turisme de Catalunya és excepcional en tant és l'únic conveni, referit al sector, de caire autonòmic multiprovincial que funciona en Espanya. Però també és cert que en relació a les taules salarials cadascuna de les províncies i una de les comarques de Barcelona –el Maresme– disposen de regulacions pròpies i, a partir del conveni de 2008, aquestes especificitats provincials incorporen aspectes tals com la regulació del temps de descans entre jornades o la possibilitat de prescindir d'un dels dos dies de descans setmanal. D'aquesta manera, cal considerar al conveni col·lectiu per a la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya com un ens únic, però no podem de deixar de valorar les diferències que regula dins el mateix territori i que són interpretades de distinta manera segons els diferents agents socials. Respecte els signants del conveni per la part sindical, cal assenyalar que en el període d'anàlisi aquest sempre ha estat signat per UGT com a sindicat majoritari al sector, mentre que CCOO, l'altre sindicat amb representació significativa que li permet estar en la mesa de negociació del conveni col·lectiu, sols ho ha fet de manera intermitent<sup>125</sup>. És important assenyalar que una part d'aquestes roïnes condicions de treball que s'han descrit a l'inici d'aquest capítol han de veure amb la feblesa de les organitzacions sindicals en aquest sector en particular: aquesta feblesa podrà comprovar-se, per un costat, en valorar els resultats dels convenis col·lectius que mostren un cert retrocés al llarg dels anys quant a les condicions de treball regulades; i, per l'altre, en analitzar les entrevistes als responsables sindicals i comprovar com sovint hi ha una part de la visió de l'acció sindical on els guanys i les pèrdues es calculen no d'acord a les condicions de treball dels ocupats en el sector sinó en clau política, en clau de relació de poder entre els propis sindicats.

- *Salaris i condicions econòmiques:* Quant als salaris pròpiament dits, en tots els convenis s'estableixen distintes taules salarials d'acord a la província i, en el cas de Barcelona, per a la comarca del Maresme. També hi ha una taula salarial específica per a l'activitat de col·lectivitats. En aquest sentit és molt interessant afegir que el fet que existisquen distintes taules salarials ha suposat que l'evolució d'aquestes no haja estat homogènia i al conveni de 2008 entre les taules de la província de Barcelona i la resta existeix una diferència que en determinades categories professionals i segons la província pot estar al voltant dels 200 euros mensuals<sup>126</sup>. Una de les grans reivindicacions dels sindicats en aquest sentit ha estat arribar als 1000 euros bruts mensuals per a tots els treballadors del sector, fet que ajudaria a retallar les diferències entre les distintes taules salarials. I en aquest mateix sentit també s'han negociat distintes pujades salarials d'acord a l'àmbit territorial per tal de reduir les diferències, si bé les interpretacions de patronal i sindicats són oposades i les mateixes centrals sindicals es mostren en desacord respecte aquest tema.

La quantitat que s'estableix per a cada categoria professional –que a efectes de retribució cal relacionar també amb la categoria dels establiments d'acord a les taules provincials que que-

125 En concret en les edicions de 1984, 1990, 1998, 2001 i 2004.

126 Per exemple, un treballador de la província de Barcelona de categoria V –el personal de neteja, per posar un cas– treballant en un establiment de categoria B –un hotel de 3 estrelles– percep segons conveni un sou brut de 1121,29 euros mensuals, mentre que en Lleida, la mateixa categoria professional en el mateix tipus d'establiment arribaria a percebre 937,59.

den definides en els annexos dels convenis- és actualitzada any a any, el que varia és la forma com cada conveni fixa aquestes actualitzacions. Normalment el que es fa és establir increments salarials tenint en compte l'IPC previst amb un cert marge de millora, i en els darrers anys s'accepta que si aquest increment queda per baix de l'IPC real podrà augmentar-se fins, almenys, igualar-lo. El que es busca amb aquestes regulacions és assegurar la capacitat adquisitiva del salari del treballador. D'acord a l'anàlisi dels distints convenis no es percep en cap moment una davallada significativa de les percepcions salarials així regulades.

Pel que fa als complements salarials és molt interessant veure el que ha succeït amb l'antiguitat. L'antiguitat es regulava àmpliament fins al conveni de 1992 i havia uns increments respecte el salari reconeguts d'acord als anys que el treballador portava a l'empresa. En convenis posteriors açò desapareix i sols es respecta l'antiguitat que cada treballador poguera tenir reconeguda fins la data de signatura dels diversos convenis. La raó de la desaparició de l'antiguitat podríem trobar-la en la demanda de l'empresariat de major flexibilitat, en aquest cas salarial. També s'argumenta que el concepte de retribucions per antiguitat és obsolet en tant en quant amb ell es premia a ocupacions i activitats –per exemple de caire rutinari- en les quals un treballador no pot desenvolupar-se laboralment ni ascendir dins l'estructura de l'empresa o del sector cap a ocupacions de major responsabilitat; en aquest sentit la supressió de l'antiguitat significaria un esperonament al treballador implicat en els sectors d'hostaleria donat que és aquest tipus de treballador –implicat, compromès- el que pot atansar millors posicions dins l'estructura productiva. Altres complements salarials han patit un procés similar i a partir de 1995 sols es manté el complement –per exemple en el cas del plus de transport o d'allotjament- a aquells que ja el tenien consolidat, de forma que la meua opinió personal és que hi ha un retrocés quant a condicions salarials a partir de 1995, si bé la postura empresarial és que la desaparició d'aquests complements es compensa amb els increments salarials de caire general que es regulen conveni rere conveni.

Per últim, respecte al tractament de les malalties i els accidents val a dir que fins el conveni de 1992 s'establia que els treballadors que patiren un accident laboral o que patiren una malaltia comú que tinguera com a conseqüència un ingrés hospitalari percebrien el 100% del seu salari des del primer dia i amb el límit d'un any. En cas d'una malaltia comú els tres primers dies no estarien retribuïts però a partir del quart i fins el dia trenta es rebria el 75% del salari, per passar immediatament després a rebre el 100% amb el límit d'un any. Açò canvia en 1995 on sols aquells que pateixen un accident de treball van a rebre el 100% del salari des del primer dia. A més, en cap moment es fa referència a l'antiguitat consolidada com sí es feia en 1990 i 1992. El conveni de 1998 i els posteriors tornen a establir que els que pateixen una malaltia comú i han de ser hospitalitzats tenen dret a rebre el 100% des del primer dia però, en el mateix sentit que l'explicat més amunt, les referències a l'antiguitat no es recuperen.

- *Flexibilitat*: Respecte la mobilitat funcional dels treballadors, en els convenis de 1992 i anteriors no queda dit res concret al respecte, a excepció del subsector de les col·lectivitats, cosa que sí succeeix en posteriors convenis on la redacció marca com a límit de la mobilitat l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors<sup>127</sup>. D'aquesta manera queda fixada la possibilitat d'intercanvi i

.....  
127 "La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes" (R.D-Lgtvo. 1/1995, article 39).



mobilitat de treballadors dins l'estructura empresarial. És necessari destacar que el conveni de 2008 és el primer en què es fa referència expressa a l'ALEH i a la seva classificació en grups professionals, que és el que permetrà definir amb exactitud els termes de la mobilitat funcional.

Fins el conveni de 1992, inclòs aquest, existia una classificació dels treballadors en categories professionals d'acord únicament als efectes retributius; en els convenis de 1995 i posteriors aquesta classificació queda establerta en cinc grups que podrien estar d'acord –si bé en cap moment existeix una adequació completa– a les cinc principals àrees funcionals que es definiran a l'ALEH de 1996 i els posteriors. En cadascuna d'aquestes àrees hi ha personal adscrit als diferents nivells o categories salarials que cada província té fixades i que poden consultar-se als annexos dels propis convenis col·lectius. La principal diferència amb els convenis anteriors a 1992 és que aquests convenis més antics sols disposen dels nivells salarials d'acord a l'ocupació concreta que es desenvolupa, de manera que no s'especifiquen en els convenis les àrees funcionals existents. Açò succeeix perquè en aquests convenis antics la classificació professional encara es fa d'acord al que diu l'ordenança de 1974 que, encara que purament enunciativa, resulta més concreta que les classificacions posteriors i limita la mobilitat interna en major grau que aquestes regulacions. En tot cas cal recordar que els grups professionals dels convenis de 1995, 1998, 2001 i 2004 si bé es refereixen a les àrees funcionals que estableix l'ALEH no s'adeqüen a aquest en tant no defineixen els grups professionals –d'acord a l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors– de manera que la mobilitat funcional no acaba d'estar regulada de manera clara en els convenis, quedant en gran mesura a la interpretació puntual del text del conveni o a acords individuals. Una de les grans fites del conveni de 2008 ha estat, precisament, adequar el contingut del conveni al que diu l'ALEH. Però en el mateix conveni s'ha regulat per primera vegada la polivalència funcional entre treballadors de diferents grups professionals<sup>128</sup> molt determinats, fet aquest que ha estat valorat de manera negativa des del punt de vista sindical. Cal recordar que d'acord a l'Estatut dels Treballadors la mobilitat funcional, en general, sols pot donar-se entre treballadors del mateix grup professional, de manera que aquest acord excedeix el que fins el moment estava regulat.

Quant a la flexibilitat referida al temps de treball, en primer lloc s'estableix que la jornada podrà ser contínua o partida i que s'estudiarà la possibilitat d'adoptar la jornada contínua allí on siga possible. A partir de 1995 aquest article és molt paregut però s'inclou també la possibilitat d'establir la jornada irregular, fet aquest que des del punt de vista sindical suposa un element de flexibilització molt important en les relacions laborals. De tota manera cal deixar clar que en els successius convenis, fins el de 2004, aquesta jornada irregular –de la mateixa manera que la inclusió de la continuada– es deixa a l'àmbit concret de negociació entre empresaris i representats dels treballadors.

Finalment en el darrer conveni, el de 2008, continua considerant-se la possibilitat de la jornada irregular, però s'estableixen modificacions fonamentals quant a la jornada de treball que dificulten, des del punt de vista sindical, l'objectiu de la conciliació de la vida laboral i familiar, si bé aquestes noves regulacions no afecten a totes les demarcacions territorials. En primer

.....  
128 Aquesta polivalència únicament es regula entre el cambrer/a de pisos (grup 14) i l'auxiliar de restauració moderna (grup 12) i entre ajudant de cambrer (grup 11) i ajudant de cuina (grup 7) i en zones territorials molt determinades que poden o no coincidir amb la província: Girona, Costa Daurada, Maresme i el Pirineu i pre-Pirineu.

lloc per a determinades zones i ocupacions s'acorda que el descans entre jornades passe de les 12 a les 10 hores; per a la província de Tarragona (CC2008, annex B, apartat 3.3) s'estableix en determinats supòsits la creació d'una borsa de fins a 60 hores per augmentar la jornada laboral en determinades èpoques de l'any, sense efectuar variacions en la jornada anual i sense cap necessitat d'arribar a un acord amb els representants dels treballadors; i, per últim, els treballadors fixes-dicontinus de Tarragona, Lleida<sup>129</sup>, Maresme i Girona podran incloure en els seus contractes una clàusula per la qual cedeixen un dels seus dies de descans setmanal per acumular el seu gaudiment en períodes de tres mesos, fet aquest que respon, per un costat, a les necessitats de flexibilitat empresarial i, per l'altre, a les necessitats de determinats treballadors que no resideixen prop del seu lloc de treball d'escurçar la seva presència en la localitat o territori on desenvolupen la feina. Els sindicats, en tot cas, valoren negativament aquestes clàusules pel que representen de desregulació o nova regulació de les condicions de treball, en aquest cas respecte al temps de treball i la seva distribució, si bé també s'accepta que la inclusió d'aquesta clàusula al conveni és una manera de regular el que ja venia succeint en el sector i, per tant, d'adequar el conveni a la realitat del treball.

Altres dels canvis que es produeixen en l'històric dels convenis és que al final del període de vigència del conveni de 1992 es preveia que els treballadors pogueren disposar de fins a quatre dies d'assumptes propis, dies que desapareixen en els convenis de 1995 i 1998. En els convenis de 2001, 2004 i 2008 es recupera el concepte d'assumptes propis però no fins el nivell de 1992, ja que sols es gaudirà d'un dia a l'any en els primers convenis mentre que en el darrer any de vigència del conveni de 2004 i en el conveni de 2008 aquests assumptes propis passen a consolidar-se en 2 dies a l'any.

Per últim, la regulació de les hores extraordinàries també pateix un retrocés respecte als convenis de 1992 i els anteriors on quedava fixada la necessitat de reduir-les al mínim i s'introduïa la possibilitat de negociar amb els representants dels treballadors, en els casos en que les hores extra superaren el màxim establert, la creació de nous llocs de treball. A partir de 1995 açò desapareix, quedant el límit d'aquestes al que diu l'Estatut dels Treballadors (R.D-Lgtvo. 1/1995, article 35) i augmentant el supòsit de realització d'hores extraordinàries de caràcter obligatori i estructurals, que suposen menors cotitzacions a la seguretat social.

- *Contractació*: Els primers convenis col·lectius, fins el de 1992, tenen escasses variacions entre ells a l'hora de regular les contractacions; quant al contingut no hi ha moltes referències a les distintes formes de contractació i, en especial, és interessant assenyalar que la contractació temporal no es regula en cap moment. Sí es regula la contractació del fixes-discontinus i les condicions en què han de ser cridats així com determinats beneficis als que poden accedir. Es parla també dels contractes d'interinatge i de les possibilitats que tenen els treballadors en aquesta circumstància d'esdevenir indefinits.

A partir de 1995 hi ha una modificació important quant a aquesta dimensió. En tots els convenis col·lectius hi ha un tractament específic del contracte de formació o aprenentatge. En el cas de 1995 el contracte que es regula s'anomena d'*aprenentatge* i es refereix únicament als regulats com *en pràctiques* (R.D-Lgtvo. 1/1995, article 11.1) a l'Estatut dels Treballadors. Els convenis

.....  
129 En Lleida ja venia regulant-se una clàusula semblant des del conveni de 1998.

posteriors a 1995 regulen la utilització d'aquesta mateixa manera de contractació si bé ja parlen de *contracte de formació*, fixant-se que una part de la jornada laboral –un 15% com a mínim– ha d'estar destinada a la formació teòrica del treballador. Pel que fa al conveni de 2008, la regulació parla de contractes formatius i és molt més extensa ja que defineix els *contractes en pràctiques*, que expressament destina a treballadors qualificats que han d'acabar d'assolir les seves competències professionals, incloent-se en el conveni una voluntat de fomentar les contractacions indefinides a partir dels contractes en pràctiques. Pel que fa al *contracte de formació*, aquest es troba més detallat i regulat, al mateix temps que torna a incloure's una redacció favorable al foment de la contractació indefinida a partir d'aquests contractes de formació.

I respecte al conveni de 1995, que no contempla en cap moment el foment de la contractació indefinida, cal destacar que els convenis de 1998 i 2001 sí ho fan d'acord a les diferents legislacions que han regulat aquest tema. De la mateixa manera els convenis de 2004 i 2008 també inclouen, a part d'aquesta referència al foment de la contractació indefinida, altra referència al foment de la contractació de treballadors minusvàlids.

Ja per acabar, en cap dels convenis es nomena la possibilitat de regular o limitar la contractació de serveis a través d'empreses externes o de recórrer a ETT's. Aquest fet és considerat pels sindicats molt perjudicial a l'hora de valorar l'extensió i el grau de protecció del conveni col·lectiu, ja que du a treballadors que estan ocupats en un mateix centre de treball a estar regits per distintes regulacions amb l'únic límit de la cessió il·legal de treballadors, que ha de ser demostrada en un procés judicial. Per l'altra banda, la postura de la patronal és que no pot prescindir-se d'un element regulat per llei i, per tant, legítim a l'hora d'acomplir amb els objectius empresarials establerts.

### **5.1.3. Conclusions i comentari de las hipòtesis a la llum de les dades**

Hi ha dues preguntes que cal respondre a partir de les dades que s'han pogut resumir a aquest primer epígraf. La primera d'elles ha de veure amb la caracterització del treball a aquests subsectors econòmics d'hostaleria. No vaig a entrar a definir les distintes categories professionals i àmbits funcionals que estan reflectits a l'ALEH i que suposarien la pràctica totalitat de les possibilitats ocupacionals al sector, sinó que del que es tracta és de considerar les condicions generals de treball als subsectors d'allotjament i restauració, així com les principals característiques dels individus que hi treballen. Una vegada contestada aquesta pregunta, serà més fàcil insistir en la resposta a la segona pregunta, una qüestió que ja s'ha apuntat i s'ha començat a respondre al llarg dels epígrafs anteriors: per què els subsectors d'hostaleria són adequats per estudiar la nova classe treballadora dels serveis.

De manera general es mostra a les dades que les condicions de treball en els subsectors d'hostaleria són pitjors que a la resta del sistema productiu si aquest és tractat de forma global. Menors salaris distribuïts, més altes taxes de temporalitat i, dins d'aquests contractes temporals, durada de les relacions laborals més curtes i majors taxes de treball a temps parcial que, a més i com s'ha vist, reparteixen menors salaris per hora treballada. Cal afegir jornades que superen els límits legals i que, per tant, dificulten la conciliació de la vida laboral i familiar encara que permeten al treballador compensar els baixos salaris. Aquests indicadors no pareixen mostrar al llarg de les comparacions fetes diferències molt elevades entre la situació a Catalunya i la situació general Espanyola, així com la milloria dels indicadors –quan s'ha pogut fer una comparació

entre distints moments i si s'ha produït aquesta milloria-, no sembla ser fruit d'una especial dinàmica del sector, sinó que cal incloure-la en la marxa general de l'economia espanyola. Els treballadors que participen en els subsectors estudiats també presenten diferències en la seva composició respecte els ocupats a la resta de les activitats econòmiques: un major nombre de dones i immigrants, treballadors d'edats més joves i, en general, pitjor formats que els treballadors de l'economia espanyola presa globalment. És també necessari assenyalar que tot i les regulacions establertes pels convenis col·lectius, i tal i com es veurà a l'anàlisi de les entrevistes, el sector s'enfronta a problemes pel que fa a les condicions d'ocupació que són comuns a aquells sectors poc sindicalitzats: per exemple la realització d'hores extra que no són pagades com a tals i que no queden reflectides en les cotitzacions dels treballadors i el desenvolupament per part dels treballadors de tasques que no han de veure amb la categoria professional en la que s'està contractat, el que suposa una reducció salarial *de facto* quan s'està contractat en categories inferiors tot i que es desenvolupen tasques de responsabilitat. Tots aquests són elements que amb dificultat poden objectivar-se sense l'activitat sindical i/o de la inspecció de treball.

La presència d'aquests col·lectius en els subsectors estudiats pot respondre precisament a una suposada baixa desitjabilitat de les ocupacions en hostaleria que produeix que siguin aquests treballadors pitjors formats o amb escassa tradició de presència als mercats de treball els que puguen o vulguen accedir-hi. En qualsevol cas aquest és un fet que encara està per veure i que es tractarà d'esbrinar al llarg de l'anàlisi del discurs, però la conceptualització d'aquest sector com un sector *de pas* en el qual les oportunitats de consolidació i ascens semblen limitades pot estar darrere de la feblesa en quant a condicions de treball es refereix.

Seguint amb la mateixa argumentació, la regulació de les relacions laborals que pren la direcció d'oferir majors graus de flexibilitat –el que seria la modernització de les relacions laborals segons la interpretació patronal- a l'empresariat per tal que l'activitat pugui atansar majors graus de rendibilitat no sembla ajudar a la millora de les condicions de treball en el sector, especialment per a les ocupacions amb menors qualificacions requerides que poden ser objecte de l'anomenada polivalència funcional i mobilitat entre grups i categories laborals diferents, com s'ha vist en l'anàlisi dels convenis col·lectius. La interpretació d'aquesta realitat és complicada ja que les posicions estan fortament enfrontades entre els sindicats i la patronal de manera que el que per uns és un greu retrocés en les regulacions laborals, per als altres és una mesura interessant però encara insuficient per poder gestionar de manera eficaç els recursos humans. En qualsevol cas la presència sindical en grans establiments –per exemple cadenes d'hotels o de restaurants- assegura raonablement el compliment dels convenis i de les regulacions laborals establertes, però cal considerar l'existència de molts centres de treball d'hostaleria de grandàries més reduïdes on no arriba ni el control sindical ni, molt sovint, la inspecció de treball. A més, cal afegir que aquesta presència sindical en els grans establiments no pot evitar el recurs a l'externalització que desvincula determinades activitats dels subsectors estudiats i que les fa més barates per a l'empresari i, presumiblement, més precàries per al treballador donades les característiques d'intensitat en mà d'obra que tenen aquestes activitats.

Així, pel que fa a la segona pregunta, crec que l'anàlisi d'aquestes dades ens mostra una diferència real entre determinades activitats de serveis, de les quals l'hostaleria és un exemple, i la resta del sistema productiu. Aquesta diferència objectiva quant a condicions de treball i la diferent composició dels treballadors que hi participen podria ser mostra de la nova realitat de l'ocupació en les economies postindustrials. Les diferències entre els sectors productius fan

que la qualitat o no de l'ocupació en cadascun d'ells haja de veure no sols amb criteris com el salari o l'estabilitat en el lloc de treball, que poden haver perdut importància relativa, sinó amb altres més postmoderns relacionats amb el temps de treball, les possibilitats de conciliació i les possibilitats de formació i ascens en l'estructura professional de l'empresa o en el sector. La nova classe treballadora de serveis s'enfronta, així, a aquest nou panorama en els mercats de treball i en les relacions laborals modernes, de manera que cal estudiar aquests subsectors i aquests treballadors per tal d'esbrinar com serà el futur del treball i de les relacions laborals a la nova economia i quines són les possibilitats que aquest treball té d'organitzar-se de manera digna per assegurar condicions suficients per a tots els que hi participen.

En definitiva, pel que fa a la primera i la tercera hipòtesis, que presentem ací en format reduït:

**Hipòtesi 1.** Existeix actualment una classe treballadora molt heterogènia que està molt centrada en les activitats de serveis. L'heterogeneïtat entre aquests treballadors **ha estat creixent en els darrers anys** i es dona en quant a:

- Tipus d'ocupació que es desenvolupa: respecte a l'activitat econòmica en que s'està ocupat.
- Tipus d'empresa en què s'està ocupat: sector públic o privat, grandària de l'empresa.
- Condicions objectives de treball.

**Hipòtesi 3.** Existeix dins la nova classe treballadora de serveis un important sector de característiques subproletàries que comparteix condicions de treball precàries i que s'explica, en part, per una estructura de funcionament empresarial que es basa en els baixos salaris, d'acord a la disponibilitat de treballadors febles en quant a la seva capacitat de demanar i obtenir millores en aquestes condicions de treball. Aquest sector, des del meu punt de vista, **no sols no disminueix sinó que està augmentant** i és, a més, bàsic en l'estructura productiva donat que desenvolupa les tasques auxiliars que permeten el funcionament de la resta de sectors.

Cal assenyalar que les dades que han estat analitzades no parlen directament de l'heterogeneïtzació de les activitats de serveis donat que sols es refereixen al sector de l'hostaleria. Dins d'aquest sector de l'hostaleria sí es percep l'aparició de col·lectius febles –immigrants, joves, dones, persones amb escasses qualificacions- donat que el sector de l'hostaleria presenta característiques de precarietat que produeixen que aquests treballadors amb menors capacitats de negociar les seves condicions de treball i, per tant, més subjectes a roïnes condicions laborals, hi participen amb més intensitat. Les diferències entre els treballadors d'empreses grans i xicotetes o les diferències entre les distintes tipologies d'empreses que poden ser considerades d'hostaleria (restauració i allotjament i totes les seves tipologies) és també un important vector de desigualtat i, per tant, d'heterogeneïtat. La complexitat dels convenis col·lectius a l'hora de determinar les condicions de treball globals per al sector n'és mostra.

De tot manera, de l'anàlisi dels convenis col·lectius no crec que pugua extraure's com a conclusió directa un increment de l'heterogeneïtat global de la classe treballadora; però sí que hi ha un ruptura entre els treballadors d'acord a la seva antiguitat en el sector, el que ja és mostra d'un doble mercat de treball amb regles distintes per als distintes treballadors que participen en aquest mercat de treball concret per al sector de l'hostaleria. En el mateix sentit l'aparició de

les primeres regulacions que permeten un cert grau de polivalència funcional sols per a algunes ocupacions és també mostra de la fragmentació quant a les condicions de treball. L'anàlisi dels convenis col·lectius sí mostra un cert empobriment quant a les condicions de treball així com una bretxa salarial entre les distintes categories professionals segons passen els anys; em aquest sentit crec que sí es pot parlar de complexització creixent de la classe treballadora si tenim en compte aquesta dimensió diacrònica. I d'acord a aquesta complexització i a l'aparició de segments més desfavorits, crec que és encertat parlar de l'aparició d'una classe treballadora de característiques subproletàries en tant en quant parlem de treballadors que formen part del que hem nomenat al llarg de l'exposició col·lectius febles del mercat de treball. Les dades estadístiques que hem pogut recollir van en aquesta direcció pel que fa als subsectors de l'hostaleria i l'anàlisi dels convenis col·lectius mostra que hi ha treballadors amb sensibles pitjors condicions de treball que la resta, treballadors que després, en les entrevistes, seran assimilats als col·lectius febles que he acabat de nomenar.

Pel que fa a la segona hipòtesi:

**Hipòtesi 2.** Aquesta classe treballadora té una capacitat de demanda col·lectiva diversificada en tant en quant hi ha treballadors que es troben en situacions diferenciades a l'hora de negociar les pròpies condicions de treball. Açò pot produir que es dificulti el fet d'unificar les demandes col·lectives dels treballadors i així es debilita la sindicació i la negociació col·lectiva. **Açò està succeint amb major intensitat si considerem els darrers anys.**

Sí considere que pot parlar-se d'una disminució de la capacitat de demanda col·lectiva de la classe treballadora –en aquest cas dels ocupats en el sector de l'hostaleria a Catalunya- donat que hi ha un retrocés significatiu en les condicions de treball que marquen els convenis col·lectius, especialment si considerem el conveni de 1995 com a fita negativa en aquest sentit. Respecte la causa d'aquesta realitat les consideracions poden ser vàries: Pot entendre's que el fet que participen en aquests subsectors col·lectius febles en el mercat de treball és un dels elements que ha facilitat que les regulacions quant als convenis col·lectius no hagen anat millorant al llarg del temps, però altres hipòtesis com la crisi econòmica que va sacsejar el sector després de les olimpíades de 1992 –aquest és un dels arguments que s'han nomenat en les entrevistes, tant per part dels sindicats com per part de la patronal-; una negociació poc hàbil; la feblesa sindical quant a l'afiliació en els subsectors; la necessitat de competir amb altres destinacions turístiques més barates o l'arribada i l'acceptació d'una ideologia més moderna –eufemisme per flexible- de gestió dels recursos humans poden ser altres elements que fan que les condicions de treball patiren en un moment donat un important retrocés del qual no s'han recuperat encara.

Siga com siga sí em sembla evident que la dispersió creixent quant a les condicions de treball que registren els convenis col·lectius analitzats dificulta la demanda col·lectiva ja que, tal i com veurem en l'anàlisi del discurs, l'estratègia empresarial de segmentar la força de treball ha generat diversos móns del treball dins d'una mateixa unitat de producció. I aquesta diversitat dificulta que s'engegue un únic discurs sobre les condicions de treball, especialment si estem parlant d'un sector amb tanta diversitat com l'hostaler pel que fa a la materialització final del producte que ofereix. També cal assenyalar que la posició feble de les organitzacions dels tre-

balladors, que crec que pot deduir-se precisament a partir de l'anàlisi dels resultats dels distints convenis col·lectius, i les condicions precàries de treball en el sector si el prenem de forma general, són altres elements que dificulten aquesta possibilitat d'acció col·lectiva.

## 5.2. ANÀLISI DEL DISCURS

---

### 5.2.1.- Introducció

Per tal de demostrar la validesa de les hipòtesis que s'han plantejat al tercer capítol de la recerca una altra de les tècniques que he utilitzat ha estat l'anàlisi del discurs. Aquesta anàlisi s'ha realitzat a partir de 25 entrevistes en profunditat a actors implicats en els relacions laborals en el sector de l'hostaleria –allotjament i restauració– de la ciutat de Barcelona: líders sindicals, càrrecs de l'administració pública, representants dels gremis de restauració i hotels, representants de serveis de gestió empresarial i, sobretot, treballadors del sector que són, a més, representants –delegats sindicals– i que poden donar una visió de primera mà del que passa als centres de treball, sobre com es viuen les condicions de treball en el sector, com ha estat l'evolució d'aquestes en els darrers anys i sobre el que es fa per intentar canviar-les.

La informació que he pogut recollir a partir d'aquestes entrevistes serà tractada en les pàgines que es segueixen confrontant els diversos arguments d'uns i altres amb les hipòtesis però també fent un avanç, si cal, dels resultats que, a nivell general, ha abocat l'anàlisi de les dades de l'ECVT 1999 i 2008 que podrà consultar-se al capítol 5. En la mesura del possible s'ha tractat de valorar l'evolució de les condicions de treball, de les capacitats i formes de negociació col·lectiva i de la visió subjectiva dels treballadors –quant a satisfacció o insatisfacció– al llarg del temps, especialment al llarg de la darrera dècada; però les entrevistes han estat fetes en una data concreta i és, sobretot, a aquesta data concreta que es refereixen les opinions dels implicats i sobre la qual jo crec que la informació és més fiable. Les distintes opinions i punts de vista vessats també es posaran en contraposició els uns amb els altres establint un diàleg entre les postures que s'han expressat que, confie, pugui ser aclaridor respecte la situació real del problema que m'ocupa.

El treball d'anàlisi del discurs en sociologia necessita també d'una metodologia pròpia que cal respectar. Abans de descriure-la, però, cal parlar de la triangulació de les dades: la metodologia general consistent en contrastar les dades procedents de distintes fonts, tant quantitatives com qualitatives, per observar la seva coherència i les seves regularitats i irregularitats, provant a establir una explicació que siga capaç d'assumir la totalitat de la variabilitat<sup>130</sup> de les dades de forma plausible (Stubbs, 1987).

La necessitat de recollir dades de diverses fonts i de distinta tipologia en sociologia és un dels factors que ens fa necessàries les entrevistes que, a més, tenint en compte que també prove-

---

130 *Es una cuestión de sentido común (...) que hay que contrastar la descripción de un hecho con otras descripciones o pruebas independientes, reunidas a través de métodos diversos. El término triangulación se utiliza de varias formas, pero fundamentalmente se refiere a la recogida y comparación de distintas perspectivas sobre una situación. Así, los datos de estudio se pueden contrastar con observaciones etnográficas, y, en general, los datos cuantitativos se pueden contrastar con informes cualitativos, y viceversa* (Stubbs, 1987:226).

nen de diverses perspectives i actors implicats en la recerca són igualment sotmeses a la prova d'una triangulació interna. Hem de tindre en compte (Stubbs, 1987) que qualsevol mètode de recollida de dades està subjecte a l'existència de l'error; les entrevistes personals en profunditat no són, evidentment, una excepció. Però tot i les dificultats, la utilitat d'aquesta tècnica de recerca, per exemple en el cas de les entrevistes biogràfiques, es troba en que permeten evidenciar d'una manera il·lustrativa el que s'ha anomenat xàrcies socio-personals, on els actors queden fixats al relat a partir de determinats fets, vivències, llocs i relacions de tipus temporal (Lozares, Verd, 2008). Des d'aquest punt de vista l'entrevista es transforma en una narració, a partir de la qual l'investigador ha d'extraure sistemàticament la informació que necessita i que li donarà claus per conèixer no únicament els aspectes als quals es refereixen les qüestions sobre el passat, sinó igualment la situació present de l'entrevistat i el punt de vista subjectiu –i per tant únic- d'aquest (Verd, 2006).

D'aquesta manera, hem de sistematitzar la recollida i l'anàlisi de les dades qualitatives seguint l'esquema proposat per Wolcott (Wolcott, 1994) que està compost per deu elements o passes que cal seguir: Remarcar les troballes que apareixen en el procés de recerca; representar-les de manera que siguin gràficament observables amb un únic colp d'ull; seguir un procediment sistemàtic de recerca de camp; identificar patrons de regularitat en les dades; comparar aquestes dades amb altres casos; avaluar el procés que s'està estudiant, per exemple comparant-lo amb altres processos existents; contextualitzar l'anàlisi en altre marc analític més ampli; considerar de forma crítica els processos d'anàlisi i, per últim, proposar un nou disseny per a l'estudi, si s'escau.

Per a la present anàlisi de les dades vaig a tractar d'explotar principalment, sense perdre de vista els altres, el primer i el quart punts. És a dir, en les següents pàgines vull remarcar els fets que em semblen més interessants del que exposen els entrevistats; vull trobar quins són els patrons de regularitat que apareixen en les dades i, per descomptat, també estaré atent a aquells discursos on esperant-se l'existència d'una regularitat aquesta no apareix. L'objectiu és aconseguir trobar els elements comuns dels discursos dels actors implicats d'acord a la seva posició en l'entramat productiu del subsector concret de l'hostaleria a la ciutat de Barcelona i, una vegada realitzada aquesta tasca, contraposar aquests resultats a les dades obtingudes en l'anàlisi comparativa de l'ECVT 1999 i 2008.

En el següent quadre es troba un resum de les entrevistes; el *número d'entrevista* serà el que utilitzaré per tal de referenciar les entrevistes al llarg del capítol. S'ha triat com a entrevistats per la part dels treballadors a representants sindicals. La raó d'açò és que el fet que la mostra de treballadors fora representativa apareixia com una tasca força complicada i, d'aquesta manera, entrevistant als representants dels treballadors que, a més, són ells mateixos treballadors als centres de treball on es desenvolupen les problemàtiques concretes, es pretenia recaptar part de la representativitat necessària seguint la lògica que aquests treballadors, en la seva funció de delegats sindicals, podrien parlar de situacions de treball que coneixien bé a través de les queixes i reivindicacions dels companys.



**Taula 5.20.**

Quadre resum de les entrevistes realitzades.

Número d'entrevista	Tipologia	Organització	Informació associada	Data de realització
1	Còrrecs sindicals	UGT	Ricardo Couceiro. Secretari del Sector d'Hostaleria.	Abans de març de 2008
2	Còrrecs sindicals	UGT	Joaquín Carrasco. Secretari d'acció sindical	Abans de març de 2008
3	Còrrecs sindicals	UGT	Joaquín Carrasco. Secretari d'acció sindical. Entrevista per a tractar temes del conveni col·lectiu.	2-12-2008
4	Còrrecs Sindicals	CCOO	Esteban Sanabria. Secretari d'acció sindical.	17-12-2008
5	Còrrecs Sindicals	CCOO	Joaquim Romeo. Responsable d'hotels de la FECOHT. Responsable d'immigració.	9-4-2008
6	Còrrecs Sindicals	CGT	Manuel Montes.	26-3-2009
7	Gremis	Gremi de restauració	Josep M. Torres. Director del gremi de restauració de Barcelona	Abans de març de 2008
8	Gremis	Gremi d'hotels	Albert Bramona. Secretari general del gremi d'hotels de la ciutat de Barcelona.	11-12-2008
9	Serveis empresarials	-----	Assessor de la patronal en les negociacions del conveni col·lectiu.	18-12-2008
10	Serveis empresarials	-----	Directora de RRHH de cadena hotelera. Més de 100 treballadors.	23-9-2009
11	Administració pública	Consorci de Turisme de Barcelona.	Joana Homs. Adjunta a la direcció del Consorci de Turisme de Barcelona.	Abans de març de 2008
12	Administració pública	Inspecció de treball	Jaume Admetlla. Subdirector General d'Assistència i Coordinació Institucional. <b>Entrevista no enregistrada en àudio.</b>	7-5-2009
13	Administració pública	Barcelona Activa	Lorena Ventura. Directora d'ocupació de Barcelona Activa.	15-10-2009
14	Treballador. Delegat sindical.	UGT	Col·lectivitats.	11-1-2010
15	Treballador. Delegat sindical.	UGT	Hotel de menys de 25 treballadors.	3-2-2010
16	Treballador. Delegat sindical.	UGT	Restauració moderna.	1-2-2011
17	Treballador. Delegat sindical.	UGT	Hotel de més de 100 treballadors.	25-1-2011
18	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Restaurant.	21-9-2009
19	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Hotel de més de 100 treballadors.	16-9-2009
20	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Hotel de més de 100 treballadors.	22-2-2011
21	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Restauració moderna.	10-2-2011
22	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Col·lectivitats.	23-2-2011
23	Treballador. Delegat sindical.	CCOO	Cadena de restaurants.	15-2-2011
24	Treballador. Delegat sindical.	CGT	Hotel de més de 100 treballadors.	26-11-2009
25	Treballador.	CCOO	Hotel de més de 100 treballadors. Cambra de pis. No és delegada sindical.	29-1-2009

Les dades que provenen d'una entrevista han de ser interpretades i analitzades en un procediment de treball que barreja ambdues tasques (interpretació i anàlisi) com en un bucle: interpretació i anàlisi han de ser efectuats al mateix temps encara que són procediments diferents. En el primer dels processos cal extraure conjectures del conjunt de les dades recollides; les conjectures són les hipòtesis que apareixen a l'investigador en considerar els continguts de les entrevistes (Conde, 2009): en realitat són la primera eina de treball en el

procediment de la interpretació ja que són les idees que sorgeixen de les dades en brut, amb un component intuïtiu molt gran<sup>131</sup>.

Les conjetures, que han estat formulades després de la lectura i escolta de les dades, cal validar-les seguint uns requisits (Conde, 2009) i sempre tenint en compte que aquesta validació mai serà de la mateixa potència que la validació que trobem en altres procediments del coneixement científic. En primer lloc, la conjectura tal i com està plantejada ha de ser capaç d'explicar el conjunt més ampli possible de les opinions, judicis, debats, etc. que s'hagen defensat en les entrevistes o grups de discussió, sempre al voltant dels objectius de la recerca. És a dir, la conjectura ha de ser una idea general que organitza els discursos dels entrevistats i que els explica. Aquesta idea general no pot ser única, però cal assegurar-se que siga la més probable; vull dir, que encara que hi hagen altres possibles conjetures a considerar després d'haver valorat les dades, la conjectura o el grup de conjetures triats ha d'apropar-se el màxim possible al criteri de *falsació*<sup>132</sup>. Altre requisit és que l'explicació del discurs que faça la conjectura triada, front a la que facen altres, ha de ser la més simple. Per últim, validarem una conjectura si, a més, resulta útil per als objectius de la recerca.

L'anàlisi del discurs, com a eina metodològica, prové d'una visió social del llenguatge<sup>133</sup> (Íñiguez, 2003); per tant, l'anàlisi del discurs tal i com va a ser aplicat en aquesta recerca, partirà de l'elaboració de conjetures que interpreten el text, tenint en compte la natura social de les opinions dels actors i, per tant, considerant l'existència dels contextos formals i informals que condicionaran unes o altres opinions. A partir de la interpretació, l'anàlisi pròpiament dit tractarà de conduir-se considerant la triple vessant proposada per Conde (Conde, 2009):

- *L'anàlisi de les posicions discursives* bàsiques en els grups. Contestant a les preguntes sobre la identitat social de l'individu entrevistat, incloent la seva posició. En el cas de les entrevistes aquesta posició discursiva serà analitzada envers l'entrevistador i envers els *altres*, entesos com els altres actors implicats en la producció.

.....  
131 *Para que dicha conjetura se produzca y se configure, más que analizar el contenido temático del texto, fragmentarlo y descomponerlo en las citadas unidades elementales de significación, hay que leerlo y percibirlo en su generalidad, en su unidad global como texto (...). La orientación de este tipo de lectura podría denominarse "lectura flotante", de forma similar al concepto de "escucha flotante"; utilizado para describir el tipo de atención que el coordinador de los grupos debe desarrollar para realizar su tarea. Lectura que "abre" la imaginación del investigador o investigadora y le hace sensible a detalles, a "indicios", a conexiones, a expresiones que pueden parecer insignificantes a primera vista analítica, pero que pueden ser decisivas para la comprensión general del texto (Conde, 2009:128).*

132 El criteri de falsació, definit per Karl Popper per a l'àmbit de les ciències naturals, ens explica que una teoria és científica sols si som capaços de demostrar que és falsa o d'establir les condicions per fer la demostració de la seva falsedat. Serà vàlida, a més, si resisteix aquesta prova. En l'àmbit de les conjetures, el fet que una conjectura explique de forma més probable un discurs o grup de discursos implica que hi ha la probabilitat que no els explique. Del que es tracta és de buscar la conjectura que té més probabilitats de ser certa, amb el benentès que això no vol dir que ho siga i que, en qualsevol moment, pot demostrar-se el seu error.

133 *La legitimidad del AD como método proviene justamente de esta visión del lenguaje, pues en su acción investigadora, lo único que hace es utilizar las mismas herramientas que son utilizadas en cualquier contexto de acción social. Así pues, el/la analista debe establecer una relación activa con los lectores/as de su trabajo e intentar mostrar cómo ha efectuado su lectura del texto. De este modo, el AD se convierte en un ejercicio más de negociación que de exposición, en el sentido de estar siempre abierto al debate y a la discusión de las interpretaciones realizadas (Íñiguez, 2003:115).*

- *L'anàlisi de les configuracions narratives* bàsiques del text o del contingut de l'entrevista. Tractant de contestar a qüestions sobre què és el que està en joc quan es parla i què es vol dir realment amb el que es diu.

- *L'anàlisi dels espais semàntics* dels discursos. Responent a preguntes sobre el tema del qual està parlant-se i l'organització del discurs al voltant d'aquest tema.

En aquest sentit, del que es tracta és de contraposar les opinions d'uns i altres actors fins arribar a la resolució de les qüestions que es plantegen a cadascuna de les hipòtesis, però tenint en compte que els discursos al voltant d'un mateix tema poden ser contradictoris donades les distintes posicions socials dels entrevistats; i també considerant que l'entrevistat, en el cas dels treballadors, pren com a punt de referència no sols la seva activitat laboral sinó la seva tasca com a representant sindical i que aquesta representació institucional pot, en alguna mesura, condicionar part de les seves visions. El mateix argument val per als representants de l'administració pública i de la patronal.

## 5.2.2.- Interpretació i anàlisi del discurs a la llum de les hipòtesis

### a) Primera hipòtesi.

**Hipòtesi 1.** Existeix actualment una classe treballadora molt heterogènia que està molt centrada en les activitats de serveis. L'heterogeneïtat entre aquests treballadors **ha estat creixent en els darrers anys** i es dóna en quant a:

- Tipus d'ocupació que es desenvolupa: respecte a l'activitat econòmica en que s'està ocupat.
- Tipus d'empresa en què s'està ocupat: sector públic o privat, grandària de l'empresa.
- Condicions objectives de treball.

La primera de les hipòtesis és, probablement la menys sensible a trobar elements que la demostrin a partir de les entrevistes. El que planteja és una realitat que pot ser constatada bastant bé a partir de dades estadístiques. En tot cas el que sí pot observar-se en les distintes entrevistes és tot l'entramat ocupacional de serveis que hi ha al voltant de la producció hostalera. En el mateix sentit els treballadors, els càrrecs sindicals i els representants de la patronal també expliciten la diferència entre els treballadors pel que fa a les seves condicions de treball, diferències que es donen segons el tipus d'empresa on s'està ocupat o segons l'activitat específica que es desenvolupa.

*Es que el sector se divide en tres o cuatro ramas; son, por ejemplo, en la hostelería de hoteles de lujo (...) diferenciadas en hoteles de tres, cuatro y cinco estrellas y cinco estrellas de gran lujo (...) y luego está el resto; luego está la restauración, la restauración autóctona, luego está la restauración de comidas rápidas, y luego también tenemos una proliferación de servicios de colectividades, que son empresas de restauración dentro de empresas. (entrevista 1)*

*Creo que es importante diferenciar lo que son hoteles y lo que es la restauración, o sea el convenio, nosotros partimos de un convenio único para toda Catalunya tanto de hoteles como de restauración (...) Nos encontramos en los hoteles, hay hoteles que tienen convenios propios, y en cambio restaurantes no hay restaurantes que tengan convenios propios. Hay restaurantes que*

*sí que cobran por encima del convenio de Catalunya, en cambio sí hay bastantes de los hoteles tradicionales, la mayoría sí están por encima del convenio de hostelería de Catalunya. Y los restaurantes solamente cobran por encima del convenio de Hostelería de Catalunya aquellos que vienen de un sistema de retribución a porcentaje (...). En los hoteles, más o menos, las situaciones laborales son bastante uniformes y el convenio se cumple bastante, más o menos se aplican los mínimos con bastante claridad y en cambio en el tema de lo que es restauración hay mucha cosa de ilegalidad (entrevista 7)*

Des d'aquest punt de vista crec que es pot tractar de justificar l'heterogeneïtat de la que parla la primera hipòtesi si bé sols a nivell dels subsectors d'hostaleria, ja que és d'aquests subsectors sobre els que està preguntant-se als entrevistats. La primera de les conjectures que pot fer-se després de l'observació de les dades és que el nivell de desprotecció dels treballadors ocupats en establiments xicotets és molt alt<sup>134</sup>:

*Eso es carne de cañón, ¿no? para resumirlo en pocas palabras, que estos lugares donde hay dos, tres, cuatro, cinco trabajadores, donde cada trabajador hace cuatro o cinco funciones y lo maneja el padre del dueño y el encargado que es el tío... ahí lamentablemente sí, aquí es donde hay una desprotección a nivel legal, laboral, social... total. (entrevista 18)*

*En los hoteles pequeños, restaurantes, que son plantillas cortas, pues es donde desgraciadamente se está volviendo a la época de la dictadura. Que el horario, oficialmente, de los contratos son de ocho horas pero luego en la realidad se convierten en tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho horas... y no solamente que se hacen sino que no se pagan. (entrevista 19)*

I tot això es relaciona de forma molt clara amb els arguments que s'exposaran al llarg del proper capítol. En aquest sentit pot establir-se com a certa la relació entre la grandària de l'empresa i les condicions de treball que els treballadors poden gaudir en ella. La raó d'això, segons manifesten els propis entrevistats i com veurem més avant, no és altra que el control que les organitzacions obreres tenen sobre les condicions de treball en les empreses en què estan presents. El conveni col·lectiu es compleix de forma més intensa en empreses grans. Existeix també la sensació que en empreses regentades per empresaris d'origen immigrant el frau a la legislació de caire laboral és superior, però la realitat, d'acord a l'administració pública (entrevista 12), és que la inspecció de treball no mostra més infraccions en empreses d'immigrants que en la resta del teixit empresarial. En tot cas, pel que fa als immigrants, des de la patronal (entrevista 7) s'apunta que a l'empresariat estranger se li ha d'explicar la forma de funcionament de l'hostaleria al país i la necessitat de respectar determinades formes de fer, especialment les que es refereixen a la gestió de qualitat.

.....  
134 *Hay trabajadoras que ya se han acomodado, trabajadoras que ya tienen 20, 30, 40 años de antigüedad, que los hay, y trabajadoras de nueva incorporación que como las condiciones de trabajo en que entran... en nuestro convenio hay un apartado que es para los trabajadores de nuevo empleo en el sector, es el nivel 15 bis, (...) es bastante más bajo el salario. Pues todos los trabajadores inmigrantes, los de fuera que vienen, normalmente, como acceden a su primer empleo en el sector están en esa categoría profesional. Son trabajadores bastante... o sea, poco profesionalizados y con unas condiciones de empleo, con unos salarios, no hablo de condiciones de trabajo, porque las condiciones de trabajo varían, eso sí que se mantiene, si hablamos de un tipo de establecimiento u otro; hay restaurantes en los que sí mantienen las condiciones de trabajo y si son empresas grandes, también por norma las condiciones de trabajo son mucho mejores que en unas empresas pequeñas, también sería un, o sea, a grandes rasgos. (entrevista 5)*

L'heterogeneïtat en les ocupacions d'hostaleria, així, ha de veure amb el tipus d'empresa on es treballa però també respecte el tipus de treballador que hi treballa. En aquest sentit, a les entrevistes es deixa veure l'existència d'una etnoestratificació del mercat de treball concret per a l'hostaleria. Per al cas dels serveis de restauració moderna<sup>135</sup> (entrevista 16) distintes nacionalitats treballen en distintes tipologies de locals d'acord al currículum ocult d'aquests treballadors, de forma que per a les cafeteries *Starbucks* hi ha certa preferència per treballadors argentins o xilens, que semblen aportar un major capital cultural; mentre que per a restaurants com *VIPS* o *The Wok* hi ha una major presència de treballadors d'altres països sudamericans o de marroquins i pakistanesos. En tot cas la presència d'espanyols és molt baixa. En definitiva, diferents nacionalitats s'ocuparan en distintes tasques al sector:

*En pisos sí, la mayoría son... son inmigrantes; pero en cocina no, de hecho prácticamente todos son españoles... y catalanes. (entrevista 17)*

*Más inmigrantes que españoles sí, también. ¿Y entre el servicio de limpieza este, entre las chicas? Son el 100% son inmigrantes, el 100%, sí, españolas no hay ni una... ¡Sí! Hay una que es la técnico que lleva varios hoteles de Barcelona. (entrevista 15)*

*En cocina, los camareros, mira los filipinos, todos hablan dos idiomas los filipinos, hablan inglés y español y son muy serviciales, muy simpáticos... pero los demás están escondidos. A ver, los africanos altos y fuertes, con presencia, se van a la puerta del hotel. Hay algunas cosas que para la presencia, da más el negro; los sudamericanos en todas partes menos en recepción; porque saben tanto como los andaluces cuando vinimos aquí. Ni idioma ni nada. (entrevista 6)*

*En restauración estamos ya, no sé, son más del 50% los trabajadores inmigrantes (...) sin embargo en los hoteles no están todavía en el 50%; porque somos un sector de acogida, pero que también es de acogida y de tránsito. (...) Más que por edades es por categorías profesionales. (...) Pienso que la diferencia es más por categorías profesionales que no por edades. O sea, hay de todo tipo, o sea, hay más mujeres que hombres entre los trabajadores inmigrantes pero lo que sí que es cierto es que encuentras, o sea, el sector es todos los niveles; contra más abajo es el nivel salarial, más cantidad de extranjeros, de trabajadores inmigrantes hay. Esto es así y ha sido así tradicionalmente. (entrevista 5)*

I de la mateixa manera hi ha que considerar una certa diferenciació de les tasques d'acord al gènere. En general la presència de la dona al sector és mot alta. Hi ha ocupacions on aquesta presència és menor, per exemple la cuina on hi ha que moure pesos importants i que és considerada en moltes ocasions una tasca eminentment masculina, i altres on hi ha presència de dones o homes de forma indiferent: cambriers de sala, recepció i administració als hotels, etc. La presència femenina també es fa notar entre els directius de les empreses, almenys per al cas

.....  
135 Baix la denominació de *restauració moderna* trobem tot el seguit d'empreses de càtering, col·lectivitats i, sobretot, restaurants de menjar ràpid i preparat, així com cafeteries i/o altra mena d'establiments que donen serveis semblants.

dels hotels<sup>136</sup>. I hi ha altres ocupacions on la presència de la dona és majoritària.

*Hay bastantes mujeres (...) camareras de piso son todas mujeres, comercial también son mujeres, de administrativas hay más mujeres que hombres también... (...) sólo hombres no hay ninguna, incluso camareros tenemos tres o cuatro mujeres, en el bar tenemos también mujeres, incluso ahora la directora también es mujer. Hay bastante equidad. (entrevista 19)*

D'entre totes les ocupacions que participen al sector, hi ha certa unanimitat en considerar a l'ocupació de cambrer de pis com la més dura i sacrificada. En realitat hauríem de parlar de *cambreira de pis*, ja que és l'ocupació més fortament feminitzada de totes les que componen l'espectre d'activitats en hostaleria i, a més, compta amb una gran presència de treballadores estrangeres. És també una activitat que ha estat freqüentment externalitzada i on el recurs a les ETT és també constant, de tal forma que les treballadores viuen baix la pressió de poder ser acomiadades en qualsevol moment ja que, inclús fent-se l'empresa càrrec de la indemnització corresponent, és més barat comptar amb el servei d'empreses externes de neteja que pagar a les cambres de pis d'acord al que marca el conveni d'hostaleria<sup>137</sup>.

D'acord als entrevistats la cambreira de pis vindria a representar el paradigma de la precarització en el sector d'hostaleria i s'ajusta molt bé a les activitats que en l'anàlisi quantitativa estan considerades dins els perfils febles: baixos salaris; molta presència de dones i immigrants; la formació exigida a les treballadores per a desenvolupar la tasca és molt baixa, de forma que són fàcilment reemplaçables; etc. Una de les entrevistes realitzades ha estat (entrevista 25), precisament, a una cambreira de pis. Es pretenia copsar la realitat d'aquest treball de forma directa: les condicions de treball que es relaten a l'entrevista inclouen la duresa física i la impossibilitat d'incloure mitjans tècnics que facen més fàcil la feina.

*...duras, de esfuerzo físico sí... mucho, mucho, empezando por el carro, bueno, el carro hay que llevar empujando, poner junto a la habitación, y cuando nos cambian de planta hay que ir con el carro en el ascensor montados e ir a otras plantas, pero llevando el carro (...) el carro es la base de nosotras para hacer la habitación, nuestra faena, es la base, tiene que estar muy recogido, muy*

.....  
136 En l'entrevista 17 està present i intervén en algunes ocasions Maria Eugenia Leal, Secretària d'Hostaleria de la Federació de Comerç, Hostaleria i Joc de la UGT a Catalunya. Des del punt de vista, i a diferència del que creu l'entrevistat -treballador d'un hotel-, la presència de la dona en tasques directives encara està afectada per una menor exigència econòmica d'aquesta front al seu col·lega home. Les intervencions de Maria Eugenia són les assenyalades en negreta.

*Creo que ya es política de la empresa, de hecho tenemos directora, subdirectora y jefes de departamento son mujeres la mayoría... y no lo sé porque... es una cadena atípica... **hay muchísima mujer, yo creo que porque es más barata. En el sentido, a ver, más barata... tú con 1000 euros no puedes mantener una familia, una mujer - que es la mentalidad española- la mujer trabaja para ayuda de la casa; ese es el error que tenemos en España. La mujer nos incorporamos al mundo laboral para ayudar al sueldo del marido (...)** Sí, pero estamos hablando de directoras que tienen un sueldo majo (...) y en Barcelona creo que son todas directoras. **Hay mucha directora, pero porque los hombres piden mucho más salario. Porque en el XXXX pusieron una directora (...) porque esta directora gana 35.000 ó 40.000 al año y el hombre le pedían 80.000.** (entrevista 17)*

137 *Y luego tenemos lo que son hoteles que están externalizando todo el tema de limpieza (...) camareras de piso, eso es un abuso, vamos... Tienen unos convenios..., yo al último se lo dije: este convenio es africano. (...) que para ganar esto, 1047 euros, tengan que trabajar 28 días, 10 horas diarias, eso es africano. (entrevista 14)*

*bien montado. (entrevista 25)*

*Dieciséis cada ocho horas, dieciséis... ¿tenéis tiempo para descansar? No, no, no... el tiempo es oro allí. En esta faena es... tú sabes que yo, que... el tiempo que se necesita es de acuerdo a la persona. Hay Personas que dejan muy recogido o hay personas que... como somos cada persona. (...) el tiempo es de acuerdo a como se encuentre la habitación, como esté. Pero hay que correr, hay que correr, nos daban media hora por cada habitación y hay que correr bastante. (entrevista 25)*

*Sí hay algún hombre, pero más bien para limpieza o para trabajos un poquito más fuertes, pero por lo general para la limpieza de la habitación y arreglar la habitación y todo, son todo mujeres. En esto tienen más tradición, mejores aptitudes que los hombres. Nosotros ya de por sí somos bastante patosos para limpieza (entrevista 19)*

*Las camareras de piso son las chicas de limpieza que te comentaba. Son de una empresa de limpieza que se llama XXXX que, bueno, deja bastante que desear. Deja bastante que desear en cuanto a condiciones de empresa. Tiene su propio convenio, que está fatal; hay muchos convenios que están por debajo del estatuto de los trabajadores. Y se está haciendo un poco la labor para denunciarlos y que cumplan unos mínimos. Lo que pasa es que es muy difícil porque la mayoría de las chicas son extranjeras, se lo montan para crear rivalidad entre ellas, no hay una unión, hay mucha desinformación, hay mucho miedo, les hacen meter cantidad de horas cobrando una mierda... (entrevista 15)*

També cal considerar, en relació al que s'acaba de dir, un nou vector de desigualtat i heterogeneïtzació en relació a la utilització de l'estratègia de l'externalització i de les Empreses de Treball Temporal. Respecte les Empreses de Treball Temporal la mateixa gestió empresarial sap que a nivell de la satisfacció del client i a nivell del servei que s'ofereix quan es recorre a elles, els resultats no són positius (entrevista 10). Però aporten al sector una capacitat molt elevada d'adaptar-se a les puntes de feina i als imprevistos que les fan molt desitjables.

*Para cubrir puntas, pues qué pasa, se echa mano de ETT. Hay muchas ETT que básicamente, básicamente la ETT es del sector servicios y uno de los servicios es el nuestro y hay muchas de camareras de habitación en hotel. (entrevista 2)*

*...sacar la temporalidad y sacar la ETT, pero sí que es una arma complicada de sacar (...) pero bueno, como todo, al final se han dado cuenta de que no es la gran solución a nivel laboral... (entrevista 18)*

*También han perjudicado mucho al sector las ETT, las ETT se crearon para suplir aquellos puestos en los que faltaba gente para una temporada, para una temporada y ahora están cubriéndose puestos de trabajo con ETT fijos, puestos cubiertos con ETT y esa es una de las demandas que tenemos. (entrevista 1)*

En el mateix sentit que es parla de les ETT, els representants dels treballadors expressen moltes queixes respecte l'externalització dels serveis. Aquesta externalització torna a generar diferències entre treballadors que estan dins del mateix centre de treball i, a més, d'acord a l'entrevista 18,

destrueix la tasca sindical. Però més inclús que el recurs a les ETT, externalitzar alguns serveis és molt valorat per la patronal i és un dels temes fora de negociació en els convenis col·lectius.

*Oiga, usted no me pida que yo prohíba la externalización. Es que la contratación y la subcontratación están reguladas en el estatuto de los trabajadores... lo que hemos de velar es para que eso se haga de acuerdo con la ley, pero no prohibiendo (...) Vamos, ahí sí teníamos... era una prohibición absoluta de la patronal de pactar nada con respecto a eso. (entrevista 9)*

En definitiva els elements de desigualtat que podem trobar entre els treballadors de l'hostaleria han d'ajustar-se a les distintes situacions que pot viure un treballador del sector. En primer lloc, considerem el subsector en el qual estiga ocupat un treballador donat que no són les mateixes ocupacions les que podem trobar en restauració que en allotjament i, de la mateixa manera, en restauració cal considerar com a problemàtiques diferents les d'aquells que estan ocupats en col·lectivitats o restauració moderna. És important també tindre en compte la grandària de les empreses, ja que en empreses xicotetes el control sindical arriba amb moltes dificultats i les condicions marcades al conveni col·lectiu poden ser obviades amb més facilitat. La utilització d'empreses externes, sense més límit que la cessió il·legal de treballadors que, per altra banda, és difícil de demostrar i el recurs a les ETT, també generen distintes realitats entre treballadors del mateix sector i que comparteixen un mateix centre de treball. Cal també considerar el gènere del treballador, la seva procedència i l'antiguitat d'aquest treballador en el sector:

*Entonces, que los trabajadores estarían los de unas grandes antigüedades, o sea los profesionales de toda la vida, que es un camarero de oficio, que no es que cobren muy bien pero están ahí y también cambiar a estas edades... y el resto que existe una altísima rotación. (Entrevista 5)*

I és que, amb l'aprovació de nous i successius convenis col·lectius, determinades condicions de treball han anat quedant sols pels treballadors més antics mentre que als nous no els són aplicables, el que acaba tenint conseqüències directes sobre la qualitat del servei que s'ofereix i l'estabilitat de les plantilles.

De la mateixa manera les distintes ocupacions que podem trobar al llarg de tot el sector proposen un escenari on la diversificació de les condicions de treball, inclús dins d'un mateix centre de treball, és la tònica. Més avant veurem com són les relacions entre els treballadors d'una mateixa empresa, però allò cert és que les situacions d'uns i altres són diferents i, per tant, les problemàtiques que poden afectar a uns o altres treballadors no són les mateixes. I això va en la direcció del que es planteja a la primera hipòtesi respecte l'heterogeneïtat de la classe treballadora de serveis.

En aquest sentit la hipòtesi posa damunt la taula una triple via d'heterogeneïtzació. Per un costat afirma que es dona en quant al tipus d'ocupació; i efectivament el sector de l'hostaleria té un gran ventall d'activitats que considerar on, a més, amb la irrupció en Espanya -en les dues darreres dècades- del que es coneix com restauració moderna i la generalització de les activitats i empreses de col·lectivitats, ara cal tindre en compte altres ocupacions que no són les de restauració i allotjament típics. Un segon eix d'heterogeneïtzació ha de veure amb el tipus d'empresa; la grandària de l'empresa ja s'ha vist que és determinant a l'hora d'aconseguir el compliment de



les condicions marcades en el conveni. Cal especificar en aquest punt la realitat de les empreses de restauració moderna que, sent d'àmbit estatal, tenen convenis propis d'empresa que poden empitjorar el que s'ha establert per al conveni d'hostaleria de Catalunya<sup>138</sup>, de forma que encara que es complisca el conveni això no és garantia de condicions de treball equiparables a les d'altres empreses d'hostaleria.

El tercer eix d'heterogeneïtzació ha de veure amb les condicions concretes de treball. I, efectivament, aquestes canvien d'acord al lloc que s'ocupa en l'estructura productiva i al tipus d'empresa o subsector on s'està ocupat. El treballador que desenvolupa les seves tasques en l'hostaleria, a més, és també molt divers si considerem la seva formació, el seu gènere, la seva procedència o la seva edat. Segurament això mateix pot dir-se d'altres moltes ocupacions de serveis, però l'amplitud del sector d'hostaleria crec que em permet afirmar això amb molta contundència. El resultat de l'anàlisi del discurs respecte aquesta primera hipòtesi, en definitiva, em sembla que la confirma; almenys si obviem la dimensió temporal de la hipòtesi que parla d'un creixement de l'heterogeneïtzació: no hi ha prou elements a les entrevistes per assegurar que aquesta heterogeneïtzació estiga augmentant, però sí que sembla que actualment és elevada.

### ***b) Segona hipòtesi.***

**Hipòtesi 2.** Aquesta classe treballadora té una capacitat de demanda col·lectiva diversificada en tant en quant hi ha treballadors que es troben en situacions diferenciades a l'hora de negociar les pròpies condicions de treball. Açò pot produir que es dificulti el fet d'unificar les demandes col·lectives dels treballadors i així es debilita la sindicació i la negociació col·lectiva. **Açò està succeint amb major intensitat si considerem els darrers anys.**

Per a treballar la demostració de la segona hipòtesi s'ha de veure quina és la capacitat de demanda col·lectiva que, en aquest cas, tenen els treballadors de l'hostaleria barcelonina. D'acord a la segona hipòtesi hi ha tot un ventall de possibilitats quant a la capacitat que la classe treballadora té per negociar les seves condicions de treball i efectuar les demandes i reclamacions que consideren justes al voltant dels seus llocs de treball. D'acord a la tercera hipòtesi, que veurem més avant, els treballadors en l'hostaleria, en tant que serveis manuals, es trobarien entre aquells amb menors possibilitats de negociació i, per tant, amb pitjors condicions de treball. Del que es tracta ara és de veure en aquest moment de l'anàlisi del discurs si açò és cert, per un

.....  
138 L'entrevista 16 està realitzada a dos delegats de personal d'empreses de restauració moderna. Es distingeix quan parla un i quan parla altre amb la utilització de la negreta.

*En primer lugar, nada más llegar Golden Sachs la empresa se sentó con las centrales sindicales que estaban en Madrid, Madrid tiene el 80% de los trabajadores, y se firmó un convenio bastante malo. En aquel momento FETYCO que era, bueno, todo el mundo lo conoce, un sindicato de comercio, lo que llamamos nosotros para empresarios, tenía mayoría absoluta; por lo cual se firmó un convenio, dijéramos, bastante malo... hasta entonces... en comparación sobre todo con lo que había aquí, en Catalunya. Catalunya tiene un convenio de hostelería concreto, Madrid tiene otro, por lo tanto el convenio que se firmó en Madrid para toda España del grupo VIPS, dígame a los que trabajamos en Catalunya nos perjudicó muchísimo.* (entrevista 19)

costat, però també si existeixen diferències internes entre uns i altres treballadors i a què es deuen aquestes diferències.

En primer lloc, cal nomenar que els sindicats són conscients de les dificultats que té a dia d'avui la seva funció de representació dels treballadors, encara que són també conscients de la utilitat que té aquesta representació. En el mateix sentit els propis representants dels sindicats (entrevista 1) reconeixen part de culpa en la baixa sindicació del sector, que redunda en la pròpia feblesa sindical i implica que les condicions de treball no siguin tan bones com podrien ser.

*Por un lado la gente no tiene una identificación clara con los sindicatos, porque muchos incluso viven con unas condiciones conseguidas por los sindicatos en su día, cuando no había nada, y tienen una actitud acomodaticia. Hasta piensan que, bueno, eso cayó del cielo o que ha sido siempre así. (...) se tuvieron que dar muchos pasos, mucho trabajo, muchas horas, mucha educación, muchos malos ratos... y eso no lo valora la gente y menos la gente de ahora, tú hablas con la generación de ahora y no son conscientes de que eso es así, no son conscientes de que el asociacionismo lo que hace a veces es ser más fuerte en las reivindicaciones y en los problemas que puedan plantear. Y por otro lado las empresas han sido muy hábiles y han desarrollado unos sistemas parecidos a lo que antes hablaba del paternalismo, pero en la misma empresa (...) entonces suplantando la labor de los representantes legales de los trabajadores. (entrevista 2)*

*El sector no es un sector que esté muy sindicalizado, está muy sindicalizado en determinadas empresas, y los trabajadores de nueva incorporación no son muy sindicalizados; eso sí, lo que hacen es cuando tienen un problema empiezan a saber dónde recurrir, pero no es un sector en el que digas, hombre es que las condiciones... la sindicalización es alta. Hay empresas que sí, hay establecimientos en los que llegamos a una presencia del 60% o del 70%... pero en el sector estamos, no sé, creo que si no recuerdo mal estamos rondando los 18000 afiliados<sup>139</sup>... en números absolutos no representamos a una cantidad muy importante de trabajadores del sector que se organizan. (entrevista 5)*

I és que ja s'ha mostrat en l'anterior punt que el grau de compliment del conveni col·lectiu d'hostaleria ha de veure amb el tipus i la grandària de l'empresa, ja que aquesta grandària és el que sovint determina la presència o absència de controls efectius per part de les organitzacions obreres. La inspecció de treball (entrevista 12), encara que no vol establir cap generalització, troba l'existència d'un major grau d'incompliment de la llei en establiments de grandària reduïda. Aquests incompliments consisteixen, bàsicament, en l'existència de treballadors que no estan donats d'alta a la Seguretat Social: és a dir, estan ocupats en règim d'economia submergida. Els incompliments dels horaris marcats, amb excés de jornada, seria altre dels elements on es troba un major grau d'irregularitats i, en empreses grans, els problemes que detecta la inspecció de treball estan al voltant de la *cessió il·legal de treba-*

.....  
139 En aquesta entrevista està valorant-se el context geogràfic de Catalunya, de forma que aquesta xifra estaria referida a la totalitat d'afiliats, per a tots els sindicats, en els subsectors d'hostaleria de Catalunya. En tot cas és una xifra que cal prendre amb algunes precaucions en tant en quant no està comprovada per l'entrevistat, qui la diu de memòria.

*lladors*<sup>140</sup>: quan una empresa ha subcontractat els serveis d'altra en termes del que s'anomena externalització però, a tots els efectes tret del purament nominal, els treballadors externalitzats depenen de la primera empresa per a desenvolupar tot el procés de treball. En tot cas també es creu que el compliment, en l'hostaleria, dels distints tipus de legislació és força bo i que és sols per a determinades legislacions noves o en treballs i activitats *de temporada* on es detecten il·legalitats en un major grau.

D'acord a aquest punt de vista els establiments més xicotets, i especialment els de restauració, són aquells on l'acció sindical és més necessària. Però la realitat és que és en els establiments més grans on hi ha més grau d'afiliació.

*En empresas grandes, en empresas grandes, eso está claro... a ver, las empresas grandes por norma general tienen más dificultades; es más grande, la actividad es más conflictiva. Cuantas más personas tenga, pues mayor índice de conflictividad existe, ¿no? (...) lo que pasa es que, la diferencia está en que... la representatividad. Si tienen un comité de empresa, como recoge la normativa, como dice el convenio, pues normalmente se hace respetar. En las empresas pequeñas esto no existe. Al no existir la representatividad, esta es la dificultad que tenemos hoy en día los sindicatos y es que de cara a los trabajadores tengan su representatividad (entrevista 1)*

*Los que hacen más fuerza son los hoteles, es donde hay más sindicación. Un restaurante tienen 10 trabajadores, ahí no hay ni acción sindical ni sindicato. Los sindicatos funcionan en las colectividades grandes, ¿entiendes o no? Le preguntas a alguien que está haciendo un catering, ¿tú sabes algo de un sindicato? Y te dice, ¡buah! Lo saben cuando los despiden. Entonces se buscan a uno ¡ya! (entrevista 24)*

És també complicat establir un perfil del treballador que es sindicava. En el mateix sentit es fa difícil establir quines de les activitats que formen part de l'entramat de provisió de serveis en hostaleria són més proclius a que els treballadors es s'indiquen. Sí hi ha la sensació (entrevista 16) i (entrevista 17) que els càrrecs intermedis, per un costat, i el personal d'administració i recepció, per l'altre, poden tindre menys tendència a participar de l'activitat sindical. En el cas dels primers la conjectura és que la no afiliació es produeix perquè aquests treballadors tenen la sensació que poden negociar directament amb l'empresa les seves condicions de treball, encara que en realitat la seva posició no siga de tanta fortalesa com la que ells mateixos perceben.

*Hay gente como que se piensa que son intocables y que nunca les va a pasar nada... a UGT, por ejemplo, hay gente que se afilia a UGT, trabajan contigo, saben como eres, que eres un tío serio,*

.....  
140 *Que es lo que pasaba en el XXXX, en el XXXX nosotros pusimos una denuncia... el servicio de pisos y tal estaba externalizado en una empresa externa; la suerte que teníamos allí es que en esa empresa externa el comité era de cinco de CCOO, entonces lo podía denunciar. Y ahí ganamos el tema por cesión ilegal de trabajadores. Porque la empresa de limpieza... digamos que la empresa de limpieza no ejercía un poder de dirección sobre los trabajadores, no les procuraba el material, ni les hacía los horarios ni los calendarios... todo eso lo hacía el hotel. Entonces el juzgado al final determinó que era una cesión ilegal de trabajadores porque, si bien es cierto que iban por otra empresa, el poder de dirección lo ejercía el hotel XXXX. (...) El límite es el de la cesión ilegal de trabajadores; pero aquí las empresas también aprenden... pero lo fueron corrigiendo, lo fueron corrigiendo en el sentido, pues eso, procurar que la ropa de trabajo sea diferente, procurar que los productos de limpieza los facilita la empresa externa y no el mismo hotel, que la gobernanta del hotel no sea del hotel sino de la empresa externa, o sea la persona que da las órdenes... (entrevista 4)*

*que no te arrugas y dicen... me siento protegido por este tío: voy y me afilio; si no se entera la empresa mejor. Gente que tiene proyección, que dice, quiero estar protegido pero que la empresa no se entere. Vale, no hay ningún problema. (...) Y luego hay un grupo de gente que son, o los que están de paso que les da igual, o los ya más jefes que se creen intocables y que dicen a mí nunca me va a pasar esto. Hace un año, en pleno proceso de XXXXXXXX, un gerente de tienda me viene y nos llamó y dice... oye, ¿qué me están haciendo? tío, después de toda la vida aquí me quieren follar. Y yo, sí, te lo he dicho mil veces, tarde o temprano te van a follar. **Y esto está pasando ahora con los gerentes de tienda, que hasta ahora no se querían mojar... yo con el tema de los sindicatos me alejo, yo me arreglaré mi problema con mi jefe superior... ahora que están viendo que está habiendo una limpieza y que tal y cual empiezan a preguntarte, oye... mírame... cómo me puedo afiliar, o mírame cuánto dinero me tocaría, o mírame cosas. (entrevista 16)***

En el mateix sentit es pot nomenar, en el cas d'una cadena de restauració d'autopistes, les dificultats que tenen els sindicats per tal que participen en els processos electorals, com a candidats, membres de determinades ocupacions que, per la seva categoria professional, conformen col·legis electorals distints i tenen representació pròpia al comitè d'empresa. És significatiu veure la diferenciació que les entrevistades<sup>141</sup> fan entre aquells que treballen en les oficines i els que treballen directament en la provisió dels serveis, distinció que també veurem en l'entrevista 17.

*Cuando hacemos elecciones sindicales para formar un nuevo comité de empresa y tal, piensa que tenemos dos colegios, el colegio de especialistas y el colegio de técnicos. El colegio de técnicos es donde están incluidos los jefes de turno y los gerentes y los jefes de cocina... Ahí, pues claro, necesitamos personas que sean del comité que sean los que representan a esas categorías, digamos. Entonces ahí es donde está el problema, porque cuando tú quieres hacer listas nadie quiere entrar, nadie se quiere presentar, porque ahí sí que tienen problemas, pero no por sindicarse, no por sindicarse, sino por ser miembro del comité de empresa; aunque no sean activos. Porque hay gente que dice, yo soy miembro del comité pero no voy a ser activo, sólo voy a ir a las reuniones, tal, pero ahí sí que hay más problemas, no por el hecho de sindicarse sino por ser miembro del comité de empresa. **Por eso normalmente son jefes de cocina los que son miembros del comité, porque tienen otro talante laboral, ¿sabes? Los jefes de cocina son más como tú y yo. Como trabajan en la cocina no están en el despacho, ellos son currantes y saben lo que hay, normalmente son los que tenemos en el colegio de técnicos. (entrevista 23)***

En el cas del personal d'administració i de recepció la conjectura de la menor sindicació aparent d'aquests no és tant per la capacitat, percebuda per ells, de negociació amb l'empresa com per la visió que aquests treballadors poden tindre de formar part del cos gestor de l'empresa o de la imatge d'aquesta, de desenvolupar llocs de treball més propers al nucli on es prenen les decisions i, per tant, més allunyats del treballador que desenvolupa la feina efectiva d'hostaleria. Aquesta és, almenys, la visió de l'entrevistat.

*Si te soy sincero el perfil es muy variado, pero sobretodo se da en... quizás en los departamentos más... sala, cocina y pisos. Recepción... el sueldo de un recepcionista es igual que el de un camarero pero sociológicamente no es lo mismo decir yo trabajo en recepción, que, claro, viste más; en un ho-*

.....  
141 En aquest cas l'entrevista també es fa a dues membres del comitè d'empresa, es distingeix una de l'altra amb la utilització de la negreta.

*tel de cuatro estrellas, claro, yo soy camarero, el sueldo es el mismo (...) y es más, incluso, si tienes una temporada buena y te lo curras, con las propinillas te sacas un sobresueldo. Pero en la sociedad viste más un recepcionista, no es lo mismo decir soy recepcionista que decir, soy camarero. Entonces esta persona, piensa... esto del sindicato, esto se lo dejo para los currantes porque ellos... bueno, las oficinas ya es un mundo aparte. Realmente no cobran tanto, coges los TC2 y, bueno, son 100 euros de diferencia, o 150. Pero claro, ser administrativo... Son auxiliares... efectivamente, son auxiliares, pero claro, es lo que te digo, que viste muchísimo, entonces esta gente piensa, yo el día de mañana quiero llegar a algo más (entrevista 17)*

En alguns casos la sensació és que el grau de sindicació en el sector no és baix o que, almenys, s'està satisfet amb ell (entrevista 18), però en general el discurs dominant entre els representants sindicals parla de manca de compromís entre els treballadors i de dues grans raons d'aquesta manca de compromís. Per un costat la consciència de molts treballadors d'estar de pas en el sector i, per l'altre, la poca implicació que té la gent en les activitats sindicals, almenys fins que no comencen a desenvolupar un projecte seriós de vida que duga aparellada la necessitat de consolidar uns ingressos fixes. A menut s'acusa a la gent jove i als immigrants d'aquesta manca de compromís, però no és quelcom generalitzat ja que, en realitat, els entrevistats creuen que aquesta poca implicació i indiferència respecte l'estat de les coses és quelcom força estès a la societat actual.

*Pero, el problema es que, mi sensación, ¿eh? Es que hoy en día, no hablo de los jóvenes sino en general, nos hemos vuelto muy individualistas (...) nos hemos hecho como muy egoístas y sólo miramos, nos movemos, por el problema que tenemos cada día (entrevista 14)*

*Ese es el problema, que la gente joven está como muerta, como dormida; como ellos, no sé, no tienen una visión de futuro todavía, a lo mejor como tenemos nosotros. Ellos dicen, bueno, va, yo estoy aquí de paso, yo trabajo, tal, como tengo... me quedo sin trabajo, ida igual! Como tengo a papá y a mamá en casa que me van a dar de comer... Pero claro, tú tienes otra visión. Porque tú no eres... tú ya eres papá y mamá. Tú tienes detrás a otra gente. Entonces ellos no, la gente de mediana edad es la gente que se queja, la gente joven no. **Y que intenta arreglar un poco las cosas.** A la gente joven le da igual. (...) **Haces una asamblea para cambiar el sistema de vacaciones para que sea más paritario entre todos... ¡ah! Lo que digáis, nos da igual. No, no se implican, no tienen esa...** ¿Pero vosotras creéis que es porque en el futuro creen que se van a ir a otro sitio? **Sí, porque los jóvenes piensan que es de paso, que ahí no van a estar toda la vida. Sí, todos te lo dicen. Luego los ves al cabo de 20 años (...) luego siguen los 20 años contigo, porque yo también entré para ser algo esporádico y mira, llevo 20 años aquí.** Y conforme pasa el tiempo es cuando se van implicando más. **Claro, cuando ya empiezan a tener su pareja, luego se compran el piso; cuando se compran el piso ya es como una especie de 'pimp' ¿sabes? De salto... o sea, ya tengo el piso, hipoteca, pum, ya tengo que afianzar un puesto fijo de trabajo que tengo que pagar cada mes. (...)** ¿Y es también cuando se sindicán? **No, sindicalmente lo tienen que llevar aquí, yo tengo chavalitos de 20 años, 19, sindicados.** La mayor parte de la gente se sindicó cuando tiene un problema. **Cuando van a tener problemas, van a tener una sanción o van a ver una causa de despido o que me está puteando el jefe, entonces es cuando me afilio, me acuerdo de que está allí la delegada sindical aquella... (entrevista 23)***

*Gente joven, que se está dando cuenta además del trabajo que estamos haciendo de información*

*(...) hay una población en nuestra empresa laboral que es inmigrante en una gran mayoría, inmigrantes con problemas sociales tanto aquí como en sus respectivos países (...) **El motivo, principalmente es que quieren ponerse la tirita en previsión de que venga la herida. O sea, lo hacen por miedo. El afiliarse a un sindicato es por un poco la asistencia jurídica y de asesoramiento que nosotros les podemos dar. Y las prestaciones. Buscan un poco la función instrumental. (...) Lo han utilizado como una vía de canalización de su inseguridad ante los problemas que tienen en sus puestos de trabajo. (entrevista 21)***

Un dels arguments que jo havia previst a l'hora que s'explicara la baixa sindicació en el sector era el de la por a la sindicació, en el sentit que el fet d'estar sindicat pot resultar incòmode per a la gerència de l'empresa. Els entrevistats, però, insisteixen en que l'empresa no sap quins dels seus treballadors estan sindicats si no es produeix el pagament de la quota sindical a través d'una retenció en nòmina, de forma que l'argument de la por perdria tot el seu sentit si l'afiliat s'encarrega ell mateix de pagar les quotes per, per exemple, un càrrec directe al seu propi compte bancari. Des del meu punt de vista açò pot ser completament cert en empreses grans i mitjanes, però en empreses xicotetes el fet d'estar afiliat és potser –i és sols una hipòtesi– més fàcilment detectable per part de l'empresari encara que no hi haja cap retenció en nòmina a favor de l'organització sindical. En tot cas, si la por funciona d'alguna manera –i sempre d'acord als entrevistats– és en el sentit d'afavorir la sindicació. El que succeeix és que no hi ha una preocupació real pel fet d'estar o no sindicat ni per la tasca que desenvolupen els sindicats fins que no hi ha problemes que poden comportar l'acomiadament del treballador o la pèrdua de drets laborals per part d'aquest. És en aquest moment quan es produeix l'afiliació a una organització sindical.

*Entonces lo que tú me dices es que la motivación para afiliarse al sindicato es una motivación de cercanía personal. A parte de otras cosas, ¿eh? Que habrá otras cosas. Sí, sí, tampoco creo yo que vaya a ser sólo por eso. Pero que claro, en el momento en el que tú les dices y tal, yo me imagino que eso también influye ¿no? Pues que a lo mejor no lo habían pensado y como tú se lo dices y tal y lo ven interesante pues lo hacen. ¿Pero tú crees que la gente percibe que es útil? Yo creo que sí. ¿Y esta utilidad tú de donde crees que viene? Hombre, la gente es egoísta por naturaleza, a ver; y además tú se lo pintas así también. Si tú necesitas un abogado, si necesitas, si tienes cualquier problema... y una necesidad, a ver, si tú te vas a un abogado y lo tienes que pagar y tal, pues te va a salir más caro. Es mejor estar afiliado, si tú tienes esa necesidad una vez que pase un tiempo prácticamente que es gratis, o sea, y es un poco, o sea, yo creo que eso un poco a la gente le motiva para afiliarse. (entrevista 20)*

I és aquesta por la que és referida com a principal motiu per a la sindicació junt a la funcionalitat i els avantatges que els treballadors perceben si estan afiliats, molt per damunt de la consciència col·lectiva o de classe. En tot cas aquesta consciència col·lectiva sol ser vista com desitjable per part dels entrevistats, retornant a l'argument de la manca de solidaritat entre els treballadors, l'egoisme i la manca de valors col·lectius quan se'ls pregunta per què no es dóna aquesta consciència col·lectiva en el sector en particular i en la societat en general.

***Hace ya años que eso se ha perdido, ya. (...) porque se ha individualizado todo, ahora, yo creo que está todo individualizado y que cada uno, cada uno, hemos llegado a un punto en que cada uno mira sólo lo que le pueda pasar a él. ¿Qué puede ser, que a mí me dan cinco? Pues mira, si a ti no te dan cinco pues oye, te jodes y ya está, yo me callo, a mí me dan cinco y ya está.** Pero los que estáis en el sindicato o los que os habéis afiliado... hombre claro, nosotros que somos, nosotros*

*que somos los que los compañeros nos han elegido que los representemos, obviamente nosotros sí que tenemos conciencia colectiva (...) si nosotros negociamos yo no negocio para mí, al contrario. Yo negocio para los demás y después, si queda, negociaré para mí. (entrevista 23)*

*¿Tú crees que el hecho de estar afiliado a un sindicato está relacionado con la conciencia colectiva? Sí, por supuesto, claro que sí. Yo creo que es básico, es un paso más para formar parte de un grupo, y la UGT tenemos suerte, entre comillas, de que es un sindicato de clase. Porque esos sindicatos que son, de controladores, (...) de enfermeras, yo eso realmente no lo entiendo, yo creo que el sindicato debe ser un sindicato de clase (...) ¿Crees que hay conciencia colectiva entre los trabajadores, en general? Bueno, cada vez menos, cada vez menos, pero bueno, yo creo que ahí tienes que estar, es tarea de todos, ¿y entre los trabajadores de la hostelería? Bueno, pues yo creo que igual que el resto de la sociedad, yo creo que ni más ni menos, quizás, quizás un poco menos por lo que te decía antes; muchísima gente inmigrante que les cuesta todavía el idioma, claro, no es lo mismo ser de Argentina que ser del Pakistán (...) cuesta, cuesta, hacerles llegar el discurso, entonces conciencia, claro, poca van a tener. (entrevista 17)*

En tot cas, els discursos al voltant de la consciència col·lectiva no han anat unívocament en la direcció de negar la seva existència o d'insistir en el procés d'afebliment d'aquesta. Un dels arguments que s'han defensat sembla conjeturar l'existència d'una tendència que veurem a l'anàlisi estadística: l'aparició entre els treballadors més febles del mercat de treball d'una mena de consciència d'estar patint una situació injusta –i que pot desembocar en el recurs a l'acció col·lectiva– que cal relacionar de forma directa amb les dificultats que aquests treballadors estan patint, especialment en un context de greu crisi econòmica, i que els du a organitzar-se, manifestar el descontent i generar lligams de solidaritat.

*Hombre yo creo que la crisis lo que nos ha despertado un poco ha sido eso, ¿no? Yo creo que antes de la crisis vivíamos en una sociedad muy individualista, ¿no? De cada uno a la suya y a los demás que les diesen por culo. Y el verte sin dinero igual que un montón de peña, igual que tus vecinos, que familiares, que tal... ha sido un poco solidarizarte con el de al lado. Y decir, bueno, pues lo poco que tenemos lo compartimos, o te vienes a casa y vivimos cuatro en una casa... yo creo que eso sí se ha despertado un poco, el sentido de colectividad. De echarse un cable. (entrevista 15)*

*Yo por ejemplo te puedo hablar un poco de lo que son las chicas de... un ejemplo, lo que son las chicas de camareras de piso. Ha sido como un progreso desde que yo estoy de delegado de los trabajadores, bueno desde que empezamos, hasta ahora. Pues era como que cada una llegaba, había broncas entre ellas... antes había rumanas, había sudamericanas y había africanas. Ahora solamente hay sudamericanas y africanas. Las rumanas las echaron porque no se fiaban de ellas, hubo problemas, no sé qué... Hay como dos frentes, ¿no? Pero un poco como que, claro, cuando tú trabajas en unas condiciones chungas aunque estés en crisis y aunque tal, hay comentarios tipo: yo soy pobre pero no tanto, o sea, estoy harta de trabajar en estas condiciones. ¿Qué pasa cuando te están puteando y además estás ganando poquísimo? Pues que llegas a un punto que tienes que salir de alguna forma. Entonces hay tres que se juntaron, fueron a comités y han metido en juicio a la empresa. Otras están continuamente preguntándome a mí, oye ¿esto se puede hacer? ¿Por qué han hecho esto? ¿Y por qué no sé qué? Hay, hay un despertar, hay un despertar de esta gente y yo lo que les digo es: mira, por individual no vais a conseguir nada (entrevista 15)*

*En esto no vamos a ser románticos, no vamos a ser románticos, vamos a ser la realidad. Es un problema que la gente está cuidando, yo creo, un poco más su puesto de trabajo. Y aunque hay algunos tontos que no saben que el trabajo es, en estos momentos, una vía para poder vivir, para poder existir, no es una necesidad para, para, complacerte o para formarte... sino que es una necesidad para poder vivir y pagar tus gastos... yo creo que hay una cierta unión entre los trabajadores... creo que sí hay una cierta unión (...) Esto no es romántico, esta es la llamada crisis de las alturas que estamos viviendo en esta sociedad. Esto no es romántico, esto es realidad. Quizás como yo lo digo porque soy cubano y un poco canto cuando hablo, pero es la realidad, hay más, más, unión por las propias actividades que están haciendo los trabajadores. (...) **Pero también tiene mucho que ver el gran número de inmigrantes que hay ahora que antes no había. La gente está fuera de su país, está fuera de su casa, se agrupa para celebraciones, para... ¿con quién? Con gente afín, que normalmente son compañeros de la empresa (entrevista 21)<sup>142</sup>***

En tot cas, i com s'acaba de veure, també cal considerar altres hipòtesis per l'existència d'aquests lligams nous entre treballadors -el fet de la immigració, per exemple- i que acaben explicant-los millor, o almenys de forma complementària, que un ressorgir de la consciència col·lectiva; ressorgir que, en tot cas, no es confirma d'acord a les altres entrevistes.

Un altre dels vectors que dificulta la demanda col·lectiva ha de veure amb els conflictes que poden existir entre els propis treballadors i entre els sindicats que els representen. Pel que fa als treballadors la conjectura que es pot fer en considerar les entrevistes als representants és que no hi ha gaires problemes entre uns i altres, a part dels propis que poden sorgir en les relacions humanes. Sí hi ha alguna referència a les distintes nacionalitats d'alguns treballadors com a possible font de problemes (entrevista 14) però, en general, es parla de relacions fluïdes entre els diferents treballadors que participen en el procés de producció o, almenys, de relacions que podrien ser més fortes o intenses (entrevista 22) entre uns tipus de treballadors que entre altres. Es creu que una de les estratègies empresarials és, precisament, la de dificultar les relacions entre els companys.

*En nuestro hotel es bastante... nos relacionamos todos mucho. Aunque no tengamos nada que ver ¿eh? Solemos tener buena relación. ¿Y eso es mérito de la empresa, mérito del sindicato, mérito de los propios trabajadores? Yo creo que... a ver, de la empresa ya te digo yo que no, porque la empresa eso no lo facilita. Eee, más bien nos intenta dividir bastante. Es un poco yo creo que un conjunto de cosas, creo que sí que es cierto que el sindicato también ha influido y sí que es cierto que la gente que hay es gente que mucha es antigua, que hemos crecido mucho juntos, y hemos trabajado juntos y ya tienes una confianza... y eso también a la gente que entra es la manera que ve de trabajar y relacionarse (entrevista 20)*

Però on sí que hi ha conflictes és en les relacions entre els sindicats, especialment entre els majoritaris (UGT i CCOO) si bé es donen igualment entre altres centrals sindicals quan hi ha que repartir alguna quota de poder. Ja a nivell de la negociació del conveni col·lectiu (entrevista 8) els representants de la patronal han detectat l'existència de rivalitats que, inclús, poden arribar a allò personal; però dins de les mateixes empreses les relacions no són bones, podent-se arribar a acusar els rivals

.....  
142 En aquesta entrevista, a part del representant dels treballadors, també intervé un membre del comitè de l'empresa, a nivell nacional, en qüestió. Les seves intervencions es marquen amb la negreta.



de practicar el sindicalisme groc. En el millor dels casos es parla d'una relació nul·la<sup>143</sup>.

*Pero hasta el momento no, se posicionaban los dos al lado de la empresa en todas las decisiones que la empresa tomaba. En conflictos que hemos tenido, pues ¿yo qué sé? Con camareras de piso, problemas así graves, pues lo que hacían es que se reunían primero con la empresa, la empresa les decía lo que debían de hacer, si íbamos al tribunal laboral de Catalunya, pues ellos venían y si la empresa decía, pues esto va por aquí, ellos decían lo mismo. (entrevista 20)*

*Los sindicatos estamos aún peor, porque efectivamente hay una pelea importante. Se genera todo por el tema de la competitividad en la representación sindical en las elecciones. Se confunden objetivos, números con... Y luego eso también nos resta credibilidad delante de los trabajadores (...) y luego, pues eso, luego falta que unifiquemos criterios, hace falta que tengamos los mismos objetivos comunes. (entrevista 2)*

*Con UGT las relaciones son correctas pero no tenemos elementos de una acción común, respecto a esto la verdad es que estamos muy emm, o sea, también... no sé si me atrevo a decir que somos muy demagógicos, pero también, también hablamos mucho y hacemos poco. (entrevista 5)*

***FETYCO digamos es un sindicato vertical, un sindicato amarillo, cercano a... ellos se autodenominan independiente, pero bueno, independiente, independiente, somos nosotros. Nosotros dentro de UGT, nadie nos... UGT no nos dicta una estrategia sindical... nos dice que tenemos que defender a nuestros trabajadores, a los trabajadores, estén o no sindicados. UGT lo único que nos pide es que no pongamos en riesgo el nombre del sindicato. Que no hagamos nada que vaya en contra de la marca UGT (entrevista 16)***

Així pot semblar complicat que puguen atansar-se els objectius sindicals en el sentit de millorar les condicions de treball o fer respectar el conveni. La realitat, però, mostra que els entrevistats estan raonablement satisfets amb la seva tasca sindical. Per descomptat es pot conjecturar que açò està degut al fet que, sent representants d'un sindicat concret, també han de defensar la seva pròpia postura en termes de guanys en les relacions entre capital i treball al nivell de l'empresa on desenvolupen la seva tasca de representació. En altres casos les postures són, potser, més realistes respecte les capacitats que tenen de realitzar modificacions efectives en les condicions de treball però, en general, crec que hi ha un alt grau d'honestedat en les respostes dels entrevistats quan es refereixen als aspectes de les relacions de treball en els que poden influir i ens els que no. En alguns casos es fa una comparativa entre la situació abans que es realitzara treball sindical i la situació existent quan aquest treball no existia.

*Hombre, yo creo que se han quedado un poco flipados, han flipado un poco en cuanto llegó la sindicalista diciendo que teníamos derecho a un enlace sindical, bueno, en este caso, un delegado de personal; que tenían que hacer reunión y le dieron una pauta de tiempo en que se tenía que cumplir eso. Fliparon un poco, de hecho a los trabajadores no nos dijeron nada... nosotros lo sabíamos porque éramos un poco los que habíamos movido el tema, pero era un poco de estrangis (...) sí que han flipado un poco con la cosa de ahora un representante y ¿qué va a pasar?... Por un lado el director está encantado porque, claro, los directores están en un papel que están entre Pinto y Valdemoro. Tienen que dar la cara a la empresa,*

.....  
143 Hi ha, en tot cas, una entrevista on es reflecteix una relació cordial (entrevista 14).

*entonces se tienen que cargar con todos los problemas del hotel, ¿no? Entonces si hay un delegado que exige esos problemas (...) pues ellos ya no se tienen que encarar con nadie, ¿no? (entrevista 15)*

I, per descomptat, els entrevistats parlen de les dificultats que, des de la gerència de les empreses, es posen en el desenvolupament de la tasca sindical<sup>144</sup>. Aquestes dificultats poden estar relacionades amb la duresa o la poca receptivitat de l'empresa a l'hora de negociar les condicions de treball o amb l'existència d'una política, subtil o no, contrària als sindicats. Cal també considerar l'existència dels anomenats sindicats grocs o de pràctiques de sindicalisme groc, almenys d'acord a l'opinió d'alguns entrevistats.

*El problema més greu en aquest aspecte és el... més que el càrrec intermedi, és la política de l'empresa. Mira, et posaré un exemple. Quan vam intentar... bo, quan vam intentar, no. Quan vam parlar amb l'empresa perquè es respectessin els dos dies consecutius de descans a la setmana, doncs el que estava de responsable va dir, bueno, vale, vosaltres apreteu en això, però llavors nosaltres apretarem tot lo que pugui per altra banda. Llavors sempre és el fet d'intentar que es compleixi una norma o qualsevol part del conveni, llavors jo intentaré buscar-te les pessigolles per qualsevol altra banda. (entrevista 22).*

*Llavors quan va venir aquesta empresa va intentar, bo, va incorporar la gestió moderna, una gestió diferent de tot (...) clar una mica vam tenir un encontronazo. Una mica vam veure com era aquesta empresa. Que és el que et deia abans, que és una empresa paternalista, on el director és el amo, diguem-ne. Alguna vegada hem tingut alguna conversa amb ell i ha dit, bo, això és casa meva i jo en casa meva faig el que vull; llavors, clar, amb aquesta actitud les relacions són difícils (entrevista 22).*

*Lo que trata es de eliminar, con muy buenas formas, con muy buen talante, es la representación legal. Y si elimina la representación y es amarillista, bueno (...) Les gustaría una representación más tranquila, suave, que no planteé nada (...) este planteamiento es absurdo pero, claro... (entrevista 18)*

*Realmente es increíble cómo te sientan, y tú te reúnes con la dirección, hablas con ellos, expones tus temas, cómo ves la situación de la región, como ves lo que tú crees que hay que hacer y todo esto... y de repente te empiezan y te dicen que les tienes que ayudar porque hay mucha gente que no queremos y necesito tu ayuda. Porque tú no... tú te dedicas a defender gente que no hay que*

.....  
144 En tot cas, pot succeir que sindicats i departament de recursos humans es mostren col·laboradors entre ells, fet que des d'ambdós punts de vista s'expressa com desitjable si bé cal apuntar certa desconfiança, almenys des de la part sindical.

*Recursos humanos es una sección nueva aquí y la verdad, pues, hasta ahora, en el último convenio, ahora ya, este año es cuando ya va aportando algo... pero todavía están muy verdes. Más bien nosotros colaboramos con ellos más que ellos con nosotros (entrevista 19)*

*La verdad es que es muy cordial, tenemos una relación bastante de diálogo, llevan ya muchos años, están muy formados, tenemos un comité de empresa muy formado, saben de lo que están hablando. La verdad es que miran muchísimo por el trabajador y han hecho realmente acuerdos estupendos. Nosotros vamos paralelos a ellos; ellos tienen una función muy específica que nosotros respetamos totalmente, pero también hay otra parte, lógicamente, que nunca van a estar de acuerdo con nosotros, que nosotros vamos a defender nuestras posiciones y hay algunas partes en que estamos encontrados (entrevista 10)*

*defender. Eso te lo llegan a decir. Y tú dices, ¿a qué me dedico yo? Buscan la, buscan que seas un cómplice como son los otros. (entrevista 16)*

En definitiva, respecte la segona hipòtesi i d'acord a les entrevistes realitzades, el que es pot dir és que efectivament hi ha una capacitat diversificada de demanda col·lectiva. Altra vegada les empreses xicotetes, on és més difícil trobar representació sindical i on sols la inspecció de treball pot defensar de forma efectiva el compliment del conveni, solen tindre majors dificultats a l'hora de negociar les condicions de treball, que en el millor dels casos són vistes, des d'un punt de vista paternalista, com una cessió concreta que fa l'empresari –que pot ser també treballador del sector, en el mateix centre de treball, especialment en el cas de la restauració (entrevista 7)- per tal que els seus treballadors estiguen satisfets. Però en empreses més grans o en empreses que sí compten amb representació sindical el panorama no és tampoc senzill. La sensació és que més que una acceptació del paper dels sindicats, per part de les empreses, el que hi ha és una certa tolerància ja que es considera un mal inevitable. En aquest sentit els treballadors entrevistats detecten certes estratègies destinades a dificultar la posada en marxa de l'acció col·lectiva i del treball de representació sindical. A partir de l'anàlisi del discurs, així, pot validar-se la segona hipòtesi si bé la dimensió temporal (és a dir, el fet que aquesta capacitat de demanada col·lectiva estiga disminuint), tal i com ha passat en la primera de les hipòtesis, no troba prou elements que la suporten ja que els entrevistats no l'han valorat en el seu discurs, tot i que sí hi ha algunes referències al creixement d'actituds egoistes i individualistes o a les dificultats derivades de l'arribada de treballadors estrangers.

La poca unitat sindical és altre dels elements que dificulta aquesta acció col·lectiva i, per tant, la capacitat de negociació. La meua opinió és que açò, a més, genera feblesa entre la part social i que aquesta feblesa contribueix a empitjorar les condicions de treball. Les entrevistes amb representants de les distintes centrals sindicals mostren tres grans factors en comú que haurien de servir per a facilitar l'acció conjunta: la voluntat de fer respectar el conveni col·lectiu, la voluntat de dignificar el sector i la voluntat de millorar les condicions de treball, en general, d'aquest sector. La realitat, però, és que als centres de treball la divisió entre les dues grans centrals sindicals sembla generalitzada i la impressió que jo m'he pogut emportar és que els resultats de les eleccions sindicals, en termes de nombre de delegats, tenen un pes molt més important en les decisions d'uns i d'altres del que estan disposats a reconèixer.

En tot cas, i siga per la raó que siga, hi ha dificultats evidents a l'hora de realitzar demandes respecte la millora de les condicions. Que el conveni es complisca al llarg de tot el sector representa per als sindicats un important esforç i la pressió que pot estar exercint la crisi econòmica sobre la patronal és traspasada als treballadors en forma de reducció de les plantilles i ajustaments econòmics diversos, que resulten en la minva efectiva de condicions de treball, dificultant encara més la seva situació tal i com anem a veure ara.

### **c) Tercera hipòtesi.**

**Hipòtesi 3.** Existeix dins la nova classe treballadora de serveis un important sector de característiques subproletàries que comparteix condicions de treball precàries i que s'explica, en part, per una estructura de funcionament empresarial que es basa en els baixos salaris, d'acord a la disponibilitat de treballadors febles en quant a la seva capacitat de demanar i obtenir millores en aquestes condicions de treball. Aquest sector, des del meu punt de vista, **no sols no disminueix sinó que està augmentant** i és, a més, bàsic en l'estructura productiva donat que desenvolupa les tasques auxiliars que permeten el funcionament de la resta de sectors.

La tercera hipòtesi parla de l'existència d'una nova subclasse treballadora, eminentment de serveis, amb condicions de treball per baix de les de la resta d'ocupats del sistema productiu. El sector de l'hostaleria, d'acord a la conceptualització que jo he realitzat, és un dels subsectors econòmics on és més probable trobar aquesta nova classe treballadora de serveis. En moltes ocasions són serveis dels anomenats manuals, amb poca o escassa possibilitat de mecanització i on, per tant, la productivitat depèn de forma directa de l'activitat del propi treballador. Molt sovint de la seva mera presència. Les dades, a nivell general, mostren com moltes de les ocupacions classificades com de *serveis manuals* estan situades en els perfils secundaris del mercat de treball. Del que es tracta ara és de veure quines són aquestes condicions de treball concretes i, més enllà del que s'ha vist a la primera hipòtesi, la problemàtica general que, com a sector productiu, tenen els que es dediquen a l'hostaleria.

Tant a l'anàlisi de la primera hipòtesi com a l'anàlisi de la segona s'han exposat arguments de tot tipus que van en la direcció de mostrar que les condicions de treball al sector de l'hostaleria són les pròpies d'un segment secundari. En aquest punt la meua opinió és que no es tracta tant de repetir aquests arguments com de veure fins quin punt és cert que els treballadors de l'hostaleria formen part, en general, dels perfils febles del mercat de treball.

A la tercera hipòtesi es fa menció explícita de les estratègies empresarials basades en la disponibilitat de mà d'obra feble en la seva capacitat de realitzar demandes col·lectives respecte les seves condicions de treball. Les entrevistes, tal i com s'ha vist durant l'explicació de la segona hipòtesi, crec que mostren exactament aquesta realitat. Són treballadors dels anomenats febles –dones, immigrants, joves– que molt sovint viuen les seves relacions de treball com quelcom temporal, inestable i pel que no val la pena implicar-se ni lluitar. Moltes de les opinions dels entrevistats van en aquest sentit. Per altra banda, la divisió sindical no és el millor exemple per al col·lectiu de treballadors, tot i reconèixer l'esforç que realitzen les organitzacions representatives dels treballadors en tasques tan importants com la defensa del conveni col·lectiu.

El discurs de la patronal respecte aquest tema és paradoxal: per un costat es reconeix la necessitat de comptar amb personal més format, però per l'altre hi ha una necessitat de caire econòmic que porta a l'empresariat a recórrer a formes de treball que poden acabar revertint de forma negativa en la qualitat del producte que ofereixen. La patronal, evidentment, coneix les dificultats dels treballadors del sector. El fet que aquest siga un sector que desenvolupa la seva activitat en els temps que, normalment, són d'oci per a la resta de la població fa que l'hostaleria siga un sector econòmic poc atractiu. També, des de la seva perspectiva, l'escassa consideració social<sup>145</sup> d'alguna de les tasques que el sector inclou és altre dels problemes per a cobrir determinats llocs de treball amb personal qualificat. Encara que, al mateix temps i com s'acaba d'as-

.....  
145 Des de l'organisme públic encarregat de la formació i qualificació professionals a la ciutat de Barcelona, es sap que:

*Et puc avançar que no és que sigui d'entrant un dels sector més atractius, no és que especialment tingui una demanda gran (...) és a dir que costa... perquè hi ha un problema també d'estigma o desprestigi una mica que hi ha hagut a... parlo de l'hostaleria, restauració... a un determinat nivell (...) però, com et dic, van a treballar persones... no mostren d'entrada un gran interès per treballar o per professionalitzar-se en aquest sector. Perquè com et deia abans també és un sector amb una alta rotació i que així i tot cal que aquest sector incorpori alguns canvis perquè sigui més atractiu des del punt de vista ocupacional (entrevista 13)*

senyalar, la patronal és conscient de la necessitat de disposar de treballadors ben formats per a desenvolupar les activitats d'hostaleria, ja que és el capital humà un dels factors que augmenta el valor afegit de les activitats.

*Aquest és un ofici (la cuina) que està ben considerat, però té la complexitat que, igual que el de sala, que treballa mentre la resta de la ciutadania està d'oci. Això també passa als bombers, també passa als hospitals, això també passa, val, sí... però té un factor vocacional. (entrevista 7).*

*... i tant la sala i cuina, tot junt, cal estudiar les condicions laborals. Però no el salari. (...) Perquè el tema del salari mai tindrem prou. Hi ha molta gent a tots els sectors empresarials, els professionals, que quan diuen, no sé què passa però no me'n vaig... tu analitzes el per què no se'n va, per què està fidelitzat a aquesta empresa. Perquè se sap ben tractat, perquè el tenen en compte... (entrevista 7)*

Els salaris, des del punt de vista de la patronal, és un dels grans cavalls de batalla dels sindicats<sup>146</sup> en les negociacions dels convenis col·lectius (entrevista 8), i és també un dels elements – ho acabem de veure – amb que major reticència hi ha a fer concessions. Allò cert és que és també una de les grans queixes dels treballadors del sector quan se'ls pregunta de forma directa. Que *es guanya poc* és una de les protestes recurrents durant les entrevistes, encara que no l'única. Altra de les grans queixes que es produeix ha de veure amb el temps de treball<sup>147</sup>.

*El problema fundamental yo creo que es esto, la remuneración, yo creo que está también lo que hablamos, la conciliación, porque tenemos que decirte que aquí hay una fuerza laboral que es joven, que es débil, para los puestos de trabajo según la empresa... y fuerte para otras cosas que la empresa no quiere reconocer; porque el joven que hoy se está formando en la universidad, pues es fuerte en muchas cosas, habla inglés o habla francés o habla alemán o habla chino o habla ruso... y eso le hace más asequible el trato y la calidad del servicio en el sector de la hostelería (entrevista 21)*

*¿Y cuáles son los principales problemas, entonces? El dinero... el dinero, las vacaciones, la contratación, las condiciones de trabajo, pues todas esas cosas, ¿no? (...) ¿en qué es en lo que más descontentos estáis? ¿en los sueldos, en los horarios? Hombre, en el sueldo sobre todo, porque con la crisis tenemos una mierda de sueldo. O sea, yo estoy cobrando como 1200 euros el mes que más cobro, ¿eh? El camarero está cobrando un pelín más que yo, el recepcionista está como ayudante de recepcionista, el otro está de no sé qué... entonces estamos todos rozando los 1000 euros (...) luego los turnos, igual te toca un turno partido que estás de nueve a nueve de la tarde, con lo cual te ocupa casi todo el día, y por ese sueldo pues... (entrevista 15)*

*Mira, antes, yo te diría que más del sueldo. Que de eso todavía nos seguimos quejando pero más los antiguos. Yo creo que ahora, mucho más, del trabajo, sí de la carga de trabajo, porque hay mucha carga de trabajo, hay mucha faena y claro, para que te pongan una persona de extra cuesta mucho. (entrevista 20).*

.....  
<sup>146</sup> Los trabajadores tienen que tener cubiertas sus necesidades, que en este caso hay dos básicas... en cualquier tipo de trabajo... y es el salario y el horario. Son los dos únicos parámetros en los que al final, son los que resumen cualquier tipo de negociación colectiva (entrevista 2)

<sup>147</sup> Muchas horas y que cobran poco, estas son las quejas del sector de la hostelería. Sobre todo cuando es temporada de verano (entrevista 1)

*El tema de horarios, que es muy difícil conciliar la vida laboral y familiar... bueno, muy difícil no... imposible, imposible, imposible, imposible. **Y sobre todo si estás en un restaurante con turno partido, entonces ya olvídate** (...) sobre todo en trabajadores de hostelería, hay más adicciones... porque el que no le da a la botella le da a otra cosa. Cuando llegas a las tres de la mañana, si tienes a la mujer y a los críos en la cama, ¿entonces cuando les veo? (...) y luego el sueldo, el sueldo, que también claro, joder... para lo que trabajas tampoco compensa mucho, pero yo creo que el gran problema son los horarios **(entrevista 17)***

Les queixes al voltant del salari i del temps de treball, així, i com hem vist a la darrera intervenció ressenyada, van acompanyades d'altres queixes que posen l'accent en qüestions de caire organitzatiu. D'entre les més importants, d'acord al meu punt de vista, cal apuntar la dels ritmes de treball. Siga degut a la crisi econòmica o no, allò cert és que s'al·ludeix de forma freqüent a la necessitat de *córrer*; cosa que provoca accidents laborals i una clara minva en el servei, entre altres coses. No respectar les categories professionals i, en general, que els treballadors no es senten valorats ni respectats (entrevista 25), serien altres de les queixes que s'han escoltat al llarg de les entrevistes.

*Todo lo que cuesta dinero no se puede hacer, porque no tenemos dinero para nada, para nada tenemos dinero; sólo tenemos dinero para tener coches... **ellos sí, para sus coches de leasing, sus tarjetas de peaje, sus viajes a Madrid, aquí y allí, arriba, abajo, para eso no han reducido gastos, los gastos los han reducido en los centros, en personal y, bueno, en tu uniformidad, en los uniformes, tonterías como estas... van quitando de aquí un poco, de aquí un poco y van ahorrando** (...) **la precariedad laboral ha subido y los accidentes laborales han subido, pero casi más de un 40%**, sobre todo en carga laboral, sobretodo en la carga laboral es en lo que más se excusan... **quemaduras por correr...** quemaduras, trapiés, cortes... **(entrevista 23)***

*Manera de abaratar los costes, es muy sencilla, haciendo esto: quitando camareros (...) me he dado cuenta de que hay una competitividad entre todas estas empresas, ellas mismas se están haciendo la cama... lo que no se dan cuenta es que repercute en un mal servicio y en una mala calidad **(entrevista 14)***

*¿Para ser la gente feliz, en el hotel, qué es lo que necesitaría? Pues fíjate, muy fácil... yo creo, una de las primeras cosas sentirse escuchado. ¿Eh? y que se tiene en cuenta -hombre no van a hacer todo lo que tú dices- que se tiene en cuenta lo que tú opinas y lo que tú dices, porque además, del trabajo uno sabe, ¿no? de lo que hace. Eso. La carga de trabajo. Y en último lugar te pondría el sueldo. **(entrevista 20)***

En definitiva, ja sabem que les condicions de treball en la major part del sector de l'hostaleria són les descrites per als segments secundaris. Però la tercera hipòtesi té una segona part –una dimensió temporal- que cal considerar i és la de l'augment, tant de forma quantitativa com de forma qualitativa, d'aquesta mena de treballadors precaris. De forma quantitativa donat que el que proposa la hipòtesis és que són segments del mercat de treball que es troben en creixement; de forma qualitativa donada la importància que aquestes activitats tenen per al desenvolupament d'altres activitats econòmiques de major prestigi i valor afegit.

En el cas de l'hostaleria la importància social del sector, de forma directa, la podem comprovar a partir de les activitats de col·lectivitats: aquelles empreses de restauració que es dediquen a servir menjars i càterings a altres empreses, gestionant menjadors, cantines, bars, etc. situats en les instal·lacions d'altres unitats empresarials que desenvolupen altres activitats. Però també és molt necessari assenyalar que les activitats d'hostaleria relacionades amb el sector turístic<sup>148</sup> i d'oci estan relacionades de forma directa amb la necessitat dels ciutadans i treballadors d'utilitzar el seu temps d'esbarjo en determinades formes de consum i amb les necessitats d'empreses i actors comercials de posar el seu producte en circulació, per exemple, en fires i congressos que són atesos per les infraestructures d'hostaleria d'una ciutat o regió. És per això que es considera al sector de l'hostaleria en general i al sector de l'hostaleria turística en particular com un sector econòmicament estratègic i, per això, qualitativament molt important a l'hora de considerar el seu pes en les estructures d'ocupació.

*Yo, respecto del sector, hablaría del sector turístico como... o sea... hay una cosa que decimos en la casa pero que hay que empezar a creérselo, pero hay que empezar a que se lo crean también los demás. El turismo es un sector estratégico, por lo menos es un sector estratégico de Catalunya, es un sector que aporta un tanto por ciento importante del PIB y en el que el factor humano es el más importante. Todo eso lo dicen los empresarios pero es que yo estoy convencido de que los empresarios no se lo creen. En la medida de que estemos convencidos de que todas las partes, todos los agentes que participamos en eso, nos creamos que el sector lo forma eso, o sea, los forman las empresas, los trabajadores y el guiri que viene, en la medida que nos creamos eso (...) haremos cosas que valgan la pena (entrevista 5)*

*A veure en les noves generacions, aquest servei seguirà sent més necessari, les noves estructures de família en un entorn competitiu treballaran totes, i per tant s'està fent... i Barcelona és molt cara... i s'està fent un tipus de ciutadà que té peces de dos ciutadans: per un cop està el cap de setmana descansant, a la nit i tal, en el seu habitatge... un altre que és el que va a treballar (...) i un altre el que a més a més d'això, també fa l'oci. Per tant tenim... el servei aquest serà necessari (entrevista 7)*

*No, pero la hostelería siempre... piensa que todo el mundo come y caga, por lo tanto tiene que volver a comer, y de alguna manera pues es algo que, ¡y es cierto! Lo que pasa es que se comerá cada vez más, o cada vez menos, o cada vez peor, pero sí que se mantendrá un cierto volumen. Entonces, bueno, es cierto que de todos los sectores el menos afectado hasta ahora, quizás, es este, los servicios; porque seguimos utilizando los servicios, en mayor o en menor medida, claro. Lo que son el empleo temporal, pues eso... donde habían a lo mejor (...) si habían ocho camareros y cuatro cocineros, pues ahora tendrán tres camareros y dos cocineros. Pero bueno, intentarán solventar más o menos la crisis... pero no cerrarán (entrevista 3)*

.....  
148 En l'entrevista amb el Consorci de turisme de Barcelona es va fer especial atenció en recordar la tasca de segmentació de l'oferta turística i intentar atraure, a partir d'aquesta segmentació, a cada grup d'acord al que es creu que són les seves preferències definitives.

*Doncs mira, nosaltres el que fem, dins de que utilitzem com a eixos promocionals bàsicament els temes culturals de la ciutat, i el que bàsicament s'ha fet és que l'estructura del consorci s'organitza per programes i per productes, corresponents diguéssim als diferents segments (...) hi ha el programa de congressos, hi ha el tema del comercial (...) després hi ha el programa de l'hostaleria... i després hi ha el programa d'esports (entrevista 11)*

La quantitat de gent que treballa al sector de l'hostaleria, a més, és certament important. La irrupció en les darreres dues dècades –especialment en la darrera– d'un important contingent de treballadors immigrants ha de veure entre altres coses amb l'aparició d'oportunitats de treball en determinats sectors econòmics de serveis, dels quals l'hostaleria no és el menys important. La conceptualització del sector d'hostaleria com un sector d'entrada i de trànsit –que pot veure's per l'elevada rotació– cap a altres sectors econòmics amb millors condicions de treball, crec que és mostra de les oportunitats creixents en el sector, per un costat, però de com aquestes oportunitats duen associades condicions precàries de treball, per l'altre.

*Ha ido creciendo la necesidad del servicio, porque han habido cada vez más clientes; ha aumentado ese tramo que puede acceder a servicios y entonces nos hemos dado cuenta de que nadie quiere servir, sino ser servido. Y también eso ha hecho a que ahora, por ejemplo, hay una gran demanda de empleo, en este caso falta de trabajadores en el sector de los servicios. Se ha tenido que echar mano de mano de obra de inmigrantes (...) por un lado hacía falta más gente para el sector de los servicios y por otro lado el trabajador de aquí ha podido elegir, y al poder elegir, entre estar sirviendo ha elegido estar servido. (entrevista 2)*

*Nosotros somos un sector de trampolín, estamos en los hoteles grandes... y luego tenemos el trampolín, para otros empleos, porque normalmente el que ha trabajado en un bocatta mientras se saca la carrera, ya no vuelve a trabajar en un bocatta, o en sitio de comida rápida. Y de esos hay muchos, por eso no hay... si te das cuenta en empresas de estas no hay comités de más de 40 años (entrevista 1)*

*Los salarios son muy bajos y por lo tanto... los salarios son muy bajos, las jornadas muy largas, el descanso corto y conciliar, lo que está muy de moda ahora, para conciliar la vida laboral con la vida profesional es muy duro, entonces lo que hacen los trabajadores que vienen de fuera es, lo utilizan como elemento puente... o sea, yo entro a trabajar como primer empleo en el sector, a lo mejor están en el salario de 800 euros, conocen cómo está un poquito el sistema y cuando saben cómo está el sistema dan el salto a otro sector (entrevista 5)*

L'element de trànsit del sector, en tot cas, és necessari advertir que d'acord a alguna de les entrevistes (per exemple entrevista 23) forma part en alguns casos sols del projecte de cada treballador, que considera la seva ocupació al sector com quelcom temporal mentre es situa dins el mercat de treball. La realitat és que l'estada en els sectors d'hostaleria per a alguns col·lectius de treballadors pot ser més llarga del previst i, en tot cas, aquest pot ser un sector recurrent al qual acudir quan altre amb millors condicions d'ocupació en alguna dimensió concreta –per exemple el salari en el cas de la construcció, especialment en els anys d'expansió d'aquesta– no ofereix tants llocs de treball. Aquesta pot ser considerada com una de les raons, entroncant l'argument amb l'anterior hipòtesi, per la qual no hi ha mecanismes forts d'acció col·lectiva; és possible que aquest element de provisionalitat percebuda –tot i que en molts casos no es materialitza en una presència temporal en un sector determinat– dificulte la presa de consciència col·lectiva, però també és cert que en un context quant al mercat de treball on les relacions laborals flexibles i les múltiples entrades i eixides de l'ocupació semblen ser la tònica dominant, aquesta realitat és a la que hauran de fer front les organitzacions sindicals i els treballadors que participen en els segments secundaris del mercat de treball.



En definitiva, el fet que siga un sector amb una elevada rotació, implica també parlar d'altre dels problemes que més afecten el sector i que, en general, és una de les problemàtiques del mercat de treball espanyol: la temporalitat. Existeix la percepció entre els entrevistats que el sector té altes taxes de temporalitat que no acaben de justificar-se per l'estacionalitat de l'activitat, donat que el sector d'hostaleria de la ciutat de Barcelona té una estabilitat força important en la seva activitat al llarg de l'any, amb algunes puntes d'activitat molt concretes que poden coincidir amb determinats esdeveniments comercials, culturals o esportius. Una de les principals problemàtiques que es relacionen amb la temporalitat i amb la rotació en els llocs de treball és la dificultat d'oferir un servei de qualitat, aspecte considerat importantíssim tant des de la patronal com des del sindicats.

*Lo que sí que es cierto es que en este tipo de empresas hay mucho colchón de temporalidad, lo que han hecho ha sido no renovar a los temporales... es un sector donde no hay expedientes de regulación de empleo porque hay un colchón de temporalidad... (entrevista 4)*

*Salen más baratos dos trabajadores de 20 horas, de nuevo contrato, que uno de 40... Te pueden poner a trabajar a tres trabajadores de 20 horas y les sigue saliendo más barato que uno de 40 horas de los antiguos. Porque ahora los nuevos contratos, por ejemplo, ya los pluses, los bonos que tenemos... o no los dan o lo ponen tan complicado para ellos que no los cobran. (entrevista 16)*

*Es cierto que la rotación dificulta sin ninguna duda la profesionalización del sector... en esto estamos de acuerdo nosotros y los patrones. Pero estamos de acuerdo solamente en el enunciado... es decir: las altas rotaciones dificultan la profesionalidad. Nosotros estamos por dignificar el sector, algo que ellos lo dicen pero no lo practican. (entrevista 5)*

Altra de les condicions de treball de la que es queixen els ocupats en el sector, i que justifica que aquests estiguen classificats entre els segments febles del mercat de treball, és la de la seguretat en el lloc de treball a nivell d'accidents i malalties professionals. Durant les entrevistes a treballadors aquest és un tema que comença a sorgir principalment quan la crisi econòmica ha avançat i el teixit productiu ha resultat afectat. El fet de disminuir el nombre de treballadors per haver de cobrir necessitats similars o, inclús, superiors fa que els treballadors, tal i com s'ha vist més amunt, hagen de córrer. I amb ritmes de treball més elevats és més probable que es produïsquen problemes de salut entre els treballadors. Ocupacions específiques com la de cambrera de pis tenen ritmes de treball certament alts que acaben afectant la salut i l'autoestima de les treballadores.

*Aviam, per posar-te un exemple la manipulació de càrregues es lo més complicat, per exemple en la cuina. Perquè la cuina ha de cuinar en un lloc que està dins del camp i ha de transportar el menjar cada dia a la cafeteria que està en un altre lloc. Això que comporta? Han de pujar escales amb càrrega, han de fer una sèrie de coses que en realitat no haurien de ser... també en la cuina tenen un problema de temperatura; tal i com està feta la instal·lació, en estiu això és un forn i no cal ficar dins un forn perquè sigui un forn. Normalment les cuines ja són calentes, però aquest estiu va fer un estudi de temperatures i arribaven allí als 40 graus (entrevista 22)*

¿Y de salud qué tal estáis? ¿Hay mucha gente que se pide bajas? Mmm. Últimamente sí. ¿Y a qué se debe eso? No sé... puede ser a que... la forma de la faena... porque para nosotras claro, tú sabes

*que hacer 16 camas pues se lleva mal los huesos y otro pues... se juntan cosas, por la edad también puede influir, y más la faena. ¿Hay gente que pide bajas, no por cuestiones físicas sino porque está muy, muy quemado con el trabajo, o que estén enfadados, o que estén deprimidos? Yo estoy deprimida, yo estoy con baja, sí que los hay. (entrevista 25)*

Finalment, ja s'ha vist el tema dels baixos salaris que afecten els treballadors del sector. Però, a part d'allò purament econòmic, la realitat és que la percepció dels entrevistats és que aquells que estan ocupats en el sector no són feliços, el que suposa un elevat grau d'insatisfacció respecte les condicions de treball i de vida, en general.

*Así otras necesidades que... quizás, eso sí que creo que, que falla mucho en nuestra empresa, que no sé si será la pregunta que me dices... es, por ejemplo, el tema de que te escuchen, ¿no? tu superior. Eso sí, porque lo que la gente se siente es muy desmotivada en nuestra empresa, yo creo que quizás también por los años, quizás porque hay una inercia y como que todo se da por hecho... La gente no se siente valorada en su trabajo que realiza. Y son trabajos normalmente muy duros y que ... hombre, que tú sabes que te pagan para eso, ¿no? pero bueno, pues que se aprecie y que te sepan decir oye, en un momento dado, oye... que ha salido el trabajo bien y que cuenten contigo a lo mejor para cosas que son una tontería pero que tú te sientas escuchado. (entrevista 20)*

En definitiva, crec que l'anàlisi de les entrevistes pel que fa la tercera hipòtesi va en la direcció de demostrar-la, tal i com ha passat amb les dues primeres. Les dades quantitatives mostraran de forma més evident que les tendències que s'han apuntat en aquest punt marquen que hi ha un important percentatge dels ocupats en les activitats d'hostaleria que no està contractat baix bones condicions de treball, i açò sembla haver estat augmentant en els darrers anys. El creixement de les oportunitats d'ocupació en l'hostaleria durant els anys d'expansió de l'economia és una de les explicacions que poden conjecturar-se a l'arribada de molts treballadors immigrants. L'actual moment de recessió, on els entrevistats detecten una certa disminució de les plantilles –que ha de veure amb la necessitat empresarial per engegar mesures d'estalvi- no apareix separat d'altres davallades quant a personal contractat en altres sectors. Efectivament, el paper de l'hostaleria com un dels principals ocupadors en l'estructura productiva de la ciutat de Barcelona és destacat per part de les organitzacions sindicals (entrevista 5), (entrevista 2), però també per part de l'administració pública (entrevista 13). El de l'hostaleria és, així, un sector dels anomenats estratègics dins l'estructura productiva de la ciutat de Barcelona. És un sector que ajuda a dotar de valor a altres sectors i que pren, per sí soles, una importància determinant (entrevista 11) per a les polítiques de desenvolupament econòmic, social i cultural de la ciutat.

Les condicions de treball, però, ja hem vist que es corresponen amb les condicions de treball dels perfils febles en el mercat de treball: inestabilitat; inseguretat; incompliments dels convenis en determinades tipologies de negocies; baixos salaris que obliguen als treballadors a allargar les seves jornades de treball; escassa consideració de l'opinió del treballador a l'hora d'organitzar la producció; baixes demandes de qualificació... i tot això afectant en major mesura a dones, joves i treballadors immigrants, però sense oblidar a altres col·lectius de treballadors que es troben atrapats en un sector al qual van arribar, en moltes ocasions, amb la idea que suposara un breu esglaó en la seva trajectòria professional; de tal forma que la idea de trànsit o provisionalitat, com ja hem assenyalat, cal matisar-la.

---

# VI. ANÀLISI DE L'ECVT 1999-2008

---

## 6.1. INTRODUCCIÓ

---

### 6.1.1. Introducció a les dades de l'ECVT

L'anàlisi comparatiu de les ECVT 1999 i 2008 és una de les passes fonamentals a l'hora de poder validar les hipòtesis que he plantejat al capítol 4. D'aquestes operacions estadístiques espere traure conclusions significatives al voltant dels diferents segments en què es divideix el mercat de treball espanyol i de la lògica d'aquesta divisió.

És important assenyalar que l'enquesta, en la seva edició de 1999, va estar passada a un total de 6020 individus però que per a fer les diferents anàlisis sols han estat seleccionats aquells que figuren com assalariats<sup>149</sup> –és a dir, els que en la corresponent pregunta del qüestionari van contestar que estaven assalariats- de manera que ni els empresaris, ni els cooperativistes ni aquells que estan ocupats en un negoci familiar, amb o sense salari, i que no es consideren assalariats en la seva resposta apareixen en les taules que es comenten. Aquests assalariats sumen un total de 4578 individus si bé sols hi ha 4520 casos vàlids. Per a l'edició de 2008 el total d'entrevistats és de 8351, però filtrats únicament els assalariats en resulten, finalment, 6822. El fet d'acotar l'anàlisi sols a aquests treballadors crec que és pertinent en tant en quant el que vull veure a la meva recerca és la situació real del que seria la nova classe treballadora de serveis, principalment assalariada, de manera que el fet de contraposar-la amb altres col·lectius d'assalariats és el que em sembla més adequat.

En el mateix sentit, el fet d'excloure les altres situacions diferents a la del treballador assalariat considere que em permet evitar una certa dispersió pel que fa als col·lectius estudiats i que les anàlisis, referides així a situacions laborals similars pel que fa a la forma com el contractador disposa del treballador, parlen de la situació real del treballador assalariat. Durant l'exposició, i crec que és important deixar-ho clar ara, es parla sovint de la situació dels treballadors en un clúster determinat o de les distintes agrupacions dels treballadors; així que quan parlo de treballadors estic referint-me als treballadors assalariats que són els que centren la meva anàlisi de l'ECVT.

Resumisc en aquest punt les tres principals hipòtesis per tal que servisquen d'introducció al capítol:

---

<sup>149</sup> Poden consultar-se les preguntes exactes de les enquestes, a partir de les que s'ha realitzat el filtratge de casos, en els annexos. Pel cas de l'ECVT 2008 cal fixar-se en la pregunta 10 (V10); pel cas de l'ECVT 1999 en la pregunta 4 (V19).

**Hipòtesi 1.** Existeix actualment una classe treballadora molt heterogènia que està molt centrada en les activitats de serveis. L'heterogeneïtat entre aquests treballadors **ha estat creixent en els darrers anys** i es dona quant a:

- Tipus d'ocupació que es desenvolupa: respecte a l'activitat econòmica en que s'està ocupat.
- Tipus d'empresa en què s'està ocupat: sector públic o privat, grandària de l'empresa.
- Condicions objectives de treball.

**Hipòtesi 2.** Aquesta classe treballadora té una capacitat de demanda col·lectiva diversificada en tant en quant hi ha treballadors que es troben en situacions diferenciades a l'hora de negociar les pròpies condicions de treball. Açò pot produir que es dificulti el fet d'unificar les demandes col·lectives dels treballadors i així es debilita la sindicació i la negociació col·lectiva. **Açò està succeint amb major intensitat si considerem els darrers anys.**

**Hipòtesi 3.** Existeix dins la nova classe treballadora de serveis un important sector de característiques subproletàries que comparteix condicions de treball precàries i que s'explica, en part, per una estructura de funcionament empresarial que es basa en els baixos salaris, d'acord a la disponibilitat de treballadors febles en quant a la seva capacitat de demanar i obtenir millores en aquestes condicions de treball. Aquest sector, des del meu punt de vista, **no sols no disminueix sinó que està augmentant** i és, a més, bàsic en l'estructura productiva donat que desenvolupa les tasques auxiliars que permeten el funcionament de la resta de sectors.

Per validar aquestes hipòtesis a partir de les dades existents realitzaré un anàlisi CHAID respecte les variables considerades com a dependents, així com una anàlisi CLÚSTER del tipus *two-step cluster* amb un extens grup de variables representatives i que passe a explicar en les pàgines que segueixen.

### 6.1.2. Anàlisi clúster<sup>150</sup>

El paquet estadístic SPSS permet a l'hora de realitzar l'anàlisi two-step cluster –a part de realitzar la partició de forma automàtica- especificar el nombre de conglomerats en els quals es prefereix compartimentar els distints casos estudiats. El programa de manera autònoma distingeix dos grans clústers, fet que des del meu punt de vista redueix massa la informació que disposa l'enquesta. Anàlisis en tres i quatre clústers han resultat més esclaridors respecte el perquè de les distintes agrupacions de treballadors, oferint més matisos i, per tant, una major possibilitat d'interpretació. Però finalment m'he decidit per definir sis clústers seguint els resultats obtinguts per Alós (Alós, 2007) a la seva tesi doctoral. Sis clústers, així, encara que fan la interpretació més complexa que realitzant una partició en tres –partició que abocava característiques per cadascun dels clústers que es corresponien de forma notable amb els tres segments principals definits a les teories de la segmentació- també em permeten comparar els resultats amb els obtinguts per l'investigador citat, a més de d'oferir una gran riquesa de matisos interpretatius, explicacions alternatives i, a més, la possibilitat d'establir noves hipòtesis per a properes recerques.

#### a) Variables de l'anàlisi

Les distintes variables seleccionades es mesuraran al costat de variables de control: Sector econòmic (recodificada: subsectors de *serveis manuals*, *resta del sector terciari* i *resta del sistema productiu*); formació; grandària de l'empresa; tipus de sector on s'està assalariat (assalariat de l'àmbit públic o de l'àmbit privat); edat; gènere i país de naixement (distingint si l'enquestat va néixer en Espanya o no). Aquestes variables de control serviran, de manera general, per descriure els distints clústers.

Les variables de control han estat triades d'acord a la creença que són variables que ajuden a explicar millor els comportaments de les altres variables que s'afegeixen a aquestes en l'anàlisi clúster així com a classificar de manera més encertada els treballadors enquestats.

.....  
150 Una anàlisi clúster permet identificar elements dins d'una mostra que són pareguts a uns però diferents a altres, de tal manera que es poden generar grups d'acord a les semblances i diferències dels casos. A diferència de les anàlisis discriminants, que permeten classificar els casos en funció de categories que ja es coneixen i s'han descrit, les anàlisis clúster permeten generar els grups sense saber quines característiques van a tindre aquests grups i, molt sovint, inclús sense saber quants grups van a aparèixer. Degut a les característiques de la base de dades amb la que treballo, l'ECVT, he utilitzat l'anàlisi de conglomerats en dos graus (*two-step cluster*) donat que la hi ha molts casos a estudiar i perquè les variables són de caire nominal o, almenys, són tractades com si ho foren. En realitat aquesta anàlisi està pensada per donar els millors resultats (Norusis, 2011) si totes les variables són independents; les variables contínues, si hi ha, segueixen una distribució normal i les variables categòriques tenen una distribució multinomial; però pot funcionar de manera igualment satisfactòria si aquests requisits no es compleixen. L'anàlisi clúster en dues etapes funciona formant, en un primer moment, petits preclústers que després s'organitzen a partir del mateix algoritme que s'utilitza en els clústers jeràrquics. El fet de treballar amb grups de casos ja organitzats en preclústers i no amb casos individuals és el que li dona la robustesa a aquesta tècnica i el que permet que es pugui treballar amb mostres molt grans, com és el cas.

Variables de control<sup>151</sup>

Variable	ECVT 1999	ECVT 2008
Edat	V14	V5
Gènere	V253	V6
País de naixement	V67b	V23
Formació	V257	V7
Sector productiu	V18	V9
Grandària empresa	V21	V12b
Titularitat de l'empresa: pública/privada	V19	V10

En efecte, m'interessa sobretot conèixer en quin sector econòmic treballen els enquestats; si la seva empresa depèn de capital públic o privat; la grandària de l'empresa en tant aquest creiem que és un dels factors més importants a l'hora de considerar determinades condicions de treball objectives i, per descomptat, l'edat, el gènere, el país de naixement i la formació que assoleix el treballador. En aquest sentit aquestes prenen el paper de variables independents que van a exercir una influència important sobre les altres variables estudiades (que són les que en la següent taula he anomenat *variables de l'estudi general*) i que suposaran que les agrupacions siguin o no socialment rellevants, açò és: que ens donen informació important sobre per què els individus s'agrupen d'unes o d'altres formes i que ens expliquen o ajuden a explicar, d'acord a les meves hipòtesis i al marc teòric descrit, la coherència interna de cadascun dels conglomerats resultants i si hi ha variacions importants al llarg del temps. Vegem ara un quadre resum de les variables dependents o variables de l'estudi general.

Variables de l'estudi general.

Tipus	Variable	ECVT 1999	ECVT 2008
Contractual	Temporalitat	V24	V14
Contractual	Salari	V194	V71
Satisfacció	Satisfacció general	V92	V27
Satisfacció	Satisfacció salarial	V189	V28a
Satisfacció	Satisfacció amb l'organització del treball	V109	V28m
Organitzativa	Hores treballades	V150	V59
Organitzativa	Posició en l'estructura de l'empresa	V23	V11
Organitzativa	Tipus de jornada	V145	V55
Sindical	Afiliació a sindicats	V216, V217 i V218	V47

Cal tindre en compte que existeixen importants diferències entre el qüestionari de 1999 i el de 2008, de manera que algunes variables interessants en algun dels qüestionaris no han pogut ser utilitzades en no tindre una equivalent a l'altre qüestionari. De les variables anomenades

.....  
 151 Tant per a les variables de control com per a les anomenades variables de l'estudi general, les variables estan referenciades d'acord als codis de la pròpia enquesta ECVT en les seves edicions de 1999 i 2008.

contractuals s'han seleccionat la temporalitat i el salari ja que elles van a marcar dos dels aspectes més importants a l'hora de considerar les condicions objectives de treball; respecte la temporalitat cal fer notar que moltes de les recerques que s'han conduït a Espanya en els darrers anys fan referència, precisament, a l'estabilitat en el lloc de treball (Hernanz, 2003), (Toharia 2005), (Toharia et al, 2007); no de bades Espanya és un dels països de la UE on la temporalitat es més elevada. Quant al salari em sembla que, encara que hi ha més factors que afecten a la consideració de la qualitat de l'ocupació, és un dels aspectes més importants per al treballador donat que d'ell depèn la seva capacitat de consum en el mercat.

Pel que fa a les variables anomenades organitzatives he triat el nombre d'hores treballades a la setmana, la posició en l'estructura de l'empresa i el tipus de jornada. He deixat fora les variables que fan referència a l'existència de torns, a la nocturnitat o al treball en cap de setmana ja que encara que són variables importants els seus resultats semblen no mostrar tanta variabilitat com els d'aquestes altres tres, vull dir que es reparteixen de forma més homogènia entre els distints clústers. El nombre d'hores realitzades a la setmana indica la necessitat empresarial de treball per cobrir la producció de béns i serveis. També indica el que aquesta mateixa empresa demanda dels seus treballadors quant a la presència en el lloc de treball. Aquesta variable és fonamental donat que està directament relacionada amb aspectes de la qualitat de vida del treballador i la possibilitat real d'una conciliació de la vida personal i professional d'aquest. En qualsevol cas cal tenir en compte que el nombre d'hores setmanals que el treballador passa al seu lloc de treball pot estar també determinat per necessitats i/o preferències del propi treballador en tant en quant aquest pot optar pel treball a jornada parcial o per realitzar hores extra que li permeten completar el seu salari. Però en altre sentit aquesta necessitat del treballador d'allargar la seva jornada de treball també pot vindre determinada perquè a la seva ocupació el treballador no dispose d'un salari suficient o perquè la pròpia empresa demande d'aquest una presència perllongada.

La posició en l'estructura de l'empresa és una variable important en tant ens permet veure quin és el paper que desenvolupa el treballador en l'entramat productiu. La presència de càrrecs directius o de responsabilitat en algun dels clústers crec que pot ser clau a l'hora d'etiquetar els diferents col·lectius de treballadors. Al mateix temps ens pot permetre diferenciar, dins d'un mateix sector productiu, a treballadors que es situen en plànols diferents pel que fa a la qualitat del seu treball i, per tant, al segment de força de treball al que pertanyen.

Quant a les variables de satisfacció s'han triat la satisfacció general a l'ocupació, la satisfacció amb el salari, i la satisfacció amb l'organització del treball. La primera és, sense dubte, la més important ja que la satisfacció general és la que va a mostrar la percepció global respecte l'ocupació. Les satisfaccions amb el salari i l'organització han estat triades ja que han de veure amb altres de les variables que han estat seleccionades per aquesta anàlisi general.

I, per fi, de les variables de caire sindical s'ha triat únicament l'afiliació a un sindicat ja que ha estat complicat trobar variables coincidents respecte aquest tema en els dos qüestionaris. L'afiliació mostra d'alguna manera el grau en què el treballador es troba compromès amb la defensa col·lectiva dels seus drets i condicions de treball encara que, també cal tenir-ho en compte, un escàs coneixement d'aquesta activitat i una escassa afiliació poden ser mostra que els sindicats en determinats sectors econòmics podrien no estar desenvolupant una tasca eficaç o bé estar sent invisibilitzats per distintes estratègies empresarials.

### 6.1.3. Anàlisi CHAID

Per realitzar l'anàlisi CHAID hem determinat sis variables dependents, seleccionades d'entre les que componen l'anàlisi clúster general i donada la seva importància explicativa d'acord al que s'ha vist a l'anterior anàlisi clúster. S'han realitzat, així, dotze anàlisis CHAID, sis per a 1999 i sis per a 2008. Les variables a estudi han estat: salari, satisfacció general, sector econòmic en què es treballa (*serveis manuals, resta de serveis, resta del sistema productiu*), afiliació sindical, temporalitat i hores setmanals treballades. Amb el CHAID el que es pretén és refinar l'anterior anàlisi de conglomerats i aportar nous arguments que puguin fer-lo més intel·ligible, si aquests arguments són compatibles, o matisar l'anàlisi si no ho són.

Variables de l'anàlisi CHAID.

Variables	ECVT 1999	ECVT 2008
Salari	V194	V71
Satisfacció general	V92	V27
Sector econòmic	V18	V9
Afliació sindical	V216, V217 i V218	V47
Temporalitat	V24	V14
Hores treballades	V150	V59

D'aquesta manera l'objectiu de l'anàlisi CHAID és fer més exacte el procediment d'anàlisi fent servir només aquelles variables que han demostrat, en les anteriors anàlisis, tindre una força explicativa major. En aquest sentit el que es pretén és relacionar algunes de les variables que de forma més directa parlen de la qualitat de l'ocupació dels treballadors amb el grup de variables de control, tal i com ha estat definit.

En aquest sentit es tractaran com a variables dependents, com ja s'ha anomenat, el **salari**, la **satisfacció general**, l'**afiliació sindical**, les **hores setmanals**, la **temporalitat** i el **sector productiu**. I com a variables independents les variables de control: l'**edat**, la **grandària de l'empresa**, la **titularitat de l'empresa**, la **formació**, el **gènere**, el **país de naixement** i, també, el **sector productiu**. Quan el sector productiu siga tractat com a variable dependent evidentment no s'inclourà en el paquet de les variables de control.

Variables independents.

Variable	ECVT 1999	ECVT 2008
Edat	V14	V5
grandària empresa	V21	V12b
Sector productiu	V18	V9
Titularitat de l'empresa: pública/privada	V19	V10
Formació	V257	V7
Gènere	V253	V6
País de naixement	V67b	V23



**a) Introducció a l'anàlisi CHAID**

El fet de realitzar una anàlisi CHAID (Chi Square Automatic Interaction Detection) respon a la necessitat d'explicar de què depèn el comportament d'algunes de les variables que he inclòs en l'anàlisi clúster anterior. La tècnica CHAID permet trobar quines són les variables que amb major força influeixen en les variables dependents i és especialment valuós quan les variables a explicar són nominals (Escobar, 1992). En aquest sentit la tècnica CHAID té algunes característiques interessants (Escobar, 2007)<sup>152</sup> que cal tindre en compte:

- No és una tècnica que es base en una distribució probabilística i si la grandària de la mostra és gran el seu funcionament sol ser acceptable. Les mostres de l'ECVT permeten aplicar-lo sense problemes.
- Permet triar quina és la variable dependent.
- La classificació dels segments és de fàcil interpretació donat que els resultats s'expliquen molt bé de forma gràfica.
- La tècnica assegura que els segments<sup>153</sup> que sorgeixen tindran validesa estadística i que els resultats que s'obtenen seran els millors d'acord a les dades que disposem.

.....  
152 Les anàlisis de segmentació, en general, i el CHAID en particular tenen una gran utilitat per a realitzar treballs descriptius, exploratoris i explicatius (Escobar, 2007:141 i seg.). En el cas de les anàlisis descriptives, cal considerar que aquesta tècnica permet especificar d'una manera bastant concreta els grups terminals –especialment si no estan molt atomitzats, cosa que pot regular-se amb els límits al procés de segmentació- i separar en base a determinades característiques a un o varis grups de la població de la resta d'aquesta. Pel que fa a les utilitats de tipus exploratòries, cal assenyalar que aquesta mena d'anàlisis són útils perquè la potència del CHAID rau en la selecció de les variables que millor estiguen associades amb una determinada distribució, buscant les interaccions entre elles, de forma que es poden buscar i trobar pautes de relació complexes entre les variables. D'aquesta manera (Escobar, 2007:141) a partir de l'anàlisi de l'arbre resultant del CHAID es pot detectar quines són les variables que expliquen millor la variable dependent; descobrir quins valors d'una variable predictora –independent en el CHAID- són homogenis en relació a la variable a explicar i posar de manifest les possible interaccions entre les variables independents. I, per fi, pel que fa a la utilitat de tipus explicatiu, en aquest cas cal disposar d'un model teòric que suporti les relacions entre les variables que s'estableixen, de forma que es pot realitzar una anàlisi explicativa sols quan ja es coneix d'alguna manera la població que s'estudia i les seves característiques.

153 En aquesta anàlisi CHAID els resultats mostraran l'Adj *P-Value* o valor crític, que ha de ser inferior a 0'05 ja que aquest és el nivell de significació que hem establert com a màxim; el valor de la  $\chi^2$  -l'estadístic que es calcula i a partir del qual es realitza l'anàlisi de significació- i els graus de llibertat a partir dels quals hem de considerar el valor d'aquesta  $\chi^2$ . Els graus de llibertat en aquesta anàlisi es calculen a partir del producte entre el nombre de categories de la variable dependent menys u i el nombre de nodes resultants menys u (pot ser el nombre de categories de la variable independent, però cal tindre en compte que aquestes categories poden fondre's). El procés de segmentació ha de tindre algun límit (Escobar, 2007: 60 i seg.) ja que en cas contrari aquest podria produir una gran quantitat de grups terminals de grandària (nombre de casos) molt reduïda. Una de les formes de produir aquesta limitació és a partir de l'establiment del nivell de significació; el nivell de significació actua com a límit de les distintes segmentacions ja que quan aquestes deixen d'estar per damunt del 95% de confiança, el CHAID deté la seva anàlisi. Altre dels límits que es poden posar a aquest procés el trobem en la grandària dels nodes resultants. El paquet estadístic SPSS situa aquest límit per defecte en 100 casos en un node *parental* (del qual poden eixir nous nodes) i 50 en un node *filial* (derivat d'un parental). Per a la grandària de la mostra he considerat que aquests són límits de grandària raonables i no els he modificat. I, per fi, un darrer filtre és el dels nivells de segmentació: hi ha, a partir de la primera franja que correspon al total de la mostra, un màxim de tres graus en els que es busca explicar el comportament de la variable dependent. En resum, la unió dels tres mecanismes de limitació de la segmentació –imposats pel programari o definits per l'usuari- són el que acaba abocant l'anàlisi CHAID en els termes en que aquesta es produeix.

El funcionament del CHAID<sup>154</sup> permet que per a una variable dependent seleccionada puguem determinar-se quines són les variables independents que l'afectaran d'una manera més forta. Un dels seus avantatges sobre el clustering és que en els clústers els distints valors que prenen les variables no estan jerarquitzats per la importància explicativa que tenen aquestes variables. A diferència de l'anàlisi clúster el CHAID permet explicar molt millor la construcció d'un determinat segment i elaborar una argumentació sòlida, donat que és estadísticament significativa, sobre què és el que està passant quan es considera l'estudi d'una variable determinada. Altre avantatge és que en el two-step clúster no disposem d'una variable dependent que pugui ser explicada per les altres, de manera que cal especular sobre quina és la direcció de les influències d'unes variables sobre altres; en el CHAID sí es determina l'existència d'aquesta variable, de tal forma que es pot valorar l'efecte de distintes variables a l'hora d'entendre la distribució de la que hem assenyalat com a dependent. Per concloure, i en el sentit del que s'ha exposat anteriorment, en la meua recerca l'anàlisi CHAID tindrà l'objectiu de recolzar i reforçar, però també de matisar si és el cas, els resultats de l'anàlisi CLÚSTER pel que fa a la formació dels segments de treballadors, donat que tal i com s'ha comentat tractarà d'objectivar les variables que tenen un major pes a l'hora de classificar als treballadors.

## 6.2. SITUACIÓ ECONÒMICA I LABORAL 1999-2008

---

És important fer una revisió sobre quina ha estat la situació en termes econòmics i en termes de mercat de treball entre els anys 1999 i 2008, tenint en compte que aquest, pres de forma general, ha estat un període força expansiu per a l'economia espanyola<sup>155</sup> i que açò pot servir per a contextualitzar les dades sobre les condicions de treball que hem extret a partir de l'ECVT. De forma general van a comentar-se diverses magnituds relatives al mercat de treball com, per exemple, la taxa d'atur, els salaris o la taxa de contractes temporals; però és important també considerar aspectes relatius a l'estructura productiva del país, ja que són elements que ens poden donar pistes sobre quin és el context en què es produeixen les respostes a les enquestes de l'ECVT i, per tant, són fonamentals per entendre determinats comportaments. En tot cas, conèixer de forma general aquests contextos pot també servir com a element explicatiu respecte determinades condicions de treball que els treballadors han estat gaudint durant tot el període.

---

154 Com el seu nom indica, el procediment d'anàlisi CHAID utilitzarà l'estadístic  $\chi^2$  de Pearson per a contrastar les freqüències esperades i les reals quan s'estableix la relació entre les variables independents i la variable que ha estat triada com a dependent. En cada pas de l'anàlisi el CHAID elegirà la variable independent o predictora que presenta la interacció més forta amb la variable dependent. Les distintes categories de la variable independent poden fondre's si no presenten diferències importants entre elles. Pot controlar-se, amb el paquet estadístic SPSS, el nivell de significació que es vol per a la prova; aquest és per defecte de 0'05 la qual cosa significa que sempre hi ha, almenys, una probabilitat no inferior al 95% que la classificació per segments siga correcta i que si l'estadístic  $\chi^2$  no ofereix aquesta garantia la distribució per nodes no es realitzarà. De forma general, i tenint sempre en compte els graus de llibertat, un estadístic més proper a 0 implicarà que les dues variables que es posen en relació no tenen relació estadística entre elles. Açò vol dir que valors de la  $\chi^2$  més elevats signifiquen que la relació és més sòlida. Però evidentment açò hem de matisar-ho donat que segons quines siguen les freqüències esperades i les reals –i, per tant, segons la grandària de la mostra– els valors màxims de la  $\chi^2$  poden ser molt diferents sense que açò estiga relacionat de forma directa amb la validesa de la prova.

155 D'acord a les dades de l'INE (INE, 2012), secció comptabilitat nacional, el creixement del PIB espanyol havia estat d'un 3'7 en 2001; 2'7 en 2002; 3'1 en 2003; 3'3 en 2004; 3'6 en 2005; 4'1 en 2006; 3'5 en 2007 i d'un 0'9 en 2008 (altres fonts (CES 2009) apunten un creixement de l'1'2 per a aquest 2008).

S'arriba a 1999 (CES, 2000: 185 i seg.) en un moment de creació d'ocupació intensa, on cal destacar el creixement dels ocupats en el sector de la construcció però també la creació d'ocupació en els serveis. Principalment es parla de creixement de l'ocupació gràcies al treball assalariat i, dins d'aquest, gràcies al treball a l'àmbit privat front al treball de l'àmbit públic que, encara que creix, té un increment menys significatiu. Entre 1994 i 1999 es detecta un ritme de creació d'ocupació d'uns 420.000 llocs de treball anuals, la qual cosa deixa prop de 15 milions de treballadors, segons les dades de l'EPA, per al quart trimestre de 1999. Es detecta un major creixement en la creació d'ocupació femenina però, alhora, hi ha també un major creixement de la taxa d'activitat femenina, el que acaba provocant que la taxa d'atur de les dones no tinga un descens de la mateixa importància que la taxa dels homes: d'acord a les dades de l'EPA (INE, 2000) la taxa d'atur es queda en 1999, com a mitjana anual ja que per al IV trimestre és encara menor, en un 15'86 %, si bé per als homes és sols d'un 11'14% i per a les dones d'un 23'02%.

En tot cas existeix un augment de la població activa que al 1999 ha de veure sense dubte amb la millora de les perspectives econòmiques del país, en aquest sentit hi ha una disminució constant -en els darrers anys anterior a 1999- de la taxa d'atur acompanyada per un augment de les taxes d'ocupació i d'activitat per als dos gèneres. Tot açò acaba produint un important apropament de la taxa d'atur espanyola (CES, 2000:221) a l'europea, tot considerant que la disminució de l'atur a Espanya entre 1998 i 1999 és d'uns tres punts mentre que a la resta de països de la UE-15 aquesta disminució no supera en cap cas (exceptuant Irlanda on és d'un 1'2%) el punt percentual.

### Taula 6.1.

Taxes d'activitat i atur per al IV trimestre de cada any. Espanya.

	1996	1999	2002	2005	2008
<b>Taxa d'activitat</b>	51,47	52,95	54,63	57,72	60,13
<b>total homes</b>	65,17	65,88	67,16	68,95	69,21
<b>total dones</b>	38,54	40,73	42,72	46,95	51,38
<b>Taxa d'atur</b>	21,6	15,19	11,62	8,7	13,91
<b>total homes</b>	16,94	10,53	8,54	6,64	12,96
<b>total dones</b>	29,02	22,31	16,22	11,61	15,14

Font. Dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012).

La situació de 2008 també cal situar-la en un context de creixement econòmic tot i que cap a la segona meitat de l'any ja eren evidents els símptomes de la desacceleració, primer, i de la crisi econòmica, després, a que ens veuríem abocats a causa dels desajustaments financers i de l'esclat de la bombolla immobiliària. Les taxes d'atur cap al final de l'any superen de llarg les que s'havien atansat al 2007 –que estaven al voltant del 8'5% per al IV trimestre- i les perspectives econòmiques, preses de forma general, no eren tan optimistes com durant els anys precedents. En tot cas la percepció no era encara de cap manera catastròfica ni es preveia, almenys des de l'opinió pública, el que durant els anys següents ha anat esdevenint. L'economia espanyola (CES, 2009:125 i seg.) creix el 2008 un 1'2%, dos punts menys que la taxa de creixement que venia donant-se en els anys anteriors però encara superior a la dels socis de la UE.

Un element que cal tindre en compte pel que fa a les diferències entre 1999 i 2008 és l'emergència al llarg del període d'un important nombre de treballadors estrangers que ajuda a explicar l'increment en quant a la població ocupada<sup>156</sup>. D'aquesta manera els estrangers ocupats a Espanya passen de 340.000 al IV trimestre de 1999 a més de 2.800.000 a finals de 2008, passant de representar un 2'33% dels treballadors totals a un 14,54%, el que suposa una transformació molt important en el mercat de treball espanyol que, al mateix temps, explica part de la dinàmica d'aquest mateix mercat de treball: els sectors productius que han crescut més i on s'han pogut ocupar una gran part dels nous treballadors.

**Taula 6.2.**

Ocupats espanyols i estrangers al IV trimestre de cada any. Percentatges respecte el total dels ocupats.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>total</b>	14.959,80	15.782,30	16.348,20	16.825,40	17.559,70	18.288,10	19.314,30	20.001,80	20.476,90	19.856,80
<b>total homes</b>	9.539,60	9.962,90	10.247,40	10.431,90	10.748,30	11.077,60	11.549,60	11.831,30	11.997,10	11.340,60
<b>Total dones</b>	5.420,20	5.819,40	6.100,80	6.393,50	6.811,40	7.210,60	7.764,70	8.170,50	8.479,80	8.516,20
<b>Total estrangers%</b>										
	2,33	3,37	4,58	6,36	8,19	9,90	11,34	13,01	14,10	14,54
<b>total homes %</b>										
	2,03	3,25	4,51	5,95	7,97	9,60	10,78	12,75	13,38	14,00
<b>total dones %</b>										
	2,85	3,58	4,71	7,03	8,54	10,35	12,18	13,39	15,11	15,25
<b>Total espanyols%</b>										
	97,33	96,35	94,99	93,23	91,36	89,55	88,02	86,14	85,01	84,44
<b>total homes %</b>										
	97,64	96,48	95,14	93,68	91,63	89,92	88,67	86,52	85,89	85,22
<b>total dones %</b>										
	96,78	96,12	94,74	92,50	90,93	89,00	87,07	85,59	83,77	83,41

Font: dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012)

En tot cas l'ocupació pateix des de l'inici les conseqüències de la desacceleració del creixement i els efectes més nocius es centren en la construcció que perd més d'un 20% dels seus ocupats si considerem el període que va des del IV trimestre de 2007 al IV trimestre de 2008, fet aquest que, junt a altres condicionants, obliga al govern a posar en funcionament el *pla-e* d'estímul de l'economia i l'ocupació. Una vegada considerat l'any 2008 de forma global, amb les dades posades en comparació amb les que han esdevingut més tard i tenint en compte els successos polítics i econòmics que els darrers quatre anys han sacsejat les nostres societats, és possible advertir que aquest va ser el primer any de la profunda crisi en la que ens trobem; la realitat, però, és que també pot ser considerat com el darrer any del període d'expansió econòmica que el precedeix i és des d'aquest punt de vista des del que s'expliquen determinades polítiques d'expansió de la despesa que van ser dutes a terme pels nostres governants.

.....  
 156 Cal tindre en compte respecte els estrangers que quan en el comentari de l'ECVT parlem de treballadors immigrants o estrangers ens estem referint a persones que han nascut fora d'Espanya tot i que poden haver assolit la nacionalitat espanyola; açò es fa així perquè la pregunta de referència a l'ECVT no és sobre la nacionalitat de l'enquestat sinó sobre el país de naixement. Tanmateix, quan es comenten dades de l'EPA sí que ens estem referint de forma directa a la nacionalitat de l'enquestat. Per tant hi ha diferències entre ambdues enquestes pel que fa al tractament d'aquesta variable.

Siga com siga, l'any 2008 és el punt final d'un procés continu de creació d'ocupació a Espanya, que augmenta el nombre d'ocupats entre 1999 i 2008 a un ritme de més de 500.000 ocupats a l'any –en alguns casos, entre 2004 i 2005, l'increment és superior al milió, si bé probablement ha de veure amb la regularització extraordinària de població estrangera que va tindre lloc al 2005- i que posa les taxes d'atur del país gairebé al nivell de les europees. És important considerar, així, tot el període per a comprovar com el descens de l'atur, especialment del femení, col·loca el sistema productiu espanyol en una perspectiva certament optimista almenys pel que fa a la creació d'ocupació.

### Taula 6.3.

Ocupats a Espanya el IV trimestre de cada any. Nombres absoluts.

	1999	2002	2005	2008
<b>total</b>	14.959,80	16.825,40	19.314,30	19.856,80

Font: Dades de l'EPA consultades a l'INE (INE, 2012)

Però el comportament de l'atur durant el 2008, tot i empitjorar de manera general, presenta determinades diferències si considerem diversos grups d'edat, gènere o nacionalitat. Efectivament (CES, 2000:278 i seg.) són els homes de menys de 25 anys els que presenten una destrucció de l'ocupació més gran; si bé segons les dades de l'EPA són les edats intermèdies les que tenen un major nivell de creixement de l'atur, que ha de veure sobretot amb el fort increment de l'atur en les activitats relacionades amb la construcció. Per a 2008 encara es detecta un augment del nombre de dones ocupades i, sobretot, de dones actives especialment a edats mitjanes i grans, que potser ha de veure precisament amb la destrucció d'ocupació per al cas dels homes (CES, 2009)<sup>157</sup>. En resum i presa la població de forma general, en un context de destrucció de l'ocupació i de creixement de la població activa, l'atur es dispara conseqüentment (CES, 2009)<sup>158</sup>.

Si tenim en compte els sectors productius la importància de la construcció durant 1999, almenys en quant a nombres relatius es refereix, és indubtable. Des de 1996 a 1999 hi ha un augment del ocupats –pel que fa al total dels ocupats i als treballadors de serveis- que podem xifrar en un 14%; tanmateix aquest increment és proper a un 30% en el cas dels ocupats a la construc-

157 "Esta última circunstancia hace pensar en cierta estrategia de compensación en los hogares, consistente en que la pérdida de empleo de la "persona principal" del hogar (así se designa en la EPA, correspondiéndose en general con la persona que resulta ser la principal o mayor sustentadora del mismo) multiplica por más de uno el número de miembros de éste que inician la búsqueda de empleo, induciendo una mayor participación en el mercado de trabajo de mujeres de edades relativamente mayores, frecuentemente cónyuges de esa "persona principal" y antes inactivas desde el punto de vista laboral" (CES, 2009:279-281)

158 "Y el resultado de todo ello fue que la tasa de paro creció con fuerza en todos los grupos. En suma, entre los varones españoles creció más de 5 puntos, hasta un 11,3 por 100 en el cuarto trimestre de 2008, y la de las mujeres algo menos de 4 puntos, situándose en un 14,1 por 100 en ese mismo trimestre. Pero es que dicha tasa rebasó el 28 por 100 tanto entre los varones españoles como entre las mujeres de esa nacionalidad en el grupo de 16 a 24 años, y superó el 31 y el 34 por 100 en, respectivamente, los varones y las mujeres extranjeros de esas mismas edades" (CES, 2009:284)

ció. En tot cas el sector que més treballadors ocupa i el que es preveia que continuaria sent el més desenvolupat és el sector de serveis que (CES, 2000:223) superava un percentatge de creixement anual del 5%, que ja disposava d'un milió i mig més d'ocupats que a l'inici de la crisi de 1993 i que, tenint en el segon semestre de l'any increments d'ocupats superiors als del primer semestre, objectivava una tendència alcista que es suposava que es consolidaria al llarg dels anys, com així ha estat.

#### Taula 6.4.

Ocupats a Espanya per grans sector productius. Nombres absoluts en milers i nombres relatius respecte el total. Dades del IV trimestres de cada any.

	1996	1999	2004	2008	1996%	1999%	2004%	2008%
<b>Total</b>	13.064,40	14.959,80	18288,1	19856,8	100	100	100	100
<b>Agricultura</b>	1.062,20	1.040,50	980,4	803,8	8,13	6,96	5,36	4,05
<b>Indústria</b>	2.633,00	2.990,10	3246,8	3042,7	20,15	19,99	17,75	15,32
<b>construcció</b>	1.285,20	1.655,90	2331,2	2180,7	9,84	11,07	12,75	10,98
<b>Servicios</b>	8.084,00	9.273,20	11729,7	13829,6	61,88	61,99	64,14	69,65

Font: dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012)

D'aquesta manera (CES 2000:224-225) els creixements més importants dins del sector serveis per a 1999 van ser els dels sectors de comunicacions, la intermediació financera, els sectors relacionats amb les activitats immobiliàries i de lloguer i serveis empresarials, l'administració pública, altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat i de serveis personals i les llars que ocupen personal domèstic. A excepció dels sectors de comunicació, que podrien tindre l'origen del seu creixement en l'aparició de les noves necessitats generades al voltant de l'extensió de les TIC -però que també podrien estar vinculats amb les activitats de construcció- crec que és interessant mostrar com en els primers llocs es situen activitats que han de veure amb l'establiment d'un model de creixement que es va basar en les activitats de construcció i venda d'habitatges.

Pel que fa a l'estructura econòmica i la seva relació amb l'ocupació és important fer notar, i és un aspecte que s'acaba de comentar més amunt, com la destrucció d'ocupació durant el 2008 (CES, 2008:284) es du a terme fonamentalment en la construcció, que destrueix dues terceres parts de l'ocupació total que es perd a Espanya –si considerem tots els sectors productius- entre el quart trimestre de 2007 i el quart trimestre de 2008. En general la indústria també destrueix ocupació –amb l'excepció de la construcció de maquinària d'oficina, equipaments elèctrics, la producció d'energia i aigua i també el refinat del petroli-, i especialment entre aquelles activitats que tenen una relació directa amb la construcció; i en el mateix sentit en els sectors primaris també es produeix aquesta eliminació de llocs de treball. Tanmateix la crisi, pel que fa l'ocupació, no atansa encara als sectors de serveis que mantenen la creació de llocs de treball, si bé si considerem

els distints subsectors<sup>159</sup> pot observar-se com són les activitats de serveis vinculades a l'administració pública les que suporten el relatiu bon comportament de l'ocupació en el sector terciari (CES, 2009).

Així, el fet que entre 2007 i 2008 s'hagen destruït més de 500.000 llocs de treball en el sector de la construcció deixa a aquesta en els nivell de 1999 en quant al pes en l'estructura productiva espanyola, amb valors per baix de l'11% quan l'any 2007 aquest pes era d'un 13'15%. D'algunes branques seleccionades per al comentari al llarg del període estudiat (1999-2008) cal destacar el lleu augment de l'hostaleria, que la consolida com una de les activitats més importants de l'economia espanyola; l'increment en les activitats de les llars que ocupen personal domèstic i la davallada de les activitats industrials que serveix per a insistir en el procés de terciarització de l'economia espanyola.

### Taula 6.5.

Pes absolut (en milers) i relatiu de l'ocupació a algunes branques de producció en 1999 i 2008. Mitjana anual.

	1999	1999%	2008	2008%
<b>Construcció</b>	1463,7	10,59	2135	10,75
<b>Comerç</b>	2265,8	16,40	3213,7	16,18
<b>Hostaleria</b>	848,7	6,14	1410	7,10
<b>Act. Immobiliàries</b>	57,8	0,42	191,9	0,97
<b>Llars que ocupen personal domèstic.</b>	390	2,82	754,5	3,80
<b>Indústria (en general)</b>	2784	20,15	3059,7	15,41
<b>Intermediació Financera</b>	363	2,63	484,9	2,44
<b>Total</b>	13817,5	100,00	19856,8	100,00

Font: CES (1999 i 2008)

Una de les problemàtiques actuals més greus del mercat de treball espanyol és la temporalitat en la contractació; aquesta al 1999 representava també una dificultat que provocava que una part important dels ocupats tingueren la consideració de treballadors inestables amb tota la càrrega de precarietat laboral que açò pot significar. En els anys previs a 1999 no hi ha una tendència significativa a que aquesta temporalitat disminuísca. D'aquesta manera les bones dades quant a creació d'ocupació cal matisar-les considerant la inestabilitat d'una part d'aquesta ocupació creada, que impedeix que els treballadors puguin consolidar-se en el mercat de treball, especialment pel que fa als més joves, que presenten taxes de temporalitat molt més importants. Val a dir, en tot cas, que hi ha en 1999 (CES, 2000:231-232) un important volum de

159 "Los descensos del empleo se concentraron en algunas ramas: hostelería, que perdió 33.800 ocupados; intermediación financiera, con 24.400 menos; hogares que emplean personal doméstico, con 15.400; y comercio minorista, con 12.400. Estas pérdidas componen casi totalmente el conjunto de las acaecidas en las distintas ramas de servicios. A su vez, el empleo siguió aumentando en otras ramas dentro de este mismo sector, principalmente en actividades de servicios "de no mercado" o, en todo caso, muy vinculadas al sector público: sanidad y servicios sociales (114.700 empleos más, un 9,4 por 100), administración pública (75.600, un 6,1 por 100) y educación (34.500, un 3,1 por 100). Estos datos son, por otro lado, muy explicativos del distinto impacto de la crisis en el empleo masculino y femenino en 2008, dada la distinta composición por actividades económicas de éstos." (CES, 2009:285)

contractació indefinida, però que l'increment de la contractació temporal respecte 1998 és el que provoca que la taxa de temporalitat no presente una davallada.

Una de les raons que cal buscar per explicar aquesta contractació temporal, tot i els incentius previstos per a la contractació indefinida en l'Acord Interconfederal per a l'Estabilitat en l'Ocupació (AIEE) de 1997, ha de veure amb la forta creació de treball en la construcció, que molt sovint presenta característiques innegables de temporalitat<sup>160</sup>. Altres sectors que en 1999 pareixen afavorir la contractació temporal respecte la indefinida són les llars que ocupen personal domèstic; els transports, emmagatzemament i les comunicacions i, crec que és important destacar-ho, l'administració pública. Tanmateix sectors com el de l'hostaleria, on tradicionalment la contractació temporal tenia una forta presència, presentaven millors comportaments durant el 1999 respecte la seva contribució a la contractació indefinida, el que podia suggerir que els incentius legislatos per afavorir aquesta mena de contractació<sup>161</sup> estaven funcionant, almenys en aquest sector (CES, 2000).

En tot cas és necessari assenyalar que temporalitat ha disminuït si considerem les diferències entre 1999 i 2008 si bé és encara força superior a la mitjana dels països de la Unió Europea i, a més, té una especial incidència en els col·lectius més febles del mercat de treball, incloent també al col·lectiu de treballadors immigrants. En tot cas és interessant veure com les taxes de temporalitat de 2008 són molt menors que les dels anys anteriors. La interpretació a aquest fet pot ser doble: en primer lloc podem concloure que la reforma laboral del 2006 (Beneyto, 2006), en la que s'establien mecanismes per a afavorir la contractació indefinida, ha donat importants fruits cap al final del període que estem estudiant. Altra interpretació vindria a assenyalar que en un context en el que comença a destruir-se ocupació, és precisament l'ocupació de tipus temporal la primera que desapareix (CES, 2009)<sup>162</sup>, de forma que el pes d'aquesta a la força ha de baixar. Les elevades taxes de temporalitat són esperables entre els treballadors joves donades les característiques pròpies del col·lectiu que encara no s'ha consolidat en el mercat de treball i que pot estar participant en ell de manera intermitent per tal de guanyar experiència o mentre es realitzen accions de formació; allò realment alarmant i cap al que es tornarà més avant és comprovar com per als treballadors d'entre 30 i 39 anys les taxes de temporalitat continuen sent força elevades tant per a 1999 com per a 2008; el que és mostra que hi ha un part dels treballadors joves que no tenen una transició normal cap al món del treball, ja que

.....  
160 "en 1999, se produjo un fuerte crecimiento del empleo en la construcción, cuya actividad requiere, por su propia naturaleza, un más alto volumen de empleo temporal. Uno de cada tres nuevos asalariados con contrato temporal se ocupó en este sector; no obstante, puede que de este número haya que descontar los denominados "fijos de obra", que en la EPA figurarían recogidos como temporales". (CES, 2000:232)

161 En l'AIEE es preveien, per un costat i entre altres mesures, condicions avantatjoses per a la contractació indefinida en el cas de determinats col·lectius d'aturats que, per les seves característiques, tenien més complicat l'accés al mercat de treball i, per l'altre costat, altres condicions favorables per la conversió de contractes temporals en indefinits, el que vindria a facilitar la consolidació dels treballadors en els llocs de treball que ocupaven.

162 "Otro aspecto destacado en la evolución del empleo asalariado en 2008 reside en el distinto comportamiento del empleo indefinido y temporal independientemente del sector institucional —público o privado— al que se atiende. En efecto, en el cuarto trimestre del año el empleo indefinido en el sector privado creció en casi 33.000 personas (en términos interanuales), mientras cayó el temporal en algo más de 717.000, indicando esta cifra el origen de esa alta velocidad de ajuste vía empleo que presenta el mercado laboral español" (CES 2009:288)



amb l'edat no s'aconsegueix treball estable i els avantatges que a ell van lligats; aquesta situació és pitjor pel cas espanyol que per altres països de la UE on la taxa de conversió de contractes temporals en fixos<sup>163</sup> és més elevada (European Commission, 2010). Respecte els detalls de la reforma laboral de 2006 que facilitava l'accés a la contractació indefinida a partir de bonificacions a les empreses que contractaren treballadors de forma indefinida o que convertiren llocs de treball de caire temporal en indefinit es pot consultar el treball de Beneyto (Beneyto, 2006).

### Taula 6.6.

Taxes de temporalitat per gènere. Dades per al IV trimestre de cada any.

	1996	1999	2005	2008
<b>temporals</b>	33,6	32,7	33,8	27,9
<b>temporals homes</b>	32,2	31,4	32	25,9
<b>temporals dones</b>	36	34,8	36,3	30,4

Font: dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012)

### Taula 6.7.

Taxes de temporalitat per edat. Dades per al IV trimestre de cada any.

	1996	1999	2005	2008
<b>temporal total</b>	33,6	32,7	33,8	27,9
<b>temporal 16-19</b>	86,1	83,8	81,3	75,7
<b>temporal 20-24</b>	72,0	66,4	64,0	54,0
<b>temporal 25-29</b>	49,7	46,5	46,0	40,7
<b>temporal 30-39</b>	29,1	28,4	32,3	28,0
<b>temporal 40-49</b>	19,0	18,7	24,5	20,6
<b>temporal 50-59</b>	15,1	15,5	17,0	14,5
<b>temporal 60-69</b>	11,6	13,4	11,7	10,1
<b>temporal Més de 70</b>	7,1	16,5	24,4	28,0

Font: dades de l'EPA, consultades a l'INE (INE, 2012)

.....  
163 D'acord a la Comissió Europea són els estats que han desregulat el mercat de treball en la línia de facilitar i abaratir la contractació temporal, però que no han fet el mateix quant als contractes permanents, els que presenten pitjors taxes de conversió de temporalitat en contractació fixa, així "*The results suggest that those Member States which have pursued two-tier EPL reforms tend to have odd-ratios lower than one (Belgium, Greece, Spain, France, Italy and Portugal, together with some new Member States such as the Czech Republic, Cyprus, Poland and Slovenia), suggesting that temporary workers may be 'trapped'. Conversely, in Ireland, Latvia, Slovakia and the UK, temporary workers are 1.5 to 2 times more likely to move to a permanent contract in one year than they are to remain in a temporary one*" (European Commission, 2010:141).

### Taula 6.8

Guany mitjà per hora (fins 1999<sup>164</sup>) i Cost Salarial (des de 2000) en euros. Dades per al IV trimestre de cada any

	1996	1999	2002	2005	2008
<b>total</b>	9,54	10,42	11,11	12,46	14,27
<b>indústria</b>	10,07	11,10	12,04	13,72	15,3
<b>construcció</b>	7,88	8,83	9,83	11,23	12,77
<b>serveis</b>	9,48	10,33	11,05	12,34	14,29

Font: Fins 1999 dades de l'enquesta de salaris en la indústria i els serveis. Des de 2002 dades de l'ETCL (Enquesta Trimestral de Cost Laboral) consultades a INE (2012)

Pel que fa als salaris, en el guany mitjà per hora treballada es detecta un increment en els salaris a tots els sectors, especialment pel que fa a la construcció on aquest salari augmenta al voltant d'un 12% entre 1996 i 1999, mentre que en la indústria o els serveis aquest increment es queda al voltant d'un 10%, el que ve a ser un increment similar al de l'IPC des de desembre de 1995 fins desembre de 1999, que es quedaria, segons dades de l'INE (INE, 2012), en un 9'9%. D'aquesta manera, l'increment dels salaris, excepte en el cas de la construcció, no és significativament superior al del cost de la vida en els anys previs a 1999 però, en tot cas, tampoc sembla que els treballadors estiguen perdent capacitat adquisitiva.

A diferència de 1999 on l'enquesta de referència per a conèixer els salaris era *l'enquesta de salaris en la indústria i els serveis*, des de 2000 es disposa de *l'enquesta trimestral de cost laboral*. Aquesta darrera enquesta permet conèixer (CES, 2009:194) l'evolució i l'estructura de les despeses salarials que es divideixen en el cost salarial –salari base, complements, pagaments per hores extraordinàries, pagaments extraordinaris i pagaments amb retard-, les percepcions no salarials –com, per exemple, les prestacions socials directes com l'atur o la IT- i les cotitzacions obligatòries, que cobreixen les prestacions derivades de situacions de malaltia, maternitat, accident, jubilació... Per tal que les dades siguin comparables entre una i altra, i tenint en compte que en 1999 es va fer servir el guany mitjà per hora treballada, utilitzarem per a 2008 el cost salarial en euros per hora treballada. És important assenyalar que l'ETCL analitza el conjunt de la indústria, la construcció i els serveis, però s'exclouen els sectors de l'administració pública, defensa i seguretat social obligatòria; el servei domèstic; i els sectors agrari i pesquer.

Cal tindre en compte que l'IPC ha variat des de 2000 fins 2008 en un 32'4%. Prenent aquesta dada com a referència, és important reflectir que l'increment salarial per a la totalitat del sector productius ha estat d'un 38,81%; per al cas de la indústria, aquest increment ha estat d'un 38,96%, la construcció ha tingut un increment salarial d'un 41'88% i els serveis d'un 39,14%. El període, així, ha estat força favorable des del punt de vista de les retribucions salarials que han

164 Dades originals en pessetes. Les dades de la taula han estat calculades a partir del tipus de conversió 1 euro igual a 166,386 pessetes.

estat percehent els treballadors, la qual cosa remet també a la reducció de l'atur i a l'arribada dels treballadors estrangers, de forma que en un context on havia treball abundant l'oferta de treball ha estat tan important que ha permès que els salaris dels treballadors augmentaren de forma sostinguda, sense perjudici que es puguin fer noves anàlisis per edat, formació o país de procedència. En tot cas cal assenyalar que en el càlcul de l'IPC sí s'inclouen els preus dels lloguers però no els preus de l'habitatge si aquest és de compra així com tampoc el preu dels productes financers associats a la seva compra; açò és d'una gran importància per al període estudiat ja que l'increment en el preu de l'habitatge al llarg d'aquests anys pot també explicar el fet que els salaris hagen augmentat per damunt del que ha marcat l'IPC, ja que hi havia una necessitat per part dels treballadors que açò fóra així per tal de finançar la compra de la pròpia residència; així com també pot explicar que els increments salarials, tot i ser superiors a l'IPC, siguen en realitat increments modestos si es té en compte que l'habitatge (el metre quadrat d'habitatge no protegit) incrementa el seu preu en aproximadament un 200% entre 1996 i 2007 i que les hipoteques mitjanes s'incrementen en un 220% en el mateix període, el que implica igualment importants creixements en les quotes mensuals per a aquells que han decidit comprar l'habitatge, en un país en el que la taxa de propietat es situa al voltant del 85% per a aquest període (Febrero, Dejuán, 2009).

En conclusió, els contextos econòmics de 1999 i 2008 presenten diferències significatives, 1999 sembla ser una de les fites inicials d'un període d'expansió econòmica que, en realitat, ja venia donant-se almenys des de 1997. Les perspectives econòmiques per a aquest any i els següents foren força bones i l'ocupació va presentar també bons resultats. A partir de 1999 s'obri un període molt favorable tant per al creixement econòmic com per a l'ocupació. Tanmateix, 2008 és el primer any d'una crisi econòmica profunda<sup>165</sup> i de greus conseqüències tant pel que fa a l'ocupació com pel que fa al futur de l'estat de benestar. En tot cas entre un i altre any hi ha un molt important moment d'expansió que crec que no ha estat del tot aprofitat quant a la generació d'ocupació de qualitat al nostre país.

Efectivament hi ha una important disminució de l'atur, amb creixements salarials notables que, a més, es sostenen en el temps durant tot el període, però també es detecta que la temporalitat a l'ocupació no presenta disminucions importants i que l'estructura productiva no pateix grans diferències entre ambdós moments, el que remet a l'existència d'un model de creixement que es basa molt poc en el descobriment i aprofitament de nous nínxols econòmics amb més valor afegit i que, en realitat, es centra en el sector de la construcció i les activitats que estan associades a ell. Una vegada que ha fet fallida l'expansió del sector de la construcció, tota la resta de l'estructura productiva que depèn d'ell mostra la mateixa feblesa i té un primer ajustament de la productivitat a partir de la destrucció d'ocupació, fet que ve a contradir a aquells que insisteixen en la inflexibilitat del nostre sistema de relacions laborals ja que aquest, en realitat, s'ha mostrat força flexible almenys a l'hora de transferir les pèrdues empresarials als propis treballadors, de forma que el primer ajustament econòmic degut a la crisi s'ha dut a terme, com s'acaba d'apuntar, sobre l'ocupació.

.....  
165 És important assenyalar que el treball de cap de l'ECVT en la seva edició de 2008 va ser realitzat des de l'1 de setembre de 2008 fins la meitat del mes de novembre. En aquests mesos la situació de desaceleració que havia estat considerada al llarg de la primera meitat de l'any ja havia deixat pas a altres evidències que mostraven la gravetat de la crisi econòmica que tot just començava. En el cas espanyol al llarg d'aquests mesos es produeix un augment significatiu de l'atur que es concentra, com hem vist a aquestes pàgines, en el sector de la construcció.

En definitiva, la destrucció d'ocupació al final de 2008, eminentment en aquest primer moment de la crisi un ajustament a partir dels contractats de forma temporal, ha mostrat que les bases d'aquesta expansió econòmica i de l'ocupació eren bastant febles. En tot cas, la importància del sector de la construcció al llarg de tot el període no ha fet disminuir en cap cas la velocitat del procés de terciarització de l'economia i, d'aquesta manera, la importància relativa i absoluta de l'ocupació al sector serveis no ha fet més que augmentar entre 1999 i 2008. Aquesta terciarització ha tingut també efectes respecte una nova distribució dels aturats on els homes cada vegada tenen una presència més important, especialment si es té en compte el que ha succeït durant el 2008 amb la davallada de l'ocupació a la construcció. I aquesta major presència de les activitats de serveis dins l'estructura productiva, activitats que continuen sent majoritàries dins el context de crisi econòmica, política i institucional, és també la mostra que les noves classes treballadores, si existeixen com a tals, han de ser classes treballadores dels sectors terciaris.

### 6.3. ANÀLISI CLÚSTER

---

Com ja hem dit abans, l'anàlisi clúster en sis conglomerats permet fer una distinció amb una major concreció dels distints segments de treballadors d'acord a les seves característiques quant a condicions de treball i admet una major riquesa interpretativa que una anàlisi en tres segments que segueix les directrius de la teoria de la segmentació (Gordon, Edwards, Reich, 1986). En alguns dels casos els segments, o una agrupació d'aquests, responen molt bé a les descripcions donades per aquesta teoria. En altres casos hi ha algunes divergències que intentaran ser explicades.

Hi ha una ordenació numèrica dels clústers on l'1 respon al clúster de major qualitat i el 6 al clúster de menor qualitat en l'ocupació. Per a fer aquest ordenació s'ha fet servir principalment la variable *salaris*. En tot cas no és una ordenació completament tancada ja que hi ha altres variables que, com ja sabem, afecten al fet de disposar de major o menor qualitat en l'ocupació. Siga com siga m'ha semblat que aquesta era la variable més objectiva per la qual podia realitzar una ordenació que, reitere, no vol ser tancada sinó sols orientativa.

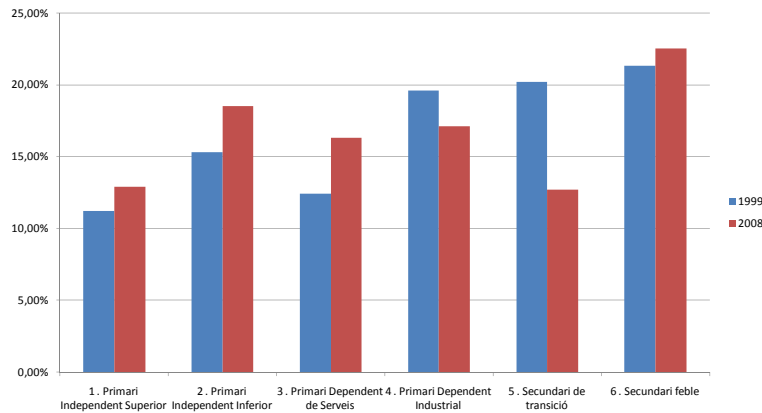
#### 6.3.1. Distribució clúster

##### *a) Descripció dels clústers*

En primer lloc crec que val la pena iniciar aquest epígraf amb una descripció somera dels sis clústers que apareixen a partir de les anàlisis realitzades per a 1999 i per a 2008. Hi ha certes diferències entre les descripcions que es poden fer dels clústers a 1999 i a 2008, ja que la composició interna d'aquests canvia (gràfica 6.A). En tot cas la gran majoria de les característiques dels clústers es mantenen invariables i les que no ho fan tractaran de ser explicades a partir del propi canvi en la dinàmica econòmica i productiva del país en el període 1999-2008.

**Gràfica 6.A.**

Comparació 6 clústers 1999-2008



- Primari independent superior. Aquest clúster és aquell que presenta millors condicions de treball tant al 1999 com al 2008. Tant aquest primer segment com el segon, tenint en compte que són segments primaris independents, tenen aquelles característiques quant al treball concret –autonomia en el treball, bones retribucions, necessitat de formacions o qualificacions (formals o no) elevades que fa a aquests treballadors difícilment intercanviables- que s’apunten a les teories de la segmentació. Els treballadors són d’edats avançades, amb especial pes per a aquelles edats al voltant dels 45 anys. Majoritàriament són espanyols, ocupats a empreses grans i amb estudis universitaris. Gaudeixen de contractes indefinits i d’alts salaris. Generalment es mostren satisfets amb les condicions del seu lloc de treball i s’ocupen als serveis (categoria *resta de serveis*). Existeixen, però, algunes diferències entre 1999 i 2008. Des del meu punt de vista la principal és que al 1999 estem parlant d’un conglomerat eminentment privat mentre que al 2008 allò públic suposa dues terceres parts del total de les ocupacions. Açò crec que pot estar produït perquè hi ha un desplaçament de les millors condicions de treball des de l’àmbit privat fins l’àmbit públic, desplaçament que podria no estar provocat per una important millora en les condicions de treball d’allò públic sinó per un cert retrocés en les condicions de treball a l’àmbit privat –o un estancament o una millora de menors dimensions que a l’àmbit públic-, tot i estar en un període expansiu en l’economia espanyola. Aquesta major presència de treball públic al 2008 és el motiu que el percentatge de treball de serveis siga més important al 2008 que al 1999 –el treball de titularitat pública és en la seva gran majoria de serveis- i aquesta major terciarització del millor conglomerat és el que produeix que la proporció de dones siga major al 2008 que al 1999. En el mateix sentit també explica les majors taxes de sindicació i el fet que els horaris majoritaris al 2008 s’estenguen menys que al 1999. Quant a les diferències, per acabar, també cal comentar que al 1999 -respecte la *posició en l’estructura de l’empresa*- es troben molts més directius, supervisors i encarregats que al 2008.

- Primari independent inferior. És un clúster de treballadors on l’edat es distribueix de forma que hi ha percentatges superiors de treballadors més joves que en l’anterior clúster, de fet es situen majoritàriament entre els 30 i els 40 anys. Els salaris es troben majoritàriament en les categories més altes si bé en 1999 hi ha un important percentatge de salaris mitjans. Són principalment nascuts a Espanya i estan ocupats a empreses grans –més de 250 treballadors-, amb formació universitària (especialment al 1999) i amb contractes indefinits, si bé al clúster de

1999 la taxa de temporalitat era bastant important donat que superava el 20%. El grau d'afiliació sindical és elevat en ambdós anys estudiats i els treballadors es mostren satisfets amb les seves condicions de treball. Pel que fa a les diferències cal tindre en compte el mateix que en el clúster anterior: en aquest cas per a 1999 ens trobem amb un major percentatge de treball públic que a la seva vegada fa que al 1999 hi haja més treball de serveis i més dones així com que les hores treballades siguin, en general, menys. Si per a 1999 aquest segon esglaió quant a la qualitat del treball té un important pes d'allò públic i per a 2008 el pes és majoritari pel que fa a allò privat l'explicació pot anar molt en la línia del que hem assajat anteriorment, és a dir: les condicions de treball per a allò públic al 1999 no superaven en molts dels casos a les que, en les ocupacions de major qualitat, es podien trobar en els àmbits de titularitat privada; açò pareix haver desaparegut per al 2008, probablement per un cert retrocés de l'àmbit privat envers el públic, almenys pel que fa a les condicions de treball. En la mateixa direcció que en l'anterior clúster però en sentit contrari, cal assenyalar que al 2008 molts dels treballadors tenen posicions de direcció o supervisió, fet que no es detecta en la mateixa intensitat al 1999. Açò és important en tant en quant s'observa –també a l'anterior clúster– com les millors condicions de treball a l'àmbit privat es relacionen de forma directa amb el fet de dirigir equips o de tindre un lloc de responsabilitat, cosa que no succeeix en la mateixa intensitat en l'àmbit públic.

- Primari dependent de serveis. Aquest tercer clúster ja formaria part d'un segment primari dependent entès de manera clàssica; les ocupacions que es classifiquen en aquest punt tenen menors requeriments de formació i els treballadors que les desenvolupen són més fàcilment intercanviables ja que poden no estar tan especialitzats com els treballadors dels segments independents; de tota manera estem encara parlant d'ocupacions bastant estables i amb certes característiques que poden entendre's com de qualitat. Els treballadors que es classifiquen dins aquest clúster són treballadors que es situen de forma majoritària entre els 40 i els 50 anys d'edat, nascuts a Espanya, que treballen principalment als serveis, en empreses de més de 250 treballadors i majoritàriament de titularitat pública (especialment al 2008). Són treballadors que perceben principalment un salari conceptualitzat entre els mitjans i cal assenyalar que són els treballadors que més es sindiquen, superant graus d'afiliació del 40%. Són també treballadors que gaudeixen de contractes indefinits en una molt alta proporció, si bé la temporalitat al 2008 frega el 20%. Quant a les diferències entre 1999 i 2008 cal assenyalar que al 2008 hi ha més percentatge de dones que d'homes, fet que crec que ha de veure amb el major pes de l'àmbit públic en 2008. De la mateixa manera en 1999 els treballadors d'aquest clúster allarguen més els horaris i al 2008 la formació és sensiblement més elevada que al 1999. En aquest sentit cal assenyalar que el que podria estar passant és que al 1999 encara es troben importants percentatges de treballadors dins els segments de qualitat en el treball amb formacions baixes i que responen de manera més clara al perfil primari dependent segons havia estat descrit a les teories de la segmentació, mentre que al 2008 aquestes ocupacions ja estarien destinades amb més intensitat a treballadors amb formacions superiors. Pel que fa a la satisfacció, els treballadors d'aquest segment es troben més satisfets al 1999 que al 2008 pel que fa a les variables que es consideren, fet que crec que ha de veure amb que les expectatives generades després dels anys de creixement econòmic podrien no haver acabat de consolidar-se en les condicions de treball que els ocupats consideraven adequades.

- Primari dependent industrial. Aquest clúster inclou, a part de treballadors industrials, a una gran part de treballadors de la construcció que al llarg del període van experimentar un increment important tot i que la destrucció d'ocupació, com ja sabem, es va centrar molt especi-

alment en ells a l'inici de la crisi. És un conglomerat que concentra a treballadors masculins, ocupats en empreses de menys de 50 treballadors (en molts casos de menys de 10 treballadors) i de titularitat privada. El pes de les ocupacions de serveis és molt baix, especialment si el comparem amb el pes real dels serveis en l'estructura productiva. Disposen de salaris que estan conceptualitzats entre els mitjans i la seva taxa de temporalitat es troba al voltant del 25% dels efectius, el que ja suposa una taxa molt propera a la mitjana establerta per a cada any a l'ECVT. Són treballadors amb formacions modestes –entre primària i secundària– que es mostren satisfets amb les seves condicions de treball i amb l'organització d'aquest treball. Quant als horaris de treball, aquest ocupa majoritàriament entre 40 i 49 hores a la setmana, però és important assenyalar que hi ha un important percentatge d'aquests treballadors que allarga el seu horari per damunt de les 50 hores, el que podria explicar que en molts casos els salaris siguin mitjans tot i ser ocupacions per a les quals no cal una formació específica. Pel que fa a les diferències que podem trobar entre 1999 i 2008 crec que les més importants fan referència a l'edat i a la procedència dels treballadors: per un costat al 1999 la distribució de les edats es concentra en edats una mica més joves que al 2008; per l'altre costat la presència de treballadors estrangers, que al 1999 és insignificant, pren al 2008 una gran importància, el que és mostra de l'arribada i la consolidació d'aquest contingent de treballadors. Altra de les diferències és que amb els salaris els treballadors del primari dependent industrial de 2008 es mostren menys satisfets que els de 1999 i que es sindicuen en una proporció molt superior; de tal forma que hom podria suposar que el període d'expansió econòmica ha fet que les expectatives d'aquests treballadors respecte algunes condicions de treball hagen crescut i que, en no veure-les completament satisfetes, alguns hagen pogut prendre la decisió de sindicar-se per tal de millorar aquestes condicions.

- Secundari de transició. És possiblement el clúster secundari de transició, tal i com l'he nomenat, el que presenta majors diferències entre 1999 i 2008. El nom *de transició* ha de veure no únicament amb que es tracta d'un clúster on les dolentes condicions de treball ja es conformen com properes a les d'un segment secundari tal i com va estar descrit a les teories de la segmentació o a les d'un segment *secundari dèbil*, per utilitzar terminologia d'altres autors (Alós, 2007), sinó també perquè en ell es mostra el pas d'unes categories de treballadors que estan en situacions precàries o molt properes a la precarietat, a altres categories de treballadors que, sense haver de ser part dels mateixos col·lectius, es troben en situacions anàlogues de precarietat: les que encara que no han arribat a l'extrem de total precarietat dins el mercat de treball es troben molt properes a ella.

En aquest sentit ens trobem davant de treballadors ocupats a empreses xicotetes, de titularitat privada, que reben salaris mitjans o baixos i amb taxes de temporalitat bastant elevades, especialment les de 1999 que superen el 35%. Una gran part d'aquests treballadors tenen formacions molt modestes, però crec que és important assenyalar que un 20% dels treballadors classificats en el *clúster secundari de transició* de 2008 estan formats a nivell universitari o tenen una qualificació superior de secundària, el que mostra d'alguna manera que les elevades formacions poden no ser decisives, en determinats casos, a l'hora d'assegurar una carrera laboral d'èxit. Ja hi ha una presència significativa de treballadors estrangers al 1999, presència que augmenta al 2008 i les característiques massivament industrials o de construcció (*resta del sistema productiu*) deixen pas a una terciarització molt important del conglomerat en 2008, amb una important presència dels *serveis manuals* que ja eren presents al 1999. Aquesta terciarització també provoca que el secundari de transició passe de ser un conglomerat eminentment masculí al 1999 a un conglomerat on homes i dones estan presents en percentatges molt

equilibrats. Aquesta major presència de dones; una major presència d'activitats productives de serveis sense que hagen desaparegut les de la *resta del sistema productiu*; una distribució per edats més equilibrada al 2008 que al 1999 encara que sempre amb tendència cap a treballadors per baix dels 45 anys; la major presència d'estrangers al 2008; l'existència d'un 20% dels treballadors del clúster que al 2008 s'ocupaven en empreses de més de 250 treballadors front als menys d'un 10% en 1999 i una molt més important presència de treballadors que s'ocupen en jornades parcials (encara que el normal en 1999 i en 2008 és allargar la jornada per dalt de les 40 hores) també al 2008 crec que és mostra d'una important heterogeneïtzació de la classe treballadora que es troba a les portes de la precarietat o ja immersa en ella.

És necessari comentar que els graus de satisfacció dels treballadors del *secundari de transició* de 2008 són molt més elevats que la satisfacció expressada de 1999 i, paral·lelament, la taxa de sindicació de 1999 gairebé triplica la de 2008. L'explicació a açò pot anar en la línia de suposar que l'arribada de molts treballadors d'aquells grups febles en el mercat de treball, que podrien mostrar-se satisfets amb l'únic objectiu de tindre una ocupació, sense preocupar-se gaire per la qualitat d'aquesta, ha acabat reduint o diluint el descontent respecte aquestes roïnes condicions de treball. Aquests treballadors també poden tindre expectatives més baixes o poden considerar els seus llocs de treball com a provisionals, de tal manera que no s'impliquen en la defensa de les condicions d'aquests. Siga com siga allò cert és que les ocupacions o les situacions que donen lloc a formar part del col·lectiu de treballadors més proper a la precarietat s'ha diversificat força en el període estudiat.

- Secundari feble. El segment secundari feble no ha canviat tant entre 1999 i 2008 com el segment secundari de transició. En l'extrem inferior de les condicions de treball continuem estant davant d'un col·lectiu eminentment de treballadores joves que estan ocupades en serveis i amb una important presència dels serveis manuals, en empreses de titularitat privada en les que reben baixos salaris i on pateixen una important taxa de temporalitat així com de contractació parcial, encara que el normal és que aquest clúster de treballadors allargue la seva jornada setmanal per damunt de les 40 hores. Ja en 1999 havia una presència significativa de treballadores nascudes a l'estranger, però aquesta es dispara al 2008 fins a superar el 20% dels efectius. Són treballador(e)s ocupats en empreses xicotetes, molt sovint de menys de 10 treballadors, però cal assenyalar que en 2008 hi ha una presència important de treballadors que s'ocupen en empreses de més de 250 efectius; açò, que també succeïa en l'anterior clúster, suggereix que la protecció respecte les bones condicions de treball que oferien les empreses de grandàries importants pot haver estat desapareixent, almenys pel que fa a determinats treballadors. Finalment, hi ha un important percentatge d'ocupats (al voltant d'un terç del total, tant a 1999 com a 2008) que tenen estudis secundaris superiors o universitaris, el que és mostra que la formació, almenys en el cas de les dones, no ha servit en els darrers anys per a escapar de la precarietat.

Les diferències entre 1999 i 2008 han de veure principalment en la satisfacció expressada i en el grau de sindicació; en aquest cas són els treballadors de 2008 els que mostren majors percentatges de sindicació i de baixa satisfacció. Aquest trasllat del descontent, al 2008, des del segment secundari de transició fins el segment secundari feble pot ser la mostra, com es comentarà, d'una extensió de la consciència de la dificultat d'escapar de la precarietat en certs col·lectius –els més desafavorits– i, per tant, de la necessitat de fer alguna cosa, el que explicaria la major taxa d'afiliació sindical. Entre 1999 i 2008 hi ha algunes modificacions en la composició d'aquest conglomerat, però crec que cal tindre en compte a l'anterior clúster –secundari



de transició- per valorar adequadament el procés d'heterogeneïtzació dels treballadors del secundari, especialment d'aquells que es dediquen a activitats de serveis. Actualment, així, ens trobem davant d'uns conglomerats on la presència masculina ja no és tan estranya, on hi ha efectius de distintes nacionalitats, de distintes edats, amb distintes formacions i que viuen la seva situació laboral de formes molt diferents, el que suposa un element important de complexització de l'anàlisi, almenys a nivell social.

### *b) Visió general*

Una primera mirada a la distribució per clústers (taules 6.1a i 6.1b, gràfiques 6.1a i 6.1b) mostra que ha hagut un increment entre aquells conglomerats que es disposen en la part més alta de la distribució, el que podria ser interpretat com que durant el transcurs del període estudiat algunes condicions de treball poden haver millorat, almenys per a una part del treballadors. La realitat és que el pitjor clúster quant a condicions de treball, el sisè, s'ha mantingut pràcticament estable en els dos moments estudiats –un 21'3% en 1999 i un 22'5% en 2008- i que en tots dos moments és el conglomerat que agrupa a un major nombre de treballadors, especialment en 2008 on les diferències amb els altres conglomerats són majors. Cal assenyalar que és significatiu que en un període en el que es produeixen increments en els tres conglomerats de millor qualitat així com disminucions dels efectius en els conglomerats quart i cinquè, el sisè conglomerat –el més precari- no sols no disminueix sinó que inclús augmenta el seu pes quan el que seria previsible és, precisament, una disminució d'aquest pes seguint la tendència establerta. Cal recordar a més que estem considerant un període d'important dinamisme econòmic, on seria esperable una millora de les condicions a nivell general. Més endavant valorarem aquests resultats en el sentit de considerar si representen una millora evident de les condicions de treball així com de quines reserves es poden fer a aquesta aparent millora.

#### **Taula 6.1a**

Distribució clústers 1999.

<b>1 . Primari Independent Superior</b>	506	11,2%
<b>2 . Primari Independent Inferior</b>	693	15,3%
<b>3 . Primari Dependent de Serveis</b>	562	12,4%
<b>4 . Primari Dependent Industrial</b>	884	19,6%
<b>5 . Secundari de transició</b>	914	20,2%
<b>6 . Secundari feble</b>	961	21,3%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

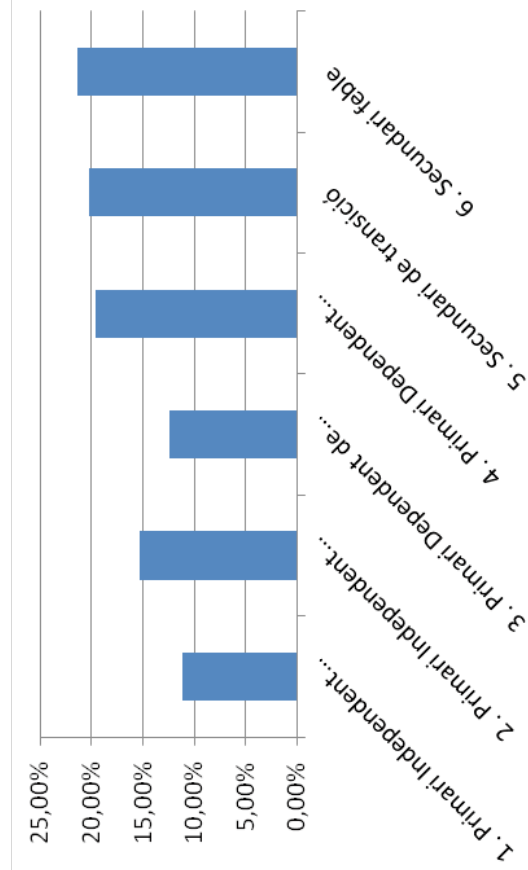
#### **Taula 6.1.b**

Distribució clústers 2008.

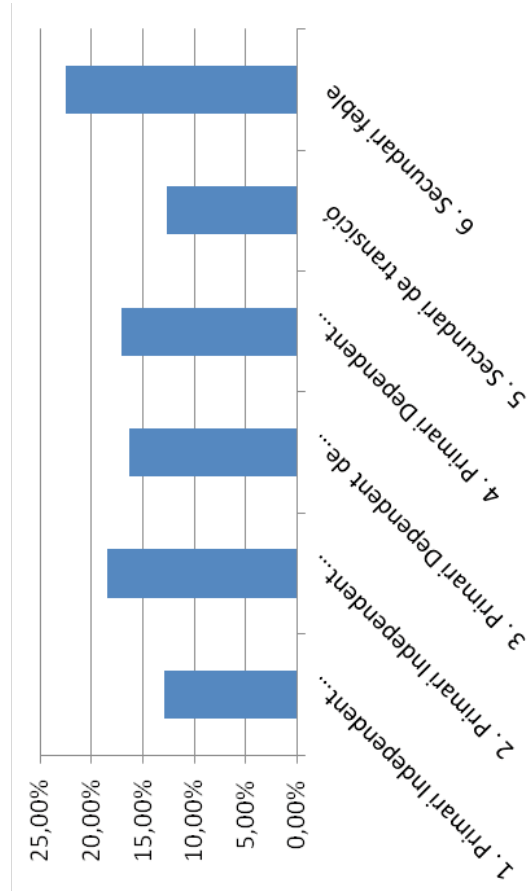
<b>1 . Primari Independent Superior</b>	877	12,9%
<b>2 . Primari Independent Inferior</b>	1262	18,5%
<b>3 . Primari Dependent de Serveis</b>	1110	16,3%
<b>4 . Primari Dependent Industrial</b>	1169	17,1%
<b>5 . Secundari de transició</b>	867	12,7%
<b>6 . Secundari feble</b>	1537	22,5%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

**Gràfica 6.1a**  
 Distribució clústers 1999



**Gràfica 6.1b**  
 Distribució clústers 2008



### 6.3.2. Anàlisi de les variables

En les (taules 6.2a i 6.2b i gràfiques 6.2a i 6.2b) podem veure les distribucions dels clústers tenint en compte el **gènere** dels treballadors. El pitjor conglomerat sempre té una presència massiva de treballadores el que abundaria en l'argument que les treballadores són les que pateixen les pitjors condicions de treball. Pel que fa als altres clústers hi ha algun canvi que cal comentar entre 1999 i 2008. El clúster de major qualitat en l'ocupació és eminentment masculí al 1999 però té una major presència de dones al 2008. Possiblement açò succeeix perquè hi ha una important presència de treball públic –normalment de serveis- en aquest clúster per a la distribució de 2008. Això no passava al 1999 i podem suposar que és degut a que les condicions de treball en l'àmbit privat s'han endurit durant tot el període mentre que les dels treballadors públics no ho han fet en la mateixa mesura. De fet el segon clúster de 1999 sí té una presència important de dones mentre que el segon clúster de 2008 té una presència important masculina que podríem explicar argumentant, com veurem més avant, que aquest és un clúster on es trobarien alguns dels treballadors del primari dependent que encara conserven bones condicions de treball. Al 1999 els conglomerats 3, 4 i 5 tenen una molt baixa presència femenina. L'anàlisi de les condicions de treball vénen a situar a aquests conglomerats en el perfil del segment primari dependent tal i com va ser descrit per Gordon, Edwards i Reich, si bé el cinquè clúster el considerem com segment secundari, encara que de transició. És important açò darrer ja que és la primera evidència que el segment secundari de transició de 1999 té certes característiques que l'allunyen del seu homònim de 2008, que podria ser un conglomerat d'aparent pitjor qualitat en l'ocupació; més endavant s'insistirà en aquesta idea. Per al cas de 2008 els dos conglomerats primaris dependents tenen una important divisió per gènere, on el tercer conglomerat seria principalment femení i el quart presentaria les característiques clàssiques per al segment primari dependent de treball masculí i industrial. Pel que fa a la distribució dels clústers per gènere és important considerar com al 2008, en el moment en que es realitza l'enquesta, la destrucció d'ocupació en la construcció havia afectat principalment a la taxa d'atur masculina, i això pot haver fet que en determinats clústers, per exemple el secundari de transició, la presència d'homes siga menor que l'esperada ja que els conglomerats sols consideren a aquells que es troben ocupats en el moment de l'enquesta<sup>166</sup>.

.....  
166 D'acord a l'EPA la taxa d'atur per al IV trimestre de 1999 era d'un 15,19% (homes 10,53%, dones 22,31%). La taxa d'atur al IV trimestre de 2008 era d'un 13,91% (homes 12,96%, dones 15,14%). (INE, 2012).

### Taula 6.2a.

Gènere 1999.

	home	Home %	dona	Dona %
<b>1. Primari Independent Superior</b>	434	85,77	72	14,23
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	336	48,48	357	51,52
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	396	70,46	166	29,54
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	845	95,59	39	4,41
<b>5. Secundari de transició</b>	788	86,21	126	13,79
<b>6. Secundari feble</b>	192	19,98	769	80,02

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

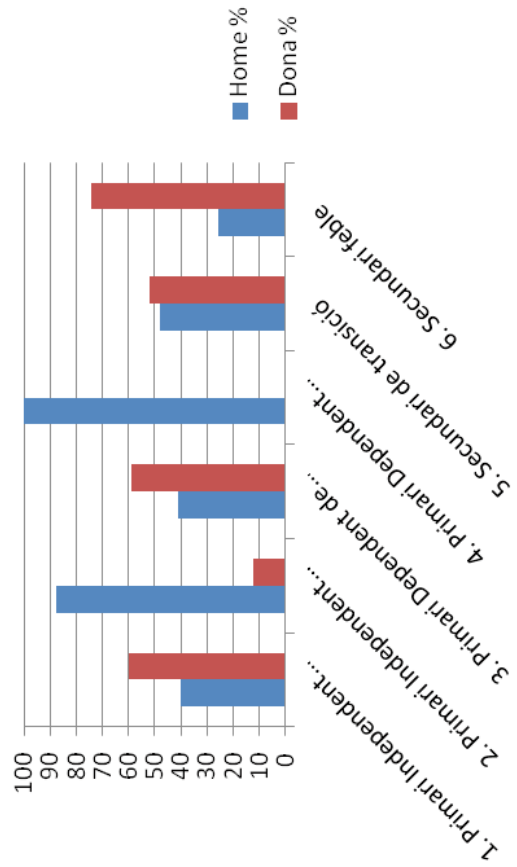
### Taula 6.2b.

Gènere 2008

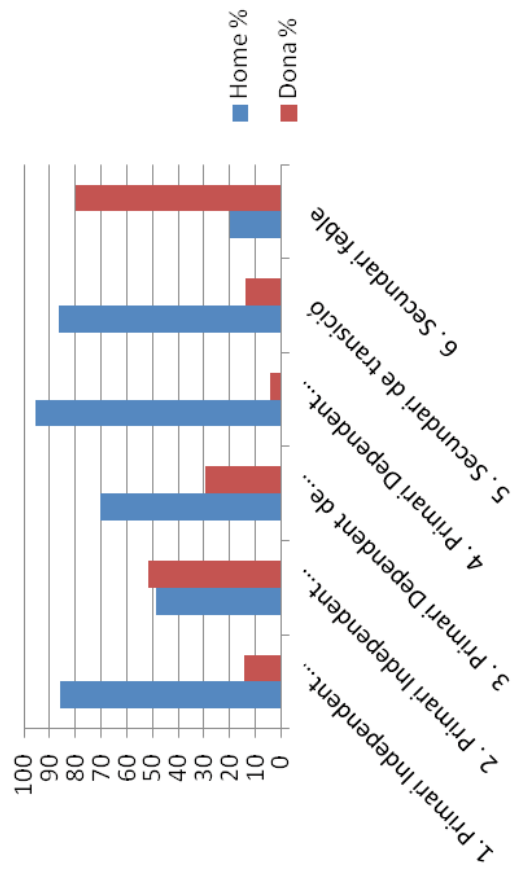
	home	Home %	dona	Dona %
<b>1. Primari Independent Superior</b>	350	39,91	527	60,09
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	1105	87,56	157	12,44
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	457	41,17	653	58,83
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	1168	99,91	1	0,09
<b>5. Secundari de transició</b>	416	47,98	451	52,02
<b>6. Secundari feble</b>	392	25,50	1145	74,50

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

**Gràfica 6.2b**  
 Gènere 2008



**Gràfica 6.2a**  
 Gènere 1999



L'edat (taules 6.3a i 6.3b, gràfiques 6.3ai 6.3b) mostra una major diferència entre 1999 i 2008. Per al 1999 l'edat pareixia molt més determinant a l'hora d'agrupar els distints clústers i generalment millors condicions coincidien amb edats més grans. La tendència és la mateixa per a 2008 però les diferències són menors entre els distints conglomerats, el que podria interpretar-se de forma que en 2008 és més complicat efectuar el pas a millors condicions de treball quan es van complint anys i acumulant experiència en el mercat de treball. En tot cas la presència de major quantitat de població jove –entre 20 i 34- en el pitjor dels conglomerats és una constant en ambdós moments encara que molt més accentuada al 1999 (un 61'26% dels treballadors del sisè conglomerat tenien entre 20 i 34 anys front a un 41'64 en 2008).

**Taula 6.3a.**

Edat 1999. En tants per cent.

	De 16 a 19	de 20 a 24	de 25 a 29	de 30 a 34	de 35 a 39	de 40 a 44	de 45 a 49	de 50 a 54	de 55 a 59	de 60 a 64	65 o m. s
1. Primari Independent Superior	0,00	0,99	9,68	16,40	16,40	19,57	13,83	13,04	6,92	2,37	0,79
2. Primari Independent Inferior	0,00	3,75	13,71	23,52	20,63	14,14	11,54	5,48	4,18	2,60	0,43
3. Primari Dependent de Serveis	0,00	1,42	6,41	8,01	17,79	18,15	19,75	16,90	7,65	3,74	0,18
4. Primari Dependent Industrial	1,92	10,41	14,14	15,50	12,78	11,54	9,50	9,95	9,95	3,96	0,34
5. Secundari de transició	2,08	11,38	16,19	20,79	15,97	10,50	7,99	7,33	5,47	1,97	0,33
6. Secundari feble	5,83	24,97	22,89	14,26	11,34	7,28	5,41	4,58	2,08	1,04	0,31

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

**Taula 6.3b.**

Edat 2008. En tants per cent.

	De 16 a 19	de 20 a 24	de 25 a 29	de 30 a 34	de 35 a 39	de 40 a 44	de 45 a 49	de 50 a 54	de 55 a 59	de 60 a 64	65 o m. s
1. Primari Independent Superior	0,00	0,11	6,16	13,34	14,71	15,85	20,87	15,51	9,12	3,19	1,14
2. Primari Independent Inferior	0,00	0,95	7,53	15,61	17,12	16,56	13,31	13,00	11,65	3,65	0,63
3. Primari Dependent de Serveis	0,00	2,97	5,95	9,10	12,07	21,17	17,12	16,67	10,09	4,50	0,36
4. Primari Dependent Industrial	1,54	5,73	8,47	12,06	16,51	16,51	13,43	11,89	8,55	5,05	0,26
5. Secundari de transició	3,00	9,46	11,88	12,69	12,11	15,80	12,34	9,57	6,92	5,42	0,81
6. Secundari feble	1,82	9,24	14,31	18,09	18,41	12,49	9,95	8,13	4,42	2,99	0,13

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

Quant al **país de naixement** (taules 6.4a i 6.4b, gràfiques 6.4a i 6.4b) la presència de treballadors nascuts a l'estranger al 1999 cal assenyalar que era molt menor que al 2008. En tot cas al 1999 es distribuïen principalment en els dos pitjors conglomerats però també en el conglomerat amb millors condicions de treball. Cal suposar que els treballadors situats en la cua quant a condicions de treball eren treballadors provinents de països perifèrics, que desenvolupaven tasques relacionades amb el suport a altres activitats productives amb major valor afegit, tasques agràries i altres serveis manuals, mentre que els treballadors estrangers del primer conglomerat podrien tindre el seu origen en països de la UE i altres països desenvolupats i podrien dur a terme tasques relacionades amb la gestió d'equips o de coneixement.

Per al 2008 la presència de treballadors estrangers és molt més important en general. Baixa la seva importància relativa en el millor dels conglomerats quant a condicions de treball –probablement perquè aquest és un conglomerat, en 2008, amb molta importància de treball públic, que és desenvolupat majoritàriament per espanyols- però té un augment molt significatiu en els tres clústers amb pitjors condicions de treball, especialment al sisè on atansa el 20% dels treballadors, el que ens du a parlar també d'una etnosegmentació (o segmentació per origen del treballador) en el mercat de treball que, junt a la segmentació per gènere i per edat, implica que dones, joves i immigrants tenen majors probabilitats de disposar de pitjors condicions en el mercat de treball.

#### Taula 6.4a.

País de naixement 1999.

	Espanya	Espanya %	estranger	estranger %
<b>1. Primari Independent Superior</b>	477	94,27	29	5,73
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	682	98,41	11	1,59
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	559	99,47	3	0,53
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	875	98,98	9	1,02
<b>5. Secundari de transició</b>	865	94,64	49	5,36
<b>6. Secundari feble</b>	913	95,01	48	4,99

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

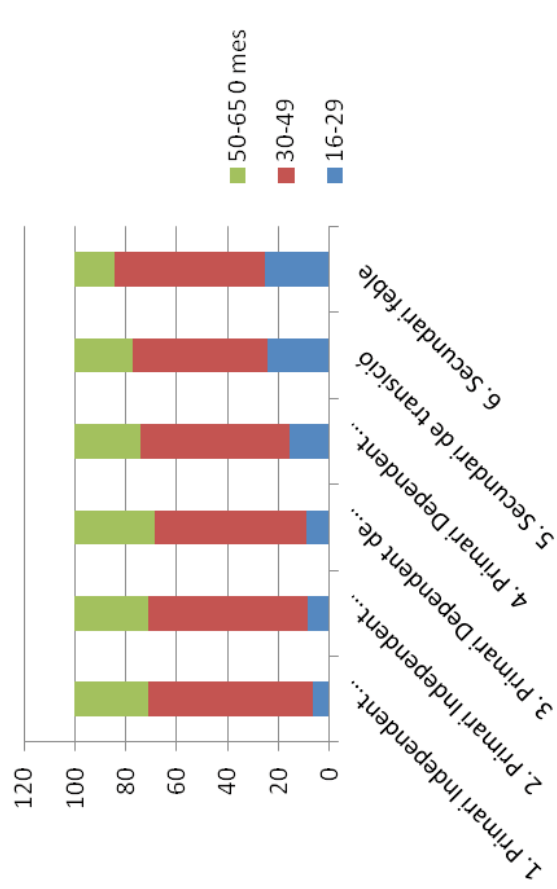
#### Taula 6.4b.

País de naixement 2008.

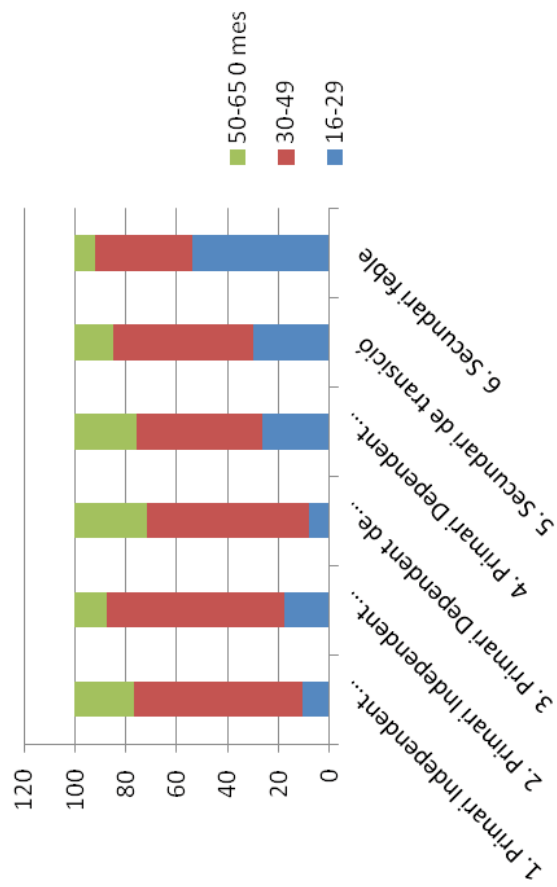
	Espanya	Espanya %	estranger	estranger %
<b>1. Primari Independent Superior</b>	860	98,06	17	1,94
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	1214	96,20	48	3,80
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	1098	98,92	12	1,08
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	1020	87,25	149	12,75
<b>5. Secundari de transició</b>	737	85,01	130	14,99
<b>6. Secundari feble</b>	1228	79,90	309	20,10

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

**Gràfica 6.3b**  
 Edat 2008

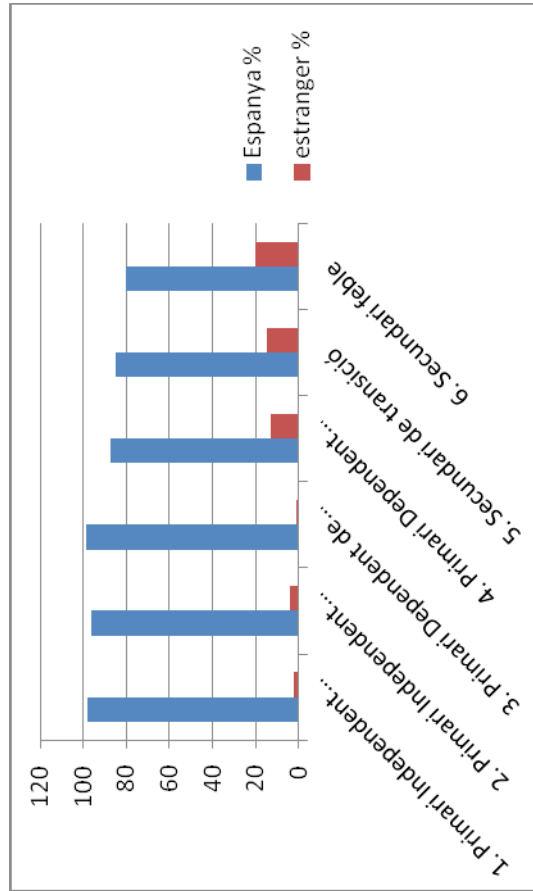


**Gràfica 6.3a**  
 Edat 1999

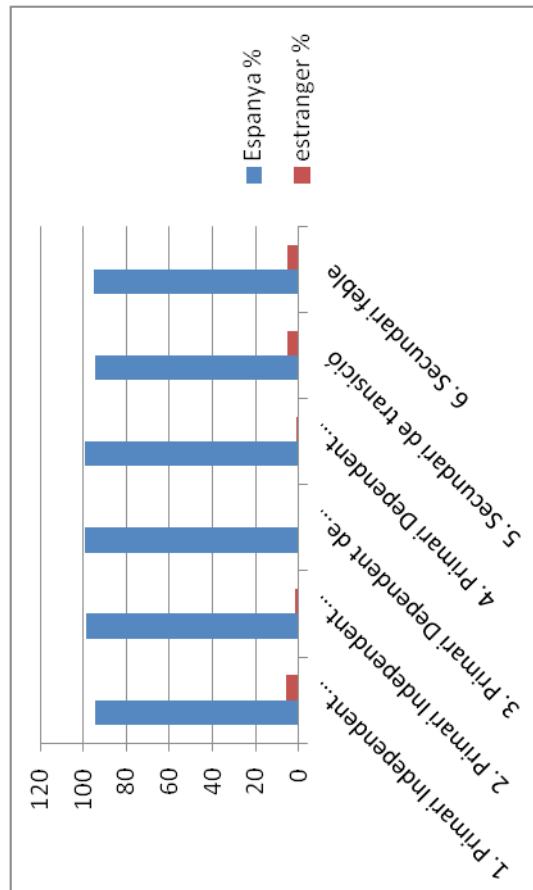




**Gràfica 6.4b**  
 País naixement 2008



**Gràfica 6.4a**  
 País naixement 1999



Pel que fa als **sectors productius**<sup>167</sup> (taules 6.5a i 6.5b, gràfiques 6.5a i 6.5b) en 1999 els conglomerats de major qualitat en l'ocupació tenien un clar predomini d'ocupació en el que he anomenat *resta de serveis* que inclou tots els serveis menys els que han estat determinats com *serveis manuals* i que inclouen l'hostaleria, el comerç al detall, les llars que ocupen personal domèstic i les activitats diverses de serveis personals. Pel cas de 1999 en el primer dels clústers hi ha més d'un 30% dels ocupats que es dediquen a activitats de *resta del sistema productiu* on s'inclouen les activitats industrials. També pel que fa al tercer dels conglomerats aquestes activitats atansen pràcticament un 30%, el que ens du a suposar que hi ha encara un nombre d'ocupacions als sectors industrials que tenen importants valors afegits i que poden oferir bones condicions als treballadors. Pel que fa a 2008 el segon clúster té una important presència de treball en *resta del sistema productiu*, el que em du a suposar que aquest podria ser en realitat un conglomerat amb característiques, en alguns elements, molt properes a les d'un primari dependent però que ha aconseguit, almenys fins la data de l'anàlisi, mantindre bona part de les seves prerrogatives quant a salaris, estabilitat i probablement autonomia quant a l'execució de la feina.

### Taula 6.5a.

Sectors productius 1999

	resta del sistema productiu	resta del sistema productiu %	resta de serveis	resta de serveis %	serveis manuals	serveis manuals %	NS/NC	NS/NC %
1. Primari Independent Superior	164	32,41	292	57,71	41	8,10	9	1,78
2. Primari Independent Inferior	2	0,29	686	98,99	1	0,14	4	0,58
3. Primari Dependent de Serveis	164	29,18	367	65,30	14	2,49	17	3,02
4. Primari Dependent Industrial	613	69,34	91	10,29	169	19,12	11	1,24
5. Secundari de transició	597	65,32	178	19,47	131	14,33	8	0,88
6. Secundari feble	148	15,40	329	34,24	467	48,60	17	1,77

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

### Taula 6.5b.

Sector productius 2008

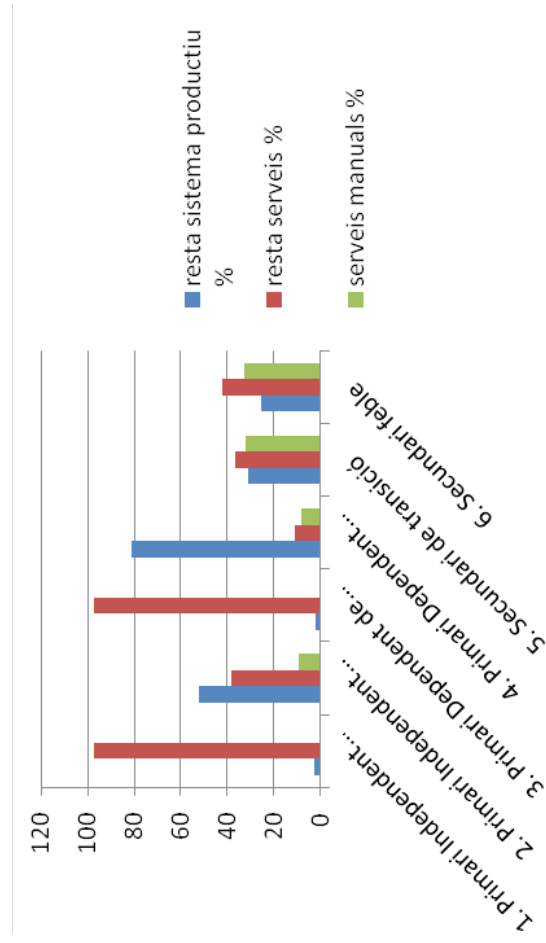
	resta sistema productiu	resta sistema productiu %	resta serveis	resta serveis %	serveis manuals	serveis manuals %
1. Primari Independent Superior	21	2,39	855	97,49	1	0,11
2. Primari Independent Inferior	658	52,14	484	38,35	120	9,51
3. Primari Dependent de Serveis	25	2,25	1079	97,21	6	0,54
4. Primari Dependent Industrial	946	80,92	128	10,95	95	8,13
5. Secundari de transició	268	30,91	318	36,68	281	32,41
6. Secundari feble	392	25,50	644	41,90	501	32,60

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

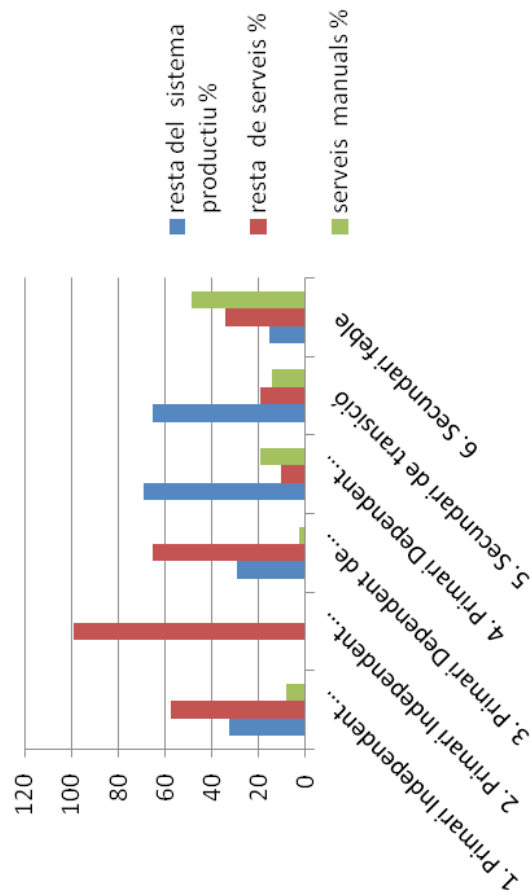
.....  
 167 Cal assenyalar que els sectors productius es dividiran d'acord als següents criteris: **Serveis Manuals** (hostaleria, CNAE-93 núm. 55; comerç al detall, CNAE-93 núm. 52; llars que ocupen personal domèstic, CNAE-93 núm. 95; i activitats diverses de serveis personals CNAE-93 núm. 93). **Resta de Serveis** (tots els codis de la CNAE-93 que es refereixen a activitats de serveis excepte els anteriorment referenciats). **Resta de Sistema Productiu** (codis de la CNAE-93 que no es refereixen a activitats de serveis, incloent així la construcció, les activitats industrials i les activitats extractives i agrícoles, pesqueres o ramaderes).

Per a 1999 els clústers 4 i 5 sí tenen un perfil molt definit de primari dependent donada la presència de molt de treball en *resta del sistema productiu*, i si bé considerem el cinquè com un clúster de transició al secundari cal recordar que les característiques de segment secundari són molt més acusades, per aquest conglomerat, al 2008 que al 1999. Les semblances per a 1999 del cinquè clúster amb el quart, quant a composició sectorial, van en la línia de presentar aquest com un conglomerat proper al segment primari dependent industrial en 1999; mentre que les semblances per a 2008 del cinquè clúster amb el sisè ens permeten parlar que en aquest any està més proper al segment secundari feble. Així, el sisè clúster de 1999 té una presència majoritària d'activitats de *serveis manuals*; aquesta presència de *serveis manuals* es repeteix per a 2008 en els dos darrers clústers, acompanyats també d'un important pes de la categoria *resta de serveis*. La presència massiva d'activitats de *serveis manuals* en les activitats laborals amb pitjors condicions de treball és significativa tant a 1999 com a 2008. L'existència d'un major nombre de dones i immigrants en aquests conglomerats és altre exemple de la segmentació per procedència del treballador i de la segmentació per gènere que és característica del mercat de treball espanyol en els darrers anys.

**Gràfica 6.5b**  
 Sector productiu 2008



**Gràfica 6.5a**  
 Sector productiu 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



\* Únicament s'ha eliminat els NS/NC en les gràfiques que s'indica de forma explícita.

Quant a la **titularitat del sector** (taules 6.6a i 6.6b, gràfiques 6.6a i 6.6b) cal assenyalar que són els segments segon i tercer de 1999 i primer i tercer de 2008 els que compten amb una major presència de treball en l'àmbit públic, treball que durant el període estudiat té unes connotacions de protecció i qualitat molt elevades: L'escassíssima presència de treball de l'àmbit públic en els tres pitjors conglomerats tant de 1999 com de 2008 crec que és significativa al respecte. El fet que al 2008 el clúster de major qualitat tinga una important presència de treball públic, front al 1999 on era eminentment privat, pot estar relacionat, com s'ha apuntat abans, amb la degradació de la qualitat del treball en determinades activitats de l'àmbit privat.

### Taula 6.6a.

Titularitat del sector 1999.

	sector públic	sector públic	sector privat	sector privat
1. Primari Independent Superior	80	15,81	426	84,19
2. Primari Independent Inferior	581	83,84	112	16,16
3. Primari Dependent de Serveis	296	52,67	266	47,33
4. Primari Dependent Industrial	12	1,36	872	98,64
5. Secundari de transició	22	2,41	892	97,59
6. Secundari feble	40	4,16	921	95,84

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

### Taula 6.6b.

Titularitat del sector 2008.

	sector públic	sector públic	sector privat	sector privat
1. Primari Independent Superior	599	68,30	278	31,70
2. Primari Independent Inferior	17	1,35	1245	98,65
3. Primari Dependent de Serveis	860	77,48	250	22,52
4. Primari Dependent Industrial	36	3,08	1133	96,92
5. Secundari de transició	104	12,00	763	88,00
6. Secundari feble	56	3,64	1481	96,36

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

La **grandària de l'empresa** (taules 6.7a i 6.7b, gràfiques 6.7a i 6.7b) és altra variable força important a l'hora d'explicar la qualitat en el treball, efectivament tant en 1999 com en 2008 la part més important dels treballadors estava ocupada en empreses de 250 o més treballadors. Tanmateix, el sisè conglomerat de 1999 i els dos darrers conglomerats de 2008 estaven situats en empreses de 2 a 9 treballadors. La presència de treballadors ocupats en empreses xicotetes és molt important en els pitjors conglomerats pel que fa a condicions de treball. Una explicació a açò és que en la petita empresa és més complicat realitzar activitats sindicals i organitzar-se per tal de demanar millores en els llocs de treball, de forma que el treballador queda més desprotegit front a l'actuació de la gerència de l'empresa i a les condicions de treball que aquesta pot imposar, amb moltes menys possibilitats de negociar-les. Altra explicació podria anar en la direcció de considerar que moltes d'aquestes empreses de grandària reduïda ocupen posicions perifèriques i subalternes en els entramats productius, de tal manera que sovint són seu de les

estratègies d'externalització d'altres empreses més grans que busquen reduir costos desprenent-se de les parts menys rendibles del procés productiu, de tal forma que les condicions de treball són pitjors degut a la necessitat d'aquestes empreses de grandària reduïda de resultar viables econòmicament a partir de l'estalvi en diverses partides, entre les que la referent a la mà d'obra no és la menys important.

**Taula 6.7a.**

Grandària de l'empresa 1999

	treballa sol	De 2 a 9	entre 10 i 49	de 50 a 249	250 o més	NS/NC
1. Primari Independent Superior	0,20	12,45	25,49	17,79	38,74	5,34
2. Primari Independent Inferior	0,43	4,76	24,68	13,56	39,97	16,59
3. Primari Dependent de Serveis	0,18	3,20	7,83	23,49	54,45	10,85
4. Primari Dependent Industrial	2,60	32,35	35,63	11,43	6,22	11,76
5. Secundari de transició	1,42	25,82	33,37	19,69	8,75	10,94
6. Secundari feble	8,64	37,88	21,85	12,59	7,28	11,76

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

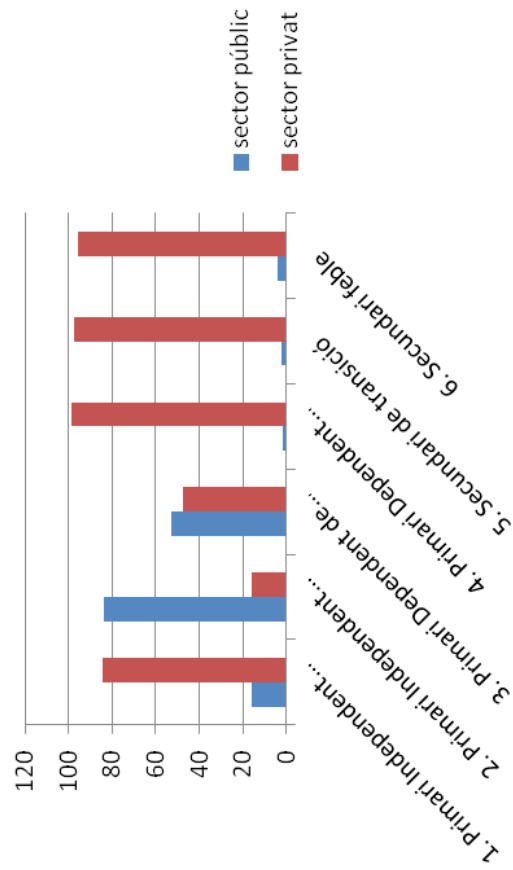
**Taula 6.7b.**

Grandària de l'empresa 2008.

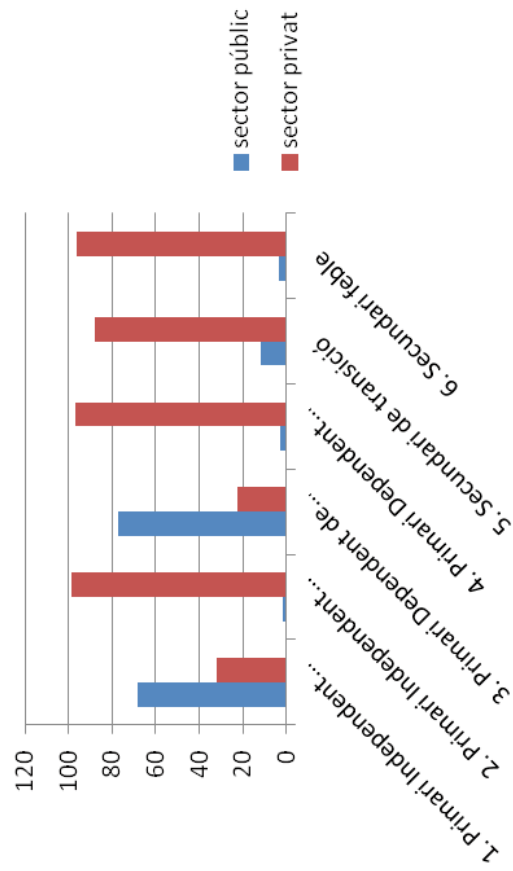
	treballa sol	de 2 a 10	d'11 a 50	de 51 a 250	més de 250
1. Primari Independent Superior	0,91	4,56	24,74	15,39	54,39
2. Primari Independent Inferior	1,74	11,49	21,24	21,08	44,45
3. Primari Dependent de Serveis	0,18	2,79	10,99	14,32	71,71
4. Primari Dependent Industrial	0,00	33,19	36,01	18,91	11,89
5. Secundari de transició	9,11	41,29	19,95	9,11	20,53
6. Secundari feble	7,16	30,38	23,81	14,83	23,81

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

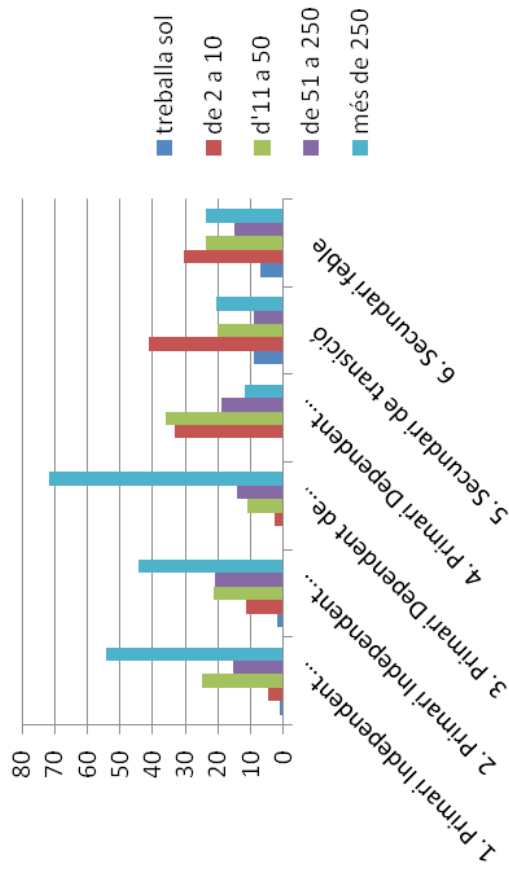
**Gràfica 6.6a**  
 Titularitat de l'empresa 1999



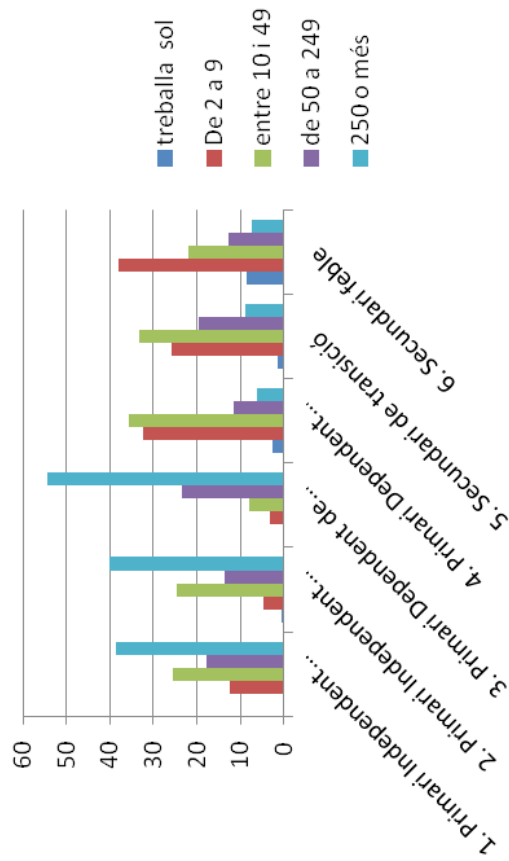
**Gràfica 6.6b**  
 Titularitat de l'empresa 2008



**Gràfica 6.7b**  
 Grandària empresa 2008



**Gràfica 6.7a**  
 Grandària empresa 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



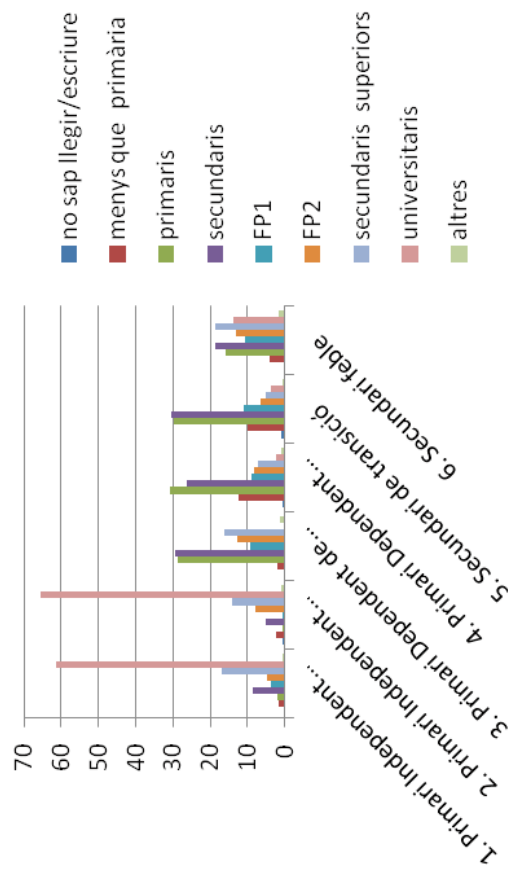


Quant a la **formació** (taules 6.8a i 6.8b, gràfiques 6.8a i 6.8b) és important nomenar en primer lloc que, tal i com era esperable, els clústers amb major qualitat en l'ocupació agrupen de manera majoritària als treballadors amb les qualificacions acadèmiques més elevades. Però també cal considerar que, encara que les baixes formacions són més comunes en els conglomerats cinquè i sisè, també hi ha en aquests –especialment en el sisè de 1999 i sobretot en el sisè de 2008- un nombre significatiu de treballadors amb formació universitària i secundària superior. Cal recordar que aquests són conglomerats amb una important presència femenina, el que ens du a argumentar que en el cas dels treballadors masculins una formació elevada sí garanteix el fet de disposar de treballs de qualitat mentre que no tindre aquesta formació elevada no necessàriament condemna al treballador a estar en els pitjors segments del mercat de treball, ja que els segments intermedis –majoritàriament masculins- no disposen de formació elevada. Per al cas de la dona la situació és inversa; disposar de bona formació sí pot situar-la en els millors clústers però en tot cas no garanteix que pugui escapar de les pitjors condicions de treball, mentre que el fet de no tindre aquesta bona formació sí sembla dur-la de forma molt més directa a les pitjors ocupacions. De manera general, en aquest sentit, també cal parlar de la segregació ocupacional horitzontal quan ens trobem amb l'existència de sectors productius fortament feminitzats front a d'altres masculinitzats: les desigualtats pel que fa a les oportunitats d'ascens així com a la possibilitat de fer valdre les qualificacions acadèmiques també han de veure amb el sector en què s'està ocupat, fet que dificulta l'aparició d'un escenari d'igualtat entre gèneres (Torns, Recio Cáceres, 2012).

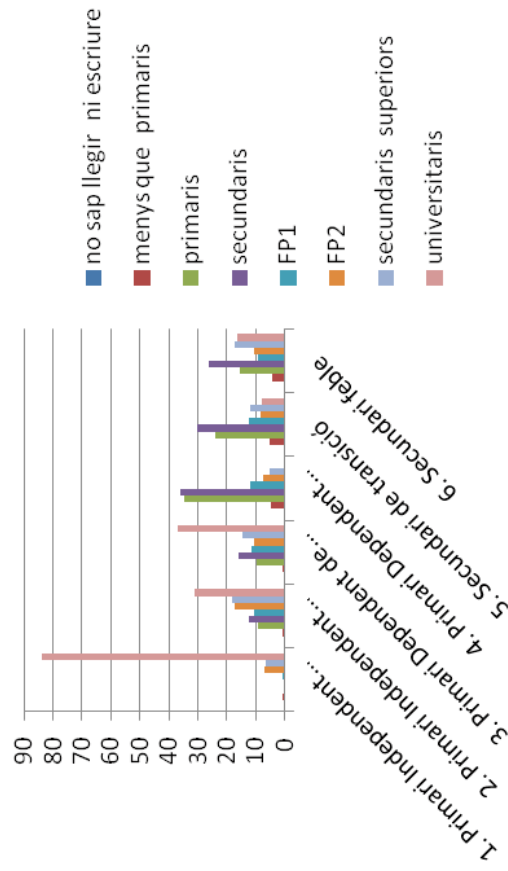
Un element important que cal comentar és la possibilitat que molts treballadors –i pense en treballadors dels primaris dependents- no hagen assolit qualificacions formals molt elevades però, tanmateix, sí hagen estat formats al llarg de la seva vida professional al seu lloc de treball. En aquest cas estariem davant de treballadors que encara que aparentment no necessiten de grans coneixements per tal de desenvolupar la seva tasca professional, en realitat no són fàcilment intercanviables per altres sense formació o experiència prèvia. Si s'accepta que la formació millora la productivitat, l'existència d'aquesta formació informal i/o contínua o ocupacional pot ser un dels elements que justifica la presència de bones condicions de treball entre treballadors amb baixes formacions nominals.

**Gràfica 6.8a**  
 Formació 1999

(S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



**Gràfica 6.8b**  
 Formació 2008



La **temporalitat** (taules 6.9a i 6.9b, gràfiques 6.9a i 6.9b) és sensiblement superior, tant en 1999 com en 2008, en els pitjors clústers. I els **salaris**<sup>168</sup> (taules 6.10a i 6.10b, gràfiques 6.10a i 6.10b) són també baixos en els pitjors clústers. Aquestes dues variables tenen una importància molt gran en la definició a nivell teòric dels clústers; es suposarà junt a les teories clàssiques de la segmentació que els millors salaris i les relacions laborals més estables seran característiques definitòries dels segments primaris mentre que els segments secundaris concentraran a un major nombre de treballadors amb baixos salaris i relacions temporals. Cal destacar ací que en 2008 el grau de baixos salaris és molt important en el sisè clúster però també en el cinquè. És important assenyalar que el cinquè clúster, secundari de transició, de 1999 té com ja s'ha comentat algunes característiques que l'apropen als segments primaris dependents, mentre que en el cas de 2008 aquest cinquè clúster és un conglomerat amb majors semblances als segment secundari feble. En aquest sentit es pot parlar que tot i que podria haver en determinats casos una millora en les condicions de treball durant els anys estudiats, com s'ha comentat a l'inici, també pot parlar-se d'un creixement i diversificació dels segments secundaris que estarien representats en 2008 pels conglomerats 5 i 6 mentre que en 1999 aquest segment secundari es circumscriu de forma més clara al sisè clúster.

Pel que fa a la temporalitat és important recordar les dificultats que poden estar patint determinats grups de treballadors a l'hora d'efectuar la transició laboral des de posicions amb contracte temporal, que són lògiques en els primers anys de presència en el mercat de treball, fins una certa estabilitat. La concentració de majors taxes de temporalitat en els pitjors conglomerats i el fet que a aquests tinguen un pes important determinats sectors productius, lliga aquesta inestabilitat en el mercat de treball no a un moment determinat en la vida del treballador sinó a posicions en aquest que poden ser ocupades no únicament per treballadors joves. De fet, la major heterogeneïtat en quant a edats en els segments secundaris de 2008 és mostra que aquestes condicions precàries, entre les quals s'inclou la temporalitat, són ara més susceptibles d'atansar a diversos tipus de treballadors.

### Taula 6.9a.

Temporalitat 1999.

	indefinit	indefinit	temporal	temporal	NS/NC	NS/NC
<b>1. Primari Independent Superior</b>	471	93,08	16	3,16	19	3,75
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	527	76,05	148	21,36	18	2,60
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	532	94,66	23	4,09	7	1,25
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	629	71,15	206	23,30	49	5,54
<b>5. Secundari de transició</b>	539	58,97	346	37,86	29	3,17
<b>6. Secundari feble</b>	457	47,55	455	47,35	49	5,10

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

168 Per a 1999 es consideraven salaris baixos els inferiors a 100.000 pessetes, salaris mitjans els que es situaven entre 100.000 i 200.000 pessetes, alts salaris els que es trobaven entre 200.000 i 400.000 pessetes i molt alts salaris els que superaven les 400.000 pessetes. Per a 2008 els baixos salaris eren els que estaven per sota dels 1000 euros, els salaris mitjans els que es situaven entre 1000 i 1600 euros, els alts salaris els que estaven entre 1600 i 3000 euros i els molt alts salaris els que es situaven per dalt dels 3000 euros.

### Taula 6.9b.

Temporalitat 2008

	indefinit	indefinit	temporal	temporal
1. Primari Independent Superior	817	93,16	60	6,84
2. Primari Independent Inferior	1210	95,88	52	4,12
3. Primari Dependent de Serveis	889	80,09	221	19,91
4. Primari Dependent Industrial	883	75,53	286	24,47
5. Secundari de transició	634	73,13	233	26,87
6. Secundari feble	961	62,52	576	37,48

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

### Taula 6.10a.

Salari 1999.

	baixos salari	baixos salari	salari mitjans	salari mitjans	salari alts	salari alts	salari molt alts	salari molt alts	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	1	0,20	97	19,17	274	54,15	25	4,94	109	21,54
2. Primari Independent Inferior	32	4,62	344	49,64	215	31,02	4	0,58	98	14,14
3. Primari Dependent de Serveis	18	3,20	386	68,68	57	10,14	4	0,71	97	17,26
4. Primari Dependent Industrial	50	5,66	569	64,37	50	5,66	0	0,00	215	24,32
5. Secundari de transició	253	27,68	534	58,42	30	3,28	0	0,00	97	10,61
6. Secundari feble	554	57,65	239	24,87	1	0,10	0	0,00	167	17,38

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

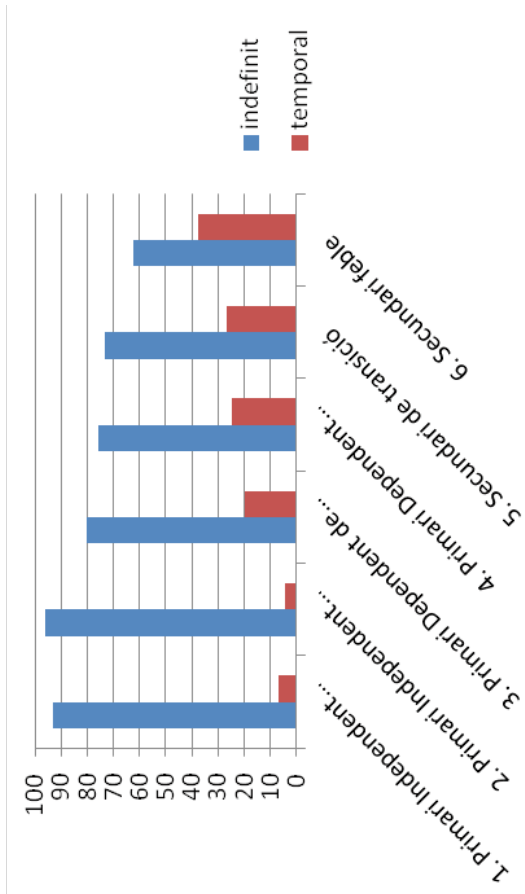
### Taula 6.10b.

Salari 2008.

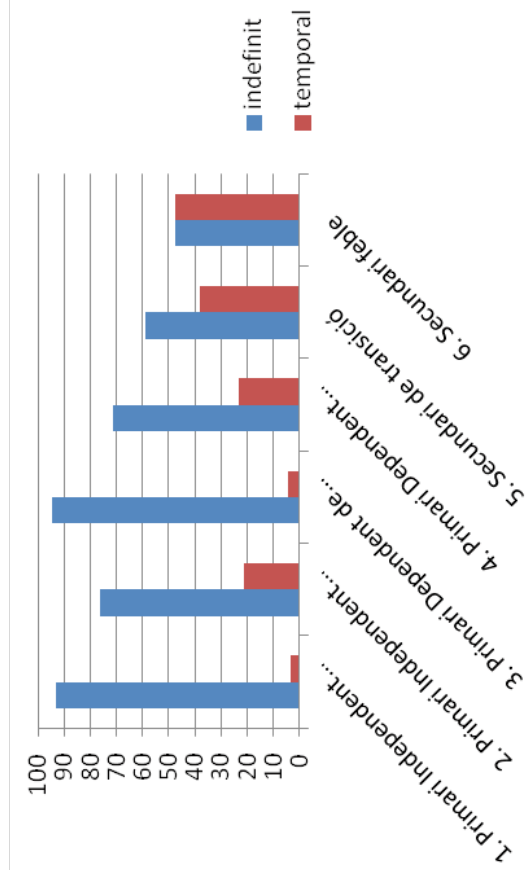
	baixos	baixos	salari	salari	alt salari	alt	molt alt salari	molt alt salari
1. Primari Independent Superior	15	1,71	232	26,45	559	63,74	71	8,10
2. Primari Independent Inferior	4	0,32	542	42,95	625	49,52	91	7,21
3. Primari Dependent de Serveis	190	17,12	668	60,18	244	21,98	8	0,72
4. Primari Dependent Industrial	213	18,22	916	78,36	40	3,42	0	0,00
5. Secundari de transició	402	46,37	443	51,10	20	2,31	2	0,23
6. Secundari feble	1142	74,30	384	24,98	11	0,72	0	0,00

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

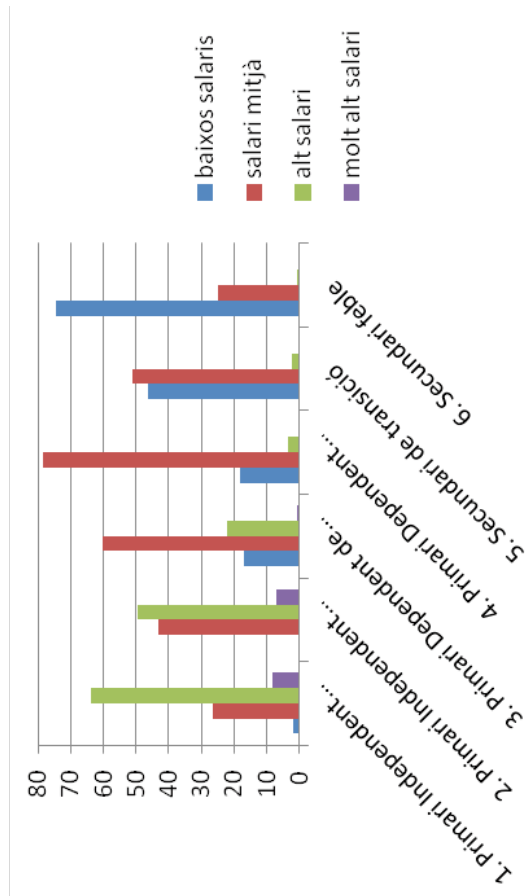
**Gràfica 6.9b**  
 Temporalitat 2008



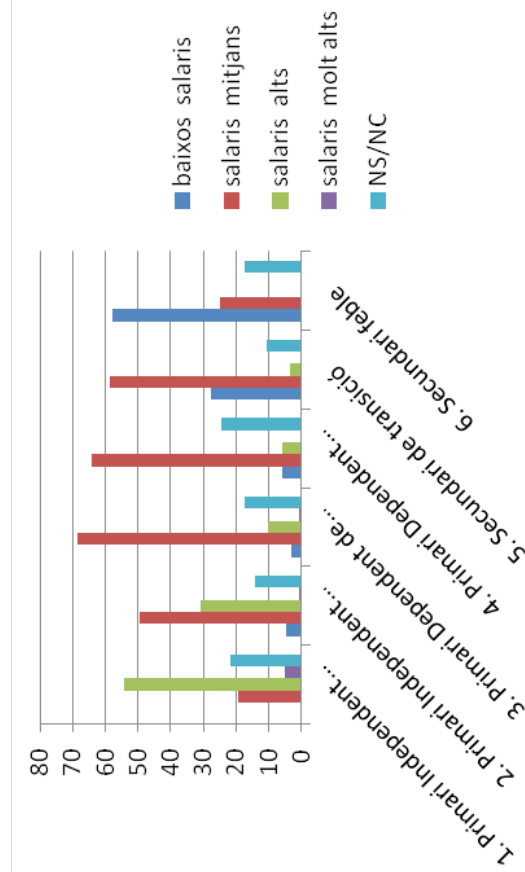
**Gràfica 6.9a**  
 Temporalitat 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



**Gràfica 6.10b**  
 Salaris 2008



**Gràfica 6.10a**  
 Salaris 1999



Pel que fa a les variables de **satisfacció** (satisfacció general, taules 6.11a i 6.11b, gràfiques 6.11a i 6.11b; satisfacció amb l'organització del treball, taules 6.12a i 6.12b, gràfiques 6.12a i 6.12b; satisfacció amb el salari, taules 6.13a i 6.13b, gràfiques 6.13a i 6.13b) és interessant veure com normalment la moda de la distribució es troba en la gran majoria dels casos en la categoria de *satisfet*. Generalment la satisfacció expressada pels enquestats es situa en les categories de *molt satisfet* o *satisfet* però, en tot cas, i de manera general, els valors de satisfacció més elevats es situen en els perfils més alts mentre que els més precaris tenen pitjors valors en aquests indicadors, fet que crec que podem considerar dins de l'esperat. Siga com siga hi ha alguns resultats específics que cal comentar.

La *satisfacció general* crec que és la variable fonamental dins aquest grup de variables, ve a mesurar d'una manera global l'estat del treballador respecte el seu lloc de treball. Per a 1999 és interessant assenyalar que ja es veu com els treballadors del segon conglomerat -on hi ha una important presència de treball públic- presenten pitjors resultats que altres treballadors que podríem situar en conglomerats amb característiques dels segments primaris dependents. Per al cas de 2008 això mereixerà un comentari més ample. Els treballadors del darrer conglomerat per a 1999 no presenten valors molt diferents a la resta i, si de cas, caldria nomenar que els percentatges de *molta satisfacció* són una mica inferiors; però existeix un clúster de treballadors que al 1999 es trobaven més insatisfets que la resta -no podem parlar d'insatisfacció, sinó de taxes més baixes de satisfacció- donat que la moda de la seva distribució es trobava en la categoria de *ni satisfet ni insatisfet*. Aquests treballadors insatisfets es situen en 1999 dins del cinquè conglomerat que, com ja s'ha comentat, té algunes característiques que podrien associar-se al segment primari dependent encara que el considerem un secundari de transició. I en tot cas aquests treballadors disposen d'unes condicions de treball que són, en comparació als clústers tercer i quart de 1999, pitjors. En aquest sentit, i respecte sectors productius similars, els treballadors insatisfets presenten valors més elevats de temporalitat i menors salaris.

Per a 2008 ja s'ha assenyalat que els treballadors del segon conglomerat tenen valors més elevats, si bé molt modestos, de baixa satisfacció. Crec que això ha de veure amb les expectatives que aquests treballadors tenen respecte el seu lloc de treball ja que aquestes variables de satisfacció són variables que mesuren aspectes purament subjectius; d'aquesta manera el fet d'estar ocupats en els serveis públics, majoritaris en aquest conglomerat, podria fer que els treballadors desenvoluparen una visió de les seves condicions de treball que, sent bones, podrien ser millorables per als seus estàndards ja que existeixen en aquest clúster valors elevats de formació que fan que el treballador siga de l'opinió que, d'alguna manera, se li estan escamotejant determinades prerrogatives que ell creu justes en el desenvolupament concret de la seva activitat laboral. Cal recordar que, en tot cas, no es pot parlar de predomini de la baixa satisfacció sinó de taxes més modestes de satisfacció i alta satisfacció.

Però al 2008 el més important que cal ressenyar es troba en els pitjors conglomerats, on major proporció hi ha de *serveis manuals* i on es troba una major diferència entre els treballadors satisfets i insatisfets. Els que estan més insatisfets -o que tenen menors valors de satisfacció, com hem estat assenyalant- són els treballadors del sisè clúster i ja hem assenyalat que són dones, immigrants i joves en una major proporció; són treballadors les condicions de treball dels quals són també pitjors quant a salari i temporalitat. Tot açò, considerat en conjunt, em du a plantejar que aquests treballadors, tot i ser de col·lectius febles, no accepten de manera resignada

pitjors condicions de treball. Una de les raons podria haver de veure amb la formació d'aquests treballadors del sisè clúster de 2008 on hi ha percentatges importants de treballadors amb formació universitària i secundària superior que, per alguna raó –la joventut, l'etnoestratificació, la discriminació per gènere- es troben atrapats en ocupacions precàries i per a les que estan sobrequalificats; però crec que no cal descartar altres raons que podrien anar més en la línia de reconèixer una certa potencialitat de canvi que, de tota manera, ara per ara sols es troba apuntada en aquest major malestar.

**Taula 6.11a.**

Satisfacció general 1999

	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	Molt insatisfet	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	144	28,46	268	52,96	73	14,43	12	2,37	5	0,99	4	0,79
2. Primari Independent Inferior	169	24,39	287	41,41	183	26,41	39	5,63	14	2,02	1	0,14
3. Primari Dependent de Serveis	109	19,40	306	54,45	121	21,53	6	1,07	15	2,67	5	0,89
4. Primari Dependent Industrial	260	29,41	547	61,88	65	7,35	3	0,34	0	0,00	9	1,02
5. Secundari de transició	16	1,75	121	13,24	513	56,13	164	17,94	93	10,18	7	0,77
6. Secundari feble	174	18,11	441	45,89	255	26,53	62	6,45	18	1,87	11	1,14

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

**Taula 6.11b.**

Satisfacció general 2008

	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	molt insatisfet
1. Primari Independent Superior	302	34,44	575	65,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. Primari Independent Inferior	274	21,71	803	63,63	153	12,12	25	1,98	7	0,55
3. Primari Dependent de Serveis	89	8,02	579	52,16	366	32,97	64	5,77	12	1,08
4. Primari Dependent Industrial	13	1,11	723	61,85	377	32,25	47	4,02	9	0,77
5. Secundari de transició	540	62,28	321	37,02	6	0,69	0	0,00	0	0,00
6. Secundari feble	33	2,15	698	45,41	614	39,95	158	10,28	34	2,21

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008



**Taula 6.12a.**

Satisfacció organització del treball 1999.

	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	molt insatisfet	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	108	21,34	276	54,55	75	14,82	31	6,13	15	2,96	1	0,20
2. Primari Independent Inferior	111	16,02	281	40,55	156	22,51	97	14,00	44	6,35	4	0,58
3. Primari Dependent de Serveis	54	9,61	346	61,57	95	16,90	61	10,85	5	0,89	1	0,18
4. Primari Dependent Industrial	167	18,89	649	73,42	50	5,66	7	0,79	3	0,34	8	0,90
5. Secundari de transició	20	2,19	298	32,60	370	40,48	124	13,57	81	8,86	21	2,30
6. Secundari feble	132	13,74	566	58,90	187	19,46	55	5,72	11	1,14	10	1,04

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

**Taula 6.12b.**

Satisfacció en l'organització del treball 2008.

	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	molt insatisfet
1. Primari Independent Superior	228	26,00	469	53,48	160	18,24	20	2,28	0	0,00
2. Primari Independent Inferior	237	18,78	655	51,90	298	23,61	51	4,04	21	1,66
3. Primari Dependent de Serveis	125	11,26	389	35,05	400	36,04	127	11,44	69	6,22
4. Primari Dependent Industrial	107	9,15	572	48,93	361	30,88	77	6,59	52	4,45
5. Secundari de transició	764	88,12	90	10,38	10	1,15	0	0,00	3	0,35
6. Secundari feble	103	6,70	664	43,20	532	34,61	138	8,98	100	6,51

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

**Taula 6.13a.**

Satisfacció amb el salari 1999.

	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	molt insatisfet	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	73	14,43	300	59,29	77	15,22	47	9,29	8	1,58	1	0,20
2. Primari Independent Inferior	78	11,26	286	41,27	150	21,65	148	21,36	30	4,33	1	0,14
3. Primari Dependent de Serveis	16	2,85	288	51,25	140	24,91	88	15,66	29	5,16	1	0,18
4. Primari Dependent Industrial	60	6,79	631	71,38	143	16,18	38	4,30	4	0,45	8	0,90
5. Secundari de transició	10	1,09	158	17,29	307	33,59	299	32,71	135	14,77	5	0,55
6. Secundari feble	44	4,58	427	44,43	253	26,33	178	18,52	48	4,99	11	1,14

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

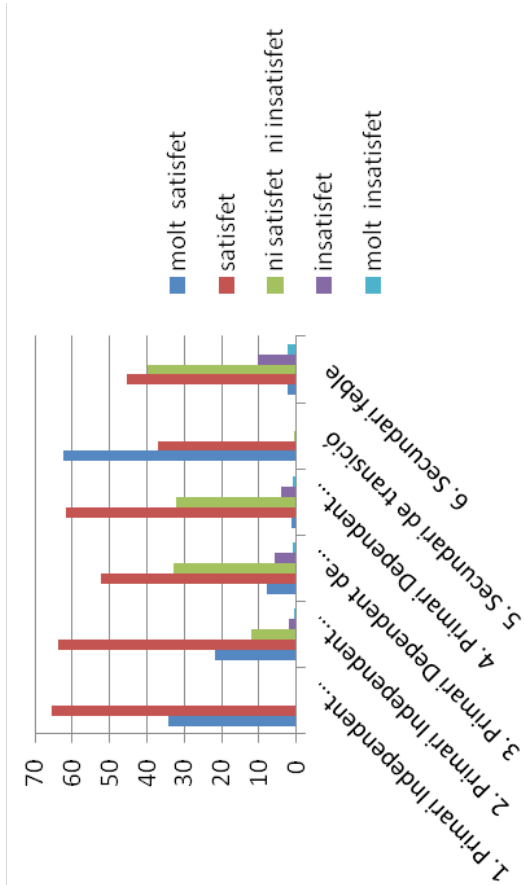
**Taula 6.13b.**

Satisfacció salari 2008.

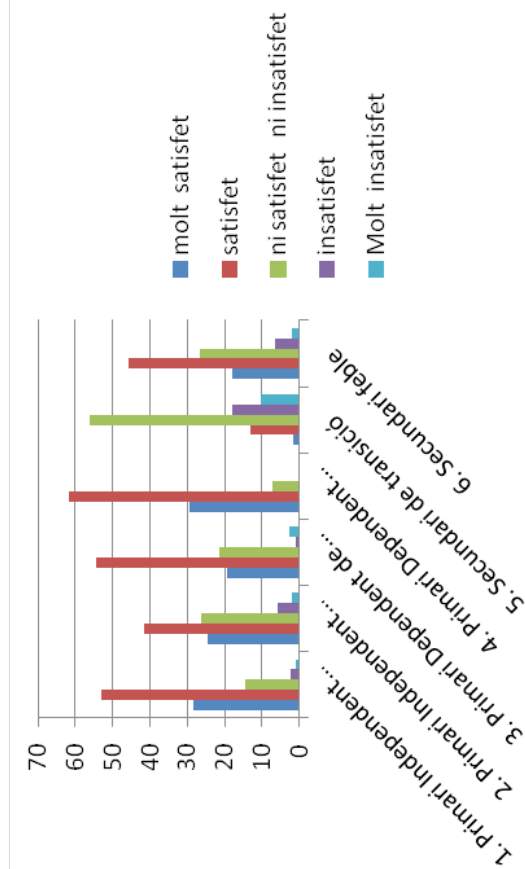
	molt satisfet	molt satisfet	satisfet	satisfet	ni satisfet ni insatisfet	ni satisfet ni insatisfet	insatisfet	insatisfet	molt insatisfet	molt insatisfet	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	206	23,49	495	56,44	163	18,59	11	1,25	0	0,00	2	0,23
2. Primari Independent Inferior	184	14,58	654	51,82	324	25,67	67	5,31	27	2,14	6	0,48
3. Primari Dependent de Serveis	60	5,41	346	31,17	394	35,50	203	18,29	107	9,64	0	0,00
4. Primari Dependent Industrial	36	3,08	296	25,32	518	44,31	192	16,42	127	10,86	0	0,00
5. Secundari de transició	279	32,18	339	39,10	190	21,91	31	3,58	23	2,65	5	0,58
6. Secundari feble	34	2,21	282	18,35	533	34,68	373	24,27	314	20,43	1	0,07

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

**Gràfica 6.11b**  
 Satisfacció general 2008

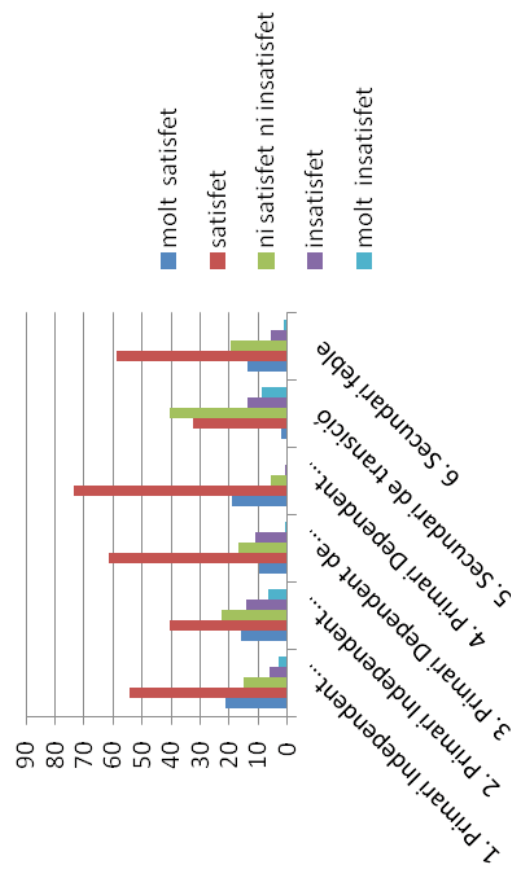


**Gràfica 6.11a**  
 Satisfacció general 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)

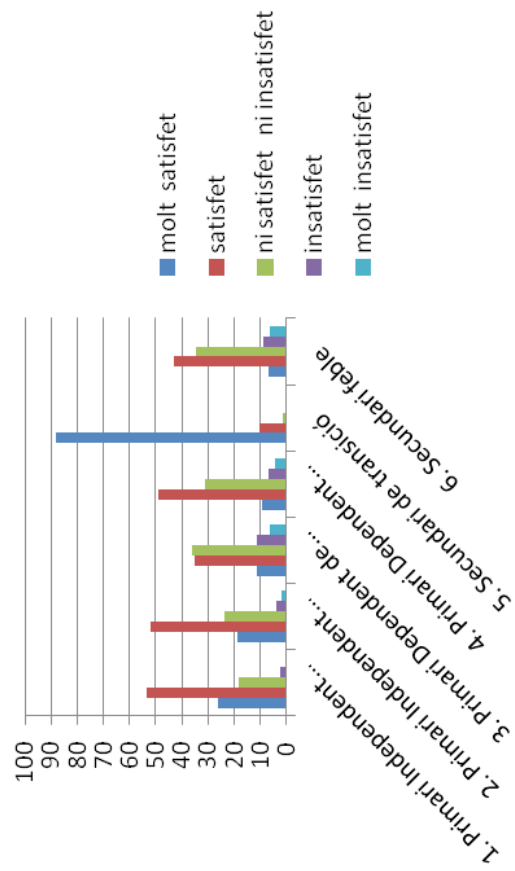


Els resultats pel que fa a la *satisfacció amb l'organització del treball* i la *satisfacció amb el salari* són similars als que s'han descrit per a la variable de *satisfacció general*; cal tenir en compte que els resultats respecte la visió subjectiva del salari són generalment pitjors que respecte les altres dues variables de satisfacció considerades, fet que em sembla previsible en tant en quant el salari és un element purament quantificable que és, a més, clau per a la capacitat de consum del treballador. I especialment en societats on els salaris no són molt elevats, com les del Sud d'Europa, la quantia d'aquests és un element que pren importància no tant per a descriure altes taxes de satisfacció general en el cas dels alts salaris, sinó per a explicar les baixes taxes de satisfacció en el cas de salaris més baixos (Ahn, García, 2004). Per dir-ho d'alguna manera el salari és el que de manera més directa expressa per al treballador la relació entre les condicions de treball i les seves condicions de vida, enteses aquestes com la capacitat de consum de béns i serveis. Cal considerar que en totes aquestes anàlisis, per al cas de 2008, el tercer dels clústers –amb alta presència de treballs al àmbit públic– pren valors més elevats en la baixa satisfacció que el cinquè segment, amb característiques de segment secundari, i això ho hem de tornar a relacionar amb les expectatives dels distints grups de treballadors.

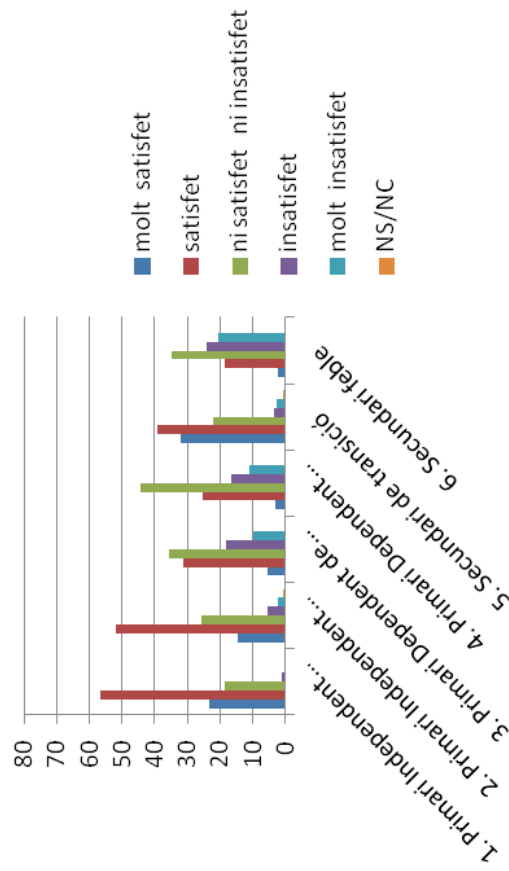
**Gràfica 6.12a**  
 Satisfacció organització del treball 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc)



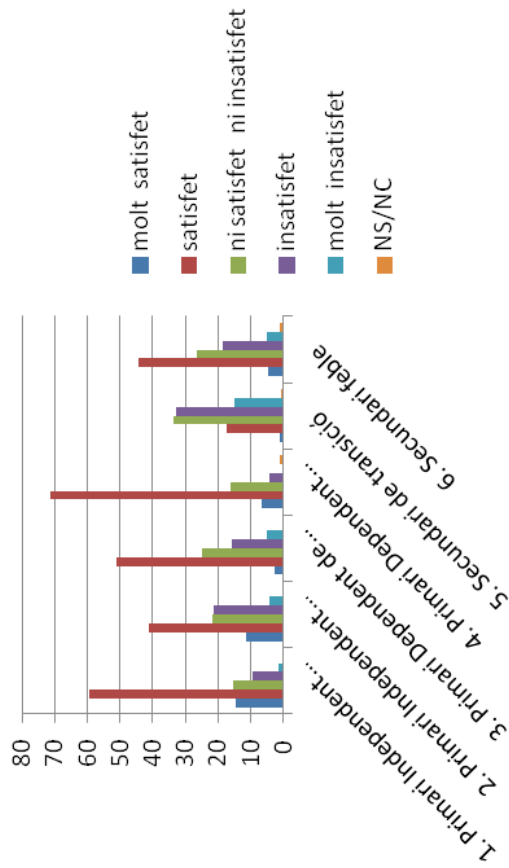
**Gràfica 6.12b**  
 Satisfacció organització del treball 2008



**Gràfica 6.13b**  
 Satisfacció salari 2008



**Gràfica 6.13a**  
 Satisfacció salari 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



La pregunta que cal fer ací és la següent: com és possible que pitjors condicions de treball comporten valors més elevats de satisfacció en alguns clústers? I com, al mateix temps, un clúster amb condicions de treball similars a altre tinga nivells de satisfacció molt menors? La resposta podria ser, precisament, que aquesta satisfacció es basa en les expectatives. Els treballadors del tercer clúster, el primari dependent de serveis, –molts d'ells ocupats públics- i els treballadors del sisè conglomerat del 2008, el secundari feble, tenen valors més elevats de formació, amb la qual cosa aquesta podria ser una de les claus explicatives de la situació donada ja que treballadors més formats creuen tenir dret a millors condicions de treball. Altra explicació en el mateix sentit hauria de considerar que un percentatge dels treballadors del cinquè clúster –*secundari de transició*, que recordem concentra a un major nombre de treballadors de *resta de serveis*- de 2008 ja estarien suficientment satisfets amb el fet de conservar la feina donat que, com ja sabem, l'ECVT de 2008 va ser passada entre els mesos de setembre i novembre i en aquest moment la destrucció d'ocupació en la construcció i en altres sectors afins ja era visible i les perspectives econòmiques començaven a no ser afalagadores. En tot cas, l'explicació que descriu que a pitjors condicions de treball major insatisfacció funciona molt bé per a la relació entre els dos darrers clústers de 2008 i en la meua opinió és aplicable, almenys, a aquesta comparació. Una darrera clau explicativa en aquest sentit es troba en que els col·lectius afectats per pitjors condicions de treball no són tan insensibles a aquestes com s'havia pensat i que, al cap i a la fi, poden estar descontents respecte aquestes i expressar aquest descontent. Sempre recordant que en aquesta anàlisi quan parlem d'insatisfacció del que estem parlant és de menors taxes de satisfacció.

En definitiva, és important comprovar com per a 2008, i front a aquest sisè clúster –secundari feble- que presenta graus d'insatisfacció més importants, el cinquè clúster –secundari de transició- torna a tindre valors elevats de satisfacció tot i que les seves condicions de treball, incloent les salarials, estan entre les pitjors dels treballadors. Les diferències entre ambdós conglomerats no són grans en quant a condicions de treball i, en tot cas, el clúster més baix té un major nombre de treballadors joves, de dones i d'immigrants, els que hipotèticament s'havien considerat col·lectius febles en el mercat de treball, de tal manera que podem associar el grau d'insatisfacció amb les pitjors condicions de treball però, a més, eliminar parcialment la creença que aquests col·lectius es conformen amb la situació que pateixen. Aquesta insatisfacció també pot vindre derivada, com s'acaba de comentar, per la presència de treballadors sobrequalificats en el conglomerat que, d'alguna manera, mostren el seu desacord amb les condicions que pateixen.

Les variables de posició en l'estructura de l'empresa (taules 6.14a i 6.14b, gràfiques 6.14a i 6.14b) i el tipus de jornada (taules 6.15 a i 6.15b, gràfiques 6.15a i 6.15b) no aboquen resultats gaire significatius. Els treballadors situats en els conglomerats de major qualitat són aquells que en major percentatge es situen en posicions de direcció o de supervisió d'altres treballadors, tal i com era d'esperar. Disposar de jornada continuada o partida no s'associa de forma directa amb millors o pitjors condicions de treball.

### Taula 6.14a.

Posició en l'estructura de l'empresa. 1999

	directi	directi	supervisi	supervisi	ocupats	ocupats	NS/NC	NS/NC
1. Primari Independent Superior	111	21,94	198	39,13	186	36,76	11	2,17
2. Primari Independent Inferior	23	3,32	62	8,95	574	82,83	34	4,91
3. Primari Dependent de Serveis	0	0,00	39	6,94	505	89,86	18	3,20
4. Primari Dependent Industrial	13	1,47	125	14,14	714	80,77	32	3,62
5. Secundari de transici	2	0,22	49	5,36	840	91,90	23	2,52
6. Secundari feble	5	0,52	24	2,50	890	92,61	42	4,37

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

### Taula 6.14b.

Posició estructura empresa 2008.

	Director	director	supervisor encarregat	Supervisor encarregat	ocupat	ocupat
1. Primari Independent Superior	49	5,59	248	28,28	580	66,13
2. Primari Independent Inferior	77	6,10	565	44,77	620	49,13
3. Primari Dependent de Serveis	6	0,54	140	12,61	964	86,85
4. Primari Dependent Industrial	2	0,17	126	10,78	1041	89,05
5. Secundari de transici	2	0,23	80	9,23	785	90,54
6. Secundari feble	3	0,20	74	4,81	1460	94,99

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

### Taula 6.15a.

Tipus de jornada 1999.

	Continuada	continuada	partida	partida
1. Primari Independent Superior	269	53,16	237	46,84
2. Primari Independent Inferior	523	75,47	170	24,53
3. Primari Dependent de Serveis	516	91,81	46	8,19
4. Primari Dependent Industrial	390	44,12	494	55,88
5. Secundari de transici	455	49,78	459	50,22
6. Secundari feble	541	56,30	420	43,70

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999



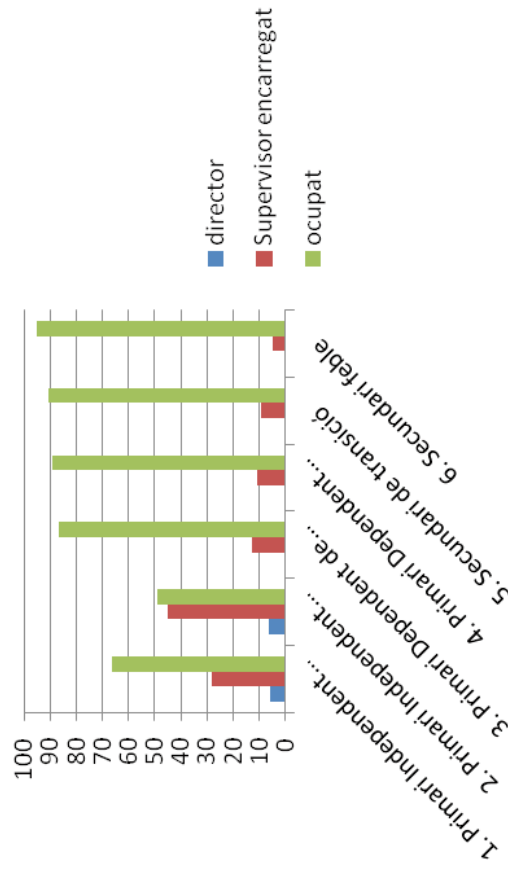
**Taula 6.15b.**

Tipus de jornada. 2008

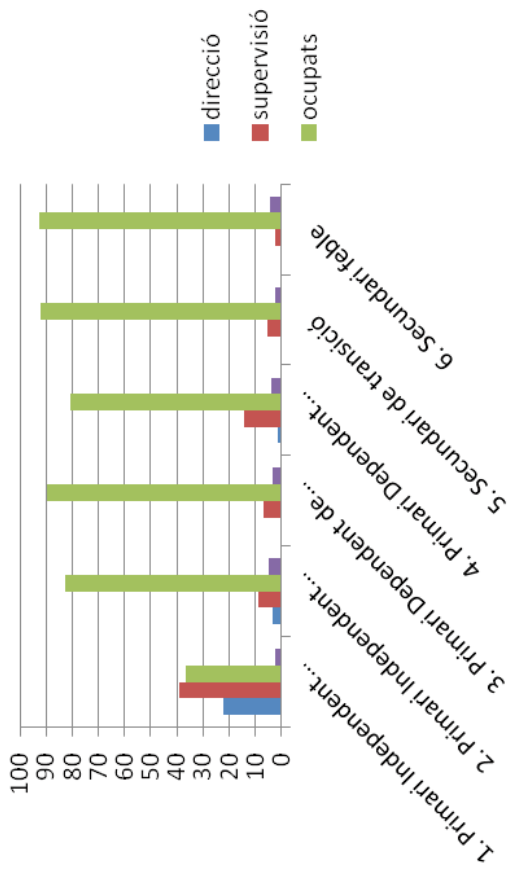
	continuada	<b>continuada</b>	partida	<b>partida</b>
<b>1. Primari Independent Superior</b>	534	60,89	343	39,11
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	540	42,79	722	57,21
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	992	89,37	118	10,63
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	406	34,73	763	65,27
<b>5. Secundari de transició</b>	431	49,71	436	50,29
<b>6. Secundari feble</b>	1003	65,26	534	34,74

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

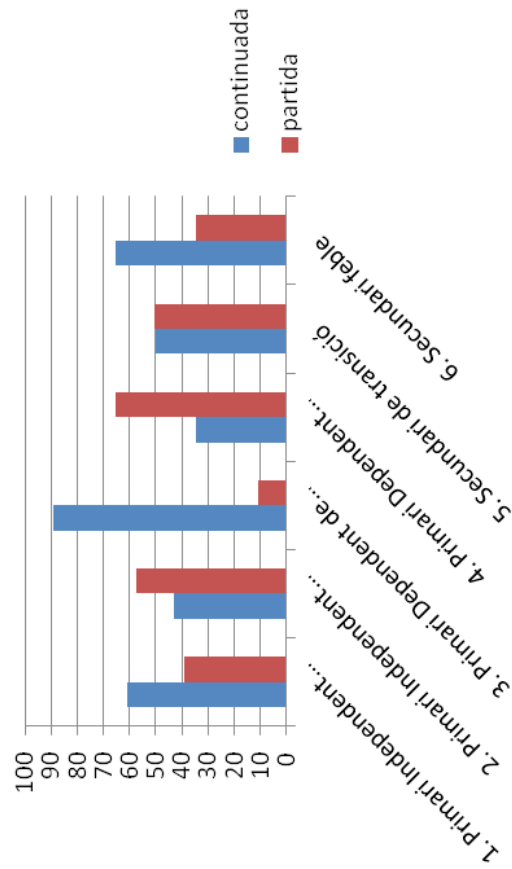
**Gràfica 6.14b**  
 Posició estructura empresa 2008



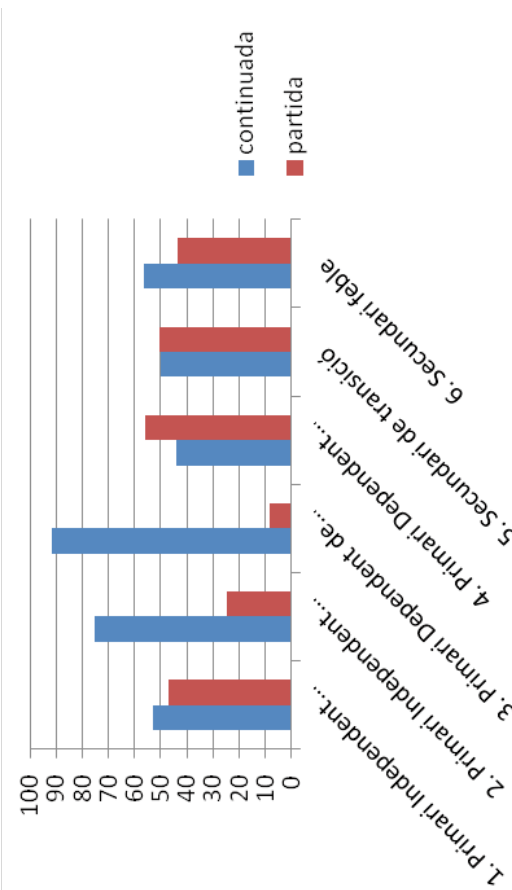
**Gràfica 6.14a**  
 Posició estructura empresa 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)



**Gràfica 6.15b**  
 Tipus de jornada 2008



**Gràfica 6.15a**  
 Tipus de jornada 1999



La **dedicació horària** (taules 6.16a i 6.16b, gràfiques 6.16a i 6.16b), però, sí mostra determinats elements que cal comentar. Les hores treballades, així, ens mostren que, efectivament, els pitjors conglomerats de 1999 i 2008 tenen elevats percentatges de treballadors entre 20 i 29 hores setmanals, és a dir: treballadors amb jornada parcial. Per altra banda les jornades de menys de 40 hores es concentren amb major intensitat en àmbits de titularitat pública sent el temps de treball, d'acord al meu criteri, un dels aspectes més avantatjosos de les condicions de treball a l'administració pública i que ve a compensar altres elements menys positius que han estat apuntats durant l'exposició. Pel contrari, tant a 1999 com a 2008, són els conglomerats primaris, especialment si la presència de treball a la *resta del sistema productiu* és important, els que més allarguen la seva jornada laboral, cosa que també pot veure's al quart i al cinquè segment de 1999 –recordem que el secundari de transició al 1999 presenta determinades semblances amb els segments primaris dependents- i al segon i quart segment de 2008.

Per acabar amb l'anàlisi de les variables seleccionades, la **taxa de sindicació**<sup>169</sup> (taules 6.17a i 6.17b, gràfiques 6.17a i 6.17b) ens dóna una important informació sobre les característiques de les ocupacions. Crec que en primer lloc cal apuntar una explicació respecte l'increment respecte els afiliats entre ambdós moments; i aquesta explicació entenc que no pot desvincular-se del moment d'expansió de l'economia espanyola que potser ha generat la creença entre determinats grups de treballadors que podrien estar protegits envers situacions perllongades de desocupació; altra explicació potser hauria de veure amb les expectatives dels treballadors que en un moment d'expansió consideraven que havien de gaudir millors condicions de treball que les que disposaven cap al final del període. En tot cas el creixement de la taxa en sis punts és un fet a destacar en l'evolució del període i mostra que determinats aspectes del que hem nomenat consciència col·lectiva no estan desapareixent; la qüestió és on està donant-se aquest increment de la sindicació i a les dades pot observar-se que aquest es situa de manera més intensa en els segments primaris independents així com en el segment dependent industrial, amb un gran percentatge de treballadors de la construcció. També hem de recordar que aquest ha estat un període on ha crescut significativament l'ocupació a l'àmbit públic, un àmbit on hi ha generalment majors taxes de sindicació.

Cal tenir en compte que al 1999 un dels conglomerats que es troben per sobre de la mitjana és el segon –amb molt de treball en serveis i públic-; des del meu punt de vista és també la grandària de les empreses el que facilita l'acció sindical i, per tant, el que es produïska més afiliació donat que els resultats d'aquesta acció són més visibles. El mateix succeeix al tercer clúster, també amb un alt grau de treball públic, donat que els àmbits públics han estat tradicionalment proclius a la sindicació, potser per l'escàs risc que el treballador percep en sindicar-se. Per a 2008, són el segon clúster i el tercer clúster –amb una gran presència de treball públic- els que mostren valors més elevats d'afiliació sindical. Les més baixes taxes d'afiliació les trobem, en principi, en els segments més febles del mercat de treball. Però per a 2008 cal establir diferències entre el cinquè segment, secundari de transició, on aquesta sindicació és realment baixa, i el sisè segment, secundari feble, el més precari de tots. Així, aquest darrer segment, encara que té taxes d'afiliació més baixes que la mitjana, dobla a les del cinquè. D'aquesta manera podria concloure's que unes majors taxes d'insatisfacció –que ja hem dit que podrien relacionar-se amb condicions de treball pitjors per a conglomerats equivalents, i on per tant es controlen altres variables que intervenen com el sector productiu on es treballa o la composició interna del segment quant a col·lectius participants- estarien provocant majors taxes d'afiliació com a resposta

.....  
169 La taxa de sindicació a l'ECVT 1999 pels treballadors assalariats, tal i com han estat definits, era d'un 15'8%. Per l'ECVT 2008 aquesta taxa era d'un 21'7%.

a la situació objectiva de precarietat i, en el mateix sentit, podria estar donant-se un augment de la sindicació en les noves activitats de serveis, el que implicaria una certa transformació en el tradicional sindicalisme industrial (Beneyto, 2008). En definitiva, per a 1999 el clúster amb més baixes taxes d'afiliació és el sisè, el de major precarietat; en aquest cas sí estaria complint-se la relació entre precarietat i desprotecció sindical; però a 2008 això, com ja he dit, canvia substancialment almenys pel que fa als treballadors pitjor situats, fet que du a suposar que aquests treballadors amb pitjors condicions de treball podrien estar, cap al final del període estudiat, buscant fórmules per tal de subvertir la seva situació desavantajosa.

També s'ha apuntat que això podria estar degut a les diferents expectatives d'uns i altres treballadors, i s'han relacionat aquestes expectatives amb la formació dels treballadors que participen en cada clúster. Però en 1999 el conglomerat més baix té un important grau de treballadors amb estudis universitaris i secundaris superiors, de manera que cal insistir en que altre dels factors a tindre en compte podria ser la presa de consciència de precarietat d'alguns d'aquests treballadors al llarg del temps, fet que sense dubte cal relacionar amb la situació econòmica al 2008, quan l'actual moment de contracció econòmica tot just començava i s'havia succeït una dècada de creixement.

### Taula 6.16a

Hores setmanals treballades 1999.

	menys de 10	de 10 a 19	de 20 a 29	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	60 o m s
1. Primari Independent Superior	1,58	1,38	0,20	12,65	65,61	10,67	7,91
2. Primari Independent Inferior	2,31	0,87	5,34	61,33	27,27	2,45	0,43
3. Primari Dependent de Serveis	0,36	0,00	0,18	36,83	59,25	0,36	3,02
4. Primari Dependent Industrial	1,70	0,00	0,34	1,70	75,00	14,82	6,45
5. Secundari de transició	0,77	0,66	0,55	6,24	64,44	16,96	10,39
6. Secundari feble	3,02	6,04	16,44	13,42	53,80	4,58	2,71

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

### Taula 6.16b

Hores setmanals treballades 2008.

	menys de 10	de 10 a 19	de 20 a 29	de 30 a 39	de 40 a 49	de 50 a 59	60 o m s
1. Primari Independent Superior	0,00	0,23	7,64	56,90	29,65	4,68	0,91
2. Primari Independent Inferior	0,00	0,08	0,16	5,39	73,14	16,80	4,44
3. Primari Dependent de Serveis	0,09	2,61	3,15	59,73	31,44	1,71	1,26
4. Primari Dependent Industrial	0,00	0,00	0,00	1,97	82,89	13,77	1,37
5. Secundari de transició	0,12	3,23	10,27	7,73	71,05	4,96	2,65
6. Secundari feble	0,00	4,68	16,79	14,57	56,34	4,75	2,86

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

### Taula 6.17a

Afiliació 1999.

	s	s	No	no	NS/NC	NS/NC
<b>1. Primari Independent Superior</b>	67	13,24	433	85,57	6	1,19
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	163	23,52	512	73,88	18	2,60
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	261	46,44	279	49,64	22	3,91
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	70	7,92	802	90,72	12	1,36
<b>5. Secundari de transició</b>	129	14,11	773	84,57	12	1,31
<b>6. Secundari feble</b>	29	3,02	928	96,57	4	0,42

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 1999

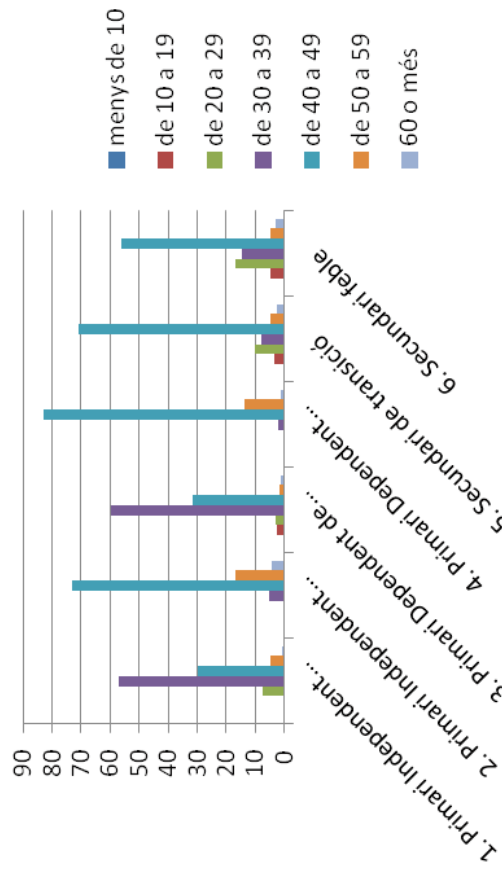
### Taula 6.17b

Afiliació sindical 2008.

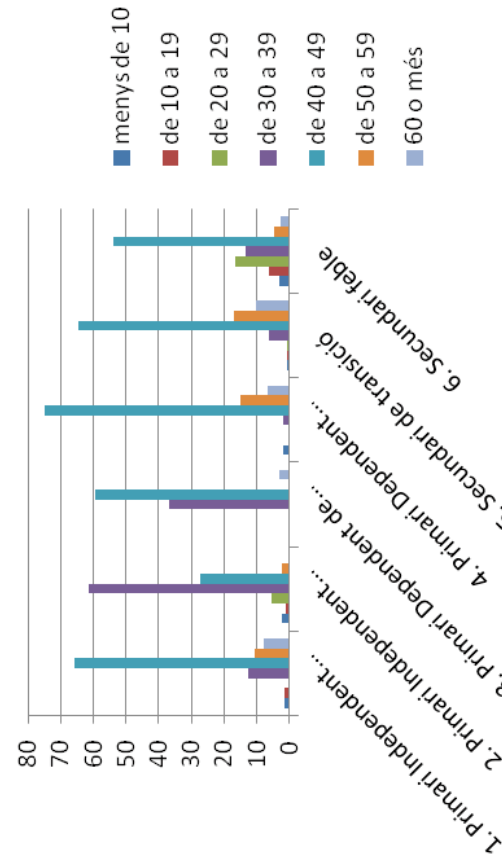
	s	s	No	no
<b>1. Primari Independent Superior</b>	265	30,22	612	69,78
<b>2. Primari Independent Inferior</b>	322	25,52	940	74,48
<b>3. Primari Dependent de Serveis</b>	480	43,24	630	56,76
<b>4. Primari Dependent Industrial</b>	206	17,62	963	82,38
<b>5. Secundari de transició</b>	44	5,07	823	94,93
<b>6. Secundari feble</b>	163	10,61	1374	89,39

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2008

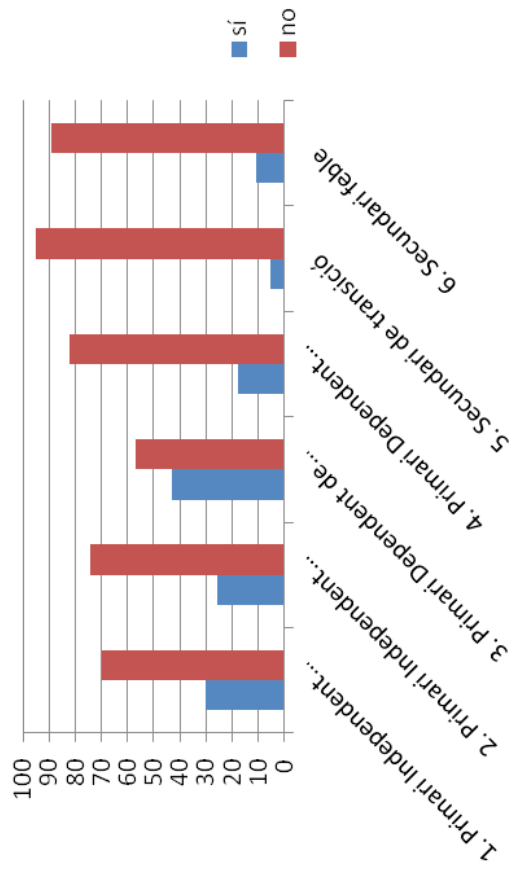
**Gràfica 6.16b**  
 Hores treballades 2008



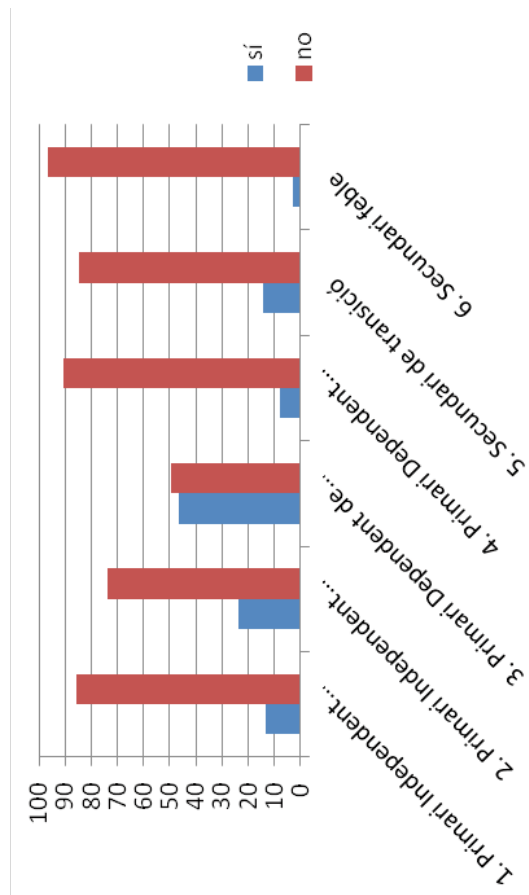
**Gràfica 6.16a**  
 Hores treballades



**Gràfica 6.17b**  
 Afiliació 2008



**Gràfica 6.17a**  
 Afiliació 1999  
 (S'han eliminat els ns/nc per a facilitar la comparació)





## 6.4. ANÀLISI CHAID DE LES VARIABLES DEPENDENTS

---

Com ja s'ha apuntat, en l'anàlisi CHAID va a comprovar-se com les variables dependents es relacionen amb les variables independents que, d'acord als criteris que han estat assenyalats, s'inclouen a l'estudi. Cadascuna d'aquestes variables dependents es confronten al paquet de variables independents de tal forma que apareix una jerarquitització respecte la importància que les variables independents prenen en la determinació del comportament de les dependents. Cada vegada que es produeix una separació dels casos d'acord a la influència d'una variable independent estem parlant de la construcció d'un *node* o grup on estan inclosos els casos que satisfan les condicions de la distribució que marca la pròpia variable independent. D'aquesta manera cada node podria ser entès com un grup de treballadors que presenten, dins d'ell i pel que fa a la variable dependent que es considera en cada moment, comportaments homogenis respecte la variable o variables independents que han participat en l'anàlisi.

A l'hora de comprovar si les hipòtesis es validen o no l'important és observar quins són els grups finals que es formen i a quines variables deuen la seva conformació. És a dir: quins són els treballadors que es comporten de la mateixa forma quant a una variable dependent si considerem tot un grup de variables independents donades i per què ho fan així i no d'altra manera. La resposta a aquestes preguntes és en alguns moments òbvia mentre que en altres moments requereix d'un procés d'argumentació més o menys complex. L'anàlisi CHAID el que assegura és que les dades que apareixen en cadascuna de les seves operacions són estadísticament significatives i són les més significatives de les possibles opcions que es presenten a l'hora de realitzar les distribucions de les variables dependents. D'aquesta manera les argumentacions que s'enceten tenen garantida una bastida estadística que les allunya d'allò merament especulatiu, encara que de vegades, i quan no hi dades que ho recolzen, siga necessari una apropament a la realitat que incloga aquests elements especulatius, que sempre seran assenyalats com a tals, que ens permeten avançar en la interpretació d'aquesta realitat almenys fins el moment en que puguem disposar d'altres dades.

En definitiva, el que es pretén amb l'anàlisi CHAID és recolzar l'anterior anàlisi clúster, de tal forma que puguem observar de manera específica com afecta la distribució de les variables estudiades en la construcció de nodes de treballadors: quan aquests nodes es distribuïsquen d'acord a valors de les variables que indiquen feblesa en la posició del treballador en el mercat de treball, tractarem d'assimilar aquests nodes als segments secundaris que han estat descrits en l'anterior anàlisi clúster, posant de manifest les semblances i diferències entre aquests nodes i els segments secundaris i, per tant, oferint una visió més enriquidora pel que fa a les relacions entre variables a l'hora de la construcció dels clústers, ja que el CHAID ens permet jerarquitzar la importància de les variables en el moment de considerar les diferents agrupacions de treballadors.

### 6.4.1. Sectors Productius

És necessari iniciar l'anàlisi comentant que la variable *sector productiu* és una de les que ha estat considerades com de control i en altres anàlisis actuarà com a variable independent. És per açò que l'anàlisi CHAID, en aquest cas, compta amb una variable menys entre les independents.

D'acord a l'anàlisi clúster els ocupats en serveis manuals tindran una probabilitat molt gran de formar part dels segments secundaris, tant pel que fa al 1999 com al 2008. Pel que fa a 1999 són les dones (node 4) que treballen a l'àmbit privat i especialment les que treballen en les empreses més xicotetes (nodes 15 i 16) les que tenen majors probabilitats d'estar ocupades a aquests serveis manuals. De forma general es veu que els treballadors es distribueixen segons el sector en el qual estan ocupats a partir de la titularitat de l'empresa però, immediatament després en el cas de l'àmbit privat, segons el gènere. I mentre que pel cas dels homes la variable que pren importància a l'hora de determinar el sector productiu és la formació, sense que hi haja una presència molt important, en cap cas, de treball als serveis manuals, les dones es distribueixen segons la grandària de l'empresa i sí s'observa, com s'ha assenyalat, un augment de la presència de treball en serveis manuals segons la grandària de l'empresa disminueix, el que ve a indicar condicions d'ocupació pitjors per aquestes treballadores. Per a 2008 la situació és molt semblant i torna a haver una separació per gènere en l'àmbit privat. Les dones (node 4) tanmateix ara es divideixen per la formació atansada i aquelles que estan presents amb major intensitat en els serveis manuals són les que tenen estudis primaris i secundaris bàsics (node 14), però en tot cas cal també considerar un percentatge important de les que tenen estudis secundaris superiors (node 16). A nivell de relació amb l'anàlisi clúster açò podria estar indicant que hi ha una major diversificació quant al fet d'estar present en ocupacions que són presumiblement de pitjor qualitat. En aquest sentit l'anàlisi de 2008 ofereix major complexitat que la de 1999, el que serà una tònica al llarg d'aquesta anàlisi CHAID.

En definitiva, es detecta de forma general per a 1999 una distribució en la que els homes es troben ocupats de forma més intensa en activitats de *resta del sistema productiu* i on les dones es troben ocupades en els serveis, per la qual cosa podríem parlar d'una feminització de les activitats terciàries. En tot cas és important fer veure que els homes amb majors formacions també s'ocupen als serveis i que, al mateix temps, són les dones les que monopolitzen la presència en activitats de *serveis manuals*, fet aquest que ha de ser destacat en el sentit de fer veure com la presència de la dona en els segments secundaris del mercat de treball és confirmada ací per l'anàlisi CHAID: és per açò que es parla de segmentació per gènere del mercat de treball. De la mateixa manera, i tenint en compte que el procés de terciarització no s'ha detingut entre 1999 i 2008, crec que podria apuntar-se una mena de polarització en les oportunitats d'ocupació de serveis, que es situen en la part alta o en la part baixa del mercat de treball. En realitat açò no és estrany si tenim en compte que la major part de les ocupacions, excepte si considerem la construcció en el període assenyalat, estan creant-se en els sectors de serveis: d'aquesta manera és lògic que apareguen en els serveis les bones i les dolentes oportunitats de treball. En resum, i per a 2008, les variables que influeixen respecte la distribució dels treballadors per sectors són molt semblants a les que tenien un pes decisiu en 1999. És molt significatiu que per a l'àmbit privat el gènere siga la variable que més importància explicativa té tant al 1999 com al 2008, ja que aquest fet remet a la idea de la segmentació per gènere dels mercats de treball. Si tenim en compte que molts dels ocupats en els serveis manuals van a tindre ocupacions de pitjor qualitat que la mitjana, el major pes de les dones en aquests sectors productius és una font de discriminació per gènere dins els mercats de treball que no sembla desaparèixer al llarg dels anys. En

tot cas és necessari apuntar el descens en nombres relatius d'aquells que s'ocupen a aquests serveis manuals. Considerar açò junt al creixement de les activitats terciàries en general ens du a valorar la possibilitat que s'acaba de comentar de la polarització en les activitats de serveis –o de molta qualitat o de molt poca qualitat- s'haja estat resolent en el període estudiat a favor d'ocupacions amb millors condicions de treball. Siga com siga ja s'ha comentat que el sector que hem anomenat *resta de serveis* és suficientment ample com per incloure una gran quantitat de subsectors productius en els que pot estar donant-se molta diversitat quant a les condicions de treball, que poden ser també precàries.

Per últim, el pes de la formació tant a 1999 com, sobretot, a 2008 és decisiu en moltes ocasions a l'hora de considerar en quin sector productiu van a estar ocupats els treballadors. Per al cas dels homes en l'àmbit privat, i açò succeeix tant al 1999 com al 2008, baixes formacions impliquen que hi haurà major ocupació en activitats de *resta del sistema productiu*. En el cas de les dones per al 1999 la variable determinant era la grandària de l'empresa, però en 2008 és la formació i així pot comprovar-se que baixes formacions –en especial pel que fa a les que tenen formació primària i secundària- fan que les dones estiguen ocupades en les activitats de *serveis manuals*, que són les que a priori tenen pitjors condicions de treball. D'aquesta manera pren força l'argument que explica que els homes amb baixes formacions no semblen condemnats a ocupar les pitjors condicions en el mercat de treball, almenys en la mateixa mesura que les dones.



### 6.4.2. Tipus de contracte

D'acord a l'anàlisi clúster, els segments secundaris de 1999 i de 2008 presenten taxes de temporalitat més elevades que la mitjana i, de forma general, són les taxes de temporalitat més elevades entre els segments que s'han definit. De fet, un dels elements de precarietat que ens ajuda a definir els clústers secundaris és precisament l'elevada incidència de les contractacions temporals. A partir de l'anàlisi CHAID anem a tractar de comprovar com es distribueixen al 1999 i al 2008 aquests contractes temporals d'acord a les variables independents definides (edat, grandària de l'empresa, sector productiu, titularitat de l'empresa, formació, gènere i país de naixement). Si les dades són consistents, els treballadors temporals haurien d'agrupar-se majoritàriament en nodes o grups a partir de les característiques que nosaltres hem definit com de feblesa o de vulnerabilitat, açò és: edats més baixes, gènere (on ser dona és un element que predisposa al treballador, treballadora en aquest cas, a patir situacions d'inestabilitat contractual), baixes formacions, país de naixement (on haver nascut fora d'Espanya predisposa al treballador a estar contractat de forma temporal), el sector productiu (més temporalitat en serveis manuals), la grandària de l'empresa (més temporalitat en empreses xicotetes) o la titularitat de l'empresa (més temporalitat presumiblement en empreses de l'àmbit públic).

Per a 1999 amb una mitjana a les dades de l'ECVT de 26,2% pel que fa a les contractacions temporals (node 0), els nodes que presenten majors taxes de temporalitat són els d'edats més joves (nodes 1 i 2), el node de les dones que agrupa a treballadores d'entre 30 i 39 anys (node 7) -especialment si aquestes estan poc formades (node 16)- i en l'edat de 40 a 44 anys el node que agrupa a aquells amb menors formacions (node 12).

En aquest sentit cal afegir a més que, de forma sistemàtica, quan en l'anàlisi CHAID es produeixen separacions de nodes d'acord a les variables seleccionades, els valors de les variables que associàvem amb condicions precàries a l'anterior anàlisi clúster es vinculen amb valors més elevats de temporalitat. Açò està dins d'allò previsible, però considere que dota a les dades que expose d'una major robustesa ja que ve a confirmar l'existència de mecanismes de segmentació per gènere, per edat i per país de procedència; a banda d'oferir informació sobre el pes de factors com la formació del treballador o sobre altres més estructurals com la grandària de l'empresa i el sector productiu en el que s'està ocupat.

Pel cas de 2008 és interessant comprovar com ha crescut en importància la variable país de naixement a l'hora de realitzar les separacions dels nodes amb majors taxes de temporalitat. En tot cas són, com al 1999, els nodes amb edats més joves els que presenten taxes més elevades de temporalitat: front a una mitjana de les dades de l'ECVT 2008 del 20'9% (node 0), les taxes de temporalitat fins els 34 anys superen aquestes xifres (nodes 1, 2, 3 i 5). Entre els 35 i els 44 (node 4) es queden en un 20%, el que suposa taxes molt elevades per a un col·lectiu de treballadors que ja hauria d'haver realitzat la transició a l'estabilitat en el mercat de treball; en aquest sentit és necessari apuntar que l'existència d'altres taxes de temporalitat no sembla ser un problema únicament generacional sinó que s'allarga en el temps per a determinades categories de treballadors. Les taxes més elevades quant a la temporalitat han de veure de manera sistemàtica (nodes 9, 11, 13) amb el país de procedència del treballador el que és mostra de l'etnosegmentació o segmentació per origen del treballador del mercat de treball que ha estat comentada abans. La formació baixa (nodes 17 i 26) i el fet de ser dona (node 29) també fan que les taxes de temporalitat es situen per dalt de la mitjana però, en tot cas, el problema del gènere pot veure's al llarg de tota l'anàlisi CHAID en tant en quant quan el gènere apareix com factor

explicatiu a l'hora de diferenciar nodes de treballadors, les dones sistemàticament presenten majors taxes de temporalitat.

En definitiva, per a 1999 la temporalitat es distribueix segons l'edat, com era d'esperar, però també en molts casos segons el gènere, fet que insisteix en la discriminació per gènere als mercats de treball. En edats superiors, per damunt dels 45 anys, crec que és molt significatiu valorar la taxa de temporalitat d'aquells ocupats en empreses xicotetes en els *serveis manuals* i en la *resta del sistema productiu*, ja que atansa gairebé el 25% dels efectius i, per tant, aquesta és també una dada important pel que fa a la consideració de determinats col·lectius de treballadors que, tot i disposar de característiques que hipotèticament els allunyarien de la precarietat, es troben encara atrapats en ella: aquestes serien les transicions anormals de les que s'ha parlat. Per a l'any 2008 les dades indiquen que hi ha una major heterogeneïtat que a 1999 a l'hora de considerar les possibilitats dels treballadors de disposar o no d'un contracte temporal. A l'edat, a la formació i al gènere s'uneix en aquest cas com a factor bastant important el país de procedència. Açò té la lògica que al 1999 el nombre de treballadors estrangers encara no era molt nombrós, però ve a completar en panorama que situa com a grups més desafavorits en el mercat de treball a les dones, als joves i als treballadors immigrants, que estan ocupats en els segments més precaris del mercat de treball i que pateixen les condicions més complicades, tal com s'ha vist al clúster.

### 6.4.3. Salari

La distribució dels salaris en l'anàlisi clúster mostrava com els segments secundaris tenien pitjors salaris, el que estava dins allò previsible. Pel cas de l'anàlisi CHAID el que podem veure és que els salaris es distribueixen segons la formació que el treballador ha atansat, fet que està també dins del que ens podíem esperar. Si ens aturem al 1999 l'edat i el gènere tenen una importància definitiva a l'hora de considerar els salaris que han assolit els individus. Sistemàticament les dones presenten valors més elevats de baixos salaris i, en el mateix sentit, els més joves també presenten aquests valors més baixos, encara que açò darrer podem considerar-ho dins de la normalitat en tant en quant s'espera que el treballador, al llarg de la seva vida professional, vaja millorant la qualitat de la seva ocupació, tot i que, com hem vist en el cas de l'anàlisi del tipus de contracte, hi ha un percentatge important de treballadors que realitzen amb dificultat la transició cap a millors condicions de treball.

Per a 2008 el pes del gènere a l'hora de considerar la distribució dels salaris és molt més important ja que pràcticament afecta a totes les categories de qualificacions acadèmiques, sempre en el sentit que la dona percep menors salaris que l'home. Com hem estat veient al llarg de les variables analitzades en aquesta anàlisi CHAID la perspectiva per a 2008 és més complexa que per a 1999 ja que participen més variables a l'hora de definir els nodes en els que s'agrupen els treballadors, el que fa més difícil la interpretació dels resultats però dona pistes sobre l'heterogeneïtzació de les condicions de treball. Siga com siga en aquest cas no apareix la variable país de naixement, de manera que sols es pot parlar de segmentació per gènere i edat quant a les condicions de treball. En general, que la segmentació per gènere es done a tots els nivells educatius i també entre els universitaris crec que és un element força important a l'hora de considerar l'existència de col·lectius més febles en el mercat de treball; la dona es troba de manera consistent amb menors salaris, el que es relaciona de forma directa amb majors percentatges de treball a temps parcial, amb major percentatge de contractes temporals i amb, en general, pitjors condicions de treball; característiques que en el seu extrem ens duen a parlar de segments secundaris en el mercat de treball.

Per a 1999, en definitiva, el pes del gènere i l'edat compensa i matisa l'esperada influència de la formació a l'hora de la distribució dels salaris. Els majors salaris per a les edats superiors són també un efecte esperat de l'antiguitat i l'experiència en les ocupacions, però el pes del gènere mostra l'existència d'un cert grau de discriminació en els mercats de treball en contra de les treballadores que, a més, en major o menor mesura es produeix a totes les categories de formació. Per al cas de 2008 açò no sols no desapareix sinó que sembla consolidar-se, junt a altres fonts de discriminació que aprofundeixen la segmentació dels mercats a partir dels col·lectius dels quals formen part els treballadors. En definitiva, per a 2008, es repeteixen els mateixos elements que al 1999 respecte la construcció de les categories salarials, insistint i fent més forta la tendència a segmentar per gènere el mercat de treball, el que és simptomàtic d'un mercat de treball que genera distintes oportunitats segons les característiques dels treballadors. De forma general aquestes dades insisteixen en la segmentació dels mercats de treball per gènere i edat, veient-se sols en algun dels casos (nodes 32 i 33) que la segmentació també actua per país de procedència. Cal tindre en compte, però, que són les categories de formació les que actuen com a principal element classificador i, pel cas dels universitaris, és important fer veure que l'edat pesa més que el gènere, de forma que en 2008 aquelles ben formades tenen més probabilitats de tindre menys diferències salarials respecte treballadors masculins amb la mateixa formació. Siga com siga, inclús entre aquests treballadors, finalment apareix el gènere com a ens diferenciador.





#### 6.4.4. Hores treballades

Pel que fa a les hores treballades, els clústers més precaris disposen d'una important presència de jornades menors de 30 hores, el que implica treball a temps parcial. Hi ha també una certa presència d'aquells que treballen més de 50 hores a la setmana però això, en general, succeeix més en els clústers que hem definit com primaris dependents; és per això que el cinquè clúster (secundari de transició de 1999) sí presenta taxes molt altes –les més altes– de treballadors que allarguen les seves jornades per damunt de les 50 hores setmanals. Tant pel cas del sisè clúster de 1999 com dels dos clústers secundaris de 2008 el tret distintiu pel que fa als horaris és l'abundància, com ja s'ha avançat, de jornades parcials.

En aquest sentit el CHAID de 1999 presenta una primera fractura per titularitat del sector –recordem que normalment en el sector públic es treballa menys de 40 hores a la setmana mentre que al sector privat es treballa 40 o més– però de seguida apareix la variable gènere (node 4, node 6), tant en el sector públic com en el privat, a l'hora de definir qui és qui treballa de manera més intensa en jornades parcials. És interessant comprovar com açò succeeix al llarg de tot el sistema productiu i són les dones qui treballen més en jornades parcials a tots els sectors productius. Pel que fa als serveis manuals, dins de l'àmbit privat i tant pel cas dels homes com pel cas de les dones, s'observa que és en aquests on es produeixen les jornades més elevades (node 9, node 12) el que indica que és on major necessitat hi ha d'allargar la jornada per aconseguir un salari determinat o que hi ha pressions empresarials per tal que aquesta jornada s'estenga. Pel que fa específicament a les dones de 1999 que treballen als serveis manuals de l'àmbit privat, el grau de parcialitat en la jornada és similar al de les treballadores en resta de serveis, el que serveix per insistir en la idea de la segmentació per gènere del mercat de treball a nivell general. Els resultats de 2008 són molt similars i serveixen per consolidar l'argument de la segmentació per gènere, especialment pel que fa al sector privat (node 4). Siga com siga al 2008 apareix la variable grandària de l'empresa i és en empreses més xicotetes (node 12, node 13) on apareixen valors més elevats de jornades parcials, el que suposa menors salaris i, en general i pel que hem vist a l'anàlisi clúster, pitjors condicions de treball.

En definitiva, per a 1999 s'observa com, a part de la titularitat del sector, és el gènere el que marca la diferència quant a condicions de treball. El fet que les dones tinguin menors horaris crec que està relacionat de forma directa amb les menors percepcions salarials i amb les menors prestacions socials que porten associats aquests salaris reduïts, el que implica una més alta precarietat i aprofundeix la nomenada segmentació per gènere; tanmateix les dones pel cas de 2008 depenen de la grandària de l'empresa i si la lògica indica que a grandàries majors les condicions de treball són millors, donat que existeix un major control d'aquestes condicions, les dades recolzen de forma total aquest argument: per un costat en les empreses més xicotetes hi ha major presència del treball a temps parcial, per l'altre costat en aquestes empreses més xicotetes és on es dona més el treball per damunt de les 50 hores setmanals. D'aquesta manera, per a les hores treballades de 2008 ha vingut succeint el mateix que quan hem tingut en compte altres variables dependents quant a les condicions de treball: el panorama és molt semblant al de 1999 però sembla haver una major heterogeneïtzació quant a les variables que afecten en la distribució de la variable dependent, el que suposa una complexització de l'anàlisi en el sentit que hi ha més factors que influeixen a l'hora de determinar el resultat final. Normalment el que es produeix és que al llarg del període estudiat entren en joc nous col·lectius de treballadors

que vénen a determinar noves capes –o a aprofundir-les- en la segmentació dels mercats de treball, el que és consistent amb la idea de major heterogeneïtzació dels segments secundaris ja que, front a una explicació monocausal (per gènere), de l'existència de diversitat en els horaris, apareixen altres elements que van a determinar la presència de treballadors en circumstàncies precàries o adverses.

### 6.4.5. Afiliació sindical

De forma general a l'anàlisi clúster s'havia vist que les taxes d'afiliació sindical eren pitjors als segments secundaris que a la resta del mercat de treball, amb les excepcions que havien estat comentades pel sisè segment, secundari feble, de 2008. En aquest sentit per a 1999 les variables que més afecten a la sindicació són aquelles que havíem descrit com estructurals de manera que sistemàticament és a les empreses de titularitat pública on trobem major afiliació sindical i, en el mateix sentit, les empreses grans són aquelles en les que es produeix més afiliació. Quan a l'anàlisi apareix el gènere o l'edat, són els homes (nodes 14 i 15) i aquells d'edats més madures (nodes 9, 10 i 11) els que presenten taxes superiors d'afiliació, el que d'alguna manera podria vindre a confirmar que els treballadors de col·lectius més vulnerables es sindiquen menys; i són aquests treballadors els que es troben sobrerrepresentats en els segments secundaris. Tanmateix per a 1999 el que és significatiu és el pes de les variables estructurals, fet que ens du a relacionar sols de forma indirecta els segments secundaris amb els col·lectius més febles del mercat de treball.

El cas de 2008 és similar. Tornen a ser les variables de caire estructural les que determinen l'afiliació sindical en el mateix senti que en l'anterior anàlisi, el que implica que hi ha majors taxes d'afiliació sindicals en l'àmbit públic que en el privat així com majors taxes d'afiliació en empreses de major grandària. A diferència de l'anàlisi de 1999 hi ha una presència més important en els nodes terminals (aquells a partir dels quals l'anàlisi CHAID ja no determina noves particions) de variables que han de veure amb les característiques dels treballadors. En aquest sentit apareix el gènere (nodes 17, 18, 27, 28, 29 i 30), el país de naixement (nodes 15, 16, 19 i 20) o l'edat (nodes 5, 6 i 7) on l'afiliació sindical es distribueix segons allò esperat d'acord a l'anàlisi clúster: les dones, els més joves i els nascuts fora d'Espanya tenen taxes d'afiliació menor. Apareix també la formació (nodes 21, 22, 25 i 26) i en general són els més formats els que es sindiquen més, el que vindria també a recolzar la idea que són els treballadors més preparats aquells que tenen un major grau de preocupació per les seves condicions de treball, probablement per una qüestió d'expectatives sobre aquest treball. Siga com siga pel cas de 2008 es pot dir el mateix que s'ha comentat quan hem parlat d'altres variables des de la perspectiva de l'anàlisi CHAID: encara que la tendència en la distribució dels grups és la mateixa, apareixen noves variables o aquestes afecten en una major quantitat de nodes el que ve a complexitzar la situació de les classes treballadores en general i dels segments secundaris en particular.

En definitiva, per a 1999 el que es detecta és que l'afiliació sindical depèn en gran mesura de la grandària de l'empresa i de la titularitat del sector. L'afiliació sindical és un indicador bastant interessant de la capacitat que tenen els treballadors d'organitzar-se i de mamprendre demandes col·lectives respecte la millora del seu lloc de treball; d'aquesta manera es pressuposa que una elevada afiliació sindical portarà aparellades millors condicions de treball, per un costat, i implicarà un major grau del que s'ha anomenat consciència col·lectiva, per l'altre. El fet que siguin els treballadors de l'àmbit públic i els de les empreses grans els que tenen majors percentatges d'afiliació considere que crea una esletxa entre uns treballadors, que es creuen i es saben protegits pel sistema, i altres que no tenen la consciència de tindre aquesta protecció. Aquesta situació donada per a 1999 no sembla haver canviat al 2008, si bé el panorama té més elements d'anàlisi. I per a 2008 la situació és similar a la de 1999 però cal incloure elements més significatius de segmentació per origen i de segmentació per gènere i per edat del mercat de treball. Cal considerar la relació entre condicions de treball i afiliació de dues maneres: per un costat més roïnes condicions de treball impliquen més baixa afiliació sindical perquè els tre-

balladors són més inestables i perceben més riscos i menys avantatges a l'hora de sindicar-se; però també podem considerar que l'afiliació i l'acció col·lectiva milloren les pròpies condicions de treball i que són els col·lectius i els sectors que més es sindiquen els que millors condicions tenen precisament gràcies a aquesta acció col·lectiva. Des d'aquest punt de vista la major taxa d'afiliació de 2008 respecte 1999 (segons l'ECVT l'afiliació era d'un 15,8% a 1999 i d'un 21,7% al 2008, el que pot comprovar-se als nodes 0 d'ambdós anys) pot ser entesa com que al llarg d'un període econòmic expansiu els treballadors han anat assolint una consciència de millora que els ha fet perdre la por a engegar demandes col·lectives. Però la generació o el manteniment de les diferències per edat, per gènere o per nacionalitat podria ser un element que incideix en la segmentació dels mercats de treball i en la creació o consolidació de grups febles dins aquest mercat de treball, amb pitjors condicions i pitjors perspectives a l'hora de negociar-les, tal i com s'ha pogut veure en descriure els segments secundaris a l'anàlisi clúster.

#### 6.4.6. Satisfacció general

Hem vist a l'anàlisi clúster com de manera general les taxes de satisfacció són elevades però que és entre aquells treballadors que es troben en situacions més precàries entre els que aquesta satisfacció pren valors més modestos. Pel cas de 1999 la satisfacció es distribueix en general a partir d'aquelles variables que havíem anomenat estructurals, de manera que és entre els ocupats en *resta de serveis* on hi ha una major taxa de satisfacció (node 1) i, dins d'aquests, entre els ocupats en l'àmbit públic (node 5). Sorpren que al 1999 aparega la variable país de naixement (nodes 6 i 7) quan es considera la satisfacció entre els ocupats a la *resta dels sistema productiu* i entre els ocupats als *serveis manuals*, ja que la presència de treballadors nascuts fora d'Espanya al mercat de treball espanyol era molt baixa. En tot cas que aquesta variable aparega ja al 1999 crec que podria ser un element important per tal de demostrar el que hem anomenat segmentació per procedència del treballador. En aquest sentit els treballadors nascuts fora d'Espanya tenen pitjors taxes de satisfacció el que ve a indicar pitjors condicions de treball. Recordem que tot i que aquests treballadors eren pocs al 1999, els sisè segment (secundari feble) d'aquest any, ja presentava una sobrerepresentació de nascuts fora d'Espanya.

Per a 2008 l'anàlisi es fa més complexa, tal i com ha anat succeint en les anteriors variables comentades, però apareix en primer lloc com a variable fonamental a l'hora d'explicar la satisfacció dels enquestats el país de naixement (nodes 1 i 2), el que ja crec que representa una mostra importantíssima de segmentació per origen dels treballadors. A partir d'ací cal considerar la importància de la formació com a predictor de la satisfacció dels treballadors actuant en el sentit d'oferir majors taxes de satisfacció als millor formats, el que suggereix que ens trobarem amb millors condicions de treball. Quan apareix la variable gènere (nodes 15 i 16, a partir dels nascuts en Espanya amb pitjor formació) els homes estan més satisfets que les dones.

En general per a 1999 les dades quant a la satisfacció van en la direcció de considerar que a millors condicions de treball hi ha una més elevada satisfacció, amb totes les reserves que poden comentar-se; reserves que han de veure principalment amb les poques diferències quant a satisfacció expressada que mostren els enquestats classificats segons les variables que més pes explicatiu tenen. Les dades que crec que tenen una importància més definitiva són les que expressen una major satisfacció per als ocupats públics que per als privats i per als treballadors espanyols que per als estrangers, ja que crec que mostren dues tendències importants en el mercat de treball espanyol com són la percepció de protecció i privilegi que es té respecte l'ocupació pública, en especial si es compara respecte moltes de les ocupacions a l'àmbit privat, i l'etnosegmentació (o segmentació per origen) dels mercats de treball que s'ha aprofundit al llarg del període 1999-2008 amb l'arribada massiva de molts treballadors procedents de països en vies de desenvolupament. Així, les dades per a 2008 mostren de forma definitiva la tendència que ja s'havia apuntat en 1999 quant a la importància del país de naixement a l'hora de considerar la satisfacció expressada. En aquest sentit, si unim la satisfacció a millors condicions de treball es pot veure com aquestes millors condicions de treball es donen més entre els espanyols que entre els estrangers i, dins de cada grup, entre aquells millor formats, el que és consistent amb l'anàlisi clúster quan situava dins els segments secundaris a membres de col·lectius vulnerables en el mercat de treball. En tot cas cal recordar que segons aquesta anàlisi clúster també han estat caient dins dels pitjors segments altres tipologies de treballadors que no poden observar-se a partir d'aquesta anàlisi CHAID.



## 6.5. CONCLUSIONS A LES ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES

---

Una vegada realitzades les distintes anàlisis les conclusions han d'anar en dues grans direccions: per un costat realitzar una molt breu reflexió al voltant d'altres exercicis de construcció de tipologies respecte el fenomen de la segmentació del mercat de treball, almenys pel que fa a Espanya; i per l'altre, i més important, respondre a les hipòtesis que s'han plantejat al capítol 4.

### 6.5.1. Introducció

La recerca d'Alós (Alós, 2007) a partir de l'ECVT 2004 havia acabat proposant sis grans grups de treballadors d'acord a una anàlisi factorial de correspondències múltiples realitzada sobre 15 variables i indicadors seleccionats de l'enquesta. Alós no utilitza les variables de control o paquet general que jo he nomenat al principi, de manera que els seus resultats es centren en la descripció dels grups únicament des de la perspectiva de les relacions laborals i les condicions de treball, aspecte aquest que per a la meua recerca no hauria estat suficient donada la necessitat en el meu cas de descriure els grups resultants no sols en termes de relació de treball sinó també en termes d'estructura social, és a dir: quant a les característiques dels treballadors que els situen no únicament en relació a l'empresa o al mercat de treball sinó en relació a la seva posició dins el cos social en tant en quant formen part de distintes col·lectius de treballadors però també de ciutadans. Tal i com hem vist en anteriors capítols, encara que la situació d'un individu respecte la seva posició en l'estructura de classes no pot ser reduïda únicament a la seva posició en el mercat de treball, aquest és un factor fonamental d'acord al meu criteri; siga com siga cal considerar que, en el mateix sentit, la pertinença d'un treballador a un entramat familiar concret pot estar d'alguna manera condicionant la seva posició dins la dita estructura de classes a partir del que hem denominat *subordinació intraclasse* respecte el membre de la família que té una posició més estable al mercat de treball, sent la situació dels col·lectius febles (especialment dones i joves) susceptible de ser més precària pel que fa a aquesta subordinació.

Els resultats d'Alós quant a la classificació dels treballadors per a l'ECVT 2004 són els següents:

#### Taula A.

Segments del mercat de treball a la tesi d'Alós.

Nom del segment	ECVT 2004. Tesi Alós.
Segment primari independent	19,9%. Professionals, estables, alts salaris, empreses grans, supervisen a altres treballadors.
Segment primari integrat	16,5% Treballadors integrats i reconeguts per part de l'empresa on treballen. Segment primari intermedi (López Roldán, 1996).
Segment primari tradicional	26,9%. És el sector primari dependent. Treballadors fixos, que no supervisen a altres, amb 40 hores setmanals de treball.
Segment secundari incert	15,3%. Contracte temporal. Baixa estabilitat i antiguitat en l'empresa. No supervisen a altres. Molt de treball agrari i de construcció. La incertesa és el que descriu els seus vincles amb l'empresa. Podria ser un segment de transició cap als primaris.
Segment secundari cert	11,39%. Treballadors sense autonomia, poc valorats, inestables, baixos salaris, insatisfets. Atrapats en el mercat de treball secundari.
Segment secundari d'bil	10,1%. Els més baixos ingressos, temporals, a temps parcial, no qualificats, s'ocupen en serveis, en empreses petites, no supervisen a altres, poca antiguitat, poca capacitat de promoció. Elevada fragilitat dels vincles amb l'empresa i amb el mercat de treball.

Font: (Alós, 2007)

Les correspondències, a grans trets ja que el que els objectius d'Alós i els meus són diferents i les variables utilitzades per a recolzar les anàlisis també, que podrien fer-se entre els grups descrits per Alós i els que han resultat a les anàlisis de l'ECVT 1999 i 2008 haurien de fer-se reduint els diferents clústers i segments als tres principals establerts en les teories de la segmentació i podrien quedar així:

#### Taula B.

Resum dels resultats de les distintes anàlisis de l'ECVT.

	ECVT1999	ECVT2004 (Alós)	ECVT2008
<b>Segment primari independent</b>	<b>26,5%</b> (primari independent superior i inferior)	<b>36,4%</b> (segment primari independent i primari integrat)	<b>31,4%</b> (primari independent superior i inferior)
<b>Segment primari dependent</b>	<b>32%</b> (primari dependent de serveis i industrial)	<b>26,9%</b> (segment primari tradicional)	<b>33,4%</b> (primari dependent de serveis i industrial)
<b>Segment secundari</b>	<b>41,5%</b> (secundari de transició i feble)	<b>36,7%</b> (segment secundari incert, secundari cert i secundari d'bil)	<b>35,2%</b> (secundari de transició i feble)

Font: elaboració pròpia a partir de l'ECVT 1999, ECVT 2004 (Alós, 2007) i ECVT 2008.



I d'aquesta manera el que s'observa de forma més clara és un decreixement dels segments secundaris en el període estudiat amb un cert increment dels segments primaris presos de manera global; si bé, si entrem a considerar les diferències entre els segments primaris dependents i els independents, les dades d'Alós i les meves semblen abocar resultats distints en tant en quant Alós quantifica un menor percentatge de treballadors en el segment primari dependent. Açò pot estar degut a les diferències en les conceptualitzacions que hem fet –cal recordar que el *segment secundari incert* d'Alós també podia ser vist com un segment de transició cap als primaris, però que el *segment secundari de transició* tal i com ha estat definit per mi, especialment el de 1999, té molts elements que el poden entroncar igualment amb un segment primari dependent- però també als diferents moments en que s'han recollit les dades: els anys d'expansió econòmica han pogut fer que determinades situacions en el mercat de treball foren incloses dins dels millors segments –per exemple a partir de salaris elevats- tot i tindre elements importants d'inestabilitat, com s'ha vist després amb la destrucció d'ocupació a partir de finals de 2007.

En tot cas, si la recerca d'Alós (Alós, 2007) assenyala l'existència de sis segments no és únicament perquè existisquen condicions de treball diverses entre uns treballadors i altres, sinó perquè aquestes condicions de treball s'expliquen per aspectes aliens a la pròpia natura del treball que es desenvolupa (Alós, 2007)<sup>170</sup>. I, en el mateix sentit, els conglomerats de treballadors que es formen a partir de les meves anàlisis poden disposar de condicions concretes de treball diferents entre ells, però cal trobar com a causa d'aquestes diferències no únicament les característiques de l'ocupació que es desenvolupa, sinó tots els condicionants de caire social que afecten a cada grup de treballadors; condicionants que crec que poden observar-se molt bé a partir de les variables de control seleccionades. Açò crec que és un element important per tal d'intentar, amb tots els matisos que s'han comentat, comparar els resultats de la meua recerca amb els del professor Alós.

Altre intent d'establir tipologies de segmentació dels mercats de treball podem trobar-lo als treballs de López Roldán (López Roldán 1994, 1996) en la regió metropolitana de Barcelona; si bé les dades que aquest investigador utilitza, de l'any 1990 i d'un àmbit territorial molt inferior al que s'estudia en l'ECVT, dificulten molt la comparació amb les dades que jo he fet servir, crec que el seu treball sí ens dóna la possibilitat de considerar l'evolució que s'ha produït en les darreres dècades. Aquest investigador, a partir de l'anàlisi de 14 variables relacionades amb distintes condicions de treball –estabilitat, qualificació, ingressos i altres relacionades amb les característiques de l'empresa- i amb l'ajuda d'unes variables de control, en la línia del que jo he fet, obté 4 grans grups de treballadors<sup>171</sup>: tres d'ells vindrien a compartir característiques del

170 "Només quan en les diferències en les condicions d'ocupació hi incideixen aspectes derivats d'estratègies empresarials, de l'oferta de treball i d'elements institucionals, només en aquests casos les diferències en condicions d'ocupació es tradueixen en segmentacions dels mercats de treball; això és, en la conformació de segments laborals que adquireixen consistència, i en els quals els treballadors que hi participen tenen limitades possibilitats de mobilitat entre segments laborals". (Alós, 2007:535)

171 "La corroboración de la hipótesis de segmentación ha supuesto identificar una división del empleo asalariado que se estructura en torno a la estabilidad laboral (compaginada con el tamaño de los centros de trabajo, la representación laboral y los ingresos) y la cualificación efectiva. La definición de los tipos o segmentos de empleo ha permitido reconocer la existencia de una variedad ordenada de situaciones de empleo que se corresponden con la caracterización que se afirma desde la perspectiva teórica de la segmentación" (López Roldán, 1996:56).

que serien els sectors primaris definits a les teories de la segmentació, mentre que altre –amb un pes d'un 31%– seria un segment de caire secundari. En resum els quatre segments descrits serien el *primari independent* (15%), el *primari dependent* (31%), el *primari intermedi* (23%) i el *secundari* (31%).

Des d'aquesta perspectiva l'aparició del *segment primari intermedi* és fruit de la presència d'empreses xicotetes en la regió metropolitana de Barcelona, establint-se en moltes d'aquestes empreses una mena de treball intermedi, en moltes de les seves característiques, entre els dos segments primaris clàssics. La meua opinió és que aquests resultats ja poden considerar-se com part del procés d'heterogeneïtzació de la classe obrera, tal i com es descriurà més avant. Partint de les mateixes dades però amb una metodologia distinta López Roldán (López Roldán et al, 1998) elabora un altre model de segmentació en el que es consideraran tant als treballadors assalariats com als no assalariats i als aturats. El treball planteja una tendència creixent a la multisegmentació amb l'existència de diferents realitats dins el mercat de treball fruit, entre altres motius, de les distintes estratègies empresarials, les estratègies sindicals, la innovació tecnològica o el paper de l'administració. Quant als assalariats, segons quina metodologia s'utilitza pot arribar-se a uns o altres resultats, però cal destacar la *segmentació per models empírics d'associació donats per models log-lineals* (López Roldán et al, 1998:60 i ss); en aquest cas apareixen quatre segments que tenen una presència important per als dos extrems del mercat de treball, amb més d'un 33% dels assalariats cadascun, i dos segments intermedis amb menor quantitat de treballadors, al voltant d'un 15%. L'obtenció de sis segments, en aquest cas, ha de veure amb la inclusió de dos grans grups dels quals no es consideren les seves diferències internes: els aturats (un 11% dels actius d'acord a les dades de 1990 per a l'àrea metropolitana de Barcelona) i els que no estaven assalariats (un 18%).

El segment secundari que defineix López Roldán (López Roldán 1994, 1996) ve marcat per la inestabilitat laboral, amb l'existència de dues realitats –ocupació eventual i economia submergida– i amb un gran pes del treball en serveis, baixos salaris i, en un moment en que la immigració de països en vies de desenvolupament no era important, dels treballadors que en menor mesura parlen català: suggerint que són immigrants interiors de primera o segona generació. Des d'aquest punt de vista les dades de 1990 ja mostren una gran consistència amb els resultats actuals, situant la seu de la precarietat i dels treballadors més desfavorits en els serveis que jo he conceptualitzat com a manuals i en altres indústries i activitats molt intenses en mà d'obra (López Roldán, 1994)<sup>172</sup>.

En el mateix sentit, el perfil més precari resultant de la *segmentació per models empírics d'associació donats per models log-lineals* (López Roldán et al, 1998) està compost en la seva pràctica totalitat per treballadors que estan ocupats al àmbit privat, en empreses petites i amb molt poca presència de les organitzacions obreres, que o treballen sense contracte o treballen amb

.....  
172 "La identificación de este último tipo se concreta también por alcanzar los más bajos niveles de remuneración, el 51% ingresa menos de 60 mil ptas. al mes. Los empleadores de estos asalariados se localizan preferentemente en empresas de más reducido tamaño, el 62% corresponde a centros de trabajo de menos de 25 trabajadores, donde se alcanzan los más bajos niveles de representación laboral. La titularidad de esos centros de trabajo es privada de forma casi absoluta y destacan principalmente los subsectores de otros servicios (donde se incluye el servicio doméstico), comercio/hostelería, textil/calzado/piel, construcción y otras industrias" (López Roldán, 1994:215).

contractes temporals<sup>173</sup>. Cal recordar que aquests són resultats a partir de dades de 1990. Com pot veure's hi ha múltiples elements coincidents amb el que serien els perfils febles actuals, però des del meu punt de vista les coincidències són molt més clares amb el perfil més feble de 1999 que amb els perfils febles obtinguts a partir de l'anàlisi clúster de 2008, que mostren l'evidència de l'heterogeneïtzació que he estat comentant al llarg d'aquest capítol, donat que hi ha més col·lectius de treballadors implicats en la precarietat d'acord s'ha avançat en el temps.

Finalment, altra de les recerques que crec que hi ha que considerar per a realitzar una comparació amb els meus resultats és la de Carlos Prieto (Prieto et al, 2009) de la qual ja s'ha parlat durant els capítols teòrics. La recerca de Carlos Prieto s'ha realitzat a partir d'una anàlisi de les dades de l'Enquesta de Condicions de Vida i Treball<sup>174</sup> (EUROFUND) en la seva edició de 2005 i de l'Enquesta de Condicions de Vida<sup>175</sup> (ECV), que desenvolupa l'INE, en la seva edició de 2006. Pel que fa a les dades d'EUROFUND, s'han tingut en compte variables que han de veure amb 4 dimensions<sup>176</sup> del que Prieto i els seus col·laboradors anomenen *qualitat i decència de l'ocupació*. Així, amb les dades d'EUROFUND s'estableixen cinc grans grups que van modificant la seva composició d'acord a la dimensió que consideren.

L'anàlisi que resulta més interessant per a la meua recerca és l'anàlisi de l'ECV (INE) per a la seva edició de 2006 ja que en ella es basen, a l'hora de realitzar el treball estadístic en forma d'anàlisi de conglomerats, en les dimensions d'*estabilitat i seguretat en la trajectòria laboral* i en la dimensió de *salari decent*. L'anàlisi s'efectua únicament sobre els assalariats i els resultats en aquest cas aboquen sis clústers (3 de precaris, un de central i dos de superiors) que, a la seva vegada, poden agrupar-se en tres que es corresponen de manera molt fidel en quant a les característiques dels individus que els formen amb els segments descrits a les teories de la segmentació. D'acord a Prieto i els seus col·laboradors (Prieto et al, 2009) hi hauria un segment precari o inferior amb un pes del 27% dels treballadors, un segment central amb un pes del 41% dels treballadors i un segment superior amb un pes del 32%.

.....  
173 "lo componen trabajadoras con salarios mayoritariamente bajos y jornada corta (aunque también hay un subgrupo con jornada más larga que la normal); tienden a ser jóvenes (aunque también los hay de otras edades, al menos en 1/4 de la población de todas ellas); se trata sobre todo de mujeres, sin que el tipo de familia sea muy discriminante; de renta familiar baja o desconocida; de categoría familiar baja, sin estudios o con estudios primarios. En este estrato se encuentran los inestables con menos recursos personales y, probablemente, mas «cautivos» en esa situación marginal." (López Roldán et al, 1998:65)

174 Aquesta és una operació estadística (una enquesta) a nivell europeu que du a terme la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (EUROFUND) i que no ha de ser confosa amb l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (ECVT) que és una enquesta del Ministeri de Treball i Immigració i que és la que he fet servir jo en la meua recerca.

175 No confondre tampoc amb l'Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (ECVT) que és una operació estadística (una enquesta) del Ministeri de Treball i Immigració i que és la que he fet servir jo en la meua recerca.

176 Les quatre dimensions són: estabilitat i seguretat en la trajectòria laboral; salari decent; entorn laboral saludable; equilibri entre la vida laboral i personal.

**Taula C.**

Resum dels resultats de les distintes anàlisis de l'ECVT incloent la recerca de Prieto (ECV, 2006)

	ECVT1999	ECVT2004 (Alós)	ECV 2006 (Prieto et al)	ECVT2008
<b>Segment primari independent</b>	26.5% (primari independent superior i inferior)	36.4% (segment primari independent i primari integrat)	32% (segment superior)	31.4% (primari independent superior i inferior)
<b>Segment primari dependent</b>	32% (primari dependent de serveis i industrial)	26.9% (segment primari tradicional)	41% (segment central)	33.4% (primari dependent de serveis i industrial)
<b>Segment secundari</b>	41.5% (secundari de transició i feble)	36.7% (segment secundari incert, secundari cert i secundari d'bil)	27% (segment precari)	35.2% (secundari de transició i feble)

Font: elaboració pròpia a partir de l'ECVT 1999, ECVT 2004 (Alós, 2007), ECV 2006 (Prieto et al, 2009) i ECVT 2008.

El segment precari de Prieto està format per dos subsegments de gran precarietat que sumen un 10'5% dels efectius i altre subsegment (16'5%) que es diferencia principalment del segment central per la seva inestabilitat en l'ocupació encara que és sensiblement millor als altres dos subsegments precaris. El segment central no té salaris especialment elevats però sí presenta una gran estabilitat a l'ocupació. El segment superior presenta característiques d'important estabilitat i alts salaris. Encara que les dades no són comparables donades les diferències quant a la metodologia de recerca, quant a les variables utilitzades i quant a l'operació estadística utilitzada, crec que el fet que els segments en tots els moments estudiats presenten característiques semblants en la seva composició interna (per exemple, en la recerca de Prieto els segments precaris tenen una major presència de dones i d'immigrants de fora de la UE; hi ha major presència d'activitats d'hostaleria, comerç i especialment de treballadors de les llars i serveis personals i una important tendència d'aquests treballadors a estar ocupats en empreses xicotetes) mostra la consistència de les dades i és una evidència més de la presència d'una nova classe treballadora, de característiques subproletàries, que es situa als serveis manuals.

**6.5.2. Validació de les hipòtesis**

*a) Hipòtesi 1*

**Hipòtesi 1.** Existeix actualment una classe treballadora molt heterogènia que està molt centrada en les activitats de serveis. L'heterogeneïtat entre aquests treballadors **ha estat creixent en els darrers anys** i es dona quant a:

- Tipus d'ocupació que es desenvolupa: respecte a l'activitat econòmica en que s'està ocupat.
- Tipus d'empresa en què s'està ocupat: sector públic o privat, grandària de l'empresa.
- Condicions objectives de treball.

A banda dels resultats de l'anàlisi clúster, el primer element que cal considerar és el procés de terciarització de l'economia espanyola. Les activitats del sector serveis són, així, les més impor-

tants en l'estructura productiva i aquesta importància es preveu que va a continuar creixent en els propers anys, d'aquesta manera els serveis van a ser seu tant de les bones com de les roïnes condicions de treball. La nova classe treballadora dins el context dels països desenvolupats d'occident, i en concret pel cas d'Espanya, ha de ser una classe majoritàriament de serveis ja que són els serveis els que van a donar la gran part de les oportunitats d'ocupació, i tot això sent conscients que ens trobarem encara, especialment en determinades regions, col·lectius importants de treballadors que estaran ocupats en activitats productives de caire manufacturer, en la construcció o, de forma més reduïda, en activitats del sector primari.

Siga com siga, l'heterogeneïtat de la classe treballadora no ha de veure sols amb el tipus de sector productiu en el que es troba el treballador. El sector terciari ja és per sí mateix molt heterogeni, incloent des d'activitats de recerca i innovació tecnològica amb un gran valor afegit fins les activitats que hem descrit com de serveis manuals, intensives en mà d'obra.

**- A partir de l'anàlisi clúster:**

D'aquesta manera el primer gran vector de l'heterogeneïtat quant a les condicions de treball dins la classe treballadora estaria situat en l'activitat econòmica que desenvolupa. Ja dins de l'anàlisi clúster, la variable que tracta aquest vector de desigualtat és la de *sectors productius*; pel que fa a l'anàlisi de 1999 les ocupacions en serveis es situen amb molta més intensitat en els extrems del mercat de treball, tenint en compte que el perfil feble té una presència importantíssima dels anomenats serveis manuals. Per al cas de 2008 açò es manté, però la presència de treball que no és de serveis en els perfils febles és sensiblement superior. Des de la meua perspectiva açò ve a assenyalar un augment de la heterogeneïtat quant a l'activitat econòmica inclús dins els mateixos conglomerats de treballadors, agrupats d'acord a les diverses dimensions de les condicions de treball estudiades; i açò succeeix especialment en els segments més precaris.

El segon vector d'heterogeneïtzació és el tipus d'empresa on es treballa; la titularitat d'aquesta és un important element per establir quines ocupacions són de qualitat. Si l'empresa és de titularitat pública és molt més probable, tant al 1999 com al 2008, que l'ocupació no siga precària. En el mateix sentit les empreses de grandària major són normalment dipositàries de millors condicions de treball, si bé hi ha una diferència entre 1999 i 2008: en 2008 hi ha un major percentatge de treballadors classificats dins els clústers precaris que treballen en empreses grans. L'heterogeneïtat de la classe treballadora, així, no sols es troba en les diverses característiques de les empreses que ocupen als treballadors sinó en l'existència d'aquesta diversitat dins dels mateixos col·lectius de treballadors implicats en un mateix segment; i això és el que d'acord a les dades succeeix i, a més, amb cada vegada més força si considerem el període estudiat.

El tercer vector que cal considerar és l'heterogeneïtat en les condicions objectives de treball que afecten a la classe treballadora; aquesta heterogeneïtat ha de veure amb les distintes activitats que es desenvolupen. Pareix evident que ocupacions distintes, que ofereixen béns i serveis de natura diversa, tinguen condicions de materialització diferents pel que fa al desenvolupament del treball. Es pot parlar d'heterogeneïtat en aquest sentit però, com s'ha comentat en citar a Alòs més amunt, no és aquest el punt més important del procés d'heterogeneïtzació ja que aquestes diferències entre les ocupacions existeixen de manera normal. Sobretot parlem de condicions de treball diferents quan ens referim a aquelles condicions de treball que vénen determinades per les estratègies empresarials i per les distintes capacitats de demanda col·lectiva que tenen els treballadors que es veuen implicats en els processos de producció. En

aquest sentit és important assenyalar que els treballadors ocupats en serveis i, més en concret, aquells que s'ocupen en serveis que han estat caracteritzats com *serveis manuals*, tenen condicions de treball sensiblement diferents –i en molts aspectes més roïnes– a les que gaudeixen els treballadors industrials que han conformat tradicionalment el que s'ha anomenat proletariat.

Però el que també mostren les dades és la caiguda en la precarietat d'altres col·lectius que els tradicionalment febles en el mercat de treball, així com de treballadors de sectors els quals estaven allunyats de la precarietat. És per això que cal considerar aquestes dades dins el context d'expansió econòmica que ha estat considerat entre 1999 i 2008; la realitat és que en un període de creixement econòmic la situació de determinats col·lectius de treballadors no ha millorat en el mateix grau que la situació econòmica en general i, en alguns casos, aquests treballadors poden haver estat caient en la precarietat i en relacions laborals formalment més inestables que en moments de crisi, com l'actual, s'han demostrat insegures. En tot cas, heterogeneïtat ací no és sols considerar que els treballadors de l'hostaleria tenen un sou diferent al dels serveis financers; heterogeneïtat ací és comprovar que hi ha treballadors dels serveis financers que podrien estar caient dins la precarietat i que, pel contrari, treballadors de l'hostaleria poden atansar condicions de treball que els classifiquen dins un segment primari independent; les dades de l'anàlisi clúster crec que sí poden estar confirmant la primera part de l'argument mentre que per a la segona no em sembla que la interpretació siga tan clara. Així, l'engreixament dels segments secundaris ve acompanyat d'una extensió de la precarització, en 2008, a treballadors de sectors productius que al 1999 no estaven afectats; fet que, insistisc, té una importància cabdal donats els esdeveniments que s'han succeït des del 2008 fins els nostres dies.

La multisegmentació del mercat de treball és la principal mostra de l'heterogeneïtzació que defense que està succeint segons aquesta primera hipòtesi; poder establir distints grups dins el mercat de treball i trobar com a fonament de l'existència d'aquests segments factors de caire estructural i contextual és el que em permet parlar de l'heterogeneïtzació. Alguns dels factors de caire contextual podrien ser: l'estat de la relació de forces entre capital i treball, les estratègies empresarials respecte la utilització dels recursos humans o d'altres recursos, la legislació laboral, l'estat general de les relacions econòmiques amb l'existència d'un exèrcit de reserva a l'atur o la feblesa de determinats col·lectius de base social en el mercat de treball. Un segon element de l'heterogeneïtzació, que es comentarà amb més profunditat a la tercera hipòtesi, és el fet que dins de cada conglomerat hi convisquen distints tipus de treballadors. Respecte açò cal fer ara menció de l'existència d'una gran diversitat de graus de formació dins els conglomerats més febles –o d'alguns d'ells– que és un dels elements que em permetrà defensar que el procés d'heterogeneïtzació que està produint-se afecta de manera especial als segments secundaris.

#### **- A partir de l'anàlisi CHAID:**

L'anàlisi CHAID permet observar el comportament de determinades variables dependents que vinculem de forma directa a l'argumentació de la hipòtesi. En aquest sentit es pot parlar que l'heterogeneïtat quant a tipus d'ocupació i tipus d'empresa pot ser valorada en tant en quant veiem quines són les variables que van a afectar de forma directa al *sector productiu* en què s'està ocupat. Siga com siga, és important per a aquests dos elements de la hipòtesi (heterogeneïtat quant al tipus d'ocupació i quant al tipus d'empresa) observar també el comportament de les variables *titularitat de l'empresa* i *grandària de l'empresa*, en tant en quant aquestes dues variables van a convertir-se en importants factors de diferenciació.

Així, el tipus d'empresa en què s'està ocupat pel que fa al sector productiu depèn en gran mesura de la titularitat del sector, el que ja vindria a mostrar dos grans blocs diferenciats en el mercat de treball. Efectivament un dels elements que amb més facilitat serveix per a diferenciar als treballadors és considerar si aquests estan ocupats en l'àmbit públic o en l'àmbit privat; d'aquesta primera classificació podem extraure tant al 1999 com al 2008 importants elements de predicció respecte en quin sector productiu estarà ocupat el treballador (serveis –la categoria *resta de serveis*– si parlem de treball públic; altres subsectors, encara que igualment hi haja un important pes dels serveis, si parlem de treball privat). En tot cas és important matisar el pes de la variable *titularitat del sector* ja que encara que és cert que ens ajuda a predir d'una manera bastant exacta el sector productiu, quan considerem el sector *resta de serveis* de manera global –que de manera agregada és el més extens en la categorització de la variable estructura productiva que propose– la titularitat del sector deixa de tindre la mateixa rellevància explicativa. Però, en definitiva, les característiques dels treballadors també van a ser diferents quan es classifiquen considerant aquestes variables estructurals i, per exemple, un major nombre de dones van a estar associades a les ocupacions de serveis i, d'aquesta manera, també a les ocupacions de serveis públics, on igualment trobem majors taxes de formació elevada. Des d'un punt de vista semblant les empreses de grandàries superiors als 250 treballadors tenen també millors condicions de treball, el que representa altre important element de diferenciació entre els treballadors que poden estar ocupats dins d'un mateix sector productiu.

La lògica és molt semblant si considerem les diferències entre 1999 i 2008. Les diferències en l'empresa –grandària, sector productiu, titularitat– afecten de manera directa als distints tipus de treballadors que participen en el mercat de treball i a les seves condicions de treball. Així, pel que fa a les condicions concretes de treball, en aquesta anàlisi CHAID i per a aquesta primera hipòtesi, podem considerar el comportament de les variables *salari*, *hores treballades* i *temporalitat*; per a validar la hipòtesi hauríem de comprovar que efectivament hi ha diverses realitats quant al comportament d'aquestes variables. Com ja s'ha dit anteriorment el fet de comprovar aquestes diferències no és estrany ja que partim del supòsit que distintes ocupacions tindran associades distintes condicions objectives de realització. El que importa en aquest cas és observar com factors aliens a la pròpia realització de la feina afecten de forma directa a les condicions de treball i com aquestes es reparteixen entre millors i pitjors condicions seguint una lògica en la que hi ha grups de treballadors que resulten més afectats que altres.

La lògica de la distribució dels salaris suposa que aquests van a dependre de la formació. Siga com siga, en l'anàlisi CHAID apareixen diferències pel que fa al gènere dins de moltes de les categories de formació, tant al 1999 com per al 2008, cosa que implica que dins de segments de treballadors amb característiques similars es produeixen diferenciacions que no han de veure tant amb les característiques del treball que es desenvolupa com amb les pròpies característiques del treballador. Pel que fa a la temporalitat l'anàlisi CHAID mostra en els dos moments estudiats que és l'edat el més important a l'hora de considerar les distintes taxes de temporalitat, però és significatiu que al 2008 aparega el país de naixement del treballador com un element que en molts dels casos ve a determinar les majors o menors probabilitats que aquest treballador vaja a ser afectat per un contracte temporal. Les diferències entre 1999 i 2008 són importants en aquest cas: l'aparició del col·lectiu de treballadors immigrants com a altre col·lectiu respecte el qual es poden efectuar diferenciacions quant a les condicions de treball incrementa el nombre de grups i de situacions diverses dins el mercat de treball. Cal recordar que aquest col·lectiu pren la seva rellevància explicativa al 2008 i no al 1999 perquè la presència de treballadors immigrants a Espanya es dispara

al llarg dels primers anys del segle XXI, de forma que mentre que al 1999 la presència era encara modesta, al 2008 aquesta presència ja era bastant important.

En el mateix sentit les hores treballades, tant a 1999 com a 2008, depenen de la titularitat del sector -el que ve a reforçar l'existència de distintes situacions en el mercat de treball que han de veure amb les característiques de l'empresa on s'està ocupat- però en moltes ocasions la variable gènere té un pes important a l'hora de decidir les hores que un treballador dedicarà a la seva activitat professional, tant si es troba a l'àmbit públic com si ho està al privat. Entre 1999 i 2008, per aquesta variable però també de forma general, el que s'observa és una certa complexització en la constel·lació de variables que afecten a les variables dependents, on es segueixen diferents lògiques quant a les influències d'unes variables sobre altres segons quin siga el grup concret -el node- de treballadors que s'estudia. Aquesta complexització em sembla que mostra de manera general que no només la classe treballadora és heterogènia en tant en quant existeix la participació de diversos grups dins el mercat que vénen sent afectats per distintes situacions i condicions de treball, sinó que la lògica per efectuar aquestes divisions en el mercat de treball és distinta segons quin siga el cas concret que es considera, la variable que es mesura i el col·lectiu de treballadors que pot resultar afectat.

En definitiva, l'anàlisi CHAID crec que ajuda a validar la primera de les hipòtesis en tant en quant fa patent l'existència de diverses realitats dins el mercat de treball que han de veure amb el sector en què s'està ocupat, amb la titularitat d'aquest i amb la grandària de l'empresa, així com respecte a determinades condicions concretes de treball. Totes aquestes variables es distribueixen formant grups de treballadors específics d'acord a les distintes variables independents que han estat incloses en l'anàlisi, i aquesta distribució no és capritxosa sinó que respon a la lògica que hi ha determinats tipus de treballadors que queden reclosos en segments productius concrets amb unes característiques també concretes pel que fa a les condicions de treball i a les característiques de l'empresa o sector.

### *b) Hipòtesi 2*

**Hipòtesi 2.** Aquesta classe treballadora té una capacitat de demanda col·lectiva diversificada en tant en quant hi ha treballadors que es troben en situacions diferenciades a l'hora de negociar les pròpies condicions de treball. Açò pot produir que es dificulte el fet d'unificar les demandes col·lectives dels treballadors i així es debilita la sindicació i la negociació col·lectiva. **Açò està succeint amb major intensitat si considerem els darrers anys.**

Cal validar ara **la segona de les hipòtesis**, però abans és el moment de comentar que des del meu punt de vista hi ha una doble via per a efectuar la demanda respecte les condicions de treball. Un treballador pot recolzar-se en el que s'anomena acció col·lectiva i realitzar aquesta demanda en conjunt amb altres treballadors afectats o que, sense estar afectats, es solidaritzen amb la situació dels demandants (Jódar et al, 2004b): ja siga perquè preveuen que en el futur necessitaran l'ajut del grup de treballadors a qui ara recolzen, ja siga per pròpia iniciativa o



consciència que les reivindicacions son justes<sup>177</sup>. Però el treballador també pot acudir a una negociació individual amb l'empresa: confiant que aquesta necessita dels seus serveis i coneixements, que no són fàcilment reemplaçables, li pot exigir determinats avantatges o condicions que considere justes. A aquesta hipòtesi es tracta d'analitzar la primera forma de demanda, el que s'anomena demanda col·lectiva; però crec que és important deixar constància de l'existència de l'altre tipus de demanda, la demanda individual, ja que el fet que un determinat col·lectiu no tinga capacitat –o voluntat, en alguns casos- de demanda col·lectiva no implica necessàriament que les seves condicions de treball siguin roïnes. De manera general el que s'observa a les dades és que els treballadors situats als segments secundaris tenen, pel que fa a l'acció i la demanda col·lectiva tal i com ha estat definida, majors dificultats degut a la seva baixa sindicació; a determinades característiques personals; als sectors productius en què estan ocupats; i a altres aspectes més difícilment quantificables (i que han estat considerats en el capítol referit a l'anàlisi del discurs) que han de veure amb l'expectativa d'èxit percebuda per tal d'engegar la demanda col·lectiva o la por al voltant de les conseqüències i/o la resposta de l'empresa que poden derivar-se d'aquesta acció.

#### - A partir de l'anàlisi clúster:

Al llarg del text s'han comentat les raons per les quals crec que l'afiliació a un sindicat és un bon indicador de la preocupació que el treballador té per a millorar les seves condicions de treball i per què la manca d'afiliació pot ser també considerat un indicador de les dificultats que els treballadors, en un determinat sector, en una determinada ocupació, en una empresa concreta, tenen per organitzar la reivindicació respecte la millora d'aquestes condicions. Cal assenyalar que el fet de no sindicar-se pot ser igualment mostra d'altres elements externs a la voluntat del treballador, però sembla evident que en empreses on existeix un alt grau d'afiliació l'estratègia empresarial ha de comptar amb la participació –en un sentit o altre- dels representants dels treballadors.

La classe treballadora, eminentment de serveis i amb una heterogeneïtat creixent quant a les condicions de treball però també quant a la seva composició –com acabem de veure-, no té tampoc graus homogenis d'afiliació sindical; això pot ser altre element de l'heterogeneïtzació que es comentava a la primera hipòtesi. Hi ha sectors productius on aquesta afiliació sindical és molt baixa i d'altres on és realment elevada. En l'anàlisi clúster pot observar-se una perspectiva pessimista respecte a l'evolució entre 1999 i 2008 que ve a recolzar el que s'ha exposat a la hipòtesi. Hi ha col·lectius de treballadors –els més febles- que presenten graus d'afiliació molt baixos, el que hauríem de relacionar amb una escassa capacitat de demanda col·lectiva, fet que deixa a aquests treballadors en un estat d'indefensió respecte les decisions que es poden prendre a nivell empresarial i que afecten a les condicions de treball.

.....  
177 "(...) dos conjuntos de motivos del porqué de la afiliación. El primero agrupa aquellas razones relacionadas con los incentivos de utilidad y funcionalidad del sindicato, un instrumento de defensa y de servicio a los trabajadores; especialmente esgrimidas por los trabajadores menos cualificados, los más jóvenes, las mujeres y los afiliados de inscripción más reciente; cuestiones que se relacionan con la necesidad de asesoramiento en problemas laborales y de protección ante las prácticas empresariales discrecionales. El segundo adquiere un carácter más ideológico o identitario; son los que responden que están afiliados porque todos los trabajadores deben estarlo. Lo que diferencia a este colectivo del anterior es la edad (mayor) y el sexo (hombres) o la mayor antigüedad en el sindicato. Estas motivaciones, no obstante, están relacionadas con el momento de reclutamiento e inscripción. La permanencia en el sindicato, en cambio, parece más cercana a la idea del sindicato como un instrumento útil y necesario para resolver problemas concretos del trabajo (78% de los encuestados); así como con el alto grado de identificación de los afiliados con los responsables o líderes sindicales en la empresa (83% de los entrevistados), o con su forma de representar y de ejercer la acción colectiva." (Jódar et al, 2004b:124)

Els treballadors que estan ocupats en empreses de titularitat pública tenen graus d'afiliació molt més elevats que els que treballen en empreses de titularitat privada. Segments amb elevada afiliació són alguns dels primaris dependents, en alguns casos de treball industrial, però la grandària de l'empresa és un dels factors més importants en aquest sentit, donat que en empreses grans –sobretot per al cas de 1999- és més probable la sindicació de treballadors. Els segments que presenten baixes taxes de sindicació són els que, de titularitat privada, estan situats a l'extrem inferior del mercat de treball, cosa que succeeix tant al 1999 com al 2008.

Però hi ha resultats de l'anàlisi que vénen a contradir parcialment la hipòtesi o, almenys, vénen a suggerir un escenari futur on aquesta hipòtesi pot veure's qüestionada. La realitat és que els graus d'afiliació entre els segments secundaris són sempre els més baixos tant al 1999 com al 2008. Però hi ha dues diferències que crec que cal nomenar: en primer lloc que els dos segments secundaris de 2008 tenen graus d'afiliació superiors al del perfil feble de 1999; en segon lloc que als segments secundaris de 2008 hi ha un d'ells que dobla l'altre en termes d'afiliació sindical.

La primera de les diferències pot no ser molt important. La realitat és que les diferències de composició entre els perfils febles de 1999 i de 2008 poden ser suficients per explicar les distintes taxes d'afiliació, però és important constatar que hi ha el pas d'un 3% d'afiliació en 1999 a un 10'6% en el clúster *secundari feble*. En tot cas és la segona de les diferències la que em sembla que cal comentar de manera més detinguda. Des del meu punt de vista l'existència al 2008 –al 1999 ja existien, però les seves diferències eren més marcades- de dos segments dins els perfils més febles del mercat de treball, amb característiques objectives pel que fa a l'ocupació molt semblants i que es diferencien principalment per la composició dels grups quant a col·lectius de treballadors i pel grau de satisfacció que expressen, és un dels fets més sorprenents. Aquests dos grups es diferencien també en el seu grau d'afiliació sindical, on un dobla a l'altre. I, a més, és en el sisè segment en el que es concentren majoritàriament les dones, els més joves, els immigrants... en definitiva els que són considerats col·lectius febles en el mercat de treball, són els que mostren de manera més intensa la seva baixa satisfacció i corresponen a aquesta baixa satisfacció amb graus d'afiliació més elevats. Tot açò cal contrastar-ho amb el fet que el segment *secundari de transició* de 1999 presentava una taxa d'afiliació sindical raonablement elevada; però la raó a açò cal buscar-la en que era un clúster amb algunes característiques que l'apropaven als segments primaris dependents, amb sectors tradicionalment més proclius a l'activitat sindical, característiques que queden diluïdes al 2008.

Allò cert és que el clúster *secundari feble* és també un segment del mercat de treball en el que es troba un percentatge important de treballadors amb formacions elevades, fet que s'ha relacionat amb un elevat grau d'expectatives respecte les condicions de treball; però també cal considerar que al 1999 el sisè segment contenia igualment aquest important percentatge de treballadors amb formacions universitàries i secundàries superiors i el grau de satisfacció era raonablement alt i la sindicació baixa, de la mateixa manera que el clúster *secundari de transició* de 2008 conté més d'un 20% de titulats universitaris o en educació secundària superior i la seva taxa d'afiliació sindical és també baixa.

En resum, crec que sí sembla evident l'existència entre el grup de treballadors precaris de majors dificultats per exercir la demanda col·lectiva, si bé cal matisar aquesta afirmació amb les dades dels conglomerats secundaris febles, almenys si els comparem entre ells. En aquest sentit la classe treballadora entesa de forma total sí presenta una capacitat de demanda col·lectiva diversificada, el que fa que existisquen situacions molt desiguals que, així, fan difícil l'enteniment en termes de reivindicacions laborals del total d'aquesta classe treballadora. Si al que ens estem referint és a l'existència de diferències quant a la possibilitat de negociar les condicions de treball entre els ocupats en segments de prestigi i segments de precarietat, els resultats van en la línia de l'anterior hipòtesi quant a l'heterogeneïtzació de la classe treballadora, però mostrant que dins els segments secundaris existeixen també realitats diverses en aquest sentit. Aquest darrer argument ve a reforçar el que al llarg del text hem anomenat subsegmentació de la precarietat o dels segments secundaris: una aparició de grups de treballadors més precaris entre aquells que ja de per si tenen característiques precàries, fet que apareix de manera més clara al 2008 i que representa una important tendència diferenciadora respecte la situació de 1999.

**- A partir de l'anàlisi CHAID:**

L'anàlisi CHAID al voltant de la taxa d'afiliació sindical de 1999 i 2008 mostra per ambdós moments que és la grandària de l'empresa la variable principal que explica la distribució d'aquesta afiliació. Els treballadors, tal i com s'havia apuntat a la hipòtesi anterior, viuen distintes realitats dins el món del treball depenent de quines són les característiques de les empreses en les que estan ocupats. Altra variable que afecta la sindicació tant al 1999 com al 2008 és la titularitat del sector, fet que recolza l'anterior argument.

La realitat, però, mostra un panorama més complex al 2008 que al 1999. Efectivament al 1999 les dues que s'han comentat són les dues principals variables que aboca l'anàlisi, mentre que per a 2008 apareixen, si bé en esglaons inferiors, altres variables com el gènere, l'edat, la formació o el país de naixement. Així, el que està succeint és que la capacitat, la possibilitat i/o la voluntat dels treballadors per tal de sindicar-se i, per tant, encetar mecanismes d'acció col·lectiva comença a no dependre únicament del context empresarial en què s'ocupen sinó també del grup social al que pertanyen. Així, en resum, si en la primera hipòtesi hem establert que la classe treballadora és heterogènia i cada vegada ho és més, en aquesta segona hem de concloure que aquesta heterogeneïtat també es trasllada al camp de la capacitat de demanda col·lectiva.

Val a dir que d'alguna manera crec que açò pot relacionar-se amb la variable de satisfacció general i amb l'anàlisi CHAID on aquesta juga el paper de variable dependent. Aquest punt de vista pressuposaria que graus elevats d'insatisfacció es correspondrien amb les pitjors condicions de treball i, per tant, els treballadors afectats tendirien a sindicar-se més; però, tal i com hem vist en l'anàlisi clúster, el que succeeix sol ser el contrari: aquells que es sindiquen no han de tindre necessàriament pitjors condicions de treball i, de la mateixa manera, no expressen més insatisfacció que altres segments de treballadors. Tampoc necessàriament els que mostren més insatisfacció respecte les condicions de treball són qui pateixen les pitjors condicions.

Per a 1999 la satisfacció depèn del sector en què s'està ocupat i, en un segon nivell i tenint en compte el sector productiu, de la titularitat del sector i del país de naixement. Per a 2008 el panorama és una mica més complex i la variable més important és la del país de naixement, seguida de la formació en un segon esglauó. Considerant els resultats de l'anterior anàlisi CHAID

els nodes on hi ha una major probabilitat que el nombre de nascuts a l'estranger siga superior (àmbit privat, sectors de serveis manuals, empreses xicotetes) presenten taxes d'afiliació inferiors. De la mateixa manera, per aquesta anàlisi de satisfacció, el grau de satisfacció és inferior en els estrangers que en els espanyols i, quan l'anàlisi permet comprovar-ho, en les dones que en els homes. Les dades, en definitiva, apunten en la direcció de considerar que hi ha segments del mercat de treball que estan menys satisfets amb les seves condicions de treball però que tenen (o perceben) dificultats a l'hora de sindicar-se, el que és altre aspecte a considerar en l'heterogeneïtat de la classe treballadora, tal i com s'ha comentat.

Un darrer punt de la hipòtesi vindria a assenyalar que aquests treballadors, en general, tindrien dificultats per a unificar les seves demandes col·lectives i que açò podria afeblir la sindicació. De manera directa i amb les dades de l'anàlisi CHAID no es pot validar aquesta part de la hipòtesi però cal assenyalar que, en relació amb la primera hipòtesi, si les condicions objectives de treball dels ocupats són diferents i si aquests provenen de grups socials diferents, allò normal és que les seves necessitats i circumstàncies siguin també diferents, el que pot produir el no reconeixement dels distints segments de treballadors entre si i l'aparició de dificultats en l'articulació de la demanda col·lectiva. Açò, a més, pot complicar-se si, com veurem en la discussió de la tercera hipòtesi, dins els propis segments del mercat de treball apareix també una important diversitat quant al grup de procedència dels treballadors, quant al sector en què s'està ocupat i quant a la forma com es viu l'experiència del treball.

### c) Hipòtesi 3

**Hipòtesi 3.** Existeix dins la nova classe treballadora de serveis un important sector de característiques subproletàries que comparteix condicions de treball precàries i que s'explica, en part, per una estructura de funcionament empresarial que es basa en els baixos salaris, d'acord a la disponibilitat de treballadors febles en quant a la seva capacitat de demanar i obtenir millores en aquestes condicions de treball. Aquest sector, des del meu punt de vista, **no sols no disminueix sinó que està augmentant** i és, a més, bàsic en l'estructura productiva donat que desenvolupa les tasques auxiliars que permeten el funcionament de la resta de sectors.

#### - A partir de l'anàlisi clúster:

Aquesta hipòtesi es refereix a l'existència concreta del que he anomenat *nova classe treballadora de serveis*, i que podria venir definida pels perfils febles o secundaris en general que s'han descrit. Les dades resultants crec que acaben confirmant l'existència d'aquesta col·lectivitat de treballadors, especialment dins dels serveis manuals. En tot cas és necessari assenyalar que el pes dels segments secundaris entre 1999 i 2008 ha disminuït en aproximadament 5 punts percentuals, fet que vindria a invalidar la part de la hipòtesi que parla de l'increment de la importància d'aquest col·lectiu. Front a açò és necessari argumentar en primer lloc que el sisè clúster, el *segment secundari feble*, creix al llarg del període quan la tendència establerta pel quart i cinquè clústers apuntava cap a un descens: açò en un moment d'expansió econòmica ja és significatiu per si mateix; i cal també assenyalar que aquest *segment secundari feble* és el clúster més nombrós tant al 1999 com al 2008. Però, a més, i tal i com s'ha repetit al llarg del text, el

cinquè clúster de 1999 té característiques d'ocupació que el situen proper al segment primari dependent industrial; tanmateix el cinquè clúster (*segment secundari de transició*) de 2008 té característiques molt més semblants a les del *segment secundari feble* i és un segment secundari de serveis en la línia del descrit per a la nova classe treballadora de serveis. En aquest sentit l'aparició de dos clústers precaris de serveis, que agrupen a una gran quantitat de col·lectius i situacions diferents és altre element de subsegmentació de la precarietat tal i com ha estat assenyalada –dins de les condicions precàries als serveis manuals, les del *segment secundari feble* empitjoren les del *segment secundari de transició*- així com de consolidació de la tendència que al 1999 ja situava als sectors de serveis manuals en la part precària del mercat de treball.

Els treballadors dels segments secundaris són treballadors que, pel que fa a les condicions contractuals, van a patir contractes temporals amb molta més freqüència que altres treballadors i, a més, disposaran de més baixos salaris. Tindran també jornades parcials en molta més proporció. L'evolució entre 1999 i 2008 mostra que quant a la temporalitat la situació no ha empitjorat<sup>178</sup> –cal recordar que durant aquesta dècada hi ha hagut actuacions de l'administració en la direcció de fomentar la contractació indefinida, en un context de creixement econòmic- però és necessari assenyalar com per al 2008 encara hi ha alts graus de temporalitat en els pitjors clústers. Pel que fa als salaris la situació sí pareix haver empitjorat, almenys pel que fa a aquest *segment secundari feble*: els valors de baixos salaris afecten a gairebé el 75% dels seus efectius quan al 1999 aquests baixos salaris eren un 57'65% del total del sisè clúster.

Pel que fa a la satisfacció la principal diferència que podem trobar entre 1999 i 2008 és l'aparició en 2008 d'un perfil *secundari feble* amb valors d'insatisfacció per a les distintes variables considerades sensiblement superiors als altres clústers i, especialment, al perfil *secundari de transició*. La composició a nivell de variables de control mostra un important pes de col·lectius anomenats febles, però una anàlisi de la resta de les variables també mostra que les altres condicions de treball són pitjors. La insatisfacció, així, ve o per les pitjors condicions de treball, o per l'existència de col·lectius diferents que tenen aspiracions i demandes diferents i que estan més predisposats a expressar insatisfacció, o per una combinació d'ambdues causes; però el cas és que sí sembla evident que apareix dins la nova classe treballadora, incloent els que treballen en els serveis manuals tal i com s'han descrit, un grup que mostra el seu descontent amb les condicions de treball. En qualsevol cas els resultats de l'anàlisi sí aboquen grups de treballadors, amb un pes determinant dels treballadors en serveis, que presenten graus de satisfacció que en alguns casos -especialment per a 2008- estan lluny dels graus de satisfacció de la resta dels treballadors; açò crec que és altre indicador de l'existència, de forma diferenciada, de la classe treballadora de serveis que es defensa a la tercera hipòtesi.

El meu punt de vista és que d'acord a les dades sí podem demostrar l'existència d'aquest sector de característiques subproletàries que es situa bàsicament als serveis i, dins d'aquests, als serveis manuals. Crec, a més, que hi ha varies característiques de caire social que cal assenyalar –abundància de dones, immigrants, treballadors d'edats més joves, certa presència de treballadors amb una formació elevada- i que ens poden arribar a donar una imatge global del grup.

.....  
178 En tot cas no està de més recordar que l'enquesta al 2008 es fa entre els mesos de setembre i novembre, quan ja havia començat la destrucció d'ocupació a Espanya. Aquesta destrucció d'ocupació es va centrar en un primer moment en la destrucció d'ocupació temporal, el que pot haver fet disminuir els resultats pel que fa a la temporalitat dels treballadors reflectits a l'enquesta.

Però hi ha també altres elements que canvien entre 1999 i 2008 i que em sembla necessari comentar ja que van a assenyalar com aquesta subclasse treballadora també ha vingut complexitzant-se en els darrers anys, d'igual manera que el mercat de treball pres de manera general.

En aquest sentit els treballadors que cauen en la precarietat també han passat a ser d'empreses de major grandària i, d'igual manera, també treballadors de sectors econòmics abans aliens als perfils febles ara hi participen. Sí hi ha una subclasse proletaritzada de serveis però açò, que per a 1999 i en el context del procés de terciarització de l'economia semblava molt evident, cal unir-ho per al cas de 2008 a un procés paral·lel de complexització dels perfils febles que implica que també es poden considerar dins la precarietat activitats que, almenys en les darreres dues dècades, no participaven d'ella. El motiu d'açò cal buscar-lo en la posició dins l'estructura productiva de moltes d'aquestes activitats –és a dir, en la seva natura subalternà- però també en el poc valor afegit que aquestes activitats atorguen al seu producte final: són activitats molt basades en la intensitat de la mà d'obra; el producte de les quals troba la seva raó de ser no tant en la qualitat com en el preu. Amb aquesta estratègia empresarial és molt complicat que les condicions de treball milloren per als ocupats en aquests subsectors, ja que un augment de les prestacions als ocupats -si no ve acompanyat d'una millora en el producte o servei- implica que l'activitat perd la seva rendibilitat en el mercat. I en definitiva les dades de les anàlisis ens assenyalen, així, que aquesta forma de competir, en un moment d'expansió econòmica, lluny de remetre s'ha vingut estenent almenys pel cas de l'economia espanyola. En definitiva, tot açò és també resultat del procés d'externalització productiva que afavoreix que les empreses millor situades en el mercat puguen traspasar a altres unitats empresarials les activitats amb menors marges de beneficis i, amb elles, les condicions de treball més precàries. Açò també pot haver-se estat produint dins de les mateixes empreses, que conserven un nucli fort de treballadors protegits que realitzen tasques amb molt de valor afegit i altres treballadors perifèrics destinats a tasques de recolzament a la producció o subalternes.

#### **- A partir de l'anàlisi CHAID:**

Respecte la tercera hipòtesi és interessant fer veure l'existència d'aquests segments de característiques subproletàries a partir de la consistència de les distintes anàlisis CHAID a l'hora de mostrar quins són els grups que es queden amb les pitjors condicions de treball. En aquest sentit els que patirien la precarietat serien les dones, els més joves, els treballadors immigrants, aquells amb formacions més baixes, els que treballen en empreses de grandàries reduïdes i en determinats subsectors econòmics -que són aquells que hem anomenat de *serveis manuals*-, els que presenten més baixos salaris, els que allarguen més els seus horaris o pateixen més les jornades parcials, els que disposen de contractes temporals, tenen més baixos graus de satisfacció amb la seva feina i, en definitiva, aquells que tenen pitjors condicions de treball. Que aquests col·lectius coincidisquen d'una manera bastant fidel amb els que conformen els segments secundaris d'acord a l'anàlisi clúster dona als resultats una important solidesa.

A l'anàlisi clúster no sols afirmàvem l'existència d'aquesta col·lectivitat a partir de la descripció dels segments secundaris, sinó que són les característiques pròpies dels treballadors i les dificultats que poden presentar per a eixir d'aquesta situació el que ens permetia classificar-los com a grup de caire social, a banda de la seva existència com a col·lectiu en el mercat de treball. En aquest sentit el fet que perceben baixos salaris i el fet que, tal i com s'ha vist, siguen treballadors que es concentren en unes determinades tipologies d'empresa crec que presenta un grau de significació molt alt: aquests baixos salaris poden vindre derivats de la natura manual de

moltes d'aquestes ocupacions; de la mateixa manera són ocupacions en les que en moltes ocasions els treballadors han d'allargar els horaris o en els que molts dels treballadors presten els seus serveis a jornada parcial, cosa que parla d'una certa discrecionalitat a l'hora de fer servir els recursos humans, el que crec que cal relacionar amb la necessitat per part d'aquestes empreses de gestionar de forma eficaç el treball com a única manera de ser rendibles.

Un dels elements relacionats amb la tercera hipòtesi i que crec que es poden observar a l'anàlisi CHAID però que també han estat apuntats a partir de l'anàlisi clúster és que els segments secundaris presenten, dins d'ells, una tendència a incorporar treballadors de realitats cada vegada més diverses. És a dir, a banda de l'increment de l'heterogeneïtzació dins el mercat de treball en general i de la qual és mostra la construcció d'una tipologia de sis segments a l'hora de considerar aquest mercat, cal assenyalar que dins els propis segments i, en especial, dins els segments secundaris, l'heterogeneïtat també ha estat creixent. En aquest punt crec que açò pot comprovar-se a partir de la complexització de les relacions entre les variables així com a partir de l'augment, entre 1999 i 2008, del nombre de variables intervinents en cadascuna de les anàlisis que s'han plantejat. Front a aquesta realitat cal recordar que una major heterogeneïtat el que fa és dificultar l'establiment de demandes col·lectives per part dels treballadors, donats els obstacles que impedeixen la identificació d'uns amb altres i l'establiment de relacions de solidaritat.

---

# VII. CONCLUSIONS

---

Una vegada finalitzada la recerca és important fer una recapitulació respecte les principals troballes i avanços que considere que el meu treball ha produït. De la mateixa manera és necessari parlar de les dificultats que he trobat així com dels aspectes que podrien millorar-se en la recerca, els problemes que han sorgit i els límits d'aquesta. Cal també assenyalar els punts forts i els elements de major interès, així com les possibilitats futures d'estendre aquesta investigació per tal de contrastar els seus resultats en altres realitats o altres moments.

## 7.1. MARC TEÒRIC

---

Pel que fa al marc teòric que he utilitzat cal parlar en primer lloc de les teories de la segmentació dels mercats de treball. L'interès principal d'aquesta visió teòrica ha estat la d'explicar quines són les característiques tant dels llocs de treball com dels treballadors i efectuar una important classificació d'aquests en funció d'eixes característiques determinades, així com d'explicar el per què es produeix la classificació en un sentit i no en altre. D'aquesta manera les teories de la segmentació es presenten com una important eina de caire teòric a l'hora de considerar els mercats de treball de les economies avançades, on una classificació al voltant de la possessió o no dels mitjans de producció no és suficient.

Les teories de la segmentació han acabat superant explicacions de dualització o de polarització d'aquest mercat de treball, que vénen a simplificar la realitat reduint-la a l'existència d'única-ment dues grans situacions: una de precària cap a la que es dirigeix una part molt important d'aquells que participen en els mercats de treball, i una de qualitat o d'ocupació de prestigi que vindria quedant cada vegada més aïllada de la resta, conformant una mena d'aristocràcia del treball assalariat composta per tècnics de gestió, executius, directors i supervisors, càrrecs superiors i intermedis amb elevades responsabilitats en el procés de producció i, en general, activitats que precisen un elevat domini no únicament de la tecnologia sinó de la ideologia que subjau a les noves formes d'organització de la producció. El que es va anomenar *dual market theory* -a (Dickens, Lang, 1985) pot trobar-se una interessant revisió de la literatura sobre el mercat de treball dual- vindria a explicar les distintes situacions dels treballadors dins del mercat de treball a partir d'una o de poques variables al llarg de les quals es situarien aquests treballadors. En general pot acceptar-se que l'origen d'aquestes teories de la segmentació es troba precisament en les del mercat de treball dual, a les que completen i doten d'una major potència explicativa, especialment quan es considera la complexització creixent dels mercats de treball en els darrers anys.

Les teories de la segmentació suposen que al mercat de treball hi ha diferents posicions respecte l'ocupació que un treballador pot aconseguir i respecte el salari i altres condicions concretes de les que va a gaudir; açò implica que per a determinades posicions en el mercat de tre-



ball, que poden ser minoritàries, els treballadors disponibles van a superar els necessaris i que, per tant, poden produir-se al llarg del temps situacions d'atur o de subocupació per a una part d'aquells que van a participar en el mercat de treball (Dickens, Lang, 1992). D'aquesta manera, els distints segments en els quals pot dividir-se el mercat de treball tenen lògiques internes de funcionament i estan subjectes a normes i condicions que també són diferents. No parlem únicament de les distintes condicions de treball que hi ha a les diferents ocupacions, ja que açò és comprensible i inevitable, sinó de les distintes condicions de treball que vénen determinades per les estratègies del capital i del treball, incloses dins un marc administratiu i/o legal donat, de fer front a una situació concreta.

El fet que el mercat de treball estiga segmentat implica que el moviment dels treballadors al llarg d'aquest mercat de treball no serà fluït i que hi ha respostes diferents d'acord a les distintes característiques del treballador i de les ocupacions a les quals opta. Això vol dir que el fet de començar la carrera professional -o d'estar ocupat en algun moment- en situacions de precarietat, és a dir, en els segments anomenats secundaris del mercat de treball, pot condicionar en alguna mesura el trànsit a altres situacions més avantatjoses donat que les transicions són complicades, almenys per algunes tipologies de treballadors. Hi ha, per tant, una diferència important entre els treballadors que poden optar a bones condicions de treball i aquells que no, diferència que no únicament es troba en els salaris o en les condicions de treball objectives que aquest treballador va a gaudir sinó també en la qualitat de vida i les formes d'aquesta, en les possibilitats de millora i de progrés dins els mercats de treball i, en general, en els mecanismes de reproducció que l'estat de benestar posa a la seva disposició, especialment quan es constata que les prestacions laborals, els subsidis, les pensions de jubilació i molts beneficis socials van lligats a la participació en el mercat de treball.

La segmentació entesa com a mercat de treball dual va ser considerada en un primer moment dins la pròpia planta de producció, on s'establí la diferència entre uns treballadors que podien ascendir dins de l'estructura de l'empresa i als quals els eren confiats elements estratègics de la producció i altres que estaven destinats a tasques subalternes. Des del punt de vista del meu treball parlar de segmentació no pot fer-se únicament reduint la segmentació a l'espai del propi lloc de treball. Un element clau del procés de segmentació és que els trets d'aquest van a generar segments de treballadors que tenen unes característiques comunes i compartides a l'hora de la seva participació en els mercats de treball. Així, des d'aquesta perspectiva és necessari parlar també dels processos de precarització de l'ocupació que afecten principalment als segments secundaris i que han estat il·lustrats al llarg del meu treball: la precarització i la manca de perspectives positives pel que fa a les condicions de treball seran altre element distintiu de moltes de les noves ocupacions de serveis i formaran part de la seva lògica. De la mateixa manera en aquest punt cal considerar quines són les estratègies concretes que les empreses posen en joc a l'hora de disciplinar a la seva força de treball i quins són els marcs de relacions laborals, donat que d'acord a aquests marcs i aquestes estratègies els treballadors podran engegar uns o altres comportaments de gestió del seu descontent o, dit d'altra manera, uns o altres comportaments de classe si prenem aquesta en la seva accepció més econòmica.

Així, un segon element importantíssim al marc teòric que he descrit ha de veure amb la teoria de classes exposada per E. O. Wright. Front a un moment en el qual el valor del treball per a definir l'estructura social sembla haver disminuït per a alguns autors -per exemple Offe (Offe,

1992), que considera les dificultats actuals d'identificar-se amb l'etiqueta de treballador donades les condicions de precarietat i inestabilitat del treball- el fet de posar de nou el treball en el mercat com un element importantíssim a l'hora de decidir aquesta estructura social em sembla cabdal. La classe social com a col·lectivitat de ciutadans i treballadors que es defineixen per la seva posició en el mercat de treball i, per tant, per les seves possibilitats i formes concretes de supervivència i reproducció en un context social determinat no crec que entre en contradicció amb idees com les de Zygmunt Bauman<sup>179</sup> (Bauman, 2003) o amb visions de tipus culturalista com podrien ser les de Richard Sennett<sup>180</sup> (Sennett 2002 i 2006), sinó que més bé crec que les complementa i les enriqueix. Seguint a Alonso (Alonso, 2007) el fet de no poder participar en el mercat de consum amb uns estàndards mínims produeix exclusió social i cultural. L'exclusió del mercat de treball provoca aquesta incapacitat econòmica en un moment en el que les rendes del treball es troben en retirada. Precisament per açò defense a la meua tesi la importància de les rendes del treball a l'hora de considerar la posició del treballador en clau d'estructura social. Seguint a Prieto (Prieto, 2002), crec que el fet que poguem estar parlant d'una nova norma social de l'ocupació on la dimensió precària d'aquesta passa a formar part de la realitat del treball és un greu perill per a la cohesió social. I d'acord a Miguélez (Miguélez, 2007) la nova norma de l'ocupació flexible no sols té efectes a nivell econòmic sinó també a nivell sociopolític, en tant en quant dificulta la capacitat de resposta individual i col·lectiva front a les decisions empresarials. Tot açò considere que és mostra suficient del pes del treball a l'hora de considerar l'estructuració social de les societats avançades.

És evident, així, que el problema no és de fàcil solució en tant en quant a les economies desenvolupades poden trobar-se moltes situacions respecte l'ocupació i la vida laboral. A les nostres societats des de la dècada dels setanta la consolidació del sector terciari com a principal productor de mercaderies i treball ha acabat diluint la imatge homogènia, tanmateix probablement falsa -per exemple, en (Gallie, 1978) es presenten les diferències existents quant a actitud i satisfacció amb el treball, però també quant a participació, entre obrers d'una mateixa indústria a dos països (França i Gran Bretanya) depenent de les estratègies empresarials de gestió i disciplinació de la força de treball, així com del marc de relacions laborals- de l'obrер industrial fordista i les seves condicions d'ocupació sempre en perspectiva de millora. L'aparició de la precarietat, de la temporalitat institucionalitzada, els baixos salaris per a determinades ocupacions i col·lectius, la pèrdua de poder sindical... han anat modificant l'estructura de classes tal i com havia estat descrita fins els anys setanta. Les teories de la segmentació, així, ens doten d'elements empírics i metodològics que ens permeten aïllar els diferents segments i estudiar-los en clau de relació de l'individu o del col·lectiu amb l'activitat laboral en el mercat: en clau de classe. Així, una visió des del punt de vista de classe ens permet identificar els segments amb classes o subclasses socials, el que és de gran ajuda a l'hora de generar un discurs

.....  
179 Bauman a *Modernitat Líquida* (Bauman, 2003) creu que actualment és complicat postergar beneficis personals immediats en recerca d'uns altres objectius grupals. A nivell del treball creu que la temporalitat i la precarització del treball són elements d'una cultura, més àmplia, de la incertesa. Tot açò podria tindre conseqüències per al que hem anomenat consciència col·lectiva o de classe.

180 A *La Corrosió del Caràcter* (Sennett, 2000) o a *La cultura del Nou Capitalisme* (Sennett, 2006) l'autor parla de classe social en termes eminentment culturals i de sentiment de pertànyer a una comunitat, mentre que el vincle econòmic amb la relació de producció queda diluït en aquests elements de caire cultural. Jo en cap cas vull negar la importància del sentiment de tipus cultural o, inclús, racial en la configuració de les classes, però considere amb Wright que aquests tenen una base econòmica a partir de les que poden derivar-se les altres implicacions.

que vaja en la direcció de la protecció d'aquest treball decent que sembla que s'ha perdut o que està perdent-se.

## 7.2. ELS RESULTATS DE LA RECERCA

---

A partir d'aquest marc teòric he tractat, en definitiva, de demostrar les hipòtesis que he plantejat al llarg del text. Vaig ara a respondre-les de forma conjunta i resumida donat que considere que en els anteriors capítols ja he donat prou mostres de per què crec que aquestes han estat validades i fins quin punt podem acceptar aquesta validació. En definitiva l'aspecte més cridaner de les meves hipòtesis i que he intentat veure per al cas d'Espanya ha estat la materialització en termes de classe d'una nova classe social de característiques subproletàries que estaria apareixent entre determinats treballadors de serveis, molt en concret entre aquells que treballen en allò que hem denominat *serveis manuals*. Aquesta asseveració ha estat feta en la *hipòtesi 3*. La realitat és que aquesta situació concreta que es descriu pel cas d'Espanya podria estar també esdevenint en altres països desenvolupats, incloent aquells que a priori tenen economies més sòlides com Alemanya: on una de cada cinc relacions laborals es dona en el marc del que s'han anomenat *mini-ocupacions*. Aquestes minioocupacions suposen menys salaris i menys drets socials i afecten en major percentatge a col·lectius determinats de treballadors com són, per exemple, les dones, els pensionistes o els estudiants; i tot açò en sectors econòmics principalment de serveis (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012).

De forma prèvia a la comprovació de l'existència d'aquesta nova classe de treballadors de serveis era necessari constatar altres dos fets que van a servir-li de recolzament. En primer lloc es planteja a la *hipòtesi 1* el creixement de l'heterogeneïtat de les classes treballadores en els darrers anys quant a condicions d'ocupació, aparició de noves ocupacions principalment en el sector serveis, col·lectius de treballadors que estan participant en el mercat de treball i, en general, degut a totes les modificacions del concepte de treball i l'estructura productiva que han estat comentades al llarg del text i que estan produint a la seva vegada canvis en les formes concretes d'estar ocupat. Efectivament s'ha pogut comprovar un aprofundiment de la terciarització en l'economia espanyola així com l'accés als mercats de treball de noves tipologies de treballadors, principalment treballadors immigrants que eren estranys al mercat de treball espanyol abans de 1999. De la mateixa manera s'ha pogut comprovar l'existència en el període estudiat per l'anàlisi de les ECVT que he considerat (1999-2008) d'un augment de situacions lligades a la precarietat, que ha de veure principalment amb el manteniment de taxes de temporalitat elevades i la percepció de baixos salaris inclús en moments de clara expansió econòmica. L'arribada de la crisi i la destrucció de part d'aquesta ocupació temporal ha vingut a augmentar el problema de l'atur cap al final del període estudiat i continua agreujant-se en els anys posteriors, mostrant també com aquest fenomen, la desocupació, no afecta a tot el mercat de treball de forma homogènia sinó que es centra en els col·lectius que hem descrit com a febles en el mercat de treball: és necessari, així, mencionar que en moments de crisi un part important del que estem anomenant nova classe treballadora es trobarà en situació de desocupació, restant invisible per a les estadístiques que han de veure amb els treballadors ocupats però exercint una important pressió -real i visible, en forma d'exèrcit de reserva- sobre les condicions de treball d'aquells que encara conserven les seves ocupacions.

La constatació de l'existència de segments en el mercat de treball així com de condicions de treball i de lògiques de funcionament distintes per a cadascun d'ells és altra mostra que està produint-se aquesta heterogeneïtzació de la classe treballadora. El fet de compartir la característica de ser treballadors assalariats no assegura en cap cas que els treballadors d'uns i altres segments puguen identificar-se els uns amb els altres ja que la realitat de cadascun d'aquests segments és distinta. I no sols pel que fa a les condicions d'ocupació sinó quant a les possibilitats de continuar lligat a l'ocupació i/o a l'empresa i quant a les possibilitats de tindre alguna mena d'influència sobre el procés productiu o de negociar les pròpies condicions de treball.

La *segona hipòtesi*, així, va en la línia de mostrar que hi ha una part creixent de la classe treballadora que té una capacitat de demanda col·lectiva minvant i que açò està tenint efectes directes respecte les condicions de treball. Aquesta capacitat de demanda col·lectiva ve lligada de forma directa a l'estructura en segments dels mercats de treball, de tal forma que es detecta que són els segments més precaris els que tenen majors dificultats a l'hora d'encetar accions que vagen en la direcció de millorar les seves condicions laborals. D'aquesta manera la feblesa en la demanada col·lectiva el que provoca alhora és un aprofundiment en la divisió dels treballadors; uns segments són capaços d'entrar en dinàmiques de defensa i millora de les seves ocupacions, altres segments no poden accedir a mecanismes semblants i queden despenjats en molts casos dels mecanismes de negociació col·lectiva per a un sector productiu donat, especialment quan parlem dels processos d'externalització productiva: per al cas de l'hostaleria de Barcelona s'ha pogut comprovar en l'estratègia d'externalització de determinades activitats com la neteja d'habitacions.

Les entrevistes realitzades a actors clau del sector de l'hostaleria de la ciutat de Barcelona han estat claus a l'hora de comprovar que en determinats sectors productius, aquells que hem anomenat de serveis manuals, les possibilitats de negociació de les condicions de treball són molt precàries, especialment pel que fa als establiments més xicotets i allunyats del control sindical i de l'administració. Seguint la recerca d'Alòs (Alòs, 2007), la realitat és que no pot considerar-se l'estat de les relacions laborals a partir de la legislació existent i/o dels acords que han estat signats, sinó que cal entendre en tot moment l'estat de la relació de forces entre capital i treball en cada empresa, en cada centre de treball, valorant les estratègies que segueixen uns i altres en la defensa dels seus interessos. El fet de treballar en sectors que es situen en la perifèria dels sistemes productius donades les seves característiques de serveis subalterns a la producció d'altres mercaderies amb major valor afegit, o el fet de treballar en sectors que es basen en el preu de la mà d'obra per obtenir la seva rendibilitat, sense que es demane una especial formació d'aquesta mà d'obra, posa al treballador davant de situacions on se'l pressiona per tal que accepte pitjors condicions de treball amb l'argument que hi ha altres treballadors aturats disposats a incorporar-se a aquestes ocupacions.

Les taxes de sindicació entre els treballadors dels segments més precaris són menors que les dels segments de prestigi, amb alguna excepció que s'ha valorat al llarg del text. Aquesta presència de menors taxes de sindicació pot implicar precisament que és la sindicació –la protecció sindical– el que fa que les condicions de treball siguin millors. Però en tot cas hi ha que considerar factors que van en la direcció contrària: són les millors condicions de treball, que pressuposen en molts casos que el treballador no va a perdre la seva feina, les que afavoreixen que hi haja més possibilitats de demanda col·lectiva. Altres elements que cal tindre en compte són el sector productiu, la grandària de l'empresa, la presència o no de treballadors de col·lectius febles, les taxes de temporalitat...

però sempre tenint en consideració que alguns d'aquests elements es retroalimenten en els seus efectes respecte la capacitat de demanda col·lectiva dels treballadors.

Així, la resposta a la *tercera hipòtesi* és que sí sembla coherent parlar d'una nova i creixent classe treballadora de serveis en termes de nou proletariat. Són treballadors precaris i desprotegits, que realitzen activitats subalternes dins els processos productius però que són completament necessàries per a l'èxit d'aquests. Són treballadors que es troben enfrontats a l'amenaça de l'exèrcit de reserva encarnat aquest per importants taxes d'atur i de subocupació; pateixen al mateix temps els efectes de l'estratègia flexibilitzadora del capital d'una forma molt evident: són acomiadats quan no són necessaris amb indemnitzacions inexistents o molt baixes, contractats per espais curts de temps i amb la certesa que no van a continuar en el lloc de treball degut a la utilització de contractes temporals. No es senten valorats per l'empresa, com es pot deduir d'algunes de les entrevistes que s'han analitzat i el seu grau de satisfacció en general és més baix que el dels treballadors que es situen en segments de major prestigi, si bé la meua opinió és que presenten graus de satisfacció més alts que els esperats. Perceben salaris baixos que comprometen la seva capacitat de supervivència ja que, a més, en els darrers anys està objectivant-se un cert retrocés en la capacitat de l'estat per tal de mantenir determinades estructures de benestar que permetien als ciutadans obtindre rendes que no vingueren directament relacionades amb l'activitat laboral encara que es derivaren d'aquesta, com podrien ser els subsidis o les prestacions per a persones en situació de desocupació. Per totes aquestes raons, els col·lectius que es troben en els mercats secundaris del mercat de treball es situen en una posició de feblesa que els afecta no sols a nivell laboral sinó també a nivell social i comunitari.

En definitiva, les respostes a les meves hipòtesis mostren l'existència d'una porció del mercat de treball que està prenent importància en els darrers anys sobretot a nivell qualitatiu, en tant en quant la seva presència s'ha consolidat inclús durant els anys d'expansió econòmica a Espanya. Aquests segments precaris, a més, augmenten la seva complexitat interna ja que estan constituïts per multitud de col·lectius de treballadors amb característiques molt diferents i que treballen a sectors productius també diversos, si bé amb una important presència dels anomenats serveis manuals. La complexització que afecta al mercat de treball en general, amb el creixement de les situacions contractuals que pot patir/gaudir un treballador, i que ha afectat també als treballadors que pretenen negociar amb la patronal les seves condicions de treball, donat que hi ha sectors productius i ocupacions per a les quals açò és objectivament més complicat, ha arribat de forma més extrema als segments secundaris: al que podríem anomenar nou proletariat.

Les dades estadístiques no mostren un augment entre 1999 i 2008 dels segments secundaris com a tals, però sí evidencien una extensió del que serien les activitats de serveis presents als segments secundaris; açò és, segments secundaris que ara estan composts de forma majoritària per activitats de serveis, especialment els manuals, formats per col·lectius diversos de treballadors i amb condicions de treball distintes encara que sempre dins de la precarietat. Si al 1999 encara es poden observar certs trets de qualitat en el superior dels segments secundaris, que pot estar prop per algunes característiques d'un segment primari dependent, açò desapareix per al cas de 2008. Si per a 1999 els segments secundaris tenen una presència diversa quant a les col·lectivitats de treballadors que hi participen i baixes taxes de sindicació i satisfacció, per a 2008 el panorama es complica apareixent majors divisions internes dins aquest segment secundari també en termes de satisfacció expressada i d'afiliació sindical. En definitiva, recolzats per l'anàlisi del discurs, pot parlar-se de diferents visions de la realitat del treball inclús dins de

la precarietat: a problemes similars les respostes són diferents depenent del col·lectiu concret de treballadors del qual està parlant-se o de les característiques de l'empresa en què s'està ocupat, generant-se un mosaic de situacions de treball i de vida que és, des del meu punt de vista, el que complica la vivència subjectiva d'aquests treballadors com a classe.

### 7.3. DIFICULTATS DE LA RECERCA

---

La recerca ha estat dividida en tres etapes, una primera exploratòria on s'ha realitzat un aprofitament de caire teòric i conceptual –sense oblidar una primera recollida de dades estadístiques disponibles, per exemple, a l'INE o a altres organismes que han permès completar el panorama previ a la recerca- a l'estat de la qüestió del problema; una segona analítica on s'ha recollit i analitzat el gruix de la informació d'acord a les estructures que havien estat generades a les hipòtesis i, per fi, una tercera etapa explicativa on aquestes hipòtesis s'han validat. Pel que fa a aquesta estructura em sembla que el model d'anàlisi ha estat l'adequat. En tot cas, és a les etapes analítica i explicativa on crec que hi ha els majors problemes i dificultats que considere que val la pena comentar a aquestes conclusions.

Per una part s'ha dissenyat una recerca de tipus quantitatiu a partir de les ECVT de 1999 i de 2008, mentre que per l'altra s'ha seguit un estudi de camp principalment a partir de l'anàlisi del discurs de 25 entrevistes en profunditat realitzades a actors clau. Ja s'han nomenat al llarg del text les problemàtiques quant a la diferència de mesura de determinades variables en les edicions de 1999 i 2008 de l'ECVT i, per tant, les dificultats de comparar algunes d'aquestes variables entre una edició i altra de l'enquesta; s'ha nomenat també al llarg del text les dificultats pel que fa a obtenir una representació suficient de la realitat del treball a l'hostaleria de Barcelona a partir de les entrevistes realitzades.

Les anàlisis estadístiques que s'han fet servir per tal de validar les hipòtesis, així com la forma de plantejar aquestes hipòtesis, presenten algunes especificitats que crec que val la pena nomenar. En primer lloc les hipòtesis no han estat formulades en termes quantitatius, de tal manera que la interpretació d'aquestes no s'ajusta al resultat concret que puga tindre una o altra prova estadística. És evident que açò és una feblesa de la recerca, ja que no permet recolzar les conclusions amb evidències quantitatives incontestables, però també considere que al mateix temps és un element positiu en tant en quant permet una major riquesa de matisos interpretatius que, a més, facilita incloure l'anàlisi qualitativa del discurs com un element integrat en la validació de les hipòtesis. Cal explicitar que els resultats de les anàlisis estadístiques sí són estadísticament significatius –els clústers formats, per un costat, o les relacions entre les variables, per l'altre-, però la interpretació d'aquestes dades terminals d'acord a la formulació de les hipòtesis és el que queda obert al contrast per part de l'autor. I així, per exemple, el fet que es considere que el segment secundari ha estat creixent quant a heterogeneïtat és el resultat no únicament de la composició dels segments secundaris del mercat de treball, sinó també de la interpretació que d'aquesta heterogeneïtat fa l'autor a partir de les dades que maneja –estadístiques o no, primàries o secundàries- i que exposa al llarg del text.

Per altra banda l'anàlisi de conglomerats en dues etapes (*two-step cluster*) presenta una important limitació que és la de no poder establir quina o quines són les variables dependents en l'anà-

lisi, de tal forma que encara que sospitem quines són les variables que es veuen influenciades per la presència d'altres els resultats de l'anàlisi no ens permeten veure la forma com aquestes es relacionen. És per això que he inclòs l'anàlisi CHAID<sup>181</sup> junt al clúster. Amb el clúster és possible veure quins són els grups que es formen d'acord a la semblança en els valors expressats per a cada variable; amb l'anàlisi CHAID és possible valorar quin tipus de relació estableixen les variables entre si i quin és el seu pes a l'hora d'explicar una determinada distribució. Evidentment aquesta doble anàlisi és més rica que una sola però dificulta molt la interpretació dels resultats ja que, en algunes ocasions, poden presentar-se determinades contradiccions que cal resoldre a partir d'una interpretació de les dades que admet discussió. Al llarg del text he tractat de defensar cadascuna de les decisions que he pres en aquest sentit però, en tot cas, entenc que aquestes estan subjectes a distintes interpretacions. En definitiva, les hipòtesis s'han intentat validar a partir de l'acumulació d'evidències que van en la direcció de mostrar el que ha estat descrit.

Les entrevistes i l'anàlisi documental, en aquest sentit, ajuden a clarificar les dades estadístiques i a donar contingut a determinades interpretacions que s'han pogut fer. La seva principal limitació ha de veure amb el canvi d'escala que es produeix entre aquestes i les dades de l'ECVT i les altres dades estadístiques secundàries. Efectivament unes estan referides únicament a la ciutat de Barcelona i al sector del turisme, posant l'èmfasi en el moment en què es produeix l'entrevista i, alhora, l'anàlisi documental dels convenis fa referència a la totalitat de Catalunya i per a un període que va des de l'inici dels anys vuitanta fins el 2008; però les dades de l'ECVT són dades que comprenen la totalitat del mercat de treball espanyol per a un període determinat que comprèn des de 1999 fins a 2008. D'aquesta manera el fet de considerar les dades de les entrevistes per parlar a nivell nacional sols té sentit en tant en quant les comparem amb les dades de l'ECVT; el seu valor principal rau en la capacitat d'il·lustrar situacions que han estat descrites a nivell numèric, però no disposem de les evidències que permeten generalitzar les explicacions que els entrevistats donen més enllà de les que han de veure amb la seva posició privilegiada com actors clau dins dels processos productius, per un costat, i de negociació entre capital i treball, per l'altre.

#### 7.4. PUNTS FORTS I NOVES LÍNIES DE RECERCA

Un dels aspectes que he defensat al llarg del text com més interessant de la meva recerca ha estat la selecció de les variables que he fet servir tant per a l'anàlisi clúster com per a l'anàlisi CHAID. De la mateixa manera que Alós (Alós, 2007) a la seva tesi doctoral posava especial èmfasi en aquelles variables que es referien de manera concreta a les condicions de treball, per tal de poder parlar dels segments resultants en termes relatius únicament a les condicions d'ocupació, en la meva recerca he inclòs junt a aquestes un paquet de variables que he volgut significar com *de control* i que es refereixen a característiques individuals dels treballadors –l'edat, el gènere, la formació, el país de naixement...- que poden esdevindre col·lectivament significatives quan són compartides per un grup de treballadors dins d'un segment determinat. La recerca de Carlos Prieto i els seus col·laboradors (Prieto et al, 2009) també inclou una anàlisi de les característiques de la població i aboca resultats semblants a la meva quant a la composició dels segments si considerem tres grans segments dins el mercat de treball. D'aquesta manera

181 Recordar l'explicació del funcionament de les tècniques *CHAID* i *two step cluster* al capítol 6 d'aquesta tesi.

els segments resultants poden analitzar-se també des d'un punt de vista de composició social dels grups; i quan es realitza una anàlisi de classe aquestes característiques individuals poden servir per tal d'interpretar qui són aquells que van a formar part de la nova classe treballadora de serveis i quines són les implicacions, a nivell social i cultural, que siguen aquests grups i no altres els més afectats per la precarietat.

Altre dels punts forts que crec que té el meu treball és l'intent de realitzar una comparació diacrònica i el moment en què aquesta ha succeït: el període 1999-2008. Molts dels treballs que he pogut consultar centren la seva recerca en un moment determinat per al que obtenen una fotografia respecte quina és la situació quant a la segmentació dels mercats de treball. En el meu cas he intentat que aquesta fotografia fora doble i, alhora, realitzar les comparacions pertinents entre un i altre moment en el temps. Els anys comparats, 1999-2008, són els dos extrems del període econòmicament més reeixit de l'economia espanyola en les darreres dècades, els moments que marquen l'inici i el final d'aquest període, de forma que pot esperar-se al llarg d'aquesta dècada un comportament de l'ocupació que còrrega paral·lel al de l'economia. He intentat demostrar al llarg de la meua recerca que sí, efectivament, durant aquests anys s'han estat creant molts llocs de treball i els salaris repartits han estat igualment alts, la realitat és que la situació per a determinats grups de treballadors no ha millorat en la mateixa mesura i han quedat despenjats d'aquestes millores, de tal forma que en arribar la contracció de l'economia els ajustaments s'han centrat precisament en les seves ocupacions i ni la seva ocupabilitat ni l'estructura productiva del país els permet actualment tindre perspectives de trobar feina fora dels mercats secundaris de treball.

Pel que fa a possibles línies futures de recerca, crec que és necessari valorar a hores d'ara quina pot estar sent la situació dels treballadors dels segments secundaris a partir de dades actualitzades. Amb les dades estadístiques que presente no pot concloure's que hi haja un augment dels segments secundaris tot i que jo defenso que sí existeix, almenys a nivell qualitatiu; però el moment actual precisa d'una nova anàlisi que considere també per al cas d'Espanya la gran quantitat de treballadors que es troben desocupats i la situació en termes de qualitat de l'ocupació i de composició social d'aquells que es troben als segments secundaris. Cal també realitzar recerques en altres subsectors productius que puguin ser considerats dins els serveis manuals tal i com els he definit jo, per tal de poder aportar dades que vagin en la direcció de confirmar o no el que s'ha dit des de l'exemple de l'hostaleria.

En el mateix sentit és molt necessari que es mamprenja una recerca a nivell europeu respecte el pes d'aquests segments secundaris o precaris, la seva composició, els sectors econòmics en què estan treballant... per tal de poder comprovar si hi ha variacions entre els distints països i a què es deuen aquestes variacions en el cas que existisquen. La importància d'aquesta recerca a nivell europeu o transnacional –ja que també podria estendre's a altres economies desenvolupades o als països d'industrialització més recent però que estan convertint-se en protagonistes a nivell mundial pel que fa al desenvolupament econòmic– radica en que la presència d'aquesta nova classe de serveis manuals pot estar atansant una certa importància a nivell europeu o mundial en termes de quantitat de treballadors, mentre que açò no es tradueix en una atenció de la mateixa intensitat per part de les organitzacions sindicals, els governs i les grans organitzacions gestores de tipus econòmic.

Considere també força interessant el poder realitzar diferents exercicis de comparació a nivell territorial tant dins d'Espanya com dins de la Unió Europea. És necessari veure quins models productius estan generant un major nombre de treballadors dels serveis manuals i quins models polítics



i/o de gestió de les relacions laborals i dels sistemes de benestar estan provocant que aquests treballadors estiguen caient o no en l'exclusió econòmica i social. En aquest període de crisi econòmica veure quines estan sent -a nivell de mercat de treball, de relacions laborals i de qualitat de l'ocupació i de vida- les distintes receptes que els diferents governs estan aplicant i els resultats que aquestes estan obtenint, crec que pot tindre igualment un gran interès. A altre nivell és també necessari valorar quines són les estratègies empresarials que estan seguint-se per assegurar el creixement, ja que d'aquestes es deriven aspectes clau de les condicions de treball i vida dels ocupats, incloent les que han de veure amb les relacions entre els treballadors als llocs de treball, les possibilitats d'aquests a l'hora d'organitzar-se així com els avantatges i perills percebuts per fer-ho

Des d'un punt de vista històric més que sociològic, podria també mamprendre's una recerca que anara dirigida a comprovar fins quin punt aquests nous treballadors de serveis poden ser considerats un nou proletariat: considerant l'important paper que el proletariat clàssic ha desenvolupat a les economies desenvolupades durant el segle XX amb la constitució dels partits polítics de caire socialista i, més tard, socialdemòcrates, i significant per a una important part de la població un model d'identificació amb el treball i amb la societat que ha tingut vigència, almenys, fins els anys setanta del segle passat. Així, es tractaria de comprovar si el nou proletariat de serveis té la capacitat d'engegar canvis de la mateixa magnitud que el proletariat industrial, així com de convertir-se en un actor fonamental a les relacions socials i polítiques del segle XXI. Aquesta recerca pot ser també únicament de tipus contemporani i hauria d'anar referida a les possibilitats que tenen les actuals organitzacions sindicals -o altres que en puguen sorgir de la societat civil i/o del món del treball- per organitzar el malestar respecte les condicions de treball i poder fer front a la pèrdua o a la disminució del que s'ha vingut a anomenar treball decent (Prieto, 2004). D'alguna manera cal ser capaç de valorar si aquests nous treballadors poden enfrontar-se a una situació dins els mercats de treball que els condemna a ocupar posicions subordinades i precàries que impliquen exclusió social i pèrdua d'oportunitats<sup>182</sup>.

En definitiva, cal ser realistes i considerar la dificultat que tindrà aquesta nova classe treballadora de serveis a l'hora d'engegar processos de transformació realment profunds. A nivell històric els treballadors que ocupaven les posicions més desfavorides en les estructures productives han tingut generalment dificultats d'organització en aquest sentit. Futures recerques haurien de tractar d'esbrinar el perquè d'aquestes dificultats i explicitar les condicions objectives que impossibiliten la posada en marxa, almenys per ara, de processos de transformació econòmica i social. Una hipòtesi que haurà de comprovar-se en el futur és si continua augmentant l'heterogeneïtzació de certs col·lectius de treballadors, la subproletarització dels sectors productius més subordinats i la feblesa en les condicions de resposta d'aquests treballadors. Cal veure també com s'ix de la crisi econòmica en què ens trobem immersos i la situació en la que queden els mecanismes d'acció col·lectiva i representativitat dels treballadors. Front a açò hauríem també de fer recerca al voltant de la possibilitat que aquesta nova classe de treballadors de serveis reaccione front a les roïnes condicions d'ocupació i la precarietat, creant els seus propis instruments d'acció i que aquests, a més, tinguen un àmbit d'actuació internacional.

.....  
182 "como he escrito más de una vez, si nuestras sociedades son hoy económicamente más ricas que hace veinticinco años no tiene ningún sentido que nadie trabaje ni viva peor. Habrá que seguir disputando para que, del modo que sea, sea así efectivamente." (Prieto, 2004:88)

---

## VIII. BIBLIOGRAFIA

---

- Ahn, N; García, J. (2004), "Job satisfaction in Europe", *Documento de Trabajo FEDEA*, núm. 2004-16, 27 pàgines.
- AINC (2007) Acuerdo *Interconfederal sobre Negociación Colectiva*. Signat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT en febrer de 2007. Consultat en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/27907.pdf>
- Albaigés, B; Sisto, V; Román, J. (2003) *Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*. ed. Secretaria General de Joventut. Barcelona, 2003.
- Albarracín, D. (2003) "La sociedad salarial de servicios a debate: ciclo del capital, estructura social y subjetividad obrera" en *Cuadernos de relaciones Laborales* 21 núm. 2. pp. 191-213.
- Albarracín, D. (2006) *Inmigración, Relación Salarial y Hostelería. Un estudio sobre las trayectorias y proyectos de las personas inmigrantes en relación con el trabajo y el sector de hostelería y restauración*. Ed. FECOHT-CCOO. Madrid, 2006.
- Albiol, I. (2007a) "Cuestiones generales en materia de negociación colectiva" pp.25-34 en (Albiol, I. Coord.) *Convenios colectivos y acuerdos de empresa*. Ed. CISS. València, 2007.
- Albiol, I. (2007b) "Los ámbitos del convenio colectivo" pp.159-207 en (Albiol, I. Coord.) *Convenios colectivos y acuerdos de empresa*. ed. CISS. València, 2007.
- ALEH III (2005) *Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de la Hostelería*. Signat per UGT, CCOO, FEHR i CEHAT en març de 2005. Consultat en: [http://www.ugt.es/ftchtj/docs/ALEH\\_III\\_04032005.pdf](http://www.ugt.es/ftchtj/docs/ALEH_III_04032005.pdf)
- Alfonso, C. (2007) "La interpretación general y la solución de conflictos interna: la comisión paritaria" pp. 405-416 en (Albiol, I. Coord.) *Convenios colectivos y acuerdos de empresa*. ed. CISS. València, 2007.
- Alonso, L. E. (1997) "[La reconstrucción de la solidaridad](#): la crisis del estado del bienestar y los dilemas de la ciudadanía" en *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 6, pp. 13-52.
- Alonso, L. E. (2003) "Fragmentación social, individualización y nuevas desigualdades. ¿Una norma de consumo postfordista?" en *Ábaco: Revista de Cultura y de Ciencias Sociales*. Núm. 37-38, pp. 13-28.
- Alonso, L. E. (2004a) "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión" en *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. núm. 107. pp. 21-48.
- Alonso, L. E. (2005). *La Era del Consumo*. ed. Siglo XXI. Madrid, 2005.
- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. ed. Anthropos. Barcelona, 2007.
- Alonso, L.E. (2004b) "Las políticas del consumo: transformaciones en el proceso de trabajo y fragmentación de los estilos de vida" en *RES Revista Española de Sociología*. núm. 4. pp. 7-50.

- Alós, R. (2007) *Mercat, Classe i Persona en les Relacions Laborals. Entre la Individualitat i l'Acció Col·lectiva*. Tesis Doctoral. Maig de 2007. Bellaterra. UAB.
- Alós, R.; Jódar, P. (2005). "Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados" en *Gaceta Sindical*, núm. 5. 2005. pp. 224-249.
- Alteri, L; Raffini, L (2007) "Trabajadores precarios, ¿ciudadanos precarios?" en *Sistema*, núm. 197-198. pp. 43-58.
- Aluja, J. (2005) "Políticas activas de mercado de trabajo en España: Alcances y limitaciones" en *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales*. núm. 14. pp. 223-237.
- Álvarez Cortés, J.C. (2004) "Tiempo de trabajo en la negociación colectiva en el sector de hostelería" pp. 590-672, en (Escudero, R. Coord.) *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. ed. Tirant lo Blanch. València, 2004.
- Amable, M. Benach, J. (2000) "La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública?" en *Gaceta Sanitaria* Vol. 14. núm. 6 pp.418-421.
- Amable, M. Benach, J. (2007) "Desigualdades en Salud Laboral" en Navarro, V. (Coord.) *La situación Social en España II*. pp. 257-292 ed. Biblioteca Nueva. Madrid, 2007.
- Amable, M; Benach, J; González, S. (2001) "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos" en *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*. núm 4 (4). pp. 169-184.
- Anisi, D. (1998) "Pleno empleo: el núcleo del estado de bienestar" en *Ekonomiaz, revista vasca de economía*. núm. 42 pp. 10-31.
- Antón, A. (2007) *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (Análisis de un desencuentro)*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2007.
- Antón, A. (2007) *Jovenes trabajadores y sindicalismo en España. Historia de un desencuentro*. Tesis doctoral defendida el 12 de setembre de 2007 en la Universidad Complutense de Madrid. Directores: Carlos Prieto i Amparo Lasén. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2007.
- Arbués, J. (2001) "Seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal" en *Acciones e investigaciones sociales*. núm. 12 pp. 185-195.
- Arellano, M. (2005). "Trabajadoras latinoamericanas en España: Migraciones laborales y género" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 24. núm. 1 pp. 151-179.
- Arnal, E; Förster, M. (2010), "Growth, employment and inequality in Brazil, China, India and South Africa: An overview", en OECD, *Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa: The Role of Labour Market and Social Policies*. ed. OECD Publishing. París, 2010.
- Arnal, E; Ok, W; Torres, R. (2001), "Knowledge, Work Organisation and Economic Growth", *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. núm. 50. 80 pàgines.
- Arriola, J. (2005) "El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial" en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. núm. 12. 2005. pp. 17-42.
- Azmat, G; Güell, M; Manning, M (2006) "Gender gaps im Unemployment Rates in OCDE Countries" en *Journal of Labor Economics* Vo.. 24. núm 1. pp. 1-38.

- Bachetta, M. Ernst, E. Bustamante, J. (2009) *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. ed. OMC i OIT. Ginebra, 2009.
- Baglioni, G. (1992). “Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990” pp. 21-67 en (Baglioni, G i Crouch C. eds) *Las Relaciones Laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1992.
- Bajoit, G. (2008) *El cambio social. Análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. ed. Sielo XXI Madrid, 2008.
- Banyuls, J; Cano, E; Aguado, E. (2011) “La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 29 núm. 2 (2011) pp. 363-389.
- Banyuls, J; Cano, E; Picher, J; Sánchez Velasco, A. (2002) “Condicions de treball en els nous jaciments d’ocupació” en *Quaderns de Ciències Socials*. núm. 6. pp. 1-54.
- Barcelona Turisme (2012) *Estadístiques de turisme a Barcelona i Província. Síntesi*. ed. Turisme de Barcelona. Barcelona, 2012. Consultat a: <http://professional.barcelonaturisme.com/imgfiles/estad/Est2011.pdf>
- Barranco, O. (2010) *La Cara Oculta del Hipermercado. Consentimiento y resistencia laborales de los proletarios y proletarias de un hipermercado*. Tesis Doctoral. 2010. Bellaterra UAB.
- Baseirria, J. (2010) “la política de la edad europea sobre la edad de jubilación” en (VVAA) *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa. XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Volumen I*. pp. 239-257. ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010.
- Bauman, Z. (2001) *Globalització. Les conseqüències humanes*. ed. Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona 2001.
- Bauman, Z. (2003) *Modernidad Líquida*. ed. Fondo de Cultura Económico. Buenos Aires, 2003.
- Bauman, Z. (2005) *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. ed. Paidós. Barcelona, 2005.
- Bauman, Z. (2006) *Vida Líquida*. ed. Paidós. Barcelona, 2006.
- Beck, U. (2000). “Modelo: Trabajo cívico” pp. 9-199. en (Beck, U. ed.) *Un Nuevo Mundo feliz. La Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización*. ed. Paidós. Barcelona 2000.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad postindustrial. Un intento de prognosis social*. ed. Alianza. Madrid 1976.
- Benavides, F. G., Benach, J. Román, C. (1999) “Tipos de empleo y salud: análisis de la segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo” en *Gaceta Sanitaria* Vol. 13, núm. 6 pp. 425-430.
- Beneyto, D. (2006) “La reforma laboral de 2006. Análisis y comentario del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo” en *Revista de Treball, Economia i Societat*. núm. 42. pp. 11-27.
- Beneyto, P. (2008) “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26. núm. 1. pp. 57-88.

- Bernhardt, A., Dresser, L. i Hatton, E. (2003) "The Coffe Pot Wars: Unions and Firm Restructuring in the Hotel Industry" pp. 33-76, en (Appelbaum, E., Bernhardt, A. i Murnane, J. eds) *Low-Wage America. How Employers Are Reshaping Opportunity in the Work place*. ed. Russell Sage Foundation. New York, 2003.
- Bertolini, S. (2005) "New Economy e trasformazioni del mercato del lavoro:alcune evidente" en *Sociologia del Lavoro*. núm. 98. pp. 103-115.
- Biffi, G. (2007) "The employment of women in the European Union" en *WIFO. Österreichisches Institut Für Wirtschaftsforschung*. núm 297/2007. 27 pàgines. Consultat a : [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP\\_2007\\_297s.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP_2007_297s.PDF)
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. ed. Los Libros de la Catarata. Madrid 1999.
- Blanch, J. M. (2003) "Trabajar en la modernidad industrial" pp. 19-148. en (Blanch, J. M. Coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales*. Fundamentos. Ed. UOC, Barcelona, 2003.
- Blanco, J. (2004). "El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Volumen 22, núm. 2. pp. 93-115.
- Boix P, Orts E, López M. J., Rodrigo F. (1997) "Trabajo temporal y siniestralidad laboral en España en el período 1988-1995" en *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 11. pp.275-319.
- Borràs, V; Torns, T. Moreno, S. (2007) "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo" en *Papers* núm. 83. pp. 83-96.
- Boyer, R. (1986) "¿Flexibilidades defensivas... o ofensivas?" pp. 277-311, en (Boyer, R. Dir) *La Flexibilidad del Trabajo en Europa*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1986.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. ed. Monthly Review Press. New York 1974.
- Buchele, R. (1981). "Sex discrimination and labour market segmentation" pp. 211-227 en Wilkinson, F (ed.) *The Dynamics of Labour Market Segmentation* ed. Academic Press. Londres 1981.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. ed. The University of Chicago Press. Chicago 1979.
- Cachón, L. (1997) "La formación y los nuevos yacimientos de empleo en España" en *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. núm. 77-78. 1997. pp. 117-135.
- Cachón, L. (2011) "Inmigración en España: Del mercado de trabajo a la plena ciudadanía" en *Oñati socio-legal series*. Vol. 1. núm. 3. 16 pàg.
- Calderón, J; López Calle, P. (2010) "Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales" en *Sociología del trabajo*. núm. 68. pp. 3-26.
- Calmfors, L. (1994) "Active labour market policies and unemployment. A framework for the analysis of crucial design features" en *OECD Economic Studies*. núm. 22. 41 pàgines.

- Camacho, J; Hernández, P (2006) “Consumo de servicios y ciclo vital: un análisis de los hogares españoles con datos de corte transversal” en *Documentos de trabajo. (Instituto Universitario de Análisis Económico y social)* núm. 4. 24 páginas.
- Canals, C. (2006) “Offshoring y deslocalización: nuevas tendencias de la economía internacional” en *Documentos de economía ‘la Caixa’*. núm. 3. 32 páginas.
- Cano, E. (1997). *Canvi Socioeconòmic i Precarització Laboral*. Tesis Doctoral. Universitat de València. València 1997.
- Cano, E. (1998). “[La lógica de la precariedad laboral](#): el caso de la industria valenciana del mueble” en *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 13, pp. 207-227.
- Cano, E. (2004) “Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad” en *Mientras Tanto*. núm. 93. pp. 67-81.
- Cano, E. (2007) “La extensión de la precariedad laboral como norma social” en *Sociedad y Utopía. Revista de ciencias sociales*. núm. 29. pp. 117-137.
- Cardenal, M. (2006) “La universidad como dispositivo de colocación social. Movilidad y reproducción en la era de la precariedad laboral” en *Revista de educación*. núm. 341. pp. 281-299.
- Carnoy, M. (2001). *El Trabajo Flexible en la era de la Información*. ed. Alianza. Madrid 2001.
- Castaño, C; Caprile, M; Iglesias, C. (2008) “New work: Old barriers but new opportunities for women” en *IAES (Instituto de análisis económico y social) Working papers*. núm. 5. 29 pàgines.
- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social* ed. Paidós. Buenos Aires, 1997.
- Castellanos, M; Pedreño, A. (2006) *Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*. ed. Miño y Dávila. Madrid 2006.
- Castells, M. (1997) *La Era de la Información. Economía, Sociedad, Cultura. Volumen I*.ed. Alianza. Madrid 1997.
- Castells, M. (2001). *La Galaxia Internet. Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*. ed. Plaza & Janés. Madrid 2001.
- Castells, M. i Esping-Andersen, G. (1999). *La Transformación del Trabajo*. ed. Los Libros de la factoría. Barcelona 1999.
- Castillo, J. (1998) *A la búsqueda del trabajo perdido*. ed. Tecnos. Madrid 1998.
- Castillo, J. (2002) “Precarización laboral y exclusión social en la Andalucía contemporánea” en *Gazeta de antropología*. núm. 18. Artículo M04. Disponible en [http://www.ugr.es/~pwlac/G18\\_M04JoseManuel-Castillo-Lopez.pdf](http://www.ugr.es/~pwlac/G18_M04JoseManuel-Castillo-Lopez.pdf)
- Castillo, J. i Prieto, C. (1983) *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. ed. CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid 1983.
- CC1984 (1984) “Conveni Col·lectiu Interprovincial de la Indústria d’Hoteleria de Catalunya”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 30-11-1984.
- CC1986 (1986) “Conveni Col·lectiu Interprovincial de la Indústria d’Hoteleria de Catalunya”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 30-02-1987.

- CC1988 (1988) “Conveni Col·lectiu d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya de la Indústria Hotelera”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 28-11-1988.
- CC1990 (1990) “Conveni Col·lectiu d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya de la Indústria Hotelera”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 26-10-1990.
- CC1992 (1992) “Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de la indústria hotelera”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 01-02-1993.
- CC1995 (1995) “Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per al sector de la indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 10-01-1996.
- CC1998 (1998) “Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per al sector de la indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 10-12-1998.
- CC2001 (2001) “Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'Hostaleria i Turisme de Catalunya”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 21-09-2001.
- CC2004 (2004) “Conveni col·lectiu de treball de la Indústria d'Hostaleria i Turisme”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 26-10-2004.
- CC2008 (2008) “Conveni col·lectiu de treball de la Indústria d'Hostaleria i Turisme”. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. DOGC: 30-10-2008.
- Cebrián, I; Moreno Raymundo, G. (2008) “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos” en *Economía Industrial*. núm. 367 pp. 121-137.
- Cebrián, I; Moreno, G; Toharia, L (2011) “La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida” en *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*. núm. 198. pp. 103-127.
- CES (Consejo Económico y Social) (2000) *España 1999. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. ed. CES. Madrid, 2000.
- CES (Consejo Económico y Social) (2009) *España 2008. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. ed. CES. Madrid, 2009.
- Chung, H. (2007). “Flexibility, but for whom?: A new approach to examining labour market flexibility across Europe using company” en *Munich Personal RePEc Archive*. MPRA Paper. núm. 2397. Juny 2007.
- CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas (1997). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo (trabajadores)*. Estudio núm. 2261. Octubre-Diciembre 1997.
- CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas (1999). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo (trabajadores)*. Estudio núm. 2368. Septiembre-Diciembre 1999.
- CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas (2002). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo (trabajadores)*. Estudio núm. 2470. Octubre 2002- Enero 2003.
- Comisión Europea (2006) *El empleo en Europa 2005. Tendencias recientes y perspectivas*. ed. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid, 2006.

- Comisión Europea (2011) “Evaluación del programa nacional de reforma de 2011 y del programa de estabilidad de España que acompaña al documento ‘Recomendación de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa al programa nacional de reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el programa de estabilidad actualizado de España (2011-2014)’” en *Documento de trabajo de los servicios de la comisión SEC* (2011) 718 Final. Brusel·les, 7.6.2011. Consultat en [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations\\_2011/swp\\_spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations_2011/swp_spain_es.pdf)
- Conde, F. (2009) *Anàlisis sociològic del sistema de discursos*. ed. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid 2009.
- Coriat, B. (1992) *El Taller y el Robot. Ensayos Sobre el Fordismo y la Producción en Masa en la Era de la Electrónica*. ed. Siglo XXI. Madrid 1992.
- Correa, M. (1997) *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo* ed. Aranzadi. Pamplona, 1997.
- Cossalter, F; Minicuci, M. (2009) “Espacios políticos y brechas culturales en el largo 68 italiano” en *Cuadernos de Historia Contemporánea*. Vol. 31. pp. 107-132.
- Cueto, B. (2006) “Las ayudas a la contratación indefinida en España” en *Revista de economía laboral*. núm. 3. pp. 87-119.
- Davía, M. Hernanz, V. (2004) “Temporary employment and segmentation in the Spanish labour market: An empirical Analysis through the study of wage differentials” en *Spanish Economic Review*. Vol. 6. núm. 4. pp. 291-318.
- De la Cal, M. L. (2002) “Precariedad laboral y precariedad vital en los jóvenes” en *INGURUAK. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*. núm 32. pp. 67-87.
- De la Cámara, C; Puig, A (2007) “Deslocalizaciones: ¿límite o realidad? El caso español frente a los países de Europa central y oriental” en *Revista de Economía Mundial*. núm. 16. pp. 169-193.
- De la Fuente, A. (2011) “Population and social conditions: 8,5 million underemployed part-time workers in the EU in 2012” en *Eurostat. Statistics in focus*. núm. 56. 2011. 8 pàgines. Consultat a: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-11-056/EN/KS-SF-11-056-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-056/EN/KS-SF-11-056-EN.PDF)
- De Pablos, L; Martínez Torres, M; Gómez de Antonio, M. (2004) “Precariedad económica y participación laboral. Análisis desde la perspectiva de género” en *Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Universidad Complutense de Madrid)*. Núm. 7/2004. 25 pàg.
- del Bono, A. (2006) “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo” en *Sociología del Trabajo*. Nueva Época núm. 56. Hivern de 2006. pp. 3-32.
- Dickens, W; Lang, K. (1985) “Testing Dual Labor Market Theory: A reconsideration of the evidence” en *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper*. Núm. 1670. Massachusetts. 35 pàg.
- Dickens, W; Lang, K. (1992) “Labor Market Segmentation Theory: reconsidering the evidence” en *NBER (National Bureau of Economic Research) Working Papers Series*. Núm. 4087. 82 pàg.
- Doeringer, P. Piore, M. (1985) *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1985.



- Dombois, R. (1998). “Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado”. *Nueva Sociedad*, n. 158. pp.185-207.
- Drobníč, S; Beham, B; Präg, P. (2010) “Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe” en *Social Indicators Research*. núm. 99. pp. 205-225.
- Dueñas, D; Iglesias, C; Llorente, R. (2010) “Job quality, job satisfaction and services in Spain” en *Documentos de Trabajo del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Núm. 06/2010*. ed. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares. 2006.
- Durán, M. A. (1996) “Torres, pirámides y estrellas. Sobre las imágenes de la estructuras de clase” en *REIS Revista Española de Investigación Sociológica* núm. 75. pp. 29-54.
- Ermida, O; Colotuzzo, N (2009) *Descentralización, Terciarización, subcontratación*. ed. OIT. Lima, 2009.
- Escobar, M. (1992) “El análisis de segmentación: Concepto y aplicaciones” en *Estudios/working papers. Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales. Instituto Juan March*. núm. 31. 1992.
- Escobar, M. (2007). *El análisis de segmentación: técnicas y aplicaciones de los árboles de clasificación*. ed. CIS. Madrid, 2007.
- Escudero, R. (2002). “Fragmentación de estatus laborales y degradación de condiciones de trabajo” pp. 161-185. en Tezanos, J. (ed) *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes*. ed. Sistema. Madrid 2002.
- Esping-Andersen, G. (1992) “Post-Industrial Class Structures: An Analytical Framework” en *Estudios/working papers (Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales)*. núm. 38. 35 pàgines. Disponible a: [http://www.march.es/ceacs/publicaciones/working/archivos/1992\\_38\\_en.pdf](http://www.march.es/ceacs/publicaciones/working/archivos/1992_38_en.pdf)
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Annual Review of Working Conditions in the EU 2006-2007*. ed. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburg, 2007.
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004a). *Working Poor in the European Union*. ed. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburg, 2004.
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004b). *Working Poor in the European Union. Seminar Report*. Brusel·les 1-2 Juliol de 2004. ed. EUROFUND, Dublin 2004
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). “Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges”, en *Foundation paper*. núm 1. Luxemburg, Febrer 2002.
- European Commission (2010) *Employment in Europe 2010*. ed. Publication Office of the European Union. Luxembourg, 2010.
- EUROSTAT (2012) *European Statistics*. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- Febrero, E; Dejuán, O. (2009) “Endeudamiento familiar y crecimiento económico: un patrón de crecimiento insostenible” en *Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía*. núm. 72. pp. 80-97.

- Feito, R. (1997) *Estructura social contemporánea. Las clases sociales en los países industrializados*. ed. Siglo XXI. Madrid, 1997.
- Fernández Sánchez, R; Palazuelos, E. (2010) “Productividad del trabajo y estructura sectorial en las economías europeas” en *Revista de Economía Mundial*, núm. 24. pp. 213-243.
- Fernández, M; Meixide, A; Simón, H. (2006) “El empleo de bajos salarios en España” en *Tribuna de economía*. núm. 833. pp.177-197.
- Figuerola, M. (1985) *Teoría económica del turismo*. ed. Alianza. Madrid 1985.
- Frese, M; Fay, D; Hillburger, T; Leng, K; Tag, A. (1997) “The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two german samples” en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. núm. 70. pp. 139-161.
- Fuentes, F. (1995) *El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral*. ed. Tirant lo Blanch. València, 1995.
- Gallie, D. (1978) *In search of the new working class*. ed. Cambridge University Press. Cambridge, 1978.
- Gamboa, J; Gracia, F; Ripoll, P; Peiró, J (2007) “La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral” en *Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)*. núm. 1. 26 páginas.
- García Blasco, J; de Val, A. L. (2005) “Collective bargaining in Spain” pp. 275-300 en (Ojeda, A. dir.) *Collective Bargaining in Europe*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid, 2005.
- García Gil, C; Álvarez Girón, M; Sonao, A; Viciano, F. (2002) “Condiciones de trabajo y salud: un enfoque epidemiológico” en *Sistema*. núm. 168-169. pp. 221-245.
- García Polavieja, J. (2003) *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. ed. CIS. Madrid, 2003.
- Garner, A. (2004) “Offshoring in the Service Sector: Economic Impact and Policy Issues” en *Economic review*. Third quarter, 2004. pp. 5-37
- Gentile, A. (2006). “Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista de Estado del Bienestar. El caso de España” en *Documentos de Trabajo. Unidad de Políticas Comparadas (UPC). Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)*. núm 06/02. Marzo 2006. 30 páginas.
- Gershuny, J (1989) “El futuro del empleo en el sector servicios” en *Ekonomiaz: revista Vasca de Economía*. núm. 13-14, pp. 44-61.
- Gershuny, J; Miles, I. (1988). *La nueva Economía de Servicios. La Transformación del Empleo en las Sociedades Industriales*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988.
- Giddens, (1979) A. *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. ed. Alianza Editorial. Madrid, 1979.
- Giddens, A. (1992) *El capitalismo y la moderna teoría social*. ed. Labor. Barcelona, 1992.
- Goldthorpe, J; Lockwood, D; Bechhofer, F; Platt, J. (1968) *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. ed. Cambridge University Press. Londres, 1968.

- Gómez Redondo, R; Jiménez-Aboitiz, R; Callejo, J; Robles, E. (2002) "Ocupación y salud: un análisis de la desigualdad social" en *Sistema*. núm. 168-169. pp. 195-220.
- Gordon, D; Edwards, R; Reich, M. (1986) *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1986.
- Gornick, J; Meyers, M. (2009) "Institutions that Support Gender Equality in Parenthood and Employment", pp. 3-66, en (Gornick, J; Meyers, M. eds) *Gender Equality. Transforming Family divisions of labor*. ed. Verso. Londres, 2009.
- Gorz, A. (1997) *Metamorfosis del trabajo: Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. ed. Sistema. Madrid 1997.
- Gorz, A. (1998) *Misérias del Presente, Riqueza de lo Posible*. ed. paidós. Buenos Aires 1998.
- Harris, C. (1986) *Familias y sociedad industrial*. Ed. Península. Barcelona, 1986.
- Hernández Rubio, C. (2007) "La inversión en I+D+i en España. Un análisis comparativo" en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*. núm. 60. pp. 569-590.
- Hernanz, V. (2003) *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*. ed. CES. Madrid, 2003.
- Hobsbawm, E. (1988). *Industria e Imperio*. Una historia económica de Gran Bretaña desde 1750. ed. Ariel. Barcelona, 1988.
- Hobsbawm, E. (1995) *Historia del siglo XX*. ed. Crítica. Barcelona, 1995.
- Hobsbawm, E. (1998). *La era del capital, 1848-1875*. ed. Crítica. Barcelona, 1998.
- Holtgrewe, U; Sardadvar, K. (eds) (2012) *The Cleaning Sector: Office Cleaning. Walqing sector brochure no. 1*. ed. Projecte Walqing. European Commission. European Research Area. 18 pàgines. Consultat a: [http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing\\_SectorBrochures\\_1\\_Cleaning.pdf](http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_1_Cleaning.pdf)
- Huguet, A. (1999). *Segmentación en el mercado de trabajo español*. ed. Consejo Económico y Social. Madrid, 1999.
- Humphries, J. (1977) "Class struggle and the persistence of the working class family" en *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 1. pp. 241-258.
- Humphries, J. (1982) "Class Struggle and the Persistence of the Working-Class Family" pp. 470-490 en (Gigdden, A. i Held, D. eds) *Classes, Power and Conflict*. ed. University of California Press. Los Angeles, 1982.
- Hurtado, J; San Miguel, B; Ybarra, J. (2002). "Tendencias en la Economía Sumergida", pp. 233-258, en Tezanos, J. (ed) *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes*. ed. Sistema. Madrid 2002.
- Hutchinson, S. i Brewster, C. (1995). *Flexibilidad en el Trabajo. Estrategias y Prácticas en Europa*. ed. Asociación Española de Dirección del personal. Madrid 1995.
- IDESCAT (2012). <http://www.idescat.cat>.
- IET, Institut d'Estudis Turístics (2012) <http://www.iet.tourspain.es/es-ES/Paginas/default.aspx>

- IET, Instituto de Estudios Turísticos (2007). *Empleo en el Sector Turístico. Año 2006*. ed. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Madrid 2007.
- Iglesias, C. (1996) *Los procesos de estructuración de los mercados de trabajo: la banca privada en España*. Tesis doctoral defendida en la Universitat Complutense de Madrid en 1996.
- Iglesias, C. Llorente, R. (2006) “¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo?. Un análisis de cohortes” en *Documentos de Trabajo del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Núm. 07/2006*. ed. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares. 2006.
- ILO (International Labour Organization) (2011) *Growth, Employment and Decent Work in the Least Developed Countries. Report of the International Labour Office for the Fourth Conference on the Least Developed Countries Istanbul - 9-13 May 2011*. ed. ILO, Ginebra, 2011
- INE (2000) *España en cifra 1999*. Consultat en [http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_sintesis.htm#3](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_sintesis.htm#3)
- INE (2012). Institut Nacional d'Estadística. <http://www.ine.es>
- Íñiguez, L. (2003) *Anàlisis del discurso. Manual para las ciencias sociales*. ed. UOC. Barcelona 2003.
- IOE, Colectivo (2002). *Mujer inmigrante y mercados de trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones*. ed. IMSERSO. Madrid 2002.
- IOÉ, Colectivo (2012) *Crisis e inmigración marroquí en España. 2007-2011*. Manuscrit. Ed. Colectivo IOÉ. 28 páginas. Consultat a: [http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones\\_articulos/show/id/120](http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_articulos/show/id/120)
- IOE, Colectivo, et al. (1999). *La inmigración extranjera en España. Los retos educativos*. ed. Fundación 'La Caixa'. Barcelona 1999.
- Izquierdo, A. (2005) “Claroscuros de la inmigración en España”, en *Inmigración*. Enero 2005. Cuarta Etapa. pp. 49-65.
- Jiménez García, J. (1999). “De la flexibilización a la dualización del mercado de trabajo”. en *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas*. núm 4, febrer 1999. pp. 187-204.
- Jiménez, E; Barreiro, F; Sánchez, J. (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. ed. Icaria. Barcelona, 1999.
- Jódar, P. i Alós, R. (1997). “La descentralització productiva, motor de sistemas locals d'empresa Estudi de dos casos: Mataró i Santa Coloma de Gramenet” en *Papers*, núm 51. pp. 133-147.
- Jódar, P. Martín, A. Alós, R. (2004b) “El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación” en *Papers*. núm 72. pp. 113-144.
- Jódar, P. Ortiz, L. Martí, J. Martín, A. de Alós, R. (2004a) “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO en Cataluña” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 22, 2. pp. 35-61.
- Kalleberg, A. (2003) “Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers” en *Work and Occupations*. Vol. 30 núm. 2. pp. 154-175.

- Karamessini, M. (2008) "Continuity and change in the Southern European social Model" en *International Labour Review*, Vol. 147. núm 1. pp.43-70.
- Kern, H. i Schumann, M. (1988). *El Fin de la División del Trabajo. Racionalización en la Producción Industrial*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1988.
- Klammer, U. (2001). "Salarios bajos, un reto para el estado social" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 18. pp. 47-78.
- Lash, S; Urry, J. (1987) *The End of Organized Capitalism*. Ed. Polity Press, Cambridge, 1987.
- Llano, M. (2006) "Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo" en *Relaciones Laborales*, núm 2. 2006. pp. 167-189.
- Llompart, M. (2005) "El salario" pp. 217-266, en (Roqueta, R. Coord.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. ed. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2005.
- Lockwood, D. (1962) *El trabajador de clase media*. ed. Aguilar. Madrid, 1962.
- Lockwood, D. (1982) "Sources of variation in Working-Class Images of Society" pp. 359-372, en (Gigden, A. i Held, D. eds) *Classes, Power and Conflict*. ed. University of California Press. Los Ángeles, 1982.
- Lohmann, H. (2006). "Working poor in Western Europe: What is the influence of the welfare state and labour market institutions?" en *2006 Conference of the EuroPanel Users Network (EPUNet)*, 8 -9 May 2006, Barcelona. Consultat en: <http://epunet.essex.ac.uk/Conf2006/papers/Lohmann-paper.pdf>
- Lope, A. (1995) "Nuevos discursos y viejas realidades en la gestión empresarial de los recursos humanos" en *Cuadernos de Estudios Empresariales*, núm. 5, pp. 145-164.
- López Aranguren, E. (1988) "Paro y conciencia de clase" en *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)*. núm. 44. pp. 51-77.
- López Peláez, A. (2005). "Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España". en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 23. núm 1. pp.153-174.
- López Rodríguez, J (2010) "referencia al debate actual sobre política fiscal en los países occidentales" en *Crónica Tributaria*. núm. 134. 2010. pp. 127-141.
- López Roldán, P. (1994). *La construcción de tipologías en sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo en la Región Metropolitana de Barcelona*. Tesis doctoral. 1994. Bellaterra. UAB.
- López Roldán, P. (1996). "La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo" en *Papers, Revista de Sociología*. núm. 48. pp. 41-58.
- López Roldán, P. Miguélez, F. Lope, A. Coller, X. (1998) "La segmentación laboral, hacia una tipología del ámbito productivo" en *Papers, Revista de Sociología*. núm. 55. pp. 45-77.
- Lozares, C.; Miguélez, F. (2006). "Working time flexibility against time of life inflexibility" en *Transfer*, núm. 3/06. pp.389-406.

- Lozares, C; Verd, J. (2008) “La entrevista biográfico-narrativa como expresión contextualizada, situacional y dinámica de la red socio-personal” en *REDES, Revista Hispana para el Análisis de las Redes Sociales*. Vol.15, núm. 6. pp. 95-125.
- Lucas, A (Coord) (2006) *Estructura Social. La realidad de las sociedades avanzadas*. ed. Pearson. Madrid, 2006.
- Lukács, G. (1975). *Historia y consciencia de clase*. ed. Grijalbo. Barcelona 1975.
- Lundberg, S. (1985) “The added worker effect” en *Joiurnal of Labor Economics*. Vol. 3. núm. 1. pp. 11-37.
- Maceira, V. (2009a) “Segmentación, fuerza de trabajo excedente y programas de empleo en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un estudio a través de trayectorias sociolaborales” en *Población y sociedad*. núm. 16. pp. 29-72.
- Maceira, V. (2009b) “ Segmentación de la fuerza de trabajo e identidad obrera en Argentina” en *Revista Mexicana de Sociología*. Año 71. núm 3. pp.491-524.
- Marcuse, H. (1969) *La Sociedad Industrial y el Marxismo*. ed. Quintaria. Buenos Aires, 1969.
- Marshall, A. (1992). “Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental” en *El Trabajo Precario en la Regulación del Mercado Laboral. Crecimiento del Empleo Atípico en Europa Occidental*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1992.
- Martín Artiles, A. (1993). “La empresa-red: Un modelo de división del trabajo entre empresas”. *Working Papers, núm 2*. ed. QUIT, Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. Departament de Sociologia, UAB. Bellaterra 1993.
- Martín Artiles, A. (1995) *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. ed. CES. Madrid, 1995.
- Martín Artiles, A. (1999). “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral” pp. 79-100. en (Miguélez i Prieto eds.) *Las relaciones de empleo en España* ed. Siglo XXI. Madrid 1999.
- Martín Artiles, A. (2003) “Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales” pp.149-264. en (Blanch, J. M. Coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales*. Fundamentos. Ed. UOC, Barcelona, 2003.
- Martínez Argüelles, S. i Rubiera, F. (2000). “Algunas reflexiones acerca de la productividad de los servicios en la economía española” en *Estudios de Economía Aplicada* núm. 16, 2000. pp.133-150.
- Martínez Sánchez, A. Verla, M. J. Pérez Pérez, M. de Luis, P. (2011) “Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno” en *Revista Europea de dirección y economía de la empresa*. Vol. 20. núm. 1. 2011. pp. 41-68.
- Martínez Serrano, J. i Picazo, A. (2000). “La productividad en los servicios” en *Información Comercial Española* núm. 787. pp. 127-140.
- Maruani, M. (2004) “Hombres y mujeres en el mercado de Trabajo: Paridad sin igualdad” en *Revista de Economía Mundial*. núm. 10/11. pp. 59-75
- Mateos, R; Gimeno, R; Escot, L. (2010) “Discriminaciones en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas” en *Revista de Economía Aplicada*. núm. 53. Vol. XVIII. pp. 131-162.

- Medialdea, B i Álvarez, N. (2005). "Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los working poor en la Unión Europea", en *Viento Sur*. núm 82. Septiembre 2005. pp. 56-64.
- Mercader, J. R. et al (2005) *El contenido económico de la negociación colectiva*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid, 2005.
- Miguélez, F. (1985) "Corporativismo y relaciones laborales en Europa" en *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. núm. 30. 1985. Pp. 149-178.
- Miguélez, F. (1999). "Presente y futuro del sindicalismo en España" pp. 191-212, en (Miguélez i Prieto eds.) *Las relaciones de empleo en España* ed. Siglo XXI. Madrid 1999.
- Miguélez, F. (2002) "¿Por qué empeora el empleo?" en *Sistema*, núm. 168-169. pp. 37-52.
- Miguélez, F. (2004). "La flexibilidad laboral" en *Trabajo. Revista Andaluza de relaciones Laborales*. núm 13. pp. 17-36.
- Miguélez, F. (2005). "Trabajo Flexible, Empleo Flexible". Manuscrit, 23 pàgines. QUIT, UAB. Ponència presentada en el *Seminari Europeu El modelo social europeo. Una visión alternativa* Desembre 2005. Consultat en: [http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible\\_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf](http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf)
- Miguélez, F. (2007). "Flexiseguridad, bienestar y cohesión social" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. Extra 1, pp. 145-159.
- Miguélez, F. i Prieto, C. (2001) "Crisis del empleo y cohesión social" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 19. pp. 223-240.
- Miguélez, F; García, T; Rebollo, O; Sánchez, C; Romero, A. (1997) *Desigualtat i canvi. L'estructura social contemporània*. ed. Proa. Barcelona, 1997.
- Miguélez, F; Martín, A; de Alós-Moner, R; Esteban, F; López Roldán, P; Molina, O; Moreno, S. (2011) *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Ed. Obra Social "La Caixa". Barcelona, 2011.
- Miguélez, F; Prieto, C. (2009) "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa" en *Política y Sociedad*. Vol. 46. núm. 1 i 2. pp. 275-287.
- Miguélez, F; Prieto, C; Castaño, C. (1999) "Employment relations in the Spanish Banking Industry" pp. 223-254 en (Regini, M. Kitay, J. i Baethge, M. eds.) *From Tellers to Sellers. Changing Employment Relations in Banks*. ed. MIT Press. London, 1999.
- Miguélez, F; Recio, A. (1993) *Segmentación y Precarización del Empleo en Catalunya*. Manuscrit UAB. ed. CERES. Barcelona 1993.
- Mingione, E. (1993). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1993.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) "Alemania. Precariedad en el mercado de trabajo alemán: los mini-empleos y el segmento salarial bajo" en *Actualidad Internacinal Sociolaboral*. Núm 153. Enero 2012. pp. 99-117. Consultat a: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/revista/Revista153/Revista153.pdf>

- Monreal, E. (2005) “El tiempo de trabajo” pp. 155-216, en (Roqueta, R. Coord.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. ed. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2005.
- Monthly Labor Review (1997). “The Working Poor” en *Monthly Labor Review*. Setembre 1997. pp. 47-48.
- Moreno Mínguez, A. (2005) “Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador” en *REIS (revista Española de Investigación Sociológica)*. núm. 112. pp. 131-163.
- Morón, R. (2004) “La ordenación flexible del tiempo de trabajo como instrumento de gestión empresarial” pp.473-505 en (Escudero, R. Coord.) *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. ed. Tirant lo Blanch. València, 2004.
- MTAS (2003). *Anuario de Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002*. Ed. Ministeri de Treball i assumptes Socials. Madrid, 2002. Consultat a: <http://www.mtin.es/estadisticas/anuario2002/welcome.htm>
- MTIN, (2008). *Anuario de Estadística del Ministerio de trabajo e inmigración. 2007*. Ed. Ministeri de Treball i Immigració. Madrid, 2008. Consultat a: <http://www.mtin.es/estadisticas/ANUARIO2007/welcome.htm>
- Mutz, G. (2000). “El Fin de la Cultura de la caravana. Por qué la mirada de envidia a EEUU se pierde en el vacío” pp. 205-222 en *Un Nuevo Mundo feliz. La Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización*.(Beck, U. Ed.) ed. Paidós. Barcelona 2000.
- Navarro, C; Ayala, L. (2003) “La dinámica de la exclusión en vivienda: una aproximación a partir del panel de hogares de la Unión Europea” en *Hacienda pública y convergencia europea: X encuentro de economía pública*. 28 pàg. Santa Cruz de Tenerife, 2003.
- Norusis, M. (2011) *IBM SPSS Statistics 19 Statistical Procedures Companion*. ed. Prentice Hall. New Jersey, 2011
- O’Donoghue, C. i Utili, F. (2000) “Micro-Level Impacts of Low Wage Policies in Europe” pp. 17-42, en (Salverda, W. Lucifora, F. i Nolan, B. eds) *Policy Measures for Low-Wage Employment in Europe*. ed. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham, 2000.
- OECD (2005) “Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts” pp.173-208 en *OECD Employment Outlook*. Ed. OECD. Paris, 2005.
- Offe, C. (1990) *Las contradicciones del estado de bienestar*. ed. Alianza. Madrid, 1990.
- Offe, C. (1992) *La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectivas de futuro*. ed. Alianza. Madrid 1992.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1998) *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Octubre de 1998. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087489.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087489.pdf)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2012) *Tendencias mundiales del empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*. Ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2012.



- Pahl, R. (1991) *Divisiones del Trabajo*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.
- Pajares, M. (2007) *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2007* Análisis de datos en España y Cataluña. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.
- Paoli, P. (1999) “Condiciones de trabajo. Los nuevos retos para las políticas de salud en el trabajo” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 14. pp. 173-180.
- Parra, A; Fernández Baraibar, J; García Lóipez, V; Ayestarán, J; Extramiana, E. (2006) “Mercado de trabajo, salud laboral e inmigración” en *Anales del sistema sanitario de Navarra*. Vol. 29, núm. Extra 1. pp. 77-95.
- Pérez Cuerno, J. (2008) “Educación, empleo e inserción laboral de los jóvenes” en *revista universitaria de ciencias del trabajo*. núm. 9. pp. 337-384.
- Pérez Infante, J. (2008) “Luces y sombras del mercado de trabajo en España. Problemas, situación y tendencias.” En *Economía Industrial*. Núm. 367. Pp. 35-49.
- Pinilla, F. J. (2004) “Intensificación del esfuerzo de trabajo en España” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.117-135.
- Piore, M i Sabel, C (1990) *La Segunda Ruptura Industrial*. ed. Alianza. Madrid 1990.
- Polanyi, K. (2003) *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. ed. Fondo de Cultura Económica. México, 2003.
- Pollert A. (1991) *Farewell to Flexibility?* ed. Basil Blackwell, Londres, 1991.
- Poulantzas, N. (1969) *Poder político y clases sociales en el estado capitalista*. ed. Siglo XXI. México, 1969.
- Prieto, C. (1999a) “Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?” pp. 529-548 en (Miguélez i Prieto eds.) *Las relaciones de empleo en España* ed. Siglo XXI. Madrid 1999.
- Prieto, C. (1999b). “Globalización económica, relación de empleo y cohesión social” en *Papers, Revista de Sociología*. núm 58. 1999. pp. 13-37.
- Prieto, C. (2002) “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado” en *Sistema*, núm. 168-169. pp. 89-106.
- Prieto, C. (2004) “«Por un empleo seguro, estable y con derechos» para todos y todas o el sentido del conflicto social (por un trabajo decente) en la sociedad española actual” en *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 22 núm. 2. pp. 83-91.
- Prieto, C. (2007). “Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social”, en *Papeles del CEIC*, vol. 2007/1, nº 28, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, <http://www.ehu.es/CEIC/pdf/28.pdf>
- Prieto, C. (Coord.) Arnal, M. Caprile, M; Potrony, J. (2009) *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2009.
- Prieto, C; Ramos, R; Callejo, J. (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. ed. CIS. Madrid, 2008.

- R.D-Lgtvo. 1/1995 (1995) "Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores". Boletín Oficial del Estado. BOE: 29-11-1995.
- Recio, A. (1986). "Trabajadores desiguales. Segmentación de la clase obrera y estrategias laborales" en *Mientras Tanto*, núm. 28. pp. 69-86.
- Recio, A. (1999). "La Segmentación del Mercado Laboral en España" pp. 125-150 en (Miguélez i Prieto eds.) *Las relaciones de empleo en España* ed. Siglo XXI. Madrid 1999.
- Recio, A. (2005). "Notas sobre el modelo de empleo español" en *Gaceta Sindical*. núm. 5. 2005. pp. 78-100.
- Recio, A. (2007). "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo". Comunicació a congrés *El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para otra globalización*. Organitzat per HEGOA, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. Bilbao, 8, 9 i 10 de febrer de 2007. Consultat en [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1\\_Derechos/2\\_Albert-Recio.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf)
- Recio, A. (2011) "Segmentación laboral y acción sindical" en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*. núm. 16. pp. 163-176.
- Recio, A; Banyuls, J. (2004) "Employment without technology? the paradox of the Spanish Labour Market" en *Economía & Lavoro*. XXXVIII, 1. pp. 115-137.
- Regnard, P. (2007). "Minimum wages 2007. Variations from 92 to 1570 euro gross per month" en *EUROSTAT. Statistics in Focus*, núm. 71/2007.
- Reich, M; Gordon, D; Edwards, R. (1973) "Dual labor markets: A theory of labor market segmentation" en *American Economic Review*. núm. 63:2. pp. 359-365.
- Requena, F. (2000) "Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo" en *REIS Revista Española de Investigación Sociológica*. núm. 92. pp. 11-44.
- Rifkin, J. (1996) *El fin del trabajo* ed. Paidós, Barcelona 1996.
- Rio, M.J. Álvarez, M. García Gil, C. i Solano, A. (2003). "Las mujeres inmigrantes en Sevilla: salud y condiciones de trabajo. Una revisión desde la medicina social" en *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. núm. 104/3. pp. 123-144.
- Rivero, J. et al. (1999) *La negociación colectiva en el sector Hostelería*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones. Madrid, 1999.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2004) "Conclusiones<sup>183</sup>" pp. 672-678, en (Escudero, R. Coord.) *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. ed. Tirant lo Blanch. València, 2004.
- Romero, J. (1999) "Segmentación laboral y asociacionismo obrero. Barcelona 1820-1855" en *Estudis Històrics i Documents dels Arxius de Protocols*. núm 17, 1999. pp. 243-289.
- Roqueta, R. (2005) "La contratación laboral" pp.63-122, en (Roqueta, R. Coord.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. ed. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2005.

.....  
183 Conclusiones al capítol de Juan Carlos Álvarez Cortés: "Tiempo de trabajo en la negociación colectiva en el sector de hostelería", ja ressenyat en aquesta bibliografia.

- Rubery, J. (1978) "Structured labour markets, worker organisation and low pay" en *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 2, pp. 17-36.
- Rubery, J. (2011) "Towards a gendering of the labour market regulation debate" en *Cambridge Journal of Economics*. núm. 35. pp. 1103-1126.
- Rubery, J. i Wilkinson, F. (1981). "Outwork and Segmented Labour Markets" pp.115-132 en *The Dynamics of Labour Market Segmentation* (ed. Frank Wilkinson). ed. Academic Press. Londres 1981.
- Rubery, J; Grimshaw, D; Fagan, C; Figueiredo, H; Smith, M (2003) "Gender equality still on the European Agenda – but for how long?" en *Industrial Relation Journal*, Vol. 34, núm. 5. pp. 477-497.
- Ruesga, S. (2002) "Desempleo y precariedad laboral en Europa" en *Acciones e Investigaciones Sociales*. núm. 14. pp. 5-33.
- Ruesga, S; Pérez Ortiz, L; Viñas, A. (2011) "Negociación colectiva y calidad del empleo en la UE" en *Revista de Economía Mundial*. núm. 29. pp. 87-119.
- Ryan, P. (1981) "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market" pp. 3-20 en Wilkinson, F. (ed). *The Dynamics of Labour Market Segmentation* ed. Academic Press. Londres 1981.
- Saiz, J; García-Ochoa, M. (2008) "Externalización de servicios y alianzas estratégicas en la nueva economía del conocimiento" en *Economía Industrial*. núm. 370. p. 135-141.
- Sánchez Mangas, R. (2005) "Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información" en *Documentos de trabajo. Laboratorio de alternativas*. núm. 81. 54 pàgines.
- Sánchez Mangas, R. (2005) "Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información" en *Laboratorio de Alternativas. Documentos de trabajo*. núm. 81/2005. 54 pàgines.
- Sánchez Moral, S; Tébar, J; Michelini, J; Méndez, R. (2008) "El empleo industrial en la metrópolis post-industrial: tendencias actuales en la ciudad de Madrid" en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. núm. extra 12, 270. Consultat a <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-270/sn-270-115.htm>
- Sanchis, E. (2008) *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. ed. CES. Madrid, 2008.
- Santana, M. (2003). *Formas de desarrollo turístico, redes y situación de empleo. El caso de Maspalomas (Gran canaria)*. Tesis. 02-07-2003. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Santana, M. (2005). "Turismo, empleo y desarrollo" en *Papers, Revista de Sociologia*, núm. 77. pp. 79-104.
- Santos Ortega, A. (2006) "<<Generación flexible>>: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados" en *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 24. núm. 2. pp. 63-83.
- Santos, A. (2003). "La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 21, núm. 1. pp. 107-128.
- Senise, M. (2001) "Empleo atípico y mercado de trabajo" en *Lan Harremanak*. núm. 5. pp. 69-90.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del carácter del trabajo en el nuevo capitalismo*. ed. Anagrama. Barcelona, 2000.

- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. ed. Anagrama. Barcelona, 2006.
- Serrano Argüeso, M. (2003). “Los acuerdos de empresa: un paso más hacia la individuación de las relaciones laborales” pp.269-304, en (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ed.) *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección general de Publicaciones. Madrid, 2003.
- Serrano, A. (2004) “Políticas de Empleabilidad en Europa” en *Educación Obrera*, núm. 136. pp. 43-52.
- Silver, B. (2005) *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. ed. AKAL, Madrid, 2005
- Simón, H. (2003) “¿Qué determina la afiliación de los sindicatos en España?” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm 41. pp. 69-88
- Simón, H; Ramos, R; Sanromá, E. (2008) “Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo” en *Revista de Economía Aplicada*. núm. 48. Vol. XVI. pp. 37-68.
- Singh, A. (2007) “Globalisation, Industrial Revolutions in India and China and Labour Markets in Advanced Countries: Implications for National and International Economic Policy” en *ILO (International Labour Organization) Working Paper*. núm. 81. Març 2007. 48 pàgines. Consultat en: [http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_085048.pdf](http://staging2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_085048.pdf)
- Solé, C; Cachón, L. (2006) “Globalización e inmigración: los debates actuales” en *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. núm. 116. pp. 13-52.
- Strengmann-Kuhn, W. (2002) “Working Poor in Europe, a Partial Basic Income for Workers?” en *Basic Income European Network (BIEN) 9th International Congress*. Génova, 13 i 14 de setembre de 2002. Consultat a: <http://www.basicincome.org/bien/pdf/2002Strengmann-Kuhn.pdf>
- Stubbs, M. (1987) *Anàlisis del discurso*. ed. Alianza. Madrid 1987.
- Subirats, M; Sánchez, C. (1995) “Clases sociales y desigualdad de estilos de vida en la región metropolitana de Barcelona” pp. 151-170 en Carabaña, J. (ed.) *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik O. Wright*. ed. Fundación Argentaria. Madrid, 1995.
- Tamames, R. i González Huerta, B. (1999) *Estructura Económica Internacional*. ed. Alianza. Madrid 1999.
- Tarabini-Castellani, M. (2005a) “La estructura y la articulación de la negociación colectiva” pp. 17-62, en (Roqueta, R. Coord.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. ed. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2005.
- Tarabini-Castellani, M. (2005b) “La clasificación profesional y la movilidad funcional” pp. 123-154, en (Roqueta, R. Coord.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. ed. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2005.
- Tezanos, J. (1981a) “La crisis de la conciencia obrera en la España actual” en *Sistema* núm. 41, pp. 105-140.
- Tezanos, J. (1981b) “Identificación de clase y conciencia obrera entre los trabajadores industriales” en *Sistema* núm. 43-44, pp. 87-124.
- Tezanos, J. (1982). *¿Crisis de la consciencia obrera?.* ed. Mezquita. Madrid 1982.

- Tezanos, J. (1997) *Tendencias en estratificación y desigualdad social en España. 1997*. ed. Sistema. Madrid, 1997.
- Tezanos, J. et al (1973) *Las nuevas clases medias. Conflicto y conciencia de clase entre los empleados de la banca*. ed. Cuadernos Para el Diálogo. Madrid, 1973.
- Tezanos, J. F. (2001) *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. ed. Biblioteca Nueva. Madrid, 2001.
- Tezanos, J. F. (2010) “Desigualdades y estratificación social en España” pp. 101-152 en del Campo, S; Tezanos, J.F. (eds) *España. Una sociedad en cambio*. ed. Biblioteca Nueva. Madrid, 2010.
- Toharia, L. (2005) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.
- Toharia, L; Arranz, J; Cebrián, I. (2007) *La temporalidad en el empleo, atrapamiento y trayectorias*. ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.
- Torns, T (1995). “Mercado de Trabajo y Desigualdades de Género” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6. pp. 81-92.
- Torns, T. (1999) “Las asalariadas: un mercado con género” pp.151-166 en (Miguélez i Prieto eds.) *Las relaciones de empleo en España* ed. Siglo XXI. Madrid 1999.
- Torns, T. (2001) “Entre l’atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat?” en *Revista Catalana de Sociologia*. núm. 15. pp. 27-40.
- Torns, T. (2005) “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 23. pp. 15-33.
- Torns, T; Carrasquer, P. (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género” en *Sociedad y utopía. Revista de ciencias sociales*. núm. 29. pp. 139-156.
- Torns, T; Recio Cáceres, C. (2012) “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación” en *Revista de Economía Crítica*, núm. 14. pp. 178-202.
- Torres, J. Montero, A. (1993) “¿Del fordismo al toyotismo?” en *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*. núm. 24, 1993. pp. 47-59
- US Department of Labor (2006). *A profile of the working poor; 2004 Report 994*. ed. US Department of Labor, US Bureau of Labor Statistics. May 2006. Consultat a: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2004.pdf>
- Valverde, A. (2005). “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil” en *Temas Laborales*. núm 81, 2005. pp.123-148.
- Verd, J. (2006) “La construcción de indicadores biográficos mediante el análisis reticular del discurso. Una aproximación al análisis narrativo-biográfico” en *REDES. Revista Hispana para el Análisis de las Redes Sociales*. Vol. 10, núm. 7. pp. 1-28.
- Verd, J; López-Andreu, M. (2012) “La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo” en *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)*. núm. 138. pp. 135-148.

- Vidal, E. Vono, D. (2011) “La inserción de las mujeres inmigradas en el mercado e trabajo español” en *Documents d'Anàlisi Demogràfica*. Vol. 57/3. pp. 563-573.
- Weinstein, M i Kochan, T. (1995), “The Limits of Diffusion: Recent Developments in Industrial relations and Human Resource Practices in The United States” pp.1-31. en *Employment relations in a Changing World Economy*. ed. The MIT Press. London 1995.
- Wolcott, H. (1994) *Transforming qualitative data*. ed. SAGE. Thousand Oaks, 1994.
- Wright, E. O. (1979) *Class structure and income determination*. ed. Academic Press. London, 1979.
- Wright, E. O. (1983) *Clase, crisis y estado*. ed. Siglo XXI. Madrid, 1978.
- Wright, E. O. (1994) *Clases*. ed. Siglo XXI. Madrid, 1994
- Wright, E. O. (1997) *Class Counts*. ed. Cambridge University Press. Cambridge, 1997.
- Wright, E. O. (2005) “Foundations of a neo-Marxist class analysis” pp. 4-30, en Wight, E. O. (ed.) *Approaches to class analysis*. ed. Cambridge University press. New York, 2005.
- Ybarra, J.A. (1995). “la informalidad en España, un viaje hacia la institucionalización de la economía oculta” pp.281-294, en *El Trimestre Económico*, núm 246, Abril-Junio 1995.
- Ybarra, J; San Miguel, B; Hurtado, J. (2002) “La economía sumergida en España: Un viaje sin retorno” en *Sistema*. núm 168-169. pp. 247-282.



