

TESI DOCTORAL

**TRAJECTÒRIES LABORALS I  
INDIVIDUALITZACIÓ DE RECURSOS:  
ELS EFECTES SOCIALS DE LA  
TRANSFORMACIÓ DE LA RELACIÓ SALARIAL**

Directors:

Dr. Andreu LOPE PEÑA i Dr. Joan Miquel VERD PERICÀS

Departament de Sociologia

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Universitat Autònoma de Barcelona

Autor: Martí LÓPEZ ANDREU

Setembre 2011

## AGRAÏMENTS

El treball de tesi doctoral ha estat un llarg camí, començat, aturat i tornat a reprendre al llarg dels darrers anys. Moltes són les persones i institucions gràcies a les quals aquesta recerca ha estat possible i, sense les quals, la present tesi no hauria pogut ser iniciada, desenvolupada i finalitzada.

En primer lloc, la tesi té un origen i desenvolupament directament vinculat a la meva participació en dues investigacions finançades per la Comissió Europea, RESORE i CAPRIGHT, desenvolupades en el marc del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Així, he d'agrair de manera directa a aquelles persones que han confiat en mi en la participació en les esmentades recerques, doncs sense els coneixements, els recursos i el treball realitzat en les mateixes no hagués estat possible dur a terme el treball de tesi.

En segon lloc, en el plànol acadèmic i personal, els consells, reflexions i aportacions teòriques i metodològiques dels dos directors de tesi, en Joan Miquel Verd i l'Andreu Lope, han estat centrals en donar forma a la mateixa. La seva paciència, aportacions i recomanacions han fet possible aquest treball, i m'han guiat al establir les bases teòriques i metodològiques de la tesi.

En tercer lloc, ressaltar el suport d'aquelles persones que, d'una o altra manera, m'han ajudat en la realització del treball de camp. Així, la inestimable ajuda de l'Àngels Llorens de la Fundació Bofill va ser clau al facilitar-me l'accés a les dades, així com en els consells sobre el seu tractament i possibilitats d'anàlisi. Igualment, agrair l'ajuda de la Núria Sánchez que, en la realització de les pràctiques en la recerca CAPRIGHT, va tenir un paper importantíssim en la realització i anàlisi de les entrevistes del treball de camp de la recerca. En la realització de l'anàlisi quantitatiu vaig comptar amb l'ajuda inestimable i experta d'en Jordi Muñoz, sense els consells del qual l'anàlisi quantitativa hagués estat impossible.

Menció especial mereixen totes aquelles persones que m'han ajudat en la realització pràctica del treball de camp. En concret, a les persones entrevistades com a responsables de selecció i formació a les empreses analitzades, així com als membres del comitè d'empresa de TMB i de la cadena de supermercats; en especial a José Ángel Ciercoles, de la CGT, i a Ricardo López, de CCOO, sense el suport dels quals hagués

estat impossible realitzar i contextualitzar les entrevistes biogràfiques. Un agraïment especial en aquest mateix sentit a l'Oriol Barranco, que em va posar en contacte amb el comitè d'empresa de la cadena de supermercats. Igualment, a totes les persones que han estat entrevistades en la recerca i que han tingut temps i voluntat d'explicar la seva trajectòria laboral. En quart lloc, agrair el suport financer que la tesi ha rebut per part de la Fundació Jaume Bofill. En concret, per la beca rebuda per la explotació de les dades del Panel de Desigualtats i el suport per la realització de la tesi doctoral en llengua catalana.

Finalment, a totes aquelles persones que amb el seu suport i ànims a nivell personal han fet possible tirar endavant la tesi. No és fàcil tirar endavant una tesi al llarg dels anys mentre es treballa en altres recerques i feines i s'ha de trobar el temps per posar-s'hi. En concret, als amics que més d'una vegada s'han trobat amb un "no, he de treballar la tesi", com a resposta a engrescadores propostes. Una menció especial per a aquella amb qui comparteixo la vida, que ho ha patit amb escriure, i el suport i enriquiment intel·lectual de la qual és constant. També un agraïment especial als meus pares, que tot i ser de "ciències dures" han intentat comprendre les diferències i complexitats d'una tesi de l'àmbit de les ciències socials. I, finalment, a tothom qui d'una manera o altra ha contribuït a que aquest llarg camí hagi arribat al final.

Setembre 2011

# SUMARI

<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	10
a) L'objecte d'estudi.....	13
b) El treball de camp.....	15
c) L'organització de la tesi .....	16

## **PRIMERA PART: La relació salarial, la individualització social i de recursos i els efectes en les trajectòries laborals**

<b>CAPÍTOL 1: La relació o condició salarial i els recursos col·lectius</b> .....	23
Introducció.....	23
1. La relació salarial: governabilitat i qüestió social .....	25
2. La relació salarial com a constructe institucional.....	34
2.1. La relació salarial per a la teoria de la regulació .....	36
2.2. Les polítiques socials com a condició necessària pel capitalisme: C. Offe.....	39
2.3. El reconeixement col·lectiu del salariat: B. Friot.....	41
2.4. La condició salarial i les seves característiques: R. Castel.....	45
2.5. Aportacions de les perspectives sobre la relació salarial a l'objecte d'estudi .....	48
3. El paper de l'empresa i l'estat en la configuració de la condició salarial fordista .....	49
3.1. L'estat i el desenvolupament dels drets i la protecció social.....	50
3.2. La fixació del treballador al lloc de treball.....	56

<b>CAPÍTOL 2: La individualització social i de recursos .....</b>	<b>63</b>
Introducció.....	63
1. La individualització social com a concepte i procés polisèmic.....	65
1.1. La individualització desestandarditzada o estratègica.....	67
1.2. La individualització conformista i la fràgil .....	69
2. Cap a un concepte d'individualització institucional i organitzacional .....	71
2.1. Individualització i desenvolupament de la condició salarial .....	75
2.2. La segona individualització i l'esquerdament de la condició salarial .....	78
2.2.1. La segona individualització: reflexivitat i biografies .....	79
2.2.2. Individualització negativa i mercantilització.....	84
<b>CAPÍTOL 3: El curs vital i les trajectòries laborals .....</b>	<b>91</b>
Introducció.....	91
1. El curs vital i el paper estructurador de les institucions .....	92
1.1. Orígens i conceptes clau de la perspectiva del curs vital .....	93
1.2. Industrialització i individu en la perspectiva del curs vital .....	97
1.2.1. El curs vital i les transformacions del treball i la protecció social .....	99
1.2.2. El curs vital laboral i les tendències cap a la major responsabilitat del subjecte .....	101
1.2.3. La major responsabilitat de l'individu en la trajectòria: transicions i punts d'inflexió .....	103
2. Dinàmiques en les trajectòries en un mercat de treball segmentat .....	107

2.1. El marc contextual de les trajectòries: la segmentació del mercat de treball i la polarització ocupacional.....	107
2.2. Tendències en les trajectòries en el mercat de treball .....	114
3. La perspectiva de les capacitats: una proposta d'anàlisi del paper dels recursos en les trajectòries dels individus .....	117
3.1. Característiques generals de la perspectiva de les capacitats (PC).....	118
3.2. Recursos capacitats i assoliments com a elements centrals del model.....	121
4. L'anàlisi de les trajectòries en base a la teoria de la segmentació del mercat de treball i la perspectiva de les capacitats .....	123

**SEGONA PART: Tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa, el desenvolupament de la relació salarial a Espanya i la seva transformació**

<b>CAPÍTOL 4: Tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa</b>	<b>131</b>
Introducció.....	131
1. El paradigma de la flexibilitat com a motor i justificació dels canvis.....	135
2. Canvis en les polítiques sociolaborals: L'activació i la nova orientació de la intervenció estatal .....	142
2.1. Una nova relació entre l'individu i la societat: individualització dels riscos i de les intervencions públiques.....	146
2.2. L'activació com a nou paradigma .....	152
2.3. Un nou rol per a l'estat: l'estat activador .....	156
3. Canvis a nivell d'empresa: flexibilitat i individualització.....	161
3.1. Els discursos i les pràctiques de gestió dels recursos humans.....	163

3.2. Efectes dels canvis a nivell d'empresa .....	168
3.2.1. Les competències individualitzades .....	168
3.2.2. Les competències i la mobilització actitudinal.....	171
4. Canvis en els empreses i desinstitucionalització dels cursos laborals.....	173
<b>CAPITOL 5. Espanya: De la relació salarial condicionada a la flexibilitat.....</b>	<b>179</b>
Introducció.....	179
1. Elements condicionadors de la relació salarial: Context històric, debilitat sindical i evolució del marc legislatiu laboral.....	181
1.1. Els pactes socials en la transició i la institucionalització sindical .....	183
1.1.2. El sindicalisme i la transició política (1976-1979).....	184
1.1.3. Institucionalització i competència sindical en la política de concertació (1979-1983) .....	185
1.1.4. Límits de l'acció sindical institucionalitzada i Vaga General 14D 1988 (1983-1988). .....	186
1.2. De la relació salarial condicionada a l'expansió de la precarietat.....	188
1.2.1. Canvis empresarials i noves dinàmiques en el mercat de treball .....	189
1.2.2. Nova concertació social: temporalitat i fragmentació .....	193
1.3. Evolució de la prestació d'atur: entre la condicionalitat i el manteniment del nivell d'ingressos.....	196
2. La flexibilització en el mercat de treball .....	202
2.1. La flexibilitat en la contractació: diversificació i temporalitat.....	203
2.2. La flexibilitat en l'organització del treball i el poder empresarial .....	209

3. L'activació i la reducció del cost del treball.....	212
4. L'emergència de l'objecte d'estudi: Flexibilitat, recursos i precarització.....	220

**TERCERA PART: El disseny de la investigació, la construcció de tipologies de transicions en el mercat de treball i l'anàlisi biogràfica i narrativa de les trajectòries laborals**

**CAPÍTOL 6: L'objecte d'estudi i el disseny de la investigació..... 227**

Introducció..... 227

1. Definint l'objecte d'estudi: La individualització i els recursos disponibles en la trajectòria..... 228

1.1. Recursos i trajectòries..... 228

1.2. La precarització de la trajectòria i la individualització de recursos.  
Contextualització del cas espanyol..... 230

2. Els recursos en la trajectòria laboral i contextos de canvi..... 232

3. Factors de conversió i capacitats: l'anàlisi de les opcions formals i reals en les trajectòries ..... 238

4. Les hipòtesis i el disseny de la investigació ..... 241

4.1. Les hipòtesis ..... 242

4.2. La operacionalització dels recursos en el marc de les hipòtesis: dimensions i indicadors ..... 244

4.3. El disseny de la investigació: una aproximació "multimètode" ..... 249

4.3.1. La primera fase: l'aproximació quantitativa a les trajectòries laborals ..... 252

4.3.2. La segona fase: l'aproximació qualitativa a les empreses i a les trajectòries laborals ..... 256



<b>CAPÍTOL 7: Les trajectòries laborals a Catalunya. Una anàlisi en base al Panel de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill (2001-2006)</b> .....	265
Introducció.....	265
1. Trajectòries en el mercat de treball: Anàlisi de Classificació del PaD.....	266
1.1. Dades i context .....	268
1.1.1. Breu descripció de les dades utilitzades .....	268
1.1.2 Context econòmic i laboral del període analitzat: 2001-2006.....	270
1.2. Tipologies i perfils de trajectòries de transicions en el mercat de treball .....	274
2. Els factors explicatius de les trajectòries. Linealitat, discontinuïtat i el paper de l'origen social .....	283
2.1. Trajectòries, continuïtat i perfils socials i laborals .....	283
2.2. Trajectòries lineals i discontinues: factors històrics i socials .....	288
2.2.1. Cohorts i flexibilització del mercat de treball .....	288
2.2.2. El paper de l'origen social i familiar .....	295
3. Reflexions i conclusions .....	308
<b>CAPÍTOL 8: Els canvis en les polítiques d'empresa en el sector serveis. L'estudi de cas de dues empreses</b> .....	311
Introducció.....	311
1. Criteris de selecció de les empreses a estudiar .....	312
2. Marc de contractació, selecció, promoció i formació de la cadena de supermercats	316
2.1. Ocupació i condicions de treball .....	317

2.2. Política de formació.....	325
2.3. Mecanismes d'accés, promoció i avaluació .....	327
3. Marc de contractació, selecció, promoció i formació al metro de Barcelona .....	330
3.1. Ocupació i condicions de treball .....	331
3.2. Política de formació.....	339
3.3. Mecanismes d'accés, promoció i avaluació .....	342
4. Reflexions i conclusions .....	347

**CAPÍTOL 9: Trajectòries laborals, recursos, i els seus efectes en diferents perfils socials. L'anàlisi narrativa de les biografies laborals.....**

351	
Introducció.....	351
1. L'anàlisi biogràfica: justificació, mètode i contextualització.....	353
1.1. De les trajectòries laborals a les entrevistes: la selecció dels perfils.....	355
1.2. El model d'anàlisi de les entrevistes.....	360
1.2.1. La explotació de les entrevistes: La taula de successos .....	361
1.2.2. El model de codificació de les entrevistes.....	362
2. Intervencions institucionals i de l'empresa en la trajectòria laboral .....	364
2.1. La intervenció institucional en situació d'atur .....	365
2.2. Intervencions de l'empresa en la trajectòria: selecció i contractació. ....	375
2.3. Intervencions de l'empresa en la trajectòria: itineraris d'entrada a la cadena de supermercats i al metro.....	380
2.3.1. Itineraris de promoció a la cadena de supermercats .....	381
2.3.2. Itineraris de promoció a metro .....	383

3. Trajectòries inestables i recursos en diferents perfils socials .....	385
4. Reflexions i conclusions .....	390

## CONCLUSIONS

Introducció.....	395
1. Principals aportacions a la construcció de l'objecte d'estudi .....	395
1.1. Individualització i relació salarial.....	397
1.2. El curs vital i la estructuració de les trajectòries .....	399
1.3. Les aportacions de la perspectiva de les capacitats a l'anàlisi de les trajectòries i el major paper de l'individu .....	402
1.4. Els canvis en el en paper de l'estat i en les polítiques empresarials.....	403
1.4.1. Canvis en les polítiques sociolaborals: individualització i activació .....	404
1.4.2. Canvis en les polítiques empresarials.....	405
1.5. La introducció del context social i la perspectiva longitudinal en la perspectiva de les capacitats .....	407
2. Respostes a les hipòtesis plantejades.....	409
2.1. Resultats de l'estudi: aportacions del treball de camp a la primera hipòtesis ...	410
2.1.1. Discontinuitats en les trajectòries: la ruptura del curs laboral fordista.....	411
2.1.2. Cohorts i discontinuitats de les trajectòries .....	420
2.1.3. Trajectòries discontinues i origen social .....	427
2.1.4. Conclusió final primera hipòtesis .....	433
2.2. Resultats de l'estudi: aportacions del treball de camp a la segona hipòtesis.....	434

2.2.1. La desinstitucionalització i l'augment de pes dels factors de conversió socials i relacionals.....	435
2.2.2. L'augment del paper dels factors de conversió organitzacionals en la trajectòria.....	438
2.2.3. Els factors de conversió simbòlics .....	445
2.2.4. Conclusió final segona hipòtesis .....	448
3. Reflexions entorn als efectes de la individualització de recursos en les trajectòries	449
4. Consideracions finals.....	453
4.1. Qüestions teòriques .....	453
4.2. Qüestions metodològiques.....	455
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>459</b>
<b>Annex A. Guió entrevista responsables selecció i formació de les empreses i representants dels treballadors/es.....</b>	<b>487</b>
<b>Annex B: Blocs temàtics i guió de la entrevista biogràfica .....</b>	<b>491</b>
<b>Annex C. Taules de successos de trajectòries laborals.....</b>	<b>499</b>



# INTRODUCCIÓ

Des de diverses institucions, actors socials i àmbits acadèmics ja fa temps que s'ha posat de manifest que la realitat laboral està sotmesa a fortes transformacions. Aquestes transformacions es vinculen als canvis que des de la dècada de 1980 anuncia el paradigma de la flexibilitat, i que es concreta en modificacions de bona part de les bases socials i laborals que havien caracteritzat el treball assalariat en el període de postguerra a Europa. Aquest període, caracteritzat com a fordista, comença a mostrar símptomes d'esquerdament a inicis i mitjans de la dècada de 1970, i en el món laboral es caracteritza per la expansió del que primerament es va anomenar ocupació atípica (Rodgers i Rodgers, 1992), i que posteriorment ha tendit a definir-se de manera més àmplia en base al concepte d'ocupació precària (Cano, 1996 i 2007). El present treball de tesi recull aquestes constatacions i analitza el fenomen amb una perspectiva que comprèn les situacions laborals dels individus al llarg de la seva trajectòria i els recursos i opcions de la mateixa per fer front als canvis laborals.

En la tesi es considera com els efectes de les transformacions del context institucional, laboral i de l'empresa afecten les trajectòries laborals. L'estudi dels cursos laborals com a marc d'anàlisi de les transformacions de les polítiques socials i en el mercat de treball ha guanyat pes en els darrers anys (Schmid, 1998; Klammer, Muffels, i Wilthagen, 2008). A través de les trajectòries i els cursos laborals s'ha pretès posar de manifest una realitat laboral que ja no respon a les característiques del que s'ha caracteritzat com a fordisme. Així, elements com l'augment de la discontinuïtat en les trajectòries s'interpreta en el marc d'un augment de transicions (entre ocupacions, entre atur i ocupació, entre formació i ocupació, etc.). La tesi s'inscriu, en aquest sentit, en una perspectiva d'anàlisi que pretén donar compte de com els canvis en les polítiques sociolaborals, en el mercat de treball i en les empreses han modificat les trajectòries laborals dels treballadors/es.

Aquesta perspectiva apareix com a pertinent en el moment que reflecteix una problemàtica social. La discontinuïtat en les trajectòries, la temporalitat i la precarietat del mercat de treball espanyol és un problema persistent de la situació laboral a Espanya de determinats grups socials, especialment els més joves (Toharia i Malo, 2000), i que mostra tendències a persistir al llarg del temps i a estendre's a cada vegada més grups

socials (Banyuls i altres, 2009). De la mateixa manera, els actors socials i els governs han posat de manifest la problemàtica al situar, com a mínim discursivament, la reducció de la temporalitat i rotació laboral, com objectius de la seva acció. És en aquest sentit que la recerca plantejada apareix com a pertinent en tant que analitza aquestes situacions laborals, i ho fa anant més enllà de la situació laboral concreta, introduint el global de la trajectòria en l'anàlisi.

Junt amb els elements indicats, el treball de tesi doctoral situa en un paper central al subjecte en l'anàlisi de les trajectòries laborals. En aquest sentit, considera que el subjecte i les seves capacitats d'acció es troben condicionades i estructurades pels suports, eines o recursos que en permeten l'acció. D'aquesta manera, es considera que la trajectòria es construeix en base a l'adaptació pragmàtica del subjecte en els diferents moments de canvi laborals als recursos dels que aquest disposa, seguint la línia argumental de Zimmerman (2006). Per tant, en la tesi es considera la capacitat d'acció de l'individu, però condicionada als diferents suports i recursos que la permeten. Aquest fet duu a que sigui rellevant la quantitat i qualitat dels recursos disponibles i les esferes de les que provenen. Una de les idees centrals de la recerca és concreta en que l'accés i obtenció dels mateixos tendeix a estar cada vegada més individualitzat, en el marc d'un procés general d'individualització social i de responsabilització de l'individu de la seva situació social i laboral.

Igualment, la tesi estableix com element central en l'anàlisi el fet que, en un context de creixent responsabilització de l'individu de la seva situació, els canvis en les polítiques sociolaborals i les polítiques d'empresa estructuren les opcions realment elegibles per l'individu. En aquest context es recorre a la perspectiva de les capacitats, enunciada per Sen (2002) com a model teòric que distingeix entre drets o titularitats sobre recursos (*entitlements*) i capacitats (*capabilities*), entesos com opcions (estats o situacions laborals i socials en el nostre cas), que són possibles de ser escollides per l'individu. Entre els uns i els altres es situen els factors de conversió, elements de context que estableixen una opció formal com real i elegible pel subjecte (Robeyns, 2006). Per tant, l'anàlisi s'ha centrat sobretot en el paper de les polítiques socials i laborals i d'empresa, junt amb altres factors, en aquest ventall d'opcions o capacitats.

Aquests elements impliquen per la tesi el desenvolupament d'una perspectiva que permet analitzar els factors contextuals que, junt amb els recursos, actuen com a

suport de les opcions i potencialitats en les transicions de les trajectòries. La recerca, per tant, desenvolupa una anàlisi longitudinal i quantitativa amb l'objectiu d'establir diferents trajectòries en tant que acumulació de determinades transicions o estats (d'ocupació d'atur, d'inactivitat, de formació,...), i una perspectiva qualitativa per tal d'analitzar els diferents factors i elements que condicionen les opcions en les mateixes.

### **a) L'objecte d'estudi**

La tesi doctoral sorgeix com a resultat d'un seguit de constatacions i de reflexions derivades de la meua participació en diferents projectes d'investigació en el marc del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona. En un primer moment, la meua participació en la investigació RESORE<sup>1</sup> va fonamentar l'interès per a analitzar els marcs institucionals, laborals i d'empresa com a proveïdors de recursos pels treballadors/es, en el marc d'una perspectiva integradora que prenia la relació salarial com a espai construït políticament i com a marc central d'anàlisi. En segon lloc, la participació en la recerca CAPRIGHT<sup>2</sup> té un paper central en la perspectiva i continguts de la recerca. Primer, perquè la orientació adoptada en l'estudi de les trajectòries laborals i la inclusió en la mateixa de les aportacions de la perspectiva de les capacitats prové dels debats i reflexions desenvolupats en el marc de l'esmentada recerca. Segon, perquè el treball de camp quantitatiu i qualitatiu dut a terme s'ha desenvolupat en el marc de l'esmentada investigació, i es nodreix de les diferents aportacions i orientacions metodològiques suscitées.

La tesi estableix una construcció analítica original pel que fa a l'objecte d'estudi. Considera que la trajectòria laboral és l'espai on es poden analitzar els efectes de transformacions que en modifiquen les dinàmiques, i on tenen un paper central les polítiques sociolaborals i les polítiques d'empresa. Així, s'estableixen com a elements clau els canvis generats en les trajectòries per les orientacions actuals de dites polítiques, que es despleguen amb l'objectiu d'obtenir determinats graus de flexibilitat.

---

<sup>1</sup> *Employees' Resources and Social Rights in Europe*, finançada per la Comissió Europea (HPSE-CT-2002 00104), i desenvolupada entre els anys 2002 i 2005.

<sup>2</sup> *Resources, rights and capabilities: in search of social foundations of Europe*, finançada pel VIè Programa Marc de la Comissió Europea (CIT4-CT-2006-028549), i desenvolupada entre 2006 i 2010.



D'aquesta manera, identifiquem que la discontinuïtat en la trajectòria és un fenomen lligat a la expansió d'un mercat de treball flexible des de la dècada de 1980 que afecta a les cohorts que s'incorporen al món laboral a partir d'aquest moment. Considerem que aquesta tendència a la discontinuïtat en la trajectòria tendeix a desvincular-se del seu caràcter de fase, això és una etapa prèvia a la posterior estabilització, i tendeix a esdevenir més un estat o situació vinculat a canvis en la regulació de les condicions d'ocupació en determinats segments del mercat de treball.

L'objecte d'estudi es dibuixa en paral·lel als canvis introduïts en les polítiques sociolaborals i en les empreses. Considerem que la trajectòria laboral es construeix en base a les característiques de la relació salarial en un context determinat. La relació salarial, que dona forma a la força de treball i a com aquesta és disposada quantitativa i qualitativament com a mercaderia en el mercat de treball, es troba influenciada per diferents institucions que la regulen i n'estableixen les característiques. En aquest context, la relació salarial fordista s'ha caracteritzat per donar forma a unes trajectòries laborals basades en la continuïtat i estabilitat, especialment per la població masculina. En aquest procés, el paper de l'estat, a través de la legislació laboral i social ha estat central en tant que estructurador del cicle laboral; igualment, l'empresa ha tingut un paper clau en estabilitzar la trajectòria laboral.

En aquest context, mostrarem com els canvis en el marc institucional i en les polítiques d'empresa han desestructurat aquest curs laboral fordista caracteritzat per la linealitat. Aquests canvis es troben travessats per un procés social, el de la individualització social, que es manifesta com un procés de pèrdua de pes de les institucions estructuradores del curs vital (en el nostre cas les intervencions estatals i de l'empresa) i d'augment de la responsabilització de l'individu en relació a la situació laboral (Beck i Beck-Gernseheim, 2003; Mills, 2008). Aquest procés, que es manifesta en un augment d'opcions i itineraris en la trajectòria formativa i laboral reflecteix els canvis succeïts en el context institucional i de l'empresa. Així, els canvis legislatius cap a una major flexibilització laboral (del marc de contractació, de les condicions d'ocupació, etc.) i els canvis en la protecció social destinats a incentivar els requeriments dels receptors de la protecció social (paradigma de l'activació), es concreten en una fragmentació dels itineraris prèviament estructurats. Aquest element es relaciona igualment amb les tendències en les empreses de reducció de la seva dimensió

i dels escalafons jeràrquics, fet que ha reduït les opcions de desenvolupar carreres laborals internes (Grimshaw i altres, 2001). Junt amb aquests elements, en els processos de selecció i promoció han guanyar pes les habilitats i qualificacions relacionades amb comportaments i actituds front a les tècniques, element que reforça l'avaluació informal i individual dels candidats i treballadors/es per part de l'empresa.

Aquests elements estableixen un objecte d'estudi complex: els efectes de la individualització de recursos en les trajectòries laborals. Tal com és mostrarà, el context prèviament ressenyat condiciona i estructura les trajectòries laborals, doncs com hem indicat aquesta la concebem com el resultat de l'adaptació pragmàtica de l'individu als recursos als que té accés per desenvolupar els seus objectius personals i socials, els quals determinen un ventall d'opcions (o capacitats) afectats pel context en tant que factor de conversió. D'aquesta manera, l'individu i el seu origen social i familiar configuren un determinat nivell de recursos (monetaris, relacionals, educatius, formatius, simbòlics,...) que interactua amb els recursos provinents de l'esfera estatal i de l'empresa, establint diferents capacitats en les transicions que componen la trajectòria. El major o menor grau de control sobre aquestes transicions per poder desenvolupar els objectius personals i socials estableix el grau de precarietat d'una determinada trajectòria, entès com la dificultat d'accedir de manera continuada als recursos que permeten desenvolupar la vida del subjecte (Pérez Orozco i Del Rio, 2002).

Així, ens focalitzarem en dues grans dimensions de l'objecte d'estudi. Primer, considerem els efectes dels canvis en el marc institucional a nivell macrosocial, en el sentit d'analitzar els efectes en termes de desestandardització dels itineraris laborals que generen. Segon, analitzem els efectes d'aquests canvis a nivell microsocia. En concret, identifiquem com aquest procés de desinstitucionalització implica un menor pes dels recursos salarials col·lectius propis de la relació salarial fordista, així com dels factors de conversió institucional

## **b) El treball de camp**

Per dur a terme aquestes objectius, la tesi desenvolupa un treball de camp basat en un disseny seqüencial i en tres fases que combina mètodes quantitius i qualitius per

donar resposta a la complexitat de l'objecte d'estudi (Moran-Ellis i altres, 2006). La primera fase del treball de camp consisteix en una anàlisi quantitativa per establir trajectòries laborals en relació a transicions i canvis en el mercat de treball, en base a les dades del Panel de Desigualtats (PaD) de la Fundació Jaume Bofill. Aquesta fase, com es veurà, serveix també per caracteritzar els perfils socials i laborals de les transicions, qüestió que ens servirà per seleccionar els perfils en la tercera fase.

La segona fase, d'arrel qualitativa, ha consistit en la realització d'un estudi de cas en dues empreses del sector serveis per identificar les tendències en els canvis de les estructures organitzacionals i de gestió de la força de treball. Igualment, ens ha servit per seleccionar alguns dels perfils per la tercera fase. Finalment, la tercera fase, també d'arrel qualitativa, ha consistit en la realització d'entrevistes biogràfiques sobre trajectòries laborals a treballadors/es amb els perfils socials i laborals identificats en la primera fase i, sempre que ha estat possible, que es trobessin a alguna de les dues empreses analitzades; quan això no ha estat possible, s'han buscat fora. A través d'aquest conjunt de dades s'han analitzat conjuntament els resultats en relació a l'objecte d'estudi i a les hipòtesis plantejades.

### **c) L'organització de la tesi**

L'estudi dels efectes a nivell agregat, així com en les trajectòries individuals concretes, dels canvis en el marc institucional i en les polítiques d'empresa ha suposat el desenvolupament d'una tesi dividida en tres parts.

La **primera part**, titulada "La relació salarial, la individualització social i de recursos i els efectes en les trajectòries laborals", desenvolupa les principals perspectives teòriques que contribueixen a definir l'objecte d'estudi. L'objectiu d'aquesta part és assentar els principals conceptes utilitzats i definir la manera en que s'aborden en relació a l'objecte d'estudi i la seva utilitat en el conjunt de la tesi. Comprèn dels capítols 1 al 3, i estableix les bases teòriques des del nivell més genèric al més concret de l'objecte d'estudi: la relació o condició salarial, la individualització social i de recursos, i el curs vital i les trajectòries laborals. La **segona part**, titulada "Tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa, el desenvolupament de la relació salarial a Espanya i la seva transformació" es centra en analitzar en dos

capítols les principals transformacions de les polítiques sociolaborals i de l'empresa en oposició a les característiques de les mateixes en el període fordista, així com la contextualització de l'objecte d'estudi a Espanya. La **tercera part**, "El disseny de la investigació, la construcció de tipologies de transicions en el mercat de treball i l'anàlisi biogràfica i narrativa de les trajectòries laborals" comprèn quatre capítols i és el cos empíric de la tesi. En aquesta part es presenta el disseny de la investigació i tres capítols corresponents al treball de camp: el primer centrat en l'anàlisi quantitatiu de trajectòries laborals, el segon en l'estudi de cas de dues empreses del sector serveis, i el tercer en l'anàlisi de les entrevistes biogràfiques sobre la trajectòria laboral. Finalment, l'apartat de **conclusions** recull les aportacions dels resultats del treball de camp en relació a les hipòtesis plantejades. Tot seguit veiem els continguts concrets de cada capítol.

El **capítol 1** desenvolupa una perspectiva d'anàlisi de la relació o condició salarial com a relacionada amb els recursos col·lectius. El capítol es divideix en tres grans parts. La primera part dóna compte del concepte de relació salarial com a forma d'estar en el mercat de treball de la majoria de la població treballadora en el desenvolupament de la modernitat capitalista, així com les seves diferents dimensions i caràcter històric. La segona part exposa el caràcter de construcció institucional de la relació salarial, i fa referència al paper central de la mateixa en tant que proveïdora de recursos col·lectius. La tercera part del capítol estableix el paper dels dos principals actors que han estructurat la relació salarial fordista: l'estat i l'empresa. El **capítol 2** analitza el paper de la individualització social com un procés cíclic vertebrador de canvis i tendències socials que es concreten, en la relació salarial, en l'esquerdament dels recursos col·lectius. El capítol es divideix en dues parts. En la primera es presenta la idea d'individualització social com un procés polisèmic que es desenvolupa en paral·lel al procés de modernització i que fa referència a diferents processos i situacions. En la segona part es desenvolupa una conceptualització de la individualització ressaltant el paper de les institucions centrals de la societat. En el capítol es posa un especial èmfasi en les conseqüències del procés, en tant que desestructurador dels mecanismes atorgadors d'itineraris normativitzats en el fordisme. El **capítol 3** concreta els elements desenvolupats en el capítol 1 i 2 en la trajectòria laboral. Ens serveix per vincular el curs laboral a les dinàmiques de la relació salarial i a les seves principals institucions, i narra els efectes de la individualització en la trajectòria laboral. Aquesta anàlisi es basa en

quatre parts. La primera presenta el concepte de curs vital, el seu origen i principals dimensions, posant especial èmfasi en aquells elements que fan referència als efectes de les institucions i la tendència a la individualització del curs vital. La segona part del capítol insereix les trajectòries en un determinat context del mercat de treball a través de la teoria de la segmentació. Per la seva banda, la tercera part del capítol introdueix la perspectiva de les capacitats per tal d'analitzar el paper dels recursos en les trajectòries. Finalment, la darrera part del capítol estableix el model d'anàlisi de les trajectòries que es desenvoluparà en el disseny de la investigació.

El **capítol 4** presenta les principals tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa. L'objectiu és analitzar els canvis en les mateixes en relació a les característiques dominants en el període fordista, analitzats en el capítol 1. Aquest objectiu estructura el capítol en tres parts. La primera part presenta el paradigma de la flexibilitat com a motor i justificació dels canvis presents en les polítiques sociolaborals i de l'empresa. La segona part del capítol recull com aquests elements es vinculen a un seguit d'orientacions en les polítiques sociolaborals que tenen l'activació i creixent responsabilitat de l'individu com a base principal d'orientació de les polítiques. La tercera part del capítol, per la seva banda, analitza els canvis identificats a nivell d'empresa en base a la tendència a la cerca de flexibilitat i a la individualització en la relació amb el treballador/a. El **capítol 5** contextualitza els elements ressenyats a Espanya, considerant el seu caràcter especial en pel que fa al desplegament de la relació salarial, especialment condicionada per la dictadura política, la industrialització tardana, i el desplegament en la dècada de 1980 de la flexibilitat com a norma. El desenvolupament del capítol es divideix en quatre parts. La primera part analitza els elements condicionadors de la relació salarial, posant de manifest com el context històric i la debilitat sindical han afectat les seves característiques a Espanya. Per la seva banda, la segona part identifica com els canvis legislatius ressenyats en la primera part han generat un seguit de conseqüències que caracteritzen el mercat de treball. La tercera part analitza com les transformacions de la protecció social tendeixen a dibuixar un model propi d'activació a Espanya caracteritzat més per la reducció el cost del treball que no pas un increment dels deures dels aturats en tant que receptors de prestacions. Finalment, la quarta part presenta com els elements ressenyats en el capítol posen de manifest la emergència de l'objecte d'estudi de la tesi.

El **capítol 6** detalla les principals dimensions de l'objecte d'estudi i el disseny de la investigació, i es divideix en quatre parts. La primera part presenta la individualització i els recursos disponibles en la trajectòria com a objecte d'estudi. La segona i la tercera part del capítol incideixen en elements del model d'anàlisi al identificar els recursos en les trajectòries laborals en moments de canvi, i a través de l'anàlisi dels factors de conversió i les capacitats es contemplen les opcions formals i reals dels individus en les trajectòries. La quarta part presenta les **hipòtesis** i el disseny de la investigació pròpiament dit, si bé les mateixes no seran respostes fins al darrer apartat, destinat a les conclusions. Igualment, en aquesta part es detalla l'aproximació "multimètode" adoptada i el disseny i justificació del treball de camp quantitatiu i qualitatiu dut a terme. El **capítol 7** presenta els resultats del treball de camp quantitatiu dut a terme a través de les dades longitudinals del Panel de Desigualtat de la Fundació Jaume Bofill (PaD). En un primer moment es presenten les dades utilitzades i les seves fortaleces i debilitats en relació a altres bases de dades, i tot seguit es caracteritza de manera breu el mercat de treball a Espanya i Catalunya durant el període analitzat. Seguidament, es presenten els resultats obtinguts de construcció de trajectòries en base a variables de transicions o canvis en el mercat de treball, i es descriuen les principals característiques socials i laborals dels grups obtinguts. La segona part presenta una regressió logística multinominal per determinar els principals factors que determinen la pertinença a les trajectòries, en relació a determinades característiques socials i laborals, prestant especial atenció a les cohorts i a l'origen social i familiar de les diferents trajectòries. El **capítol 8** presenta els resultats de l'estudi de cas de dues empreses del sector serveis que ens serveix per analitzar en canvis en les polítiques empresarials. En el capítol es justifica la selecció de les mateixes en relació a l'objecte d'estudi de la tesi i s'analitzen, a través d'entrevistes a representants de la direcció i dels treballadors/es i d'anàlisi de documents secundaris (conveni col·lectiu, etc.) les característiques dels processos de contractació, selecció, promoció i formació en les dues empreses analitzades. El **capítol 9** està dedicat als resultats obtinguts de l'anàlisi narrativa de les biografies laborals. Té l'objectiu d'analitzar els canvis en els recursos, factors de conversió i capacitats en trajectòries laborals amb diferents perfils socials. Es presenta la selecció dels perfils i les entrevistes realitzades en relació a les trajectòries

identificades en el capítol 7 i la seva presència en empreses estudiades en el capítol 8, així com el model d'anàlisi i explotació de les entrevistes.

El darrer apartat, el de les **conclusions**, recull les diferents aportacions dels capítols teòrics i del treball de camp realitzat per comprendre l'objecte d'estudi i respondre a les hipòtesis plantejades, així com reflexions i conclusions genèriques sobre la recerca duta a terme. Finalment, la tesi s'acompanya d'un **Annex** on es reproduïxen el guió de les entrevistes a la direcció i representants dels treballadors a les empreses analitzades, els blocs temàtics i el guió de les entrevistes biogràfiques, així com les taules de successos resultants de l'explotació de les entrevistes.

## **PRIMERA PART:**

**La relació salarial, la individualització social i de recursos i els efectes en les trajectòries laborals**





# CAPÍTOL 1: La relació o condició salarial i els recursos col·lectius

## Introducció

L'objectiu d'aquest primer capítol consisteix en desenvolupar una perspectiva d'anàlisi històrica que doni compte del procés de creació de la condició salarial, de les seves característiques i del tipus de recursos i trajectòries que se'n deriven. Analitzarem com i de quina manera el desenvolupament de la modernitat capitalista ha establert la relació salarial com a mecanisme bàsic per comprendre els processos de producció i reproducció de la força de treball. Igualment, aquests processos els vincularem amb el desenvolupament de diferents mecanismes de regulació que duen a l'aparició del que definirem com a recursos col·lectius, que es vinculen a la institucionalització d'itineraris en la trajectòria marcats per les certeses i les continuïtats. Aquest fet es relaciona estrictament amb el nostre objecte d'estudi, doncs el procés que duu al desenvolupament de la societat moderna és essencialment individualitzador (Bauman, 2003), relacionat amb la industrialització i expansió del treball assalariat en tant que mecanisme central organitzador i estructurador de la societat.

La societat moderna, de la qual el procés d'individualització n'és una condició essencial i indispensable, substitueix el paper que els estrats socials i els estaments havien tingut en l'antic règim per un augment del rol de l'individu en una autodeterminació compulsiva i obligatòria en el pas de la comunitat a la societat. Així, com ha indicat Castel (1997), el que ens trobem en el procés d'individualització del treball en el pas cap a la modernitat capitalista és el *contracte* com a acte d'establiment de l'individu en tant que subjecte de drets i deures, i també per tant en la seva capacitat d'actuar d'acord amb els seus principis i interessos (*sobirania*). És en aquest sentit que el contracte serà el primer acte individualitzador, condició pel desenvolupament de la societat industrial en "alliberar" la força de treball i establir-la en tant que mercaderia.

La posterior aparició de l'*estatut*<sup>3</sup> serà un llarg camí que culmina, en tant que tipus ideal, amb la *condició salarial*, que no deixa de ser un procés on es fa palès per la majoria de la població treballadora els efectes nocius (en termes de pauperisme, de desigualtat, etc.) de la individualitat jurídica emanada del contracte quan aquesta no es pot reafirmar per la manca de suports i recursos.

El que establirem doncs, a partir d'ara, són les condicions que defineixen la condició salarial; els diferents elements que, a través del salari, han generat uns treballadors i treballadores que s'han inserit socialment a partir d'un esquema que els reconeix com a membres d'un determinat col·lectiu, i no només individus que venen la seva força de treball en el mercat. És un procés que culmina amb el reconeixement d'unes certes característiques específiques en la força de treball que no tenen les altres mercaderies, tant en sentit de governabilitat política com en el d'integrar als treballadors en el cicle de producció mercantil a partir d'un augment de la seva capacitat adquisitiva i de consum. Aquests elements han contribuït a la normalització i estandardització d'unes trajectòries i cursos vitals i laborals en base als recursos disponibles, que han estat majoritàriament col·lectius i homogenis, generant trajectòries igualment comunes pels diferents grups socials.

Com ha narrat magistralment Karl Marx (ed. 1970)<sup>4</sup>, i posteriorment Polanyi (1989), la *gran transformació* que dona origen al nou ordre de la industrialització es troba relacionada amb el procés institucional que culmina en la separació del treballador dels seus mitjans de producció. La producció i l'intercanvi deixaven d'estar inscrits en una forma de vida més general i el treballador passa a ser considerat com una mercaderia més susceptible de ser comprada i venuda. Per tant, una forma de vida (la tradicional i estamental), que suposava la inscripció dels individus en espais comunitaris de supervivència, producció i reproducció, va haver de ser reemplaçada per un altre ordre.

---

<sup>3</sup> La idea d'estatut, que serà utilitzada habitualment per narrar la inscripció del treball dependent en la societat, la entenem com: "la inscripció en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo (...), más allá de la dimensión puramente instrumental del contrato de trabajo" (Castel, 1997: 340).

<sup>4</sup> Marx (ed. 1970) analitza el desenvolupament de la societat industrial capitalista, i posa de manifest que la burgesia, per poder desenvolupar la seva funció, ha de convertir el propi treball humà en una mercaderia susceptible de ser comprada i venuda en el mercat per una quantitat de diner, el salari. I és la separació progressiva dels treballadors dels mitjans de producció el que redueix la propietat dels primers a la seva pròpia força de treball.

En aquest sentit, el que farem a continuació és aproximar-nos als mecanismes que van dur al naixement i desenvolupament dels mecanismes de protecció col·lectiva en el marc de la relació salarial. Aquests mecanismes es contextualitzaran en tant que elements que duen a una certa reinserció en el cos social de la població treballadora amb el pas del règim individual del contracte al règim més col·lectiu pel que fa als recursos que suposarà la idea d'estatut. Es d'aquest punt de vista prestarem especial atenció a les conceptualitzacions de Friot (1998 i 1999) i Castel (1997) pel que fa al desplegament del *salari socialitzat* i la *condició salarial*, en tant que institucions que reflecteixen el caràcter col·lectiu dels recursos i prestacions i drets socials. Una vegada establerts com i en relació a quins principis s'han desenvolupat, en major o menor mesura, aquests elements col·lectius a través del salari en les diferents societats de l'Europa continental, establirem aquest model com una forma concreta de mobilització de la força de treball en base, sobretot, al paper estructurador de les trajectòries i cursos vitals per part de les institucions socials. En aquest sentit, considerem que el reconeixement del caràcter col·lectiu de la relació salarial i l'aparició d'elements vinculats a la protecció col·lectiva es vinculen a l'establiment d'una forma continua de mobilització de la força de treball intentant superar els problemes econòmics, socials, polítics i tecnològics derivats de la *contradicció del salari* (com veurem de manera específica en el següent apartat).

## **1. La relació salarial: governabilitat i qüestió social**

La relació salarial en tant que intercanvi mercantil de la força de treball respon a la lògica del mercat, però el seu ús productiu-mercantil per part del comprador té caràcters essencialment diferents en relació a la resta de mercaderies (Marx, ed. 2000, I; Hyman, 1981). Qualsevol mercaderia pot ser desplaçada i mobilitzable com a tal pel seu propietari, però la mercaderia força de treball es troba inseparablement unida al seu propietari d'origen: el treballador/a; fins a tal punt que només pot ser mobilitzada per ell, tot i que hagi estat venuda i pertanyi, durant el temps acordat, a l'empresari:

“(....) por fuerza de trabajo o capacidad de trabajo entendemos el compendio de aptitudes físicas e intelectuales que se dan en la corporeidad, viva de un ser humano, y que éste pone en movimiento al producir valores de uso de cualquier clase” (Marx, ed. 2000, I: 225)

És aquesta inseparabilitat la que li dóna un caràcter particular a la relació d'intercanvi mercantil en la relació salarial. Al ser la força de treball venuda pel treballador/a i passar a ser propietat de l'empresa que ha de poder servir-se d'ella, i al mateix temps no haver-hi forma de separar-la del treballador, no hi ha més possibilitat per fer real el seu ús que la submissió d'aquest a les instruccions d'aquella. Suposa doncs una relació de dominació de l'empresa sobre el treballador assalariat i de dependència d'aquest en relació a la primera. Una relació de dependència i de dominació que és la essència de l'intercanvi mercantil salarial:

“El aspecto de mercado que tiene la relación del trabajador con el capitalista es la siguiente: el posible empleado acuerda poner su fuerza de trabajo a disposición del capitalista a cambio de un salario. En cambio, el trabajo o el trabajo real suministrado por el individuo no se determina en absoluto en la esfera de las relaciones de intercambio. El trabajo, que representa la actividad concreta realizada durante el proceso de producción, depende esencialmente de la estructura social y política de l'empresa” (Bowles i Gintis, 1983: 118).

Com ha indicat Albarracín (2003) la relació salarial és el mecanisme entorn al qual els subjectes es vinculen de manera asimètrica i on la classe dominada és formada, disposta i ocupada com a mercaderia amb característiques especials, la força de treball, per a la seva conversió dins del procés de producció immediat en treball efectiu a valoritzar. Apareix, doncs, com un pilar fonamental en les societats capitalistes, posant a disposició el recurs bàsic per a l'explotació.

És en aquest sentit que la relació salarial es caracteritzaria per un desplegament de processos socials que, en forma d'un flux i un conjunt de trajectòries condicionades, facilita la mobilització de la força de treball perquè es procedeixi a la seva conversió en treball efectiu, en base a tres grans dimensions (Albarracín, 2003):

- *Reproducció social*: Es vincula a la necessitat d'incorporar institucions socials que nodreixen la relació salarial i que formen part del seu entramat social i històric; aquests elements es vinculen als mecanismes institucionals necessaris per la reproducció material i ideològica de la força de treball en tant que mercaderia peculiar. En aquesta dimensió s'hi inclouen els aspectes derivats

d'institucions com la família, la religió, la formació i l'educació i la formació d'ideologia a través de l'estat o dels mitjans de comunicació, així com les normes de consum. En base a aquestes dimensions es desenvolupen els processos formatius de la força de treball, proporcionant les condicions de disponibilitat, qualificació, preparació, orientacions morals i comportaments ajustats socialment, per ser força de treball ocupable.

- *Regulació de les condicions d'ocupació*: Aquesta dimensió és cada vegada més el nucli central d'estudi en les relacions salarials (Miguélez i Prieto, 1999), i té en compte com els diferents actors socials que participen en la seva elaboració (estat, patronal, sindicats, empresa i treballadors individuals) actuen a través del diàleg social, la legislació, les normatives laborals, els convenis col·lectius i els processos de negociació de les condicions d'entrada i sortida en els mercats de treball. Fa referència també a les característiques bàsiques del treball assalariat (classificació professional, salaris, jornada, etc.), i a les bases del salari indirecte (prestació d'atur, salut laboral, educació, sanitat, pensions, etc.).
- *Organització del treball*: La tercera dimensió es centra en el camp de l'empresa, on es produeixen els processos de conversió de la capacitat de treball en treball efectiu.

Des del nostre punt de vista aquest flux i conjunt de trajectòries condicionades té, en el model de la relació salarial que s'estén des de la Segona Guerra Mundial, en les institucions estat i empresa elements centrals en la concreció d'un determinant model pel que fa a l'accés als recursos. Aquest model es desenvolupa prenent fer front a determinats efectes nocius, en termes de governabilitat, provocats pel que s'ha anomenat *contradicció del salari* (Friot, 1999), i que deriva de la impossibilitat de reduir els individus a força de treball. La utopia capitalista d'un temps individual que concorda amb el del capital (temps del cicle de valorització del capital) s'enfronta amb la realitat dels subjectes individuals que refusen, en diferents graus, la seva transformació absoluta en força de treball (Prieto, 1993; Offe, 1990). Per ser posat en valor, el capital ha d'incorporar la capacitat de creació de valor dels individus i transformar-la en força de treball (Hyman, 1981). Aquesta incorporació permet a certs individus exercir la seva capacitat, però d'una manera aliena i perdent la seva

individualitat per ser transformats en un component del capital, on el temps individual és negat per ser transformat en temps del capital (Friot, 1999).

Les condicions en que cada part participa en el joc de l'intercanvi són diferents, i aquesta diferència fa que la posada en joc de la lògica mercantil sigui diversa. Com hem vist la diferència es basa en la inseparabilitat entre la força de treball i el seu subjecte venedor. Aquesta inseparabilitat pròpia de la força de treball fa que el treballador/a orienti la seva acció de manera multidimensional, i que la seva lògica mercantil es trobi "contaminada" per altres lògiques actants del subjecte. Aquestes lògiques que apareixen com a pròpies i parcialment contradictòries amb la mercantil han estat conceptualitzades com a *lògiques de vida* (Habermas, (1999 [1973]) o *món de la vida* (Gorz, 1995), en el sentit que fan referència a lògiques i formes d'actuació més enllà i inclús en contradicció amb la lògica mercantil en tant que força de treball.

És en aquest marc que *la doble contradicció del salari* suposa, d'una banda, que la posada en joc de la capacitat creativa dels individus és a la vegada la seva alienació; i, d'altra banda, que aquesta només es reconeguda en tant que temps incorporat al procés de valorització del capital, deixant fora temps de treball no valoritzat pel capital (Friot, 1999). La forma capitalista de resolució de la contradicció es situa a dos nivells. El primer és ideològic i es vincula a la naturalització de la lògica capitalista interioritzada pels individus i relacionada amb la conceptualització de la ciència econòmica dominant del salari com a preu de la força de treball en el mercat, i de l'assalariat com a titular d'aquesta força de treball, identificada com un capital humà. Es tracta d'una naturalització de la força de treball que assimila a l'individu a un recurs natural a utilitzar pel capital. Ens trobem amb el concepte indicat per Bilbao (1988) de *treballador socialitzat*, que ha interioritzat la disciplina exterior, que es subordina al procés de producció interioritzant les seves determinacions com a imperatiu davant la fragilitat de la seva relació amb la ocupació i l'empresari. En un segon nivell es troben totes les institucions que contribueixen a establir de manera formal el salari com a preu de la força de treball en un mercat. Així, les formes jurídiques de regulació del contracte suposen que la mobilització en el mercat de treball és mantinguda per una política de certificació de les competències i qualificacions professionals, enteses com la contraprestació laboral a canvi del preu, o la seva avaluació com a mercaderia (Rolle, 1993; 2003).

Aquest nou ordre, el de la societat industrial o del treball, va donar lloc a l'aparició del que s'ha conegut com *el naixement del social* (Donzelot, 1984 i 1997; Deleuze, 1997). La contradicció entre el caràcter normal de la pobresa en el liberalisme, i el problema polític que plantejava la desigualtat en un ordre edificat sobre la igualtat, es troba en el cor del naixement del social. Les polítiques i intervencions socials apareixerien en aquest context en base a l'anàlisi de la ineficàcia de l'individualisme caritatiu, econòmic i jurídic que emana del contracte, així com d'un procés de subjectivació de la societat, en base a la despolitització dels conflictes relacionats amb la desigualtat (Procacci, 1999). Aquest fet és degut a que la qüestió que emergeix com a problema social en el procés d'industrialització és que la condició dels assalariats *lliures*, en el sentit contractual del terme, implica la vulnerabilitat de masses. Pretenent superar les tuteles i coaccions de l'estat absolutista i de les organitzacions gremials, es duu a terme una revolució jurídica que trenca amb les formes seculars d'organització dels gremis i de solidaritat rural i comunitària. Les conseqüències d'aquest procés són visibles al llarg del s. XIX, quan es constata que sota l'anomenat règim de llibertat individual l'assalariat es veia abocat a la pitjor de les servituds: la servitud de la necessitat (Castel, 1997).

Com han indicat Castel i Haroche (2003) existir positivament com a individu es concep com tenir la capacitat de desenvolupar estratègies personals, disposar d'una certa capacitat d'elecció en la conducció de la pròpia vida per que no es troba sota la dependència d'un altre<sup>5</sup>. En aquest sentit, l'estratègia apareix com la possibilitat d'escollir certes opcions, de prendre iniciatives, desenvolupar projectes, etc. que són efectivament prerrogatives que s'atorguen als individus. Serien determinats suports els que permeten aquestes condicions de possibilitat (en certa manera, que capaciten com a subjecte), i s'hi oposaria el no poder anticipar el prevenir, no tenir estratègia pròpia, viure de la immediatesa i sobreviure el dia a dia. I aquest és el cas de la força de treball individualitzada contractualment, doncs quan no es tenen els suports o reserves (recursos) els treballadors/es només poden oferir la seva força de treball (*propietat de*

---

<sup>5</sup> En aquest punt hem de fer referència i fer notar els punts de contacte d'aquesta idea de individualisme positiu amb la dimensió pragmàtica de les capacitats, consistent en analitzar les opcions i capacitats reals del subjecte en un context i entorn determinat (Zimmerman, 2006). Igualment, la idea d'estratègia es veuria despres de qualsevol connotació normativa i faria referència al ventall de possibilitats d'estats i situacions i l'amplitud del mateix, sempre en relació a projectes personals. Aquestes qüestions es tracten amb deteniment a l'apartat 3 del capítol 3.



sí), que en el marc de les relacions socials de producció l'entendem com la subordinació de la força de treball com a mercaderia als imperatius requerits per les demandes empresarials<sup>6</sup>. Des d'aquest punt de vista, només l'existència de determinats suports poden fer que l'individu no hagi de subordinar completament els seus temps, desitjos, formes de fer i actuar a un altre, i poder actuar com a individu amb capacitats de pensament i acció pròpies. Així, el primer suport de la individualitat en el capitalisme és la *propietat privada* i la seva consistència en tant que determina un lloc en l'espai social basat en la sobirania i capacitat d'acció<sup>7</sup>. La rehabilitació dels no propietaris es basarà, amb el temps, en el desenvolupament (amb diferents ritmes i característiques) del que Castel (1997: 269) anomena *propietat social*, i que no és si no la invenció d'una equivalència de la propietat privada pels no propietaris, en base a l'ingrés en sistemes de protecció relacionats amb el treball per assegurar un mínim de recursos que els permeti d'escapar de la misèria i de la dependència.

Com estem veient, la qüestió social es manifesta com la problemàtica que fa emergir un seguit de fallides del model d'industrialització capitalista. Problemes que es mostren en un decalatge entre el formalment presentat pels principis rectors de les societats liberals, i els efectes reals dels processos d'alliberament de la força de treball i el pauperisme i misèria a que es troben abocats els treballadors/es. Aquests elements es concreten en Donzelot (2007 [1994]):

- La idea de ciutadania per a tots apareix per reemplaçar amb un ordre natural (estable) de la societat a un ordre irracional (inestable) on la ciutadania només era reconeguda per una fracció de la societat. Tanmateix, quan el model es desenvolupa ho fa servint-se d'un ús restrictiu del dret davant els desbordaments populars. Aquest fet mostra l'extrema fragilitat del nou fonament del poder polític: ciutadania i sobirania proclamada per tothom i sotmetiment econòmic de la classe més nombrosa. El que emergeix aquí és: com es pot reduir la distància entre el nou fonament de l'ordre polític i la realitat de l'ordre social?, o, com es pot assegurar la credibilitat del primer i la estabilitat del segon?.

---

<sup>6</sup> És en aquest sentit que no podem obviar les demandes actuals de subordinació ja no només de la capacitat de treball mentre és contractada, si no en un procés que s'estén a través de la flexibilitat en una disponibilitat major de la força de treball quantitativa i qualitativament, que es concreta en la difuminació de les fronteres entre temps productiu i temps vital (Lara, 2003).

<sup>7</sup> És en aquesta lògica que es comprèn la resistència burgesa a estendre els drets polítics (en especial al sufragi) a aquells col·lectius que no es poden fer càrrecs d'ells mateixos: treballadors/es assalariats/des sense propietats i, especialment, les dones com a col·lectiu genèric.

- El dèficit de la realitat social en relació amb l'imaginari polític, marcat pel temor als sectors populars i desencantament de l'ampliació de la ciutadania. El dret apareixia com instrument per excel·lència de l'organització de la societat i la igualtat, però apareixia de manera antagònica en el cas del dret al treball en relació al dret a la propietat, veient-se el primer com a erosionador del segon i d'altres drets, suposant problemes per una societat que pretenia organitzar-se en base als diferents drets. En un primer moment, aquesta contradicció es pretén resoldre en termes de dissociació rigorosa entre els camps del dret i la moral (filantropisme, caritat, higienisme...).
- Finalment, en una societat amb els llaços comunitaris esquerdats, l'agregació dels individus i la reconstrucció del vincle social, passa ara per la relació directa amb l'estat. En base a què es pot fonamentar la seva actuació i importància davant els dèficits i problemes socials i polítics generats per la societat contractualitzada. El concepte de *solidaritat* apareix aquí com un fonament per la intervenció de l'estat a través del dret social, com la fórmula capaç de resoldre en la societat les expectatives i temors dels grups i individus, un nou paradigma d'intervenció social que substitueix el contracte purament individual.

La qüestió social apareix en aquest context com una preocupació burgesa per les formes de vida de la classe treballadora. Com una preocupació entorn a per què els treballadors/es no eren capaços de generar els suports d'afirmació de la individualitat propis de la propietat privada (de Swaan, 1992 [1988]). La resposta que emergia es vinculava a si era degut a la falta de previsió (problemes de moralitat i estils de vida) o a la falta de recursos (problemes derivats del sistema econòmic)<sup>8</sup>. Efectivament, aquesta manca de *suports* duia a que la pobresa i la misèria apareguessin degut a la falta de recursos monetaris que generaven diferents contingències, vinculades tant al cicle vital

---

<sup>8</sup> És en aquest sentit que el treball històricament s'ha conformat més com un deure i com una obligació i no tant com una necessitat. I és així que les polítiques contra la pobresa s'estructuraran en tant que polítiques reguladores del mercat de treball excepte quan afectin a les fases passives del curs vital (Morell, 2002). Des d'aquest punt de vista, apareixerà sempre com a eix de les polítiques i mecanismes d'assistència la necessitat de diferenciar entre pobres "aptes" (la recepta pels quals és inserció laboral) i els "no aptes" que entren en circuits d'assistència. Aquesta darrera necessitat sistèmica es troba també en el naixement del serveis públics d'ocupació (Müller, 1993) i en la heterogeneïtzació actual dels dispositius d'inserció fruit de l'esquerdament del treball assalariat com a gran integrador (Castel, 1992).

(infantesa, vellesa, malalties, maternitat...) com al sistema productiu (riscos professionals, atur,...), on l'existència regular de la família obrera s'esquerdava si el salari faltava per una o altra raó.

En un primer moment, la resposta a la qüestió social que suposava el pauperisme de masses en el règim de la llibertat individual es va intentar amb les pròpies eines del model de modernització capitalista. Front al pauperisme de masses la idea que desenvolupen en un primer moment els reformadors burgesos és la de política sense estat, on a través de patronats i institucions de beneficència es volia estructurar el món del treball a partir d'un sistema d'obligacions morals:

“Una política social sin estado es posible: el liberalismo la inventó. Ella creó nuevas tutelas para volver a llenar de contenido el contrato, reconstruir lo extrasalarial entorno al salariado. El patronato, filantrópico o patronal, no sólo impuso modos de dependencia personal. Representaba un verdadero plan de gobernabilidad política, que apuntaba a estructurar el mundo del trabajo a partir de un sistema de obligaciones morales” (Castel, 1997: 213).

De totes maneres, aquests primers intents filantròpics van fracassar davant la magnitud de la pobresa de masses que acompanya el desenvolupament de la societat industrial. I és a partir d'aquí, sobretot en el model francès, que la noció de solidaritat apareix com a mitjà per resoldre les contradiccions inherents al funcionament del model en base a la igualtat de sobirania per a tots. L'estat apareix com l'actor que garanteix el progrés de la societat, com a moviment legislatiu que tendirà a assentar les bases del dret social en les condicions de treball, a la protecció en diferents casos d'atur, així com a la protecció a la infància, a la família, a la salut i educació, etc. Tanmateix, el dret social pretenia únicament reparar les carències de la societat, compensar els efectes de la misèria... corregir la societat, no reorganitzar-la (Donzelot, 2007 [1994]).

Així doncs, els fracassos del liberalisme absolut com a norma que regeix el conjunt de la societat, junt amb la impugnació sistèmica que suposava el moviment obrer, fan emergir la necessitat de regular les relacions de treball i ocupació que, al llarg del temps i en diferents velocitats, van anar cristal·litzant en els processos de relacions laborals amb actuació dels agents socials. Tanmateix, sembla clar que la interdependència entre burgesia i classe treballadora que fonamenta el sistema industrial

capitalista va haver de desenvolupar-se en el marc de l'assegurança a través de l'estat com a mecanisme per fomentar el manteniment d'ingressos mínims al llarg del curs vital i a la normalització i estandardització dels cursos vitals de la classe treballadora. Suposava el desenvolupament de formes d'intervenció en el social que marquen el pas de l'autolimitació, pròpia del mutualisme, cap a la limitació externa (dels desitjos, del consum...) obligatòriament imposades per l'estat (de Swaan, 1992 [1988]).

En aquest sentit l'aparició de mecanismes col·lectius en la relació salarial es vinculen a la necessitat de desenvolupar sistemes de regulació de les condicions de treball. Això és així ja que el capitalisme i el liberalisme són, primer de tot, un projecte social i normatiu amb l'objectiu d'establir l'esfera mercantil com l'espai a on s'ha de moure el conjunt de la societat i tots els seus elements<sup>9</sup>; és a dir, crear una societat regida per les lleis del mercat (Polanyi, 1989). Ara bé, com senyala el mateix Polanyi, el liberalisme econòmic duu en si mateix la dislocació i eliminació dels mecanismes de sociabilitat, amb el que el projecte es va enfrontar a un seguit de problemes.

D'acord amb aquests elements, la perspectiva que adoptem considera que l'aparició de mecanismes de protecció social i de regulació de les condicions de treball tenen el seu origen en:

- La capacitat del moviment obrer de posar en qüestió els principis de l'economia capitalista<sup>10</sup>. Com hem conceptualitzat anteriorment, no es pot obviar que en la relació entre individu i societat les dimensions definidores són essencialment polítiques, un camp de forces en lluita entre diferents actors. És així que l'aparició de mesures de protecció social, i el reconeixement de la força de treball com a actor col·lectiu deuen molt a com el moviment obrer, en tant que principal força antisistèmica, que ja des del s.XIX ha estat capaç de qüestionar els fonaments del sistema capitalista<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Nogensmenys, és en la pròpia naturalesa del capital la necessitat d'expandir-se: cercant nous territoris i mercats, tan en l'exterior de l'esfera de societats capitalistes, com en l'interior, en espais mantinguts relativament a marge.

<sup>10</sup> Des d'aquest punt de vista, molts autors (Bilbao, 1993; Castel 1997, entre d'altres) han situat el naixement de la qüestió social com una resposta a l'amenaça d'un ordre polític revolucionari, on la qüestió social seria una resposta al socialisme, o una resposta no socialista a una problemàtica que plantejava el socialisme.

<sup>11</sup> Una cita prou aclaridora d'aquest origen i a més a més pel cas espanyol i per boca dels propis legisladors socials a Gumersindo De Azcárate, *Alcance y significación de las llamadas leyes obreras* (1893): "Las leyes llamadas obreras o sociales son expresión, más o menos afortunada, del deseo... de emprender, en fin, el lento camino de las reformas para evitar el violento de las revoluciones", citat per Palomeque (1984: 9).

- Un cop assenyalat aquest primer fet, no podem obviar d'altres elements que apareixen i reforcen el sorgiment i afiançament de la condició salarial. D'una banda, és necessari assenyalar la funció econòmica, des d'una òptica keynesiana, dels drets socials i de la protecció social, doncs el fordisme és, com s'ha reiterat, un model de producció que relaciona la producció en massa amb el consum en massa (Coriat, 1982). En aquest sentit, el manteniment de la demanda agregada a partir de mantenir els nivells de consum dels treballadors en cas de pèrdua de feina, malaltia, vellesa, etc., té una clara funció de promoció del consum i de manteniment de la demanda agregada. Nogensmenys, és condició del fordisme mantenir uns nivells acceptables i constants de consum entre els treballadors, necessaris per augmentar la taxa de beneficis empresarials (que es produeix després d'haver comercialitzat els productes estandarditzats i massius), un cop s'han augmentat relativament els salaris dels treballadors via directa i indirecta.
- Finalment, la instauració de les relacions laborals i el reconeixement de l'actor col·lectiu sindical s'ha de conceptualitzar també com a mecanisme de control social, on la *disciplina contractual* (Gaudemar, 1982) estableix el salari com a mecanisme que subordina al treballador i el duu a la pèrdua del control sobre el procés de producció.

## **2. La relació salarial com a constructe institucional**

En aquest apartat exposarem aquelles perspectives que analitzen la relació salarial com un model lligat al desenvolupament de mecanismes polítics i institucionals, exposant un breu resum d'algunes de les apreciacions principals de la teoria de la regulació en relació a aquest objecte d'estudi. Igualment, analitzarem la proposta neomarxista d'Offe (1990) d'anàlisi de les polítiques socials com necessàries i constitutives en el desenvolupament del capitalisme. Posteriorment ens centrarem en aquelles perspectives que en ressalten el caràcter col·lectiu i col·lectivitzador de la relació salarial pel que fa als recursos i al model que se'n desenvolupa: la perspectiva del *salariat*, de rel netament francesa que proposa Friot i la perspectiva, de la mateixa rel però més fàcil d'estendre als models continentals de la *condició salarial*, que proposa Castel.

L'establiment de la condició salarial ha estat un llarg període de lluites i mobilitzacions que han cristal·litzat, segons diversos autors, en un pacte implícit, característic del període fordista, entre capital i treball en el que els primers acceptaven una certa distribució dels beneficis mentre que els segons acataven els principis capitalistes: el control privat dels mitjans de producció, l'autoritat empresarial i les formes d'organització del treball tayloriano/fordistes (Friot, 1998). En aquest procés, el salari es converteix en el dispositiu que permet la reproducció i manteniment de la població treballadora, organitzat per i des de l'estat amb la participació de l'actor sindical, tant a nivell d'empresa i sector amb la negociació col·lectiva, com a nivell general amb la concertació social. El salari esdevé doncs el model d'inserció en la societat: incloent el salari monetari i l'accés a un seguit de prestacions socials, que normativitzen i codifiquen a la major part dels treballadors i treballadores.

Junt amb aquests elements, s'ha indicat la necessitat d'analitzar el procés d'expansió de la relació salarial en interacció amb les esferes domèstiques i reproductives i les desigualtats generades per les relacions socials de gènere (Lallement, 2005). Efectivament, la relació salarial fordista és un mecanisme que permet la integració social, i ho és també en termes d'estructurar el cicle vital en base al temps industrial i productiu. Tanmateix, les dimensions de peculiaritat de la força de treball com a mercaderia i les seves necessitats de reproducció fan que aquestes tasques, en la majoria de casos no mercantilitzades o assalariades, formin part de l'anàlisi. En canvi, s'ha tendit a considerar la relació salarial en masculí, i la presència femenina com a excepció: el model de trajectòria i carrera del "male bread winner" ha tendit a aparèixer com evident, i la femenina com a contingent, sotmesa i subordinada a altres condicions i elements (Alonzo, 2001). Des del nostre punt de vista, però, les formes que pren la relació salarial, tant en homes com en dones, es relaciona amb la càrrega total de treball derivada dels processos productius i reproductius i la seva desigual distribució (Carrasquer i Torns, 1999). Així, les necessitats de reproducció de la força de treball i la seva concentració en l'esfera domèstica i en el rol de la dona duu a que la divisió sexual del treball condicioni les relacions salarials de les dones i dels homes: subordinant les primeres i permetent el ple desenvolupament de les segones.

Per altra banda, aquests elements s'inclouen dins de la lògica de la *governamentalitat* presentada per Foucault (1991), entesa com el conjunt de

d'institucions, procediments, reflexions i tàctiques que han permès exercir una forma específica i complexa de poder que té com a objecte a la població, per ciència principal la economia política, i per instruments tècnics els dispositius de seguretat (a través d'aparells específics de govern i de sabers o coneixements determinats). L'anomenada governamentalització que s'estendria a l'aparell estatal és el que permet definir pas a pas què és el que competeix a l'estat i el que no, i què és el públic i què el privat. És en base a aquestes consideracions que podem conceptualitzar el procés de col·lectivització com un procés on l'empresa i l'estat han estructurat i normativitzat els cicles vitals en base a uns recursos i prestacions de caràcter col·lectiu, i una estandardització dels cicles vitals i les conductes públiques i privades dels subjectes.

### ***2.1. La relació salarial per a la teoria de la regulació***

La teoria de la regulació neix a finals de la dècada de 1970 i suposa una perspectiva que pretén abarcar aspectes del desenvolupament econòmic, social i polític de les diferents formacions capitalistes en un espai i temps determinat. La teoria es presenta com a alternativa integral a les teories neoclàssiques dominants i desenvolupa una perspectiva que, d'una banda, fa interactuar els aspectes econòmics i els històrics i, d'altra banda, subratlla la varietat de règims econòmics i polítics possibles dins del capitalisme. L'objectiu és, doncs, analitzar els modes de desenvolupament capitalista, les formes mitjançant les quals un règim d'acumulació i un modus de regulació es consoliden mútuament en el temps, així com els processos de crisi i renovació dels règims d'acumulació i els modus de regulació (Boyer i Saillard, 1995).

La principal aportació de la teoria de la regulació en relació al nostre objecte de recerca és que posa de manifest les intrínseques relacions entre models de desenvolupament econòmic i institucions històriques i socials. És en aquest sentit, que desenvolupa el terme de *relació salarial* per donar compte d'aspectes que configuren les relacions laborals en un espai i temps determinat. Així, segons Köhler i Martín Artiles (2005) aquesta comprendria dimensions vinculades a la tecnologia i els mitjans de producció; a la divisió social i tècnica del treball; a les formes de contractació i retenció de la força de treball, els determinants del salari; i els estils de vida de la classe treballadora (consum, oci, habitat, educació...).

La perspectiva de la escola de la regulació suggereix que les forces del mercat són només un dels factors que contribueixen a la expansió capitalista (Jessop, 2008). Es subratlla doncs que la racionalitat i dinàmica econòmica no poden analitzar-se de forma adequada exclusivament en termes de relació d'intercanvi dins de mercats perfectes. I es nega que l'intercanvi sigui impulsat únicament per una conducta economicista dirigida a la maximització que aplicarien individus inherentment racionals, i orientats pels preus i les seves preocupacions pels guanys i pèrdues.

El que interessa a la perspectiva regulacionista és la naturalesa social i socialment regulada de les economies capitalistes (Boyer, 1990). I el mateix en relació a les normes econòmiques front al model de l'homo economicus que seria, suposadament, el subjecte actiu de totes les economies, tant precapitalistes com capitalistes. És així que s'estudia el capitalisme de manera àmplia, mitjançant les seves formes específiques que poden interpretar-se com a *règims d'acumulació* i *modus socials de regulació*. Els règims d'acumulació comprenen un conjunt socialment incrustat, regulat i estratègicament seleccionat d'institucions, organitzacions, forces socials i accions, organitzat al voltant de la reproducció ampliada del capital com a relació social (Jessop, 2008). Aquesta relació social adquireix la seva coherència en el marc dels límits d'un acord social que varia històricament en les seves dimensions espaials i temporals, que contribueix a assegurar l'equilibri parcial, provisional i inestable del compromís necessari per a consolidar un règim d'acumulació i la seva forma de regulació.

És en base a aquestes premisses que des de la regulació s'estudia de forma central el *fordisme*, com una configuració social basada en un règim d'acumulació marcat per la producció en massa, la intensificació i racionalització de la producció i dinàmiques constants d'augment de la productivitat. El model es vincula a la creació d'una classe obrera industrial relativament homogènia, de treballadors semiqualficats que eren a la vegada consumidors, en el marc d'un mode de regulació que tenia les polítiques redistributives keynesianes i de l'Estat del Benestar com a base de manteniment i incentiu de la demanda agregada. Es tractaria doncs d'un constructe sociopolític amb el paper de generar consens i legitimitat, i permetent una certa reducció de les desigualtats socials (Aglietta, 1979).

En aquest sentit, el desplegament de l'anomenada *norma social del consum obrer* (Coriat, 1982; Aglietta, 1979) designa una nova estructura de consum basada en



l'adquisició dels antics béns de subsistència única i exclusivament en la seva forma de mercaderia (alimentació i consums quotidians en general) i en la propietat individual de noves mercaderies (automòbil, electrodomèstics, consums duradors, etc.), les quals abans o no existien i si existien havien estat consums de les classes acomodades. El modus de regulació fordista/keynesià es compon doncs de:

- Una *dimensió privada* articulada en la producció en massa i les normes de producció en cadena, i un conjunt de formes i estils de consum també privats i estandarditzats, centrats en una nova norma de consum de masses.
- Una *dimensió pública* lligada a la regulació normativa dels processos d'ús de la força de treball i de la reproducció, públicament assistida, de la força de treball mitjançant el subministrament de béns i serveis col·lectius que servien, tant per la reproducció física d'aquesta força de treball, com per conformar un substrat material destinat a la creació d'un modus de vida laboral ordenat, estabilitzat i integrat en els circuits de l'acumulació econòmica (Alonso, 1999).

Aquesta certa desmercantilització i gestió col·lectiva de la força de treball (i en especial les seves contingències com a mercaderia particular) es vincula també al paper reservat a la representació col·lectiva de la força de treball a través dels sindicats. El sindicat entra a formar part del que Schmitter (1985) anomena *corporatisme societal*, que integra dins del capitalisme als grups socioeconòmics de la producció en un sistema de representació i mútua cooperació d'interessos i de control social de la mobilització de masses; un procés en el que el sindicalisme queda legitimat, sancionat i articulad activament per l'estat (Panich, 1986). És així que la incorporació de l'actor sindical a una certa gestió de la força de treball l'hem d'entendre com un mecanisme d'articulació de conflictes, on capital i treball intercanviaven, a través d'una cooperació voluntària o negociada, control salarial (Flanagan, Soskice i Ulman, 1985) per la promesa de la plena ocupació, junt amb polítiques socials de caràcter redistributiu i regulacions normatives de les condicions de treball.

Com estem senyalant, la relació salarial pròpia del fordisme configura un model de regulació econòmica i social que canvia la posició econòmica de la força de treball en el mercat, al generar un conjunt de dispositius tècnics, polítics i d'organització que la treuen de la mera relació mercantil de compra i venda d'una mercaderia. Essencialment,

la relació salarial fordista estableix la negociació col·lectiva i el paper dels sindicats com a base de la fixació de les condicions de treball i de les polítiques de protecció social. Aquestes mesures s'entenen en el marc de la potenciació i manteniment del consum massiu i la demanda agregada, i on el desenvolupament professional en el mercat de treball ve marcat per les carreres ocupacionals vinculades a les promocions en l'interior de l'empresa i al pes de l'antiguitat com a mecanisme de promoció.

## ***2.2. Les polítiques socials com a condició necessària pel capitalisme: C. Offe***

La teoria de la regulació estableix que la concepció del sistema econòmic capitalista plantejada per la perspectiva econòmica clàssica no respon a la realitat, doncs deixa de banda els diferents elements institucionals, socials i polítics que configuren en l'espai i el temps un determinat modus de producció. En aquest sentit, es pressuposa que el capitalisme es troba intrínscament ancorat amb les diferents institucions socials, polítiques i culturals que li donen forma i l'estableixen en tant que model social i polític. En aquest context, el que es pregunta Offe (1990) és com sorgeix la política social en una estructura econòmica basada en la utilització privada de capital i treball assalariat, i quines funcions realitza la política en relació a aquesta estructura.

D'acord amb l'autor, la política social és la manera estatal d'efectuar la transformació duradora de no assalariats a obrers assalariats. El procés d'industrialització capitalista comporta, com hem vist, la destrucció efectiva de les condicions fins al moment dominants per la utilització de la força de treball<sup>12</sup>. Els individus afectats que es veuen desposseïts dels usos i mecanismes tradicionals de supervivència no es converteixen de manera immediata en "oferta laboral" disposada a ser comprada en el mercat de treball. Es distingeix, doncs, entre: a) Proletarització passiva, massiva i continua fruit de la destrucció de les formes dominants de treball i subsistència fins al moment; i b) Proletarització activa, vendre efectivament la força de treball en el mercat de treball.

---

<sup>12</sup> L'ús "lliure" de la força de treball d'acord amb el model que proposa teòricament el liberalisme és una utopia. Des de l'escola institucionalista d'anàlisi de les relacions laborals són nombrosos els exemples de mecanismes que estableixen un cert control i limitació en l'ús i gestió de la força de treball, tot i la no existència de normatives específiques. Veure al respecte: Romagnoli (1997) i Kahn-Freund (1987).

Aquesta diferenciació és observable per l'existència històrica de vies d'escapament davant la proletarització passiva: processos de migració per reconstruir la existència independent en una altra banda, aconseguir la subsistència a través de formes més o menys organitzades de saqueig, fugir a formes alternatives en l'econòmic i el vital, subsistir a través de la caritat (pública o privada), prolongar la fase prèvia a l'ingrés en el mercat de treball (estirant la fase de l'adolescència dins del sistema familiar, o a través del sistema educatiu formal), fer esforços agressius per eliminar les causes de la proletarització passiva (destruint maquinària, demanant tarifes protectores,...) o desenvolupant moviments polítics o socials l'objectiu dels quals és oposar-se a la forma mercantil de la força de treball. Aquestes opcions fan palès el fet que el procés d'industrialització capitalista és inconcebible sense suposar també una massiva proletarització activa.

La transformació completa i global de la força de treball desposseïda en força salarial activa ni va ser ni és possible sense polítiques estatals (Offe, 1990). Aquest pas de proletarització passiva a proletarització activa ha de complir les següents condicions:

- Els potencials treballadors desposseïts han de trobar-se preparats per oferir la seva capacitat de treball com una mercaderia en el mercat. Això vol dir que han de considerar que els riscos i càrregues associats a aquesta són relativament acceptables i que han de desenvolupar la motivació cultural de convertir-se en assalariats.
- Són necessàries precondicions socioestructurals perquè els potencials assalariats funcionin com a tals: dimensions reproductives bàsiques que s'han de complir en el camp de la socialització, la salut, l'educació i la cura de la gent gran. Els subsistemes relacionats amb elements de reproducció de la força de treball en la fase preindustrial i inicial de la industrialització (família, caritat privada i eclesiàstica,...) perden la seva efectivitat i han de ser substituïts per regulacions polítiques formals. Igualment, només l'estatalització d'aquests subsistemes fa possible un control sobre les condicions de vida del segment de la població a qui es permet l'accés a l'especial forma de vida i subsistència dels que permaneixen fora del mercat laboral (regulació política de qui no és assalariat perquè no pot, o perquè "no vol" en base als sistemes públics d'ocupació).

- Equilibri quantitatiu aproximat entre els que són proletaritzats passivament (per fugides obligatòries de formes agrícoles de reproducció, acomiadament com a resultat de recessió i canvi tecnològic...) i els que són capaços de trobar feina com a assalariats donat el volum de demanda en el mercat de treball.

Així doncs, la transformació de la força laboral desposseïda en salari-treball és en sí un procés social i polític constituent. Igualment, els mecanismes de producció capitalistes debiliten la capacitat de treball determinats per la salut i el nivell professional dels individus, de manera que es fa necessari establir *àrees de captació* fora del mercat on la força de treball pugui acomodar-se, permanentment (jubilació, pagaments a obrers impeditos) o temporalment (sanitat i formació/educació), que necessiten igualment ser clarament establertes administrativament pel que fa al seu criteri d'admissió.

Per l'autor, la política social seria una estratègia estatal per incorporar la força laboral a la relació salari-treball. No seria per tant una reacció estatal al problema obrer, si no que contribueix de manera central a la constitució de la relació salari-treball.

### ***2.3. El reconeixement col·lectiu del salariat: B. Friot***

El tractament del període que va des de la fi de la segona guerra mundial fins a mitjans de la dècada de 1970 com un període de reconeixement del caràcter col·lectiu del treball i de mecanismes de regulació i protecció essencialment col·lectives es troben en el cor de l'anàlisi de Friot (1998; 1999; 2004) en conceptualitzar el *salari socialitzat*. Centrat de manera específica en el model francès, l'autor desenvolupa les característiques del model fordista que s'estableix com a norma pels treballadors/es en els anomenats *Trenta Gloriosos* (Friot i Rose, 1996) o *edat d'or del capitalisme* (Hobsbawn, 1995), i que ens mostra com determinades característiques i elements del salariat desenvolupen elements col·lectius que s'oposen a la lògica mercantil pura, i que els trobem de forma diversa en diferents països europeus, inclòs Espanya.

L'autor considera que els treballadors, mitjançant les lluites polítiques i socials haurien propiciat règims de recursos que limitarien les dinàmiques del capitalisme, en base al desenvolupament de drets col·lectius que situaven elements de les condicions de

treball i vida fora de lògiques del mercat. La construcció del salariat al llarg del segle XX seria un llarg procés d'inclusió de situacions i estatus laborals, models de mutualització i prestacions particulars (pensions i prestacions familiars dels funcionaris, règims complementaris de determinades professions, mútues,...) en un únic i integrador model que defineix l'estatus social de la població treballadora dependent (Friot, 1999).

El *salari socialitzat* apareix com el model de règim de recursos que inclou el salari directe i també el conjunt de prestacions socials finançades per les contribucions de treballadors/es i empresaris a la seguretat social, és a dir, el salari directe i indirecte. Des d'aquest punt de vista, l'empresari pagaria un salari directe al treballador/a, i un altre als fons de la seguretat social com a contribucions socials. El model inclouria tot tipus de prestacions, tant salaris de reposició en cas de malaltia, baixa, atur, etc., com serveis en espècies, reemborsament de despeses per l'habitatge, tractament mèdic, etc. o pagaments directes, com per exemple prestacions familiars. Un dels elements més rellevants es vincula a les condicions d'accés, on el salari directe i les prestacions de reposició son proporcionals al salari i es vinculen al sistema de qualificacions professionals determinat pels convenis de sector que respondrien, per tant, a un procés polític i no merament mercantil. La quantitat i la durada es relacionen també a l'historial de contribucions, a l'edat del beneficiari (com algunes mesures de protecció d'atur), a l'estat civil (pensions de viduïtat,...) o a determinades minusvalies. Les prestacions que complementen el salari directe poden estar lligades tant a despeses de salut i habitatge, o determinats per un conjunt d'atributs per beneficis familiars en base la nombre de fills, al nivell d'ingressos, l'estat civil, o altres. Igualment, en la gestió del model es ressalten aquests aspectes col·lectius, al estar el salari socialitzat finançat per empresaris en l'ús de la força de treball dels seus treballadors, però que cobreix poblacions i situacions que van més enllà de la mera relació laboral, és gestionat pels actors socials i l'estat, en una varietat de formes que van de l'estricta gestió conjunta dels actors als acords quasi administratius.

La cotització social apareix doncs no com una deducció, retenció, o taxa sobre el treball, sinó com a constitutiva del seu reconeixement social. L'ocupació és entesa aquí com el concepte que designa les situacions de treball que permeten la distribució del salari socialitzat (Friot, 1999): 1) Finançament pels empresaris, tant individualment, a través del salari directe, com col·lectivament, a través de cotitzacions i prestacions

socials, de les contingències derivades de l'ús de la força de treball, junt amb les aportacions dels treballadors/es; 2) Aplicació d'un barem o classificació derivada la negociació col·lectiva o de l'estatut pel salari directe, la taxa de cotitzacions i les regles de càlcul dels drets per la pensió de jubilació. Aquesta classificació estableix el salari directe i l'indirecte en relació a la qualificació del lloc de treball o del títol, definit segons un procediment polític; 3) Determinació negociada per les instàncies de branca o interprofessionals en què són presents els actors socials i les administracions públiques. Així, quan l'autor parla del salariat, parla de la dimensió política d'una determinada forma de regulació del social, que es constitueix quan els assalariats transformen l'espai públic obert per la socialització del salari en un espai polític.

D'acord amb Friot (2004), el model del salari socialitzat, tot i no ser universal, no es pot considerar només com un preu mercantil de la força de treball, administrat o gestionat públicament, si no que la seva socialització i caràcter col·lectiu es concreta en tres dimensions. La primera, que els seu finançament i les seves condicions d'accés es troben determinades per la negociació col·lectiva. El sistema de qualificacions que estructura la distribució del salari directe o de reposició, així com les despeses i atributs de les prestacions complementaries, es determinen en un procés polític en el que l'avaluació dels resultats productius és indirecte (sistema de qualificacions) o inexistent (despesa vinculada a atributs). La segona, que una proporció del salari es troba mutualitzada pels empresaris a través de les seves contribucions a una caixa única que finança situacions no laborals: fills i joves, vellesa, malalties i atur. Mentre que aquesta caixa única és constitueix en base a diferents fons, la mutualització es desenvolupa des d'un punt de vista universal i intersectorial en el camp d'aplicació i finançament solidari d'aquests fons. A aquest element s'hi afegiria la falta d'estalvi, en el sentit que les contribucions són immediatament gastades en les prestacions<sup>13</sup>, amb regles fora de qualsevol comptabilitat individual en els ingressos i pagaments, que estableix clarament el fet que els treballadors/es produeixen en tot moment el valor que financen les prestacions dels que no treballen. La tercera dimensió fa referència a que les institucions del salari socialitzat són institucions privades que superen el nivell de relació entre

---

<sup>13</sup> I aquí és on, per exemple, el desenvolupament del Fons de Reserva de la Seguretat Social del sistema de pensions a Espanya, a través del pacte de Toledo, trenca aquest element del salari socialitzat.

treballador/a i empresari, desenvolupen una funció de servei públic, i són conjuntament gestionades pels seus representants respectius i l'estat<sup>14</sup>.

Junt amb el model del salari socialitzat, com veiem molt influenciat pel model francès dels anomenat *Trenta Gloriosos*, que l'autor estén en les seves característiques principals als països on les proteccions socials tenen una rel bismarckiana, apareix un model igualment basat en principis col·lectius propi dels països de l'òrbita Beveridgeana. Així, l'autor anomena *Assegurança Pública* al règim de recursos que es desenvolupa en paral·lel al salari socialitzat en els països de rel anglosaxona i del nord d'Europa. El règim es financera per taxes fixes o vinculades als ingressos, establint els recursos com un dret de la ciutadania i el treballador, de manera que el finançament per impostos progressius o indirectes és contemplat en alguns casos. Les prestacions consisteixen a la vegada en serveis públics que ofereixen una cobertura global d'un conjunt de necessitats (salut, cura dels fills...) i beneficis de reposició salarial fixes (en el cas d'atur, malaltia, minusvalia o jubilació), on el nivell d'aquestes reposicions en relació al nivell salarial depenen del nivell d'impostos acceptat. Les condicions de titularitat dels drets es vinculen a un esquema universal obert d'assegurança pública a tots els residents, junt amb possibles prestacions complementàries que poden ser condicionals a atributs específics. Pel que fa a la gestió, com a servei públic, és gestionat per les autoritats públiques, en particular per l'administració de la seguretat social. Friot (2004) emfasitza que l'assegurança pública, com el salari socialitzat, té un marc global i general on des del seu inici, tant el finançament com les prestacions inclouen tota la població oferint cobertura sanitària total, i tot i que el nivell del salari de reposició és baix ha anat progressant des del moment de la seva creació.

Per Friot (1999), el desenvolupament del salari socialitzat suposa el desenvolupament d'un seguit d'institucions que permeten al treballador/a una relativa superació de determinats elements resultants de la inserció de la força de treball en el mercat de treball. Si en una societat capitalista el reconeixement dels individus es relaciona a la posada en valor dels capitals, el salari socialitzat permetria resistències dels treballadors a la utilització productiva del seu propi temps d'existència. En aquest sentit els treballadors/es haurien conquerit un espai públic on s'afirmarien com a

---

<sup>14</sup> Igualment, Friot (1998) considera que els recursos del salari socialitzat, junt amb les dimensions assenyalades, han de ser generals, homologables i generar una continuïtat de recursos al llarg del cicle vital i permetre la mobilitat geogràfica i professional.

membres d'un treballador col·lectiu i imposarien al capital elements del seu reconeixement social vinculats a la socialització del salari, com serien la consideració dels temps individuals i una certa superació del seu destí com a força de treball. Des d'aquesta perspectiva, amb implicacions pel que fa a la organització i estructuració de les fases i estats del curs vital, el salari socialitzat suposa que el capital ha de reconèixer l'existència d'un temps no productiu que li és aliè: jubilacions, baixes per malaltia, permisos familiars...

La perspectiva de Friot, molt centrada des del punt de vista analític, però també polític, en el cas francès, no té prou en compte, d'acord amb el nostre punt de vista, que la socialització estatal de la relació salarial es vincula també a la necessitat d'assegurar i dirigir la reproducció dels assalariats a partir d'ells mateixos. Així, la redistribució dels ingressos a través de la cotització suposa un ingrés captiu, les funcions i assignacions del qual s'escapen del control democràtic dels assalariats, tot i que el cas francès si contempla el paper sindical en la gestió de les pensions. Igualment, la idea d'*ocupació a la francesa* té el risc de sobredimensionar el paper de l'estat i el seu paper en la relació salarial, en base a processos i mecanismes propis d'aquella realitat i no generalitzables a altres països europeus.

#### ***2.4. La condició salarial i les seves característiques: R. Castel***

L'anàlisi de la manera en com el treball s'insereix en la societat ha estat tractada per Castel (1997) en l'estudi de les diferents fases i situacions per les que ha passat el treball i les normes i processos socials en els que s'ha inserit. En aquest sentit, en el que l'autor anomena les *metamorfosis de la qüestió social*, identifica tres formes de cristallització de les relacions de treball en la societat industrial. L'autor analitza aquestes formes o condicions per les que ha passat històricament l'assalariat com a situacions vinculades a l'estatut de l'assalariat en la societat, entenent aquest darrer com a suport de la identitat social i de la integració comunitària. Seguint la conceptualització de la teoria de la regulació Castel considera que la relació salarial suposa un:

“(...) modelo de retribución de la fuerza de trabajo, el salario (que gobierna en gran medida los modos de consumo y de vida de los obreros y sus familias), una forma de disciplina en el trabajo que regula el ritmo de producción, y el marco



legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo las disposiciones que le rodean” (Castel, 1997: 328).

D'aquesta manera, en el sí d'una mateixa formació social (capitalisme) aquesta pot prendre configuracions diferents i apareix com a necessari identificar les transformacions que regeixen el passatge d'una forma a una altra. Així, l'autor identifica tres figures principals:

- La *condició proletària*, en tant que situació de quasi exclusió del cos social. Els principals elements d'aquesta relació salarial dels inicis de la industrialització es caracteritzen per una retribució pròxima a un ingrés mínim que assegurava només la reproducció del treballador i la seva família i no permetia invertir en consum no imprescindible, l'absència de garanties legals en la situació del treballador, i el caràcter dèbil de la relació del treballador amb l'empresa (mobilitat, canvi d'empresa, i descans alguns dies de la setmana o durant períodes més o menys prolongats).
- La *condició obrera*, que apareix com un tot més complex, i on es tendeix a constituir-se una nova relació salarial a través de la qual el salari deixa de ser la retribució puntual d'una tasca i s'estén, depenent dels països, des d'inicis del s:XX fins a la dècada de 1950. Aquesta assegurava drets, donava accés a prestacions fora del treball (malalties, accidents, jubilació) i permetia una participació ampliada en la vida social: consum, habitatge, educació, determinat oci... Tanmateix, l'efecte d'aquest paper central dels obrers en estendre la relació salarial a altres col·lectius laborals suposarà l'inici de la pèrdua del seu paper polític.
- La *condició salarial*, que suposa l'extensió de la relació salarial a quasi tota la societat suposarà que els treballadors manuals van ser desbordats per la generalització de l'assalariat i l'aparició d'assalariats “burgesos”, empleats, membres de professions intermitges, i del sector terciari, on la salarització de moltes activitats laborals supera l'assalariat obrer i el torna a subordinar.

D'aquesta manera, la societat salarial substitueix a l'obrer com a figura representativa i suposa l'emergència d'un conjunt de prestadors de serveis que formen el nucli més mòbil i més dinàmic de la societat com els principals difusors dels valors

de la modernitat, el progrés, les modes i l'èxit. Una forma d'inserció en el mercat pròpia dels treballadors obrers s'estén a moltes activitats (professionals, d'ofici, etc.) i les mateixes tendeixen a desvincular-se dels obrers i es tornen còmodes i prestigioses, de manera que el lideratge en matèria de formes de vida i models culturals, i la seguretat front als atzars de la existència, van deixar de vincular-se necessàriament a la possessió d'un gran patrimoni. Així, la societat salarial es podria representar a partir de la coexistència d'una certa quantitat de blocs, a la vegada separats i units per la lògica de distinció que opera en el si de cada conjunt i entre els diferents conjunts.

La societat salarial apareix també com una forma de gestió política que associa la propietat privada i la propietat social, el desenvolupament econòmic i els drets socials, el mercat i l'estat. Es tracta d'una societat en el centre de la qual s'instal·la l'estat social, principalment en tres direccions: 1) Com a garantia de protecció social generalitzada a través de la Seguretat Social i protecció dels assalariats en base a un règim general i la proliferació de règims específics en la inclusió de situacions en la relació salarial; 2) En el manteniment de grans equilibris i el pilotatge de l'economia, d'on es desprèn el paper d'actor econòmic assumit per l'estat després de la segona guerra mundial; i 3) En la cerca de compromís entre els diferents actors en el procés de creixement, vinculat a les pràctiques de *corporatisme social*.

Aquestes diferents situacions del treball assalariat suposen, per Castel (1997), que el pas de la relació salarial prevalent als inicis de la industrialització fins a la relació salarial fordista es troba vinculat al desenvolupament de cinc condicions:

1. La separació rígida entre els que treballen efectiva i regularment, i els inactius o semiactius, que s'han d'excloure del mercat de treball i integrar de formes regulades. En aquest procés és essencial la identificació precisa de la població activa, quantificar ocupats i no ocupats, activitats intermitents i activitats de jornada completa, els empleats remunerats i els no remunerats.
2. La fixació del treballador al seu lloc de treball i la racionalització del procés de treball en el marc d'una gestió del temps precisa, dividida i reglamentada. Es tracta dels intents de regular la conducta obrera a partir de les coaccions tècniques de l'organització de treball, provocant una pèrdua d'autonomia obrera però també la homogeneïtzació de les contingències professionals en el nivell més bàsic de les tasques productives. Estem parlant d'una nova dimensió de la

relació salarial, caracteritzada per la racionalització màxima del procés de treball, una separació estricta entre el temps de treball i de no treball, i el desenvolupament de la producció en massa.

3. La tercera condició seria l'accés a través del salari a noves normes de consum, que convertien a l'obrer en el propi usuari de la producció en massa. Dota a l'obrer de l'estatut de consumidor del producte de la societat industrial. La homogeneïtzació de les condicions de treball va ser acompanyada per la homogeneïtzació dels ambients i estils de vida, on no es tractava només de que el salari augmentés la motivació pel treball i el rendiment, si no d'una política salarial lligada al progrés de la productivitat a través de la qual l'obrer accedia a un nou registre de la existència social: el consum (i no només la producció).
4. L'accés a la propietat social i als serveis públics, ja que a través de la idea de propietat transferida s'accedia als drets socials i als serveis públics.
5. La cinquena i última condició suposa la inscripció del treballador en un dret del treball que el reconeix com a membre d'un col·lectiu dotat d'un estatut social més enllà de la dimensió instrumental del contracte de treball. El dret subjectiu serà reemplaçat per un dret social que uneix entre ells, per la comunitat de les necessitats i la divisió del treball, als membres d'un mateix grup social. Al tenir-se en compte aquesta dimensió col·lectiva, la relació contractual es desplaça des de la relació de treball cap a un estatut de l'assalariat: "idea característica del derecho público que supone la definición objetiva de una situación que se sustrae al juego de voluntades individuales" (Castel, 1997: 340). Igualment, dóna un estatut jurídic al concepte de convenció col·lectiva, donant lloc a que les disposicions estipulades per la convenció prevalien sobre les del contracte individual de treball, superant el cara a cara entre empleador i empleat.

## **2.5. Aportacions de les perspectives sobre la relació salarial a l'objecte d'estudi**

Per l'objectiu de la nostra recerca, de les propostes de Friot ens centrarem especialment en la fixació del treballador en un lloc de treball concret, entès com la relativa estabilitat de la relació contractual i de la carrera laboral i professional (que evidentment és posat en dubte per la flexibilitat, la polivalència i els actuals mecanismes de gestió de la força

de treball) i l'accés als drets socials en un context d'augment del paper de l'estat (en un procés avui de fragmentació i de tendència cap a la individualització en el marc de les polítiques d'activació) en el marc d'inserció dels treballadors en un estatut col·lectiu. La dimensió del consum la deixarem de banda no perquè sigui menys interessant sinó perquè s'allunya relativament del nostre objecte d'estudi.

Igualment, aquestes dues dimensions ens permeten superar alguns biaixos polítics en la consideració del model que hem vist que es desprenen de les aportacions de Friot. Si considerem que la relació salarial i les seves contradiccions es resolten pel model fordista en termes d'integració social de la població treballadora en base a les polítiques socials desplegades des de l'esfera estatal (Offe, 1994), i amb l'establiment d'un seguit de mecanismes disciplinaris en el marc de l'empresa, de l'anàlisi de Castel en podem ressaltar més fàcilment aquests elements en tant que estructuradors de la vida i trajectòries dels individus. El següent apartat consistirà caracteritzar en el paper estructurador de l'empresa i l'estat de la condició salarial i del curs vital i laboral dels individus.

### **3. El paper de l'empresa i l'estat en la configuració de la condició salarial fordista**

La relació salarial fordista és un model d'inserció del treball assalariat en la societat basat en l'accés a recursos col·lectius de la família treballadora. Aquest model té com a principals institucions proveïdores de recursos col·lectius a l'estat, a través de les polítiques sociolaborals, i a l'empresa, a través dels mecanismes de gestió de la força de treball i els procediments d'establiment de les condicions d'ocupació. Aquests elements han suposat el desenvolupament de trajectòries i cursos vitals marcats per aquestes dimensions, normalitzades en relació a les linealitats i progressions marcades pels recursos provinents de l'estat i l'empresa.

Són aquests elements els que analitzarem en els següents apartats. En un primer moment, analitzarem com la relació salarial fordista es vincula al desenvolupament i promoció de l'estat i del *social* com a institució i espai que garanteix unes certes seguretats en el treball assalariat a partir de la noció de solidaritat. En un segon moment, es tracta de veure com aquesta lògica d'inserció del treball assalariat en base a l'accés a

recursos col·lectius, i que el dota d'un estatut més enllà de la dimensió individual del contracte, també es desenvolupa en el marc de l'empresa i les seves polítiques, on guanyaran pes els mecanismes de consideració col·lectiva del treball.

### **3.1. L'estat i el desenvolupament dels drets i la protecció social**

Com hem indicat, el desenvolupament de la condició salarial és essencialment un paper de revalorització de l'estat i del seu paper en tant que gestor i distribuïdor, a través dels mecanismes de protecció social, i de promoció de la cohesió social i el creixement. Aquest model, basat en el desenvolupament dels drets socials l'hem de vincular amb la idea de *pacte keynesià* (Friot, 1998), que considera l'existència d'un pacte implícit i asimètric entre el treball i el capital en el que el primer acceptava la lògica del benefici i la propietat privada sempre que el capital acceptés una certa distribució dels beneficis a través dels béns públics (drets socials i econòmics), així com els processos d'arbitratge, negociació i pacte social. És doncs una doble lògica, a la vegada contradictòria, la que dóna lloc a la intervenció de l'estat i l'aparició dels drets socials: les necessitats de reproducció social i de legitimació i d'acumulació.

El dret social suposa una tècnica capaç de (Donzelot, 2007 [1994]) modificar les relacions entre capital i treball assalariat sense forçar la seva lògica; assegurar una major moralització de l'individu mitjançant la transformació del medi social; i concretar el vincle invisible entre els individus a través de l'estat. El dret social suposa la major efectivitat de la seguretat col·lectiva front a la responsabilitat individual, on el risc i contingència professional substitueix a la delimitació de les responsabilitats de la mateixa i obre la porta a dinàmiques de socialització del risc. La malaltia, la vellesa, l'atur... passen a ser problemes socials que comencen a codificar-se com a fruit de la interdependència contingent al sistema productiu, apareixent en aquest sentit com un mètode més eficaç i més social: assegura la igualtat per totes les categories, pal·lia les diferències de contribucions gràcies a l'amplitud de la població implicada, elimina l'ús de fons que feien servir els treballadors/es per les vagues i conflictes laborals (caixes de resistència...), i promou el manteniment de certs recursos al llarg del curs vital.

El model suposa també una tecnificació i despolitització dels efectes derivats de les relacions socials de producció i la desigualtat del contracte, doncs suposa tractar els

problemes des del punt de vista de la reparació i no fruit d'injustícies originals derivades de la desigualtat de poder i de subordinació del treballador/a a l'empresa. L'estat apareix com el llaç tangible de la interdependència i no tant el sistema productiu a través de la fàbrica i el contracte. Les reclamacions i esperances es dirigeixen cap a la institució estatal, i no cap al sistema productiu i econòmic i les conseqüències de les seves dinàmiques. D'aquesta manera, no era proclamant la injustícia de la seva condició com l'obrer podia beneficiar-se del dret social, si no en tant que membre de la societat i en relació a drets respecte l'estat.

És en aquest context que l'aparició de la ciutadania social i dels drets socials situa la major part de la població treballadora, sobretot via inserció laboral masculina, en els esquemes de protecció social i laboral. Com ha senyalat Alonso (1999) la ciutadania social es converteix en el dispositiu que garanteix titularitats i drets econòmics i socials, en actuar com el mecanisme a través del qual s'accedeix a un conjunt estandarditzat de béns i serveis. El referent és la *família treballadora* on l'ocupació assalariada i a temps complet majoritària del cap de família masculí dona lloc a un seguit de recursos i prestacions socials, mentre la dona ha tendir a restar majoritàriament a casa en el treball domèstic i de reproducció (especialment en els models continentals o bismarckians de protecció social). El model, doncs, s'estableix a partir de la concepció de l'home com a proveïdor de recursos econòmics (*breadwinner*), que genera alhora uns drets derivats (*ciutadania de segona*) pel que fa a la protecció social de les dones (Lewis i Ostner, 1994). Tot i això, si bé aquest era l'esquema que apareixia com a tipus ideal, la realitat ha estat més complexa: la participació de la dona en el mercat de treball formal existeix ja des del principi del capitalisme, especialment entre els sectors més desfavorits de la classe treballadora, i la ideologia familista comuna entre patrons i sindicats de retorn de la dona a la llar està vinculada amb els processos de reproducció de la força de treball (cura i manteniment de la *prole* de la classe treballadora per part de la dona)<sup>15</sup>.

En tot cas, del que es tracta és del desenvolupament d'un mecanisme de reproducció social que converteix la ciutadania en un aspecte normativitzat pel que fa als seus aspectes materials, on aquesta es relaciona estrictament amb la dimensió

---

<sup>15</sup> Per tots aquests aspectes són una bona referència els treballs i articles recopilats a Borderías, Carrasco i Alemany (1994).

laboral, en el sentit que com a treballador es té dret a un seguit de prestacions socials i de recursos. El treballador adquireix el rang de ciutadà amb drets, trencant la trajectòria històrica del capitalisme, inserint-se en el cos social i dotant-se d'un estatut en base a la seva activitat laboral.

La perspectiva dominant en l'anàlisi dels drets de ciutadania ha tendit a considerar aquest procés d'aparició i extensió dels drets socials des d'una perspectiva de relativa ruptura amb la tradició liberal i individualista del capitalisme, donat el reconeixement del caràcter col·lectiu de la situació de treballador. Aquesta idea de que l'aparició dels drets socials trenca la tradició històrica del liberalisme, es vincula al fet que els drets socials són considerats *drets de segona generació*, front als drets civils i polítics de primera generació.

Des d'un punt de vista històric i de desenvolupament de drets, la teoria de la ciutadania de Marshall (1992) fa palès aquest fet<sup>16</sup>. Igualment, independentment de les constatacions del manteniment de les desigualtats i de la incapacitat del sistema de la ciutadania per garantir la igualtat i reduir els efectes derivats del sistema econòmic (Bottomore, 1992) i, per tant, obviant la connotació normativa de l'apreciació de Marshall, el desenvolupament dels drets socials en la majoria de països s'ha donat en el marc d'unes institucions on la justificació dels mateixos han tingut com a eix central el desenvolupar-se respecte a una situació col·lectiva (treball dependent) i, des d'aquest punt de vista sí que suposa una ruptura amb el fonament essencialment individualista dels drets civils i polítics. És així que el conjunt dels drets socials formarà l'estatut que, com ha indicat Donzelot (2007 [1994]), significa etimològicament una ombra projectada de l'estat sobre l'individu, i que fa referència a que es col·loca al beneficiari en una situació de protegit de la societat, en proporció als prejudicis que li infligia la

---

<sup>16</sup> L'autor assenyala que els *drets civils* són els que trenquen el sistema feudal que lligava l'individu a una parròquia o comunitat concreta: eliminació de les limitacions comunals a la lliure circulació de les persones i a la creació de la massa de treballadors potencials que només poden sobreviure a partir de moure's del camp a la ciutat per treballar en les indústries fabrils en expansió (s. XVIII i XIX). Els *drets polítics* s'obtidrien majoritàriament a finals del s.XIX i principis del s.XX, i apareixen dins d'un procés d'expansió dels mecanismes de legitimació de la democràcia liberal: dret a vot, dret a la militància política, a la no censura, etc. Finalment, apareixen els *drets socials* que representen en certa manera una ruptura amb les dues dimensions mencionades anteriorment. Per l'autor els drets civils són requerits pel manteniment del capitalisme, els drets polítics representen un cert perill pel capitalisme, i en canvi, amb els drets socials, l'amenaça al mercat i als sistema de desigualtat d'aquest s'accentuen.

divisió social del treball. El dret social suposaria doncs la socialització del risc, i no la extensió del dret clàssic liberal.

No obstant semblaria igualment, com indica Alonso (1999), que el que es produeix és una codificació ordenada de les diferències i desigualtats en el mercat de treball a partir d'una relativa homogeneïtat normativa, de manera que els drets socials apareixen a la vegada com un remei contra les desigualtats extremes i el pauperisme, i com a mecanisme de legitimació de les desigualtats i funcionalitats de les classes socials. Es tracta també d'establir un estil de vida laboral ordenat, estabilitzat i integrat en els circuits generals de l'acumulació econòmica, on el treball esdevé el centre ordenador de la societat.

Aquests elements també han estat conceptualitzats en el marc d'un procés de col·lectivització i interdependència social que es vincula al naixement de l'Estat del Benestar. La interdependència entre rics i pobres en el capitalisme industrial es vinculava a la consideració que els pobres representaven una amenaça per l'ordre i la salut pública, però que al mateix temps constituïen una reserva de treballadors, soldats, consumidors i seguidors polítics (de Swaan, 1992 [1988]).

Així, l'articulació entre el social i l'econòmic, com hem vist, ja no té lloc en forma de lluita en el marc de l'empresa, si no en una articulació que concerneix directament a l'estat. L'acció dels sindicats i dels grups empresarials, en la seva intenció d'actuar i influenciar a l'estat en base a les seves lògiques, contribueix a generalitzar la idea de l'estat com a institució neutre. I és aquí on es troba l'èxit de l'estat keynesià: li permet articular centralment l'econòmic i el social (Donzelot, 2007 [1994]). Permet establir un vincle entre les dues dimensions que no implica en la seva presentació pública la subordinació de l'un a l'altre, si no vincular-los a través d'un mecanisme circular: a) el social serveix per suportar i ajudar l'econòmic quan aquest pateix algún debilitament de la demanda, b) també el reanima a través de la generació d'una creixent capacitat de consum i ocupació; i aquesta economia c) es manté en constant bon funcionament i es converteix en el mitjà per assegurar la continuïtat d'una política social que procura als treballadors/es condicions que els serveixen per mantenir-se en estat de disponibilitat productiva.

El treball es configura, així, en el centre de l'ordre social en el moment que és l'encarregat d'assignar la ma d'obra a funcions valorades i productives en un disseny



d'inclusió, participació, reconeixement, autorrespecte i disciplina (Offe, 1997). Igualment, és el mecanisme que facilita a les persones, a través de mitjans estructurats i rutinaris, els mitjans de vida i subsistència en contrapartida a les funcions socialment assignades que s'estan desenvolupant (tant en ingressos directes com en protecció social). Així, en les societats *modernes*, el principal model institucional que regeix les activitats valorades socialment i la participació dels individus en els resultats de la producció ha estat el contracte laboral.<sup>17</sup>

Com ha indicat de Swaan (1992 [1988]) el desenvolupament de mecanismes de seguretat social es vinculen al sacrifici d'una part del salari en forma d'impostos o contribucions a canvi de la seguretat d'uns ingressos en els moments de dificultats. Aquests moments de dificultat apareixen com a situacions que generen drets específics tutelats per l'estat, desplegant-se en tant que *propietat tutelar*, ja que l'únic que posseeixen els treballadors és el dret a reclamar en el futur transferències en determinades situacions d'adversitat. El tret distintiu que caracteritza les institucions de la seguretat social front a institucions anteriors és el seu caràcter estatal, col·lectiu i obligatori:

- El model és estatal perquè traspasa els límits d'ocupacions i indústries específiques, els efectes de competències de governs locals i regionals, i cobrien les necessitats dels assalariats de tot el país.
- El model és col·lectiu en la mesura que s'obtenen els recursos i es paguen les prestacions d'un fons comú, independentment de les contribucions individuals.
- Finalment, el model és obligatori ja que els impostos es fixen i es defineixen no per l'acord entre les parts interessades, si no a través de l'estat que ho imposa a tots els implicats, vinculant als individus com a contribuents i com a reclamants actuals o potencials davant les institucions públiques.

Aquest model, ha estat caracteritzat com el desenvolupament de l'*Estat Social* (Castel, 1997), on a través de la *tecnologia de l'assegurança* es dissocia l'obligació legal de la responsabilitat individual, i el dret social té en compte la socialització dels interessos, com a conseqüència de la solidaritat que uneix les diferents parts del cos

---

<sup>17</sup> I són, efectivament, aquestes funcions, les que està deixant de complir el contracte laboral i que ens fan parlar de crisis de l'ordre social basat en el treball.

social<sup>18</sup>. És en base a aquest punt de vista que concep *el social* com quelcom col·lectiu que es pot establir que la vida social resulta assimilable a una certa quantitat de riscos socials, i que els individus (assalariats) estan sotmesos a una sèrie de riscos i vulnerabilitats específics, mentre que el seu treball respon al interès del conjunt de la societat. És en aquesta direcció que, per Castel (1997), es produeix una mutació de la propietat cap al que anomena *propietat social*<sup>19</sup>, que com hem vist significa que es pot estar exclòs de la propietat privada i tenir dret a la seguretat<sup>20</sup>, i que obre igualment la porta al rol en aquest àmbit de l'estat i dels actors socials. La propietat social es trobaria en el cor de les possibilitats d'accés als serveis públics.

La idea de propietat social ha estat conceptualitzada de manera diferent, com hem vist, per Friot (2003) quan parla del *salari socialitzat*. Per ell, el caràcter col·lectiu de la responsabilitat ve determinat no tant pel paper de l'estat si no pel fet que el model és finançat per empresaris i treballadors de manera col·lectiva, per les condicions d'accés (front a un mer intercanvi de mercat) i pel fet que les institucions de gestió del sistema superen el marc de la relació treballador-empresari i son gestionades o compten amb la participació dels actors socials i l'estat.

Així, ens trobem amb un model que genera un dret del treball que substantiva els treballadors com un col·lectiu amb un estatut social més enllà de la dimensió instrumental del contracte: es passa de la relació de treball a l'estatut social de l'assalariat, marcat per la intervenció col·lectiva, que prevaleix sobre la del contracte individual de treball (Castel, 1997). La col·lectivització que suposa la seguretat social es vincula també al reconeixement de que els treballadors poden perdre els seus ingressos per causes alienes a la seva voluntat, i que no poden protegir-se de les adversitats pels seus propis mitjans, de manera que la seguretat social i la col·lectivització estatal apareixen com a mecanisme per desenvolupar la seguretat que fins al moment havia assegurat la propietat privada. (de Swaan, 1992 [1988]). Això és així ja que les

---

<sup>18</sup> La ciutadania social té molt a veure amb la idea de responsabilitat social. Però és en si mateixa contradictòria, doncs quan la pobresa passa a considerar-se en termes de qüestió social i, en aquest sentit, quan les polítiques socials neixen fruit d'un procés en que la societat es reconeix com a subjecte, les desigualtats socials passen de ser una qüestió política i econòmica i es tecnifiquen (de l'higienisme social a les polítiques actives d'avui en dia) (Procacci, 1999).

<sup>19</sup> Observem aquí la diferència conceptual entre propietat social (drets i recursos de la societat) i tutelar, que hem vist abans que indicava de Swaan (1992 [1988]), on els drets i recursos són de l'estat i la societat els hi demana, i hi accedeix complint determinats requeriments.

<sup>20</sup> Es vincula a la idea de Seguretat Social, on les cotitzacions socials i, per tant, el compromís en una vida laboral pauta i normativitzada són la garantia d'accés als drets.

adversitats de la vida laboral apareixen com aspectes recurrents i inseparables del modus de producció industrial, es desenvolupa entre els treballadors el sentiment de destí col·lectiu fruit de la pobresa generalitzada de la condició obrera, i es genera el reconeixement de generalització de les interdependències en el sistema industrial i l'aparició de la consciència social.

### **3.2. La fixació del treballador al lloc de treball**

Com assenyalàvem anteriorment, en el procés d'expansió de les relacions socials i de producció del capitalisme es van desenvolupar un seguit de mecanismes destinats a integrar social i laboralment als treballadors. En un primer moment hem d'assenyalar la necessitat de fixació del treballador al lloc de treball i la racionalització del procés de treball. Aquesta dimensió està estrictament relacionada amb la necessitat de doblegar un seguit de resistències obreres a la generalització del *sistema fàbrica* com a espai central de producció capitalista (Marglin, 1977). Va ser necessari separar l'espai de producció de l'espai de vida per trencar les preferències dels treballadors de més disponibilitat de temps lliure front a un increment de capacitat econòmica derivada d'una major participació en la producció capitalista (Thompson, 1981; Pahl, 1991), situant el treballador en un lloc concret i tancat amb mesures disciplinàries i de control estrictes<sup>21</sup> (Gaudemar, 1981; 1982).

Un cop la primera fase de ruptura de l'espai domèstic i familiar com un tot productiu i reproductiu s'ha aconseguit, i la producció es troba centralitzada en un espai delimitat i controlat per l'empresari, és necessari acabar amb un segon tipus de resistències, vinculades amb el procés de treball<sup>22</sup>. El desenvolupament d'un modus de producció basat en una gestió del temps precisa i reglamentada, basada en l'Organització Científica del Treball es troba estrictament relacionada amb la necessitat de convertir la força de treball en treball concret i amb el mecanisme, suposadament científic i racional, a partir del qual s'hi arriba: l'aplicació de la racionalitat tècnica.

---

<sup>21</sup> Sierra (1990) ha conceptualitzat, pel cas espanyol, aquestes resistències en: resistència per part dels treballadors alliberats dels lligams feudals de perdre la llibertat a la fàbrica i resistències dels treballadors d'ofici a les noves formes de produir.

<sup>22</sup> No podem ni hem d'obviar aquí que estem parlant d'un llarg procés, que es troba amb lluites i oposicions, en el que en un primer moment se li pren al treballador el control del producte i posteriorment, ja en la fàbrica, el del procés de treball (Marglin, 1977).

El desenvolupament del model racionalitzador taylorista en el lloc de treball no es pot separar de la voluntat dels empresaris de desposseir als treballadors d'ofici de la seva capacitat de control del procés de treball: la seva qualificació els hi proporciona el control sobre el temps de producció del producte. La propietat del coneixement, de la tècnica, en definitiva, de l'ofici, impossibilitava a l'empresari controlar la dimensió temporal, clau cabdal del procés d'obtenció de plusvàlua. En aquest sentit, Coriat ha narrat com l'ofici esdevé un obstacle per l'acumulació de capital<sup>23</sup>:

“No sólo por su escasez (...) sino también y sobre todo porque permite y hace posible el dominio de un oficio, de un saber de fabricación. Pues si bien la conservación de los secretos en el seno de la estirpe del maestro es la excepción, el oficio constituirá de manera sistemática y general -durante todo el siglo XIX- la forma angular sobre la cuál será construída la organización obrera, su capacidad de resistencia, su fuerza” (Coriat, 1982: 13).

En l'actualitat, la disciplina vinculada al treball apareix com normal i normalitzada, en certa manera apareix com a condició necessària en el naixement del capitalisme i del sistema-fàbrica, com a forma principal de control patronal o de incitació a l'acció d'acord amb els preceptes de la mateixa (Gaudemar, 1978). La fàbrica, l'empresa i el lloc de treball emeten un seguit de preceptes i formes de comportament a acatar que fan possibles al mateix temps la màxima expropiació de treball amb la mínima resistència. És des d'aquest punt de vista que Gaudemar (1981) i Edwards (1986) han assenyalat tres grans cicles disciplinaris, que nosaltres relacionem amb la genealogia que duu al paper estructurador de l'empresa i al desenvolupament dels recursos col·lectius:

- Control simple: Consisteix en l'exercici de poder personal i directe per part de l'empresari, capataços i administradors, i és el propi de les empreses del s. XIX. Es tracta de la intervenció directa en el procés de treball per exhortar als treballadors, en el marc d'una combinació d'incentius i sancions irregulars i

---

<sup>23</sup> Creiem important fer notar, perquè en alguns moments la literatura ho insinua (com senyalen García, Lago, Meseguer i Riesco, 2005: 57-65), que la situació del treballador d'ofici no és ni de llibertat, ni de creació lliure, si no sotmès a jerarquies tant de mercat com institucionals, a pesar de que sí podem afirmar que l'estructura jeràrquica permetia ascensió i, efectivament, uns majors graus de llibertat productiva (Marglin, 1977) front a la subordinació absoluta del règim de fàbrica.

arbitraries (Edwards, 1986). Per Gaudemar (1981) aquest període suposa la submissió real del treball al capital, més enllà de la subordinació formal produïda per les relacions socials de producció a nivell més general.

- Control Tècnic i disciplina extensiva: El maquinisme i l'automatització al nivell de la fàbrica possibiliten un control tècnic en el marc del procés de treball, com hem vist que suposa la organització científica del treball, que es combinen amb la voluntat de disciplinar la fàbrica disciplinant el seu exterior a través de la moralització social. Aquests elements, que suposen entrar en aquells aspectes de la reproducció social de la força de treball, apareix aquí com a necessari en un procés de reconstrucció tecnològica i política de l'extrasalarial per permetre de manera efectiva la producció i explotació en el lloc de treball, i és en aquest sentit que Gaudemar (1981) n'assenyala el caràcter *extensiu*.<sup>24</sup>
- Control burocràtic i disciplina maquinica: Consistent en l'establiment rutinari de les funcions de gestió, control i subordinació de totes les activitats a regles impersonals, on es tracta d'inserir el control dins de les relacions socials existents en el lloc de treball. La institucionalització del poder jeràrquic duu a que la llei de l'empresa substitueixi a la llei del capataç. La política de l'empresa emergeix com la nova i impersonal autoritat a la que es veuen subjectes treballadors i supervisors.

En el procés de proletarització i industrialització es disciplinen unes formes de vida i treball allunyades de les necessitats i imperatius del sistema productiu: un disciplinament que té com a objectiu la interiorització d'uns hàbits i pràctiques laborals, així com d'obediència. En un segon moment, del que es tracta és d'eliminar els problemes productius derivats dels hàbits i mecanismes de control de les pràctiques dels treballadors d'ofici. Així, si en un primer moment s'ha aconseguit establir el temps productiu com l'ordenador del temps vital més genèric, en aquest segon cas del que es tracta és d'intensificar qualitativament el control empresarial d'aquest temps, a través

---

<sup>24</sup> El sentit històric d'aquesta segona fase es vincularia a desemascarar la "ganduleria" obrera i la manca d'atenció i implicació en el treball allà on el capatàs no pot arribar (Marglin, 1977). És per tant l'objectiu destruir la resistència obrera en base a la apropiació patronal de la seva capacitat d'organitzar el temps de treball o la seva competència tècnica.

del control exhaustiu de l'activitat, i d'una extensió del control dels hàbits laborals. En el tercer model, la burocratització i impersonalització de l'autoritat i la disciplina es ja assimilable a la *relació salarial fordista* o a la *condició salarial*. Creiem que és efectivament aquest model el que integra les dimensions directa i indirecta de la relació salarial, en el qual l'estructuració del cycle vital es diferencia clarament des d'un punt de vista institucional en aquestes dimensions en base al gènere, l'edat, i la qualificació. Els cursos vitals han estat diferents sempre en base a aquestes variables, però ara són les institucions, sobretot l'empresa i l'estat, que estructuren de manera diferents els temps socials i vitals en base a l'edat de la persona, el gènere i la qualificació pel que fa a les condicions de treball i promoció. Es tracta de la codificació ordenada de les desigualtats indicada per Alonso (1999).

En debilitar la responsabilitat individual en els problemes socials la tècnica asseguradora permetia introduir un mecanisme de resolució d'aquests conforme a la definició solidarista de l'estat l'acció del qual hauria d'aplicar-se sobre les formes del vincle social i no sobre les estructures de la societat. D'aquesta manera, mentre que en l'empresa tendeix a dominar el paternalisme i poder indiscutible dels patrons, en el pas cap als drets socials es debilita aquest principi. En certa manera, aquests alliberen al patró de l'exercici del poder directe i possibiliten la instauració d'un model diferent, no tant centrat en les dinàmiques de *vigilar i castigar* pròpies de les institucions totals. Així, en el marc de la racionalització del treball trobem que apareix amb un paper central la normalització del treball que aporta el dret social. La normalització asseguradora vehiculada pel dret social permetia a la patronal, segons Donzelot (2007 [1994]), desenvolupar la racionalitat que l'exonera dels problemes disciplinaris, reduir l'enfrontament directe entre els treballadors i col·locar el pla de negociació entre treballadors i empresaris en el marc salarial, abandonant els aspectes d'impugnació de la organització de la producció. I permetia als sindicats desenvolupar una racionalitat social que es centrava en reivindicar augment de la protecció social a costa del rendiment, de l'estatut a costa del contracte.

Aquets model durà al desenvolupament d'un seguit de mecanismes que han estabilitzat i assegurat al treballador en el treball a través de mecanismes basats en l'establiment de certes en el present i cap al futur, establint trajectòries laborals relativament pautades. Es desenvolupa doncs un mecanisme basat en el compromís i la

mentalitat a llarg plaç, una expectativa nascuda de l'experiència de que el destí dels que compren i venen treball estaran entrelaçades de manera estreta i estable. Com ha indicat Sennet (2000: 44): "La rutina puede degradar, pero también protege; la rutina puede descomponer el trabajo, pero también puede componer una vida". En aquest sentit, ens trobem que, des d'un punt de vista ontològic, el model suposa l'extrema descomposició i rutina del treball, però que des del punt de vista fenomenològic les trajectòries vitals serien estables i continuades, basades en camins i processos coneguts. Estem entrant a narrar el naixement del fordisme i de la condició salarial com a mecanismes d'inserció col·lectiva dels individus en una forma comuna determinada en el mercat de treball. Com ha indicat Bauman (2001) l'esfondrament del modus de vida tradicional del qual formava part el treball va haver de ser substituït per un altre ordre, predissenyat i construït en base a la integració funcional i necessària, pel manteniment i reproducció del sistema, del capital i el treball, en el que ha anomenat *modernitat pesada* o *capitalisme ortodox*.

El compromís entre capital i treball, que es materialitza en un seguit de convencions i certeses col·lectives es trobaria doncs inscrit en el caràcter mutu de la seva dependència en el marc d'uns horitzons temporals que es construïen a llarg plaç, en base a una expectativa nascuda de l'experiència que en els treballadors es materialitzava en treball per tota la vida, en una mateixa empresa, amb mecanismes clars i formals de mobilitat en base a mercats interns (sovint vinculats a l'antiguitat), i amb canvis circumstancials quasi sempre vinculats a una millora laboral.

Aquestes tendències es concretaran pel treballador en un seguit de certeses estandarditzades en base a la concepció de que el lloc de treball pot ser estudiat i especificat, i que els mètodes i formes per realitzar-lo poden ser provats i racionalitzats, en el marc de la organització taylorista del treball. En el model, el lloc de treball és el concepte unificador en la selecció dels treballadors, la formació i la seva retribució, en una organització del treball amb descripció clara de les activitats i deures individuals. Així, la descripció gerencial del lloc de treball determina certeses en establir la formació, la selecció, el desenvolupament professional i la determinació salarial (Lawler, 1994). Aquests elements, ens ajuden a caracteritzar un model, el de la *qualificació*, que en el marc de la relació salarial fordista ens apareix com una relació

estable entre valor d'ús i valor de canvi de la força de treball (Paradeise, Lichtenberger, 2001), identificats per dos tipus de variables:

- Les capacitats individuals identificades pel títol (incorporació formal de sabers i saber-fers derivats de la formació inicial o continua) i l'antiguitat (valoració de l'experiència), i
- El lloc de treball, descrit en base a un seguit exhaustiu de tasques prescrites.

El model, doncs, ofereix certeses pel treballador tant pel que fa als mecanismes d'accés, manteniment i promoció en la feina, com en les tasques a realitzar. Igualment, suposa una relació en la que el treballador intercanvia *seguretat per subordinació* (Supiot, 1999), on el treballador/a s'ha de conformar a les ordres definides pel seu lloc de treball com a mer executant d'uns plans fixats externament, i en contrapartida la seva obediència és retribuïda en base als criteris i mecanismes inscrits en el sistema de classificació, tant pel que fa al salari com a les tasques a realitzar<sup>25</sup>.

En aquest capítol hem establert la perspectiva adoptada en l'anàlisi de la relació salarial fordista i la seva vinculació amb els recursos col·lectius, on hem indicat una rol essencial de l'estat i l'empresa. Aquests elements són centrals en tant que ens ajuden a conceptualitzar aquestes dues institucions com a rellevants en tant que proveïdores de recursos en la trajectòria laboral. En el capítol següent presentem la idea d'individualització social i de recursos i els seus efectes en el sentit de que implica un augmenta del paper i rol de l'individu en la societat i en el mercat de treball.

---

<sup>25</sup> La subordinació es vincula a la intenció tècnica del taylorisme d'expulsar la intel·ligència dels tallers, a la utopia tecnocràtica i científica que suposa en tant que model que pretén reduir i controlar al màxim les dimensions humanes (Bonazzi, 1994).





## **CAPÍTOL 2: La individualització social i de recursos**

### **Introducció**

L'objectiu d'aquest capítol és abordar un dels principals conceptes al voltant dels quals gira el treball de Tesi Doctoral, i que entenem que és la tendència social que esquartera els processos anteriorment narrats. Així doncs, abordarem el concepte d'individualització social, que es desplega com la idea transversal de la recerca, i els diferents significats i perspectives que inclou el concepte. La individualització és especialment rellevant en el nostre objecte d'estudi, en establir-se com la tendència que entenem que afecta de manera directa al conjunt de la societat, i que pel seu caràcter polisèmic ha de ser especialment definit i delimitat en les seves diferents dimensions. En aquest sentit, com veurem, reflecteix demandes des de les estructures institucionals i organitzacionals que afecten a la trajectòria laboral, ja que no es pot separar d'una dimensió de relació estricta amb els processos de mercantilització de la força de treball i, igualment, té conseqüències socials pel que fa a les trajectòries, mostrant un major pes del subjecte en la definició de la seva situació en els diferents moments de transició i canvi.

En aquest capítol abordarem teòricament el concepte d'individualització i les conseqüències d'aquest procés per les trajectòries, recursos i curs vital de les persones. Entenem el procés d'individualització com a estrictament vinculat al desenvolupament de la modernitat capitalista, això és en el que ha estat conceptualitzat com el pas de la comunitat a la societat, en tant que principi dominant de l'organització social, tractat en el capítol anterior. Això és així ja que el procés d'individualització és un procés de subjectivació dels individus davant la societat, d'esquerdament dels lligams comunitaris i de promoció de l'individu com a subjecte "lliure" de vendre la seva força de treball. En relació a la tesi prenen especial rellevància els canvis que aquest fet suposa per l'individu i, especialment, en la seva relació amb el treball en tant que principal mecanisme d'obtenció de recursos i organitzador de la societat.

És des d'aquest punt de vista que conceptualitzem la individualització pròpia de la modernitat com un procés de destradicionalització (Mills, 2008), de pèrdua de pes de

determinades institucions atorgadores de sentit i certeses, el que ha estat conceptualitzat en el naixement de la societat moderna com el pas de la *comunitat*, basada en les institucions tradicionals de la societat estamental, a la *societat*, basada en una subjectivació dels individus en base al contracte i l'afebliment o pèrdua de pes dels llaços de la solidaritat comunitària. En aquest sentit, la individualització és una condició essencial del procés d'industrialització en tant que creadora d'individu lliures, lliures de comprar i vendre la seva força de treball, esdevenint una mercaderia.

Aquest procés, que relaciona estrictament individualització amb modernització i industrialització, va generar el que considerem la contradicció essencial que es troba intrínseca en la individualització. El naixement de l'anomenada *qüestió social*, base del desenvolupament i expansió de les polítiques de protecció social, respon a la constatació de que sota el règim de la llibertat individual la situació per les grans masses de població treballadora és la de la misèria i les dificultats de desenvolupament personal i social. En base als elements tractats en el capítol anterior la situació de vulnerabilitat i inseguretat del treball en la industrialització tendirà a disminuir en un procés que suposarà una certa reintegració de l'individu en col·lectius, que seran la base per l'accés a uns recursos també col·lectius que permetran unes trajectòries guiades per certeses i seguretats, si més no pels homes caps de família.

Tanmateix, el que fa emergir la crisi de l'Estat del Benestar i de les diferents dimensions de la condició salarial és un nou procés de pèrdua de pes de les institucions que eren atorgadores de seguretats simbòliques i materials: l'empresa i l'estat. En aquest ordre, el que alguns autors han conceptualitzat com a *modernitat reflexiva* o *segona modernització* es vincularia a un nou impuls del procés individualitzador que es traduirà en unes biografies i trajectòries vitals que tendrien cap a una major diversitat, inseguretat i incertesa<sup>26</sup>. Per tant, el que fa emergir de nou la individualització en la situació actual és essencialment la recuperació de la qüestió social i el paper de l'individu i del treball assalariat com a problemàtica social (Rossanvallon, 1995, Castel 1997). A continuació, narrarem el procés d'individualització i la seva relació amb el

---

<sup>26</sup> Tot i que sovint aquest període ha estat conceptualitzat com a postmodernitat, nosaltres preferim conceptualitzar-los com a segona modernitat o modernitat reflexiva, ja que no assumim bona part dels preceptes teòrics i pràctics de ruptura, i en ressaltem el caràcter de linealitat i continuïtat, especialment pel que fa a la idea d'individualització i de paper del subjecte. Per una caracterització del que suposa idea de postmodernitat, veure: Honneth (1999).

desenvolupament de la modernitat capitalista, tant des del punt de vista del que anomenem primera modernitat com segona modernitat.

## **1. La individualització social com a concepte i procés polisèmic**

Si alguna cosa caracteritza la manera com entenem les nostres societats aquesta és la idea i concepte d'individu. S'entén de manera comuna que la societat està formada per individus que prenen decisions, que escullen i que construeixen el seu futur. Però, què vol dir ser un individu? Efectivament, quan entrem a definir de manera més estricta què vol dir ser un individu apareixen diferents dimensions, potències i capacitat d'acció i reflexió que es suposen al ser un individu: ser un mateix, raonar, ser un subjecte de drets, de deures, tenir autonomia, escollir, etc.

El que està clar quan parlem del concepte d'individu i dels processos d'individualització social és que ens estem referint a uns elements que tensen la relació entre autonomia i llibertat, i justícia i igualtat (Howard, 2007a). És important fer notar aquí que la perspectiva que adoptem pel que fa al concepte d'individualització es troba a les antípodes de l'anomenat individualisme metodològic o ontològic. Per nosaltres parlar d'*individualització social* suposa posar èmfasi en la diferenciació entre la idea liberal de l'individu del lliure mercat i la idea d'individualisme institucionalitzat (*individualisierung*) de rel germànica, i que pren en compte com a eixos centrals els condicionants socials i institucionals en la pròpia individualització (Beck i Beck-Gernsheim, 2003).

En aquest sentit, la idea d'individualització social apareix com a preocupació de la sociologia en tant que disciplina des del seu naixement, doncs aquesta té com a objectiu principal donar compte dels canvis socials que s'estan produint relacionats amb el desenvolupament de la industrialització. Per tant, apareix com a preocupació la necessitat de definir el nou rol i paper que desenvolupa l'individu institucional i socialment. Així, una de les principals aportacions al concepte i al debat entorn a la individualització son les reflexions de Simmel (1977, 1986), se'ns dubte l'autor clàssic que aborda més detingudament i des d'una perspectiva sociològica el concepte d'individualització social. Simmel conceptualitza dues formes d'entendre la individualització: d'una banda, ens parla d'una tendència a la pluralització d'estils de

vida, vinculada al desenvolupament de l'economia monetària moderna i, d'altra banda, la tendència a l'enfortiment de l'autonomia individual. Per tant, l'autor ja ens senyala la necessitat de distingir entre la individualització social i el creixement de la llibertat individual<sup>27</sup>. D'altra banda, l'augment de la llibertat individual la percep en base a dues dimensions de sentit diferenciades (Simmel, 1986). La primera, vinculada a la tradició llatina i que podríem anomenar *individualisme de la igualtat*, es vincula a l'articulació autònoma de creences i objectius que tots els éssers humans comparteixen, i que té com a objectiu permetre als individus exercir els seu poder de reflexió entès com a una qualitat de l'espècie humana<sup>28</sup>. A aquesta visió de l'autonomia s'hi oposaria un segon tipus d'individualisme vinculat històricament al romanticisme alemany, on l'enfortiment de la llibertat individual és entès com el desenvolupament al llarg de la vida de qualitats singulars dels individus, i que podríem anomenar *individualisme qualitatiu*.

Finalment, en el concepte d'individualització Simmel distingiria quatre fenòmens (Honneth, 2004): (1) La individualització de les biografies personals, que fa referència al procés que duu a trajectòries personals més individualitzades i diferenciades entre els individus; (2) El creixent aïllament dels individus, relacionat a la individualització de la vida i de la situació de les persones; (3) L'augment del poder individual de reflexió, entès com que davant d'un major nombre d'opcions vitals possibles l'individu ha de ser més actiu en l'elecció; i (4) L'augment del desenvolupament autònom, que és la capacitat de desenvolupar la pròpia vida al marge dels mecanismes i institucions socials.

Com hem vist anteriorment, el concepte d'individualització és divers i fa referència a aspectes i dimensions amb significats i implicacions diferents, i és important ressaltar la tensió evident entre individualització i "llibertat". Aquesta tensió

---

<sup>27</sup> Per l'autor, la pluralització de possibilitats individuals i d'estils de vida es vincula a un empobriment dels contactes socials i a l'aprofundiment de la indiferència mútua. En aquest sentit, vincula la individualització a una tendència dels individus cap a l'aïllament social (Simmel, 1977) i a la pèrdua de les xarxes i institucions comunitàries, quedant doncs aquells com a responsables del seu destí i de la seva situació.

<sup>28</sup> Aquesta perspectiva es vincula amb la idea de autonomia desenvolupada per Castoriadis, entesa com: "Llamo autónoma a una sociedad que no sólo sabe explícitamente que ha creado sus leyes, sin que se ha instituido a fin de liberar su imaginario radical y de poder alterar sus instituciones por medio de su propia actividad colectiva, reflexiva y deliberativa. Y llamo política a la actividad lúcida que tiene por objeto la situación de una sociedad autónoma y las decisiones relativas a las empresas colectivas. Es inmediatamente evidente que el proyecto de una sociedad autónoma pierde todo sentido si no es a la vez el proyecto que apunta a hacer surgir individuos autónomos –y a la inversa–" (Castoriadis, 1990: 21).

també la reflexa Mills (2008), que parteix de considerar l'existència simultània teòrica i metodològicament de tres perspectives entorn al concepte d'individualització en la seva relació amb el curs vital de les persones. Des del seu punt de vista, les diferents perspectives entorn a la individualització reflectirien diferents formes de resposta o adaptacions dels individus als canvis socials<sup>29</sup>: la individualització desestandarditzada o estratègica, la individualització conformista i la individualització fràgil.

### **1.1. La individualització desestandarditzada o estratègica**

El primer concepte d'individualització, la desestandarditzada o estratègica, es vincula al concepte durkheimà de diferenciació funcional i és, se'ns dubte, la perspectiva més comuna i amb més èxit acadèmic. Suposa considerar que els individus han de desenvolupar respostes adaptatives als canvis socials a través d'una actitud de càlcul (estratègica) de les bases i perfils dels riscos, així com desplegar aquest càlcul orientant-lo al passat i al present. Es tractaria de considerar que la desestandardització de les estructures col·lectives duu a que el càlcul del risc i a l'elecció actuïn com a guia i norma social. Durant aquest procés, el subjecte hauria de desenvolupar un *projecte reflexiu del jo* (Giddens, 1991) on els individus es veuen forçats a organitzar el futur i reconstruir les seves biografies davant els canvis d'experiències i d'informació. El jo és modulad reflexivament per tal d'establir una biografia coherent on els individus són forçats a interpretar la diversitat d'experiències en que es troben diàriament.

Aquesta perspectiva no està exempta de connotació normativa en considerar que la pèrdua de pes de les tradicions i normes col·lectives i el ventall actual d'opcions individuals són simultàniament positives i il·limitades, tant teòrica com normativament, en el sentit d'augmentar el nivell d'opcions. Així, aquesta perspectiva tendeix a operacionalitzar o representar els grups més individualitzats de la societat, amb la idea de graus d'individualització de situacions que sol representar com a voluntàries,

---

<sup>29</sup> És important ressaltar aquí que l'autora indica que bona part de la confusió en la recerca actual entorn al concepte d'individualització i al seu significat parteix de que és alhora una variable independent a nivell macrosocial i una variable dependent a nivell micro: "It is perhaps this intentionally ambivalent definition, coupled with individualization situated as both a driving force or independent variable at macro (societal) level as well as a outcome or dependent variable at the micro (individual) level, that has resulted in the multiple claims and couched confusion surrounding its use in contemporary research" (Mills, 2008: 64).

volgudes i positives<sup>30</sup>. Per aquesta perspectiva de la individualització la evidència de la desestandardització del curs vital es concentra en el creixement de trajectòries vitals no lineals i impredecibles, la major diversitat en la seqüències dels successos vitals, la major interacció entre dominis paral·lels de la vida i el retrocés de les estructures clàssiques de desigualtat com la classe. En aquest sentit Mills (2008) fa un repàs de diferents estudis quantitius, que en el major nombre de casos coincideixen en contradir que el procés d'individualització suposi major desestandardització i biografies diverses, si bé conclou que aquests sí son elements observables en el cas de les dones i dels sectors professionals del mercat de treball. Tanmateix, assenyala que si bé els estudis quantitius solen mostrar uns patrons comuns en el desenvolupament del curs vitals els qualitius sí que solen validar la tesi de la individualització.

Des del nostre punt de vista, les indicacions ressenyades pel que fa a aquest tipus d'individualització i a les seves implicacions ens fan parlar de tres elements importants:

- El primer, es vincula al per què la connotació normativa i positiva assenyalada per aquesta perspectiva obté un alt èxit acadèmic i polític. La perspectiva té la virtut d'observar en els subjectes les formes de comportament i reacció als canvis econòmics i socials que actualment son demanats per les institucions socials i organitzacions empresarials, en el marc de transformació dels esquemes de protecció social i de gestió de la força de treball cap a una major responsabilització de l'individu. Aquests elements apareixerien fruit dels processos socials que estableixen unes formes de comportament com a norma social (les institucions com el benestar o l'empresa com a elements de socialització), i dels processos culturals de legitimació que fan que aquestes tinguin un sentit cultural legítim als ulls dels individus (Bajoit, 2008).
- El segon es vincula a l'ús (o mal ús) que es pot fer de la perspectiva qualitativa. Així, quan aquesta perspectiva pren com a punt de partida de la realitat els discursos de justificació de l'acció i el sentit de la mateixa que atorguen els entrevistats, el discurs social i individualment legítim ressalta les dimensions de elecció i control individual, de capacitat de decisió, més que no pas les

---

<sup>30</sup> Ens trobem amb la tendència a la responsabilització i a la concepció individualista metodològica i ontològica de la societat, fet que es veu en, per exemple, les famílies monoparentals. Considerades com l'exemple de la individualització, sense tenir en compte la voluntarietat o no de la situació, i els efectes de les decisions preses per altres actors (la parella, per exemple) com indica Bauman (2003).

restriccions socials, econòmiques o culturals (Elchardus i Smits, 2006; Thompson i altres, 2002).

- El tercer i darrer element recull les aportacions d'Erikson i Goldthorpe (1992), Mythen (2005), McDermott i Graham (2005), entre molts d'altres, contradient algunes de les afirmacions d'aquesta perspectiva i fent ressaltar el fet de que només obviant la desigual distribució d'opcions i riscos en l'estructura social aquesta tesi pot funcionar normativament. És a dir, que les anàlisis empíriques mostren que les pràctiques i habilitats per respondre reflexiva i individualment es troben profundament condicionades per les desigualtats socials.

## **1.2. La individualització conformista i la fràgil**

La segona perspectiva és la individualització conformista o per defecte, a la que que Mills (2008) troba el fonament en els estudis i anàlisi que fan pales el manteniment i persistència d'un curs vital estructurat i estandarditzat. És a dir, es tractaria de que si bé s'ha produït una pèrdua de pes de les institucions tradicionals atorgadores de sentit (destradicionalització) altres factors de cohesió social han pres aquest paper. Així, les possibilitats de llibertat individual, que enuncïava la pèrdua de pes de les institucions tradicionals en tant que mecanismes de control social, han estat manllevades pel conformisme derivat del mercat i la societat de consum i la estandardització derivada d'aquest procés.

Des d'aquest punt de vista es parteix de considerar que aquelles persones sense les capacitats apropiades no tindrien les opcions d'elecció pressuposades, generant-se individualitzacions fallides o conformistes. Suposa una individualització a mig terme, on junt a la tendència a la individualització, ens trobem la tendència al conformisme. El conformisme es vincularia a un ventall d'opcions per defecte, on en paral·lel a la pluralització o divergència dels cursos vitals identifiquem tendències persistents a convergències en els patrons seguits per la majoria dels individus. En aquest sentit, noves institucions reemplaçarien a les anteriors en tant que atorgadores de sentit i de mecanismes i dispositius de comportament.

Finalment, la tercera conceptualització, la individualització fràgil o anòmica, parteix de considerar que la pèrdua de pes de la tradició i la disminució del control



social o comunitari ha generat una pèrdua de les certeses en les eleccions dels individus, que resulta en un augment de la incertesa i el risc; sobretot en un context en que l'individu és forçat social i institucionalment a desenvolupar estratègies de càlcul sobre els successos vitals. En centrar-se en l'elecció i responsabilitat individual la destradicionalització també genera un buit de normes, creences i valors en relació a la presa de decisions. Davant aquestes disminucions de les certeses i l'emergència de la societat del risc (Beck, 1998), viure i actuar en la incertesa esdevé una norma bàsica en un món social impredecible on els riscos i vulnerabilitats només poden ser negociats a nivell individual, no només pel que fa a l'alternativa a escollir, si no a quan escollir i en relació a les percepcions de l'acció d'altres actors (decisió estratègica).

És en aquest marc que tant Beck (1998), Beck i Beck-Gernshiem (2003) com Bauman (2003; 2006) identifiquen amb els conceptes d'identitats fràgils o líquides la situació dels individus en un entorn on la reinterpretació i canvi de rol i percepció del jo esdevé bàsica, en un context de creixent discrepància entre desitjos i situacions del curs vital. Pels autors, la confiança en les accions dels altres (institucions, estat, empresa, companys, parella...) derivada de la certesa guiada per la tradició, desenvoluparia una disminució de les seguretats que desemboca en us estils de vida que se'ns mostren com a *pluralització*<sup>31</sup> i que deriven, però, de la creixent incertesa en relació als successos, estats i actors. Tendrien a manifestar-se en un endarreriment dels successos del curs vital (feina fixa, emancipació del nucli familiar...) i una elecció de les opcions més flexibles i menys predefinides, que generin menors costos en cas de canvi. És així que aquest conjunt d'elements resultaria en el desenvolupament de múltiples transicions entre diferents estats del curs vital per fer front a la inseguretats i inestabilitat. Evidentment, aquesta perspectiva només pot ser entesa considerant que ens trobem davant canvis socials de gran magnitud, que trasbalsen i tornen obsolets els mecanismes socials, culturals i econòmics que guiaven la vida anteriorment.

En aquesta tercera visió de la individualització ens trobem amb unes perspectives que consideren que la individualització genera uns efectes en la vida dels individus semblants a les ressenyades per la individualització estratègica que hem senyalat en primer terme, però es diferencien en dos aspectes:

---

<sup>31</sup> Entenem "pluralisme" com la constatació pràctica de diferents formes de vida, estètiques i culturals, que es vinculen a l'esquerdament de les grans institucions atorgadores de sentit de la *primera modernitat* (Berger i Luckman, 1997).

- D'una banda, no consideren la desestandardització de trajectòries i cursos vitals com una opció voluntària, com fa la perspectiva de la individualització estratègica, si no que es veu com a derivat d'un procés social que escapa de l'individu però que l'obliga a respondre-hi d'una manera que desestandarditza i torna flexible el curs vital, el propi subjecte i la seva identitat.
- Igualment, aquesta perspectiva no considera que aquest procés generi una major llibertat i opcions per l'individu (sent per tant un procés positiu en ell mateix), sinó que considera els efectes en termes de creixents riscos i incerteses que poden generar vulnerabilitats. Tot i això, percep que aquests riscos superen les dimensions clàssiques de la desigualtat derivades de la classe i que es distribueixen de manera individual en el conjunt del cos social.

Aquestes diferents formes d'entendre la individualització fan necessari caminar cap a un concepte propi que la relacioni de manera específica amb els processos de reestructuració i canvi que tenen lloc en l'esfera estatal i l'empresa. Des d'aquest punt de vista, hem de relacionar aquests elements amb els canvis en la forma d'inserció social del treball (relació salarial) i amb les transformacions que es donen en les institucions que han estructurat les trajectòries laborals en la relació salarial fordista.

## **2. Cap a un concepte d'individualització institucional i organitzacional**

La individualització de recursos es vincula a una tendència eminentment social, i partim de considerar que el procés que està tenint lloc en el conjunt de la societat, i també per a grups creixents de treballadors, és el de la *individualització social*. El concepte d'individualització que analitzem en relació a les trajectòries dels subjectes en el mercat de treball ha estat usat de maneres molt diferents i abasta una conjunt de dimensions, essencialment institucionals i organitzacionals, que afecten als recursos disponibles i a les tendències derivades de les polítiques cap a la individualització del risc i les pràctiques empresarials individualitzadores. Afecten també al subjecte i al major paper i responsabilitat que se li demana, i a les opcions i possibilitats dels individus. Des d'aquest punt de vista, la perspectiva que adoptem concep el procés individualitzador en base a un fil conductor d'augment de responsabilitat i paper de l'individu en relació a la

seva situació. Així, el que conceptualitzem com a primera individualització es vincula al desenvolupament de la modernitat industrial i a la creació d'un individu "lliure" de vendre's com a força de treball. En aquest context, la relació salarial es vincularia al desenvolupament dels recursos col·lectius fruit de la constatació del pauperisme de masses que generava la societat d'individus "lliures", i un cert procés de reincrustació col·lectiva en l'empresa i l'estat. El que conceptualitzem com a segona modernitat, i modernitat reflexiva, és vincula a un procés d'esquerdament dels recursos provinents d'aquestes institucions i organitzacions i l'augment, en aquest context, del paper del subjecte en els diferents moments de canvi.

Ens trobem, doncs, davant d'un procés social que suposa un augment teòric de les possibilitats d'elecció, doncs els itineraris i trajectòries apareixen cada vegada menys fixats socialment en un moment de desnormalització de certs rols i de retirada de determinades institucions clàssiques (Lash, 2003). Ara bé, com ha indicat Mills (2008) aquest processos de destradicionalització són essencialment cíclics. Així es poden definir tres moments d'individualització (Beck, 1998) que en ressalten el seu caràcter en tant que procés social:

- 1) Un primer moment, suposaria la pèrdua de pes de les formes/estructures socials predeterminades històricament i de les relacions socials en el sentit de formes tradicionals de dominació i provisió.
- 2) Un segon moment, comprendria un procés de desestabilització de les certeses tradicionals en relació a les eleccions i accions a prendre en relació a les guies que ofereixen els coneixements i normes dominants.
- 3) Finalment, apareixerien noves formes d'integració social. D'una banda les marcades per la naturalesa del sistema capitalista i les constriccions del mercat de treball i les necessitats de recursos monetaris i no monetaris per desenvolupar la seva pròpia vida. D'altra banda es senyala una dependència creixent d'institucions secundàries, així com d'intervencions i regulacions institucionals (de l'Estat del Benestar, de l'empresa, de les xarxes d'amistats, etc.).

Així doncs, la individualització es relacionaria estrictament amb els processos de pèrdua de pes de les institucions tradicionals atorgadores de sentit i normes, i es referix a un transformació estructural de les institucions socials i al canvi en la relació entre

individu i societat. Es tracta per tant d'un procés de destradicionalització dels marcs i afiliacions tradicionals que genera implícitament una major autonomia individual i llibertat d'elecció dels individus per desenvolupar les seves vides on, d'una banda, la responsabilitat del risc es trasllada de l'estructura social a l'individu, generant-se una individualització del risc (Mills, 2008). D'altra banda, s'intensifica el risc i la incertesa, degut a l'augment del ventall d'opcions (formatives, de feina, de comportament...) i, per tant, també de fallides, que en alguns casos ha estat conceptualitzada amb la idea de societat del risc (Beck, 1998). Finalment, la responsabilització individual demana que les persones desenvolupin biografies reflexives amb una actitud qualitativa davant els canvis i successos del curs vital (Giddens, 1991; Beck, 1998).

En definitiva, la individualització de la primera i de la segona modernitat, lluny de ser un terme clar pel que fa al seu contingut, considerem que defineix un procés (és a dir, una variable independent a nivell macrosocial i institucional). Aquest procés, que engloba un seguit de canvis socials, no posa d'acord a les diferents perspectives teòriques sobre els seus efectes en la vida dels individus. Això és així ja que, com indica Mills (2008) la individualització és també una variable dependent a nivell microsocia, és a dir, en la vida dels individus, i és aquí on els seus efectes donen camp a la interpretació teòrica.

Tenint en compte les consideracions ressenyades nosaltres *considerem la individualització com un procés social que suposa una tendència cap a la destradicionalització o pèrdua de pes de determinades institucions i estructures col·lectives que proveeixen els marcs simbòlics i materials per al desenvolupament de la vida d'un subjecte*. Per nosaltres, la primera individualització és condició essencial pel desenvolupament del capitalisme al generar les condicions que permeten el desenvolupament d'un mercat de treball on la força de treball pot ser comprada i venuda. El progressiu i divers procés que duu al desenvolupament del que hem considerat relació salarial fordista seria la resposta política i econòmica a la qüestió social i a l'amenaça dels problemes de governabilitat política que suposava el moviment obrer. Per tant, estariem parlant d'un cert procés de reincrustació de l'individu en les institucions de l'empresa i l'estat.

En aquest sentit, aquest procés mostra dimensions conflictives, de manera semblant al que Bourdieu (2000) i Bourdieu i Wacquant (1994) caracteritzen com a

camp de forces. És a dir, un procés no exempt de lluita, conflictes i interessos diferenciats a l'hora de definir la relació de l'individu amb la societat. En aquest sentit, els processos de destradicionalització no es poden separar, en el procés d'industrialització de la lògica de l'esfera mercantil d'ampliació constant la seva àrea d'influència i, com hem vist, en el desenvolupament de la modernitat capitalista, la destradicionalització va afectar de manera directa a aquelles institucions que impedièen el ple establiment de la força de treball en tant que mercaderies.

L'esfera mercantil irradia la seva influència a totes les esferes socials (Adelantado, Noguera i Rambla, 2000). Aquesta tendència expansiva es vincula amb la necessitat del capital d'extendre la seva influència a l'exterior a la seva relació<sup>32</sup>, tant des d'un punt de vista geogràfic (d'expansió de les relacions de producció capitalistes a tot el món), com en l'expansió sobre zones i espais on no dominen relacions socials guiades pel capital (relacions familiars, comunitàries, etc.)<sup>33</sup>. Així, en l'actual fase de desenvolupament capitalista:

“El capital sigue siendo lo que siempre fue, una estructura y un método de extorsión y apropiación del trabajo, pero ya no sólo de la actividad concreta y singular de cada individuo (...), sino de la totalidad de las interacciones sociales (...)” (Rodríguez, 2003: 19).

La tensió essencial consisteix en la relació entre el procés individualitzador, que pretén dissoldre els mecanismes institucionals i col·lectius i fer de les determinacions del mercat de treball la lògica essencial de la vida de l'individu; i, d'altra banda, les lògiques grupals i individuals de reincrustació en processos socials i institucionals que ofereixin guies i suports socials atorgadors de seguretats i certes alternatives o no mercantils. Aquests suports socials actuarien com a restriccions que limiten l'entrada de

---

<sup>32</sup> Si d'acord amb Marx amb l'augment de productivitat el capital variable constitueix cada vegada més una part més petita del valor total de les mercaderies, i el poder de consum dels treballadors va sent cada vegada menor en relació a les mercaderies produïdes, per poder realitzar el valor excedent generat en el procés de producció el capital ha d'expandir la seva esfera d'acció, creant-se consumidors addicionals, incorporant noves poblacions a la relació capitalista, i descobrint nous mercats en els que poder intercanviar les mercaderies i realitzar el seu valor (Negri i Hardt, 2002).

<sup>33</sup> Tanmateix, però, mostrant els límits d'un projecte utòpic que necessita d'esferes i espais socials no guiats per la lògica del capital, necessàries en el procés de valorització de les mercaderies, i aquí les dinàmiques de mercantilització, desmercantilització i remercantilització. Una explicació més detallada es pot trobar a Jessop (2008: 15-26).

determinats béns en l'esfera mercantil, o com a intervencions que extreuen relacions socials de les mateixes.

Finalment, quan parlem d'individualització, des de la nostra perspectiva ens estem referint a una sèrie de dimensions:

- *Dimensió política i ideològica*: Fa referència a una procés de responsabilització de l'individu de la seva situació per part de les institucions centrals en la trajectòria laboral: l'empresa i l'Estat del Benestar.
- *Dimensió pràctica*: Que fa referència a la individualització dels recursos disponibles en la trajectòria laboral, en base a la seva heterogeneïtzació, tant al nivell de *mercat de treball* (condicions de treball i gestió de la força de treball) com al nivell de la *protecció social* (atur, pensions, formació).
- *Dimensió mercantilitzadora*: Suposa un augment dels mecanismes de disciplina de mercat al implicar una adaptació dels subjectes i les seves trajectòries als criteris i necessitats del mercat laboral, definits en base al paradigma de la flexibilitat i de les noves formes de gestió de la força de treball.
- *Dimensió subjectiva*: Augment del paper reflexiu del subjecte en la cerca, oferta i adquisició de recursos materials i simbòlics necessaris per desenvolupar-se laboral i personalment, i igualment en l'elecció entre opcions diferenciades.

## **2.1. Individualització i desenvolupament de la condició salarial**

El que hem vist fins al moment és com la individualització es relaciona de manera estricta amb el procés de desenvolupament de la modernitat capitalista. Tanmateix, el desenvolupament de la condició salarial i de determinades característiques vinculades al mateix (que veurem de manera detinguda en el següent capítol) suposen un procés que, en certa manera, reaccionaria contra els efectes nocius del procés individualitzador. La vulnerabilitat i el pauperisme social, com a conseqüència de l'alliberament individual de les traves i limitacions dels mecanismes de protecció i control comunitari, duran al desenvolupament de pràctiques dels sectors més dèbils en l'afirmació de la individualitat cap a la força i potència del grup, el nombre i la col·lectivitat en la defensa d'interessos comuns. El pas de l'estament a la classe en tant que mecanisme de identificació col·lectiva, demanarà a l'individu de dimensions subjectives no

necessàries en els sistemes tradicionals. El reconeixement d'interessos en la classe i la projecció de la mateixa en tant que base de l'acció comuna suposa el pas de que a aquesta s'hi a de pertànyer, i que aquesta pertinença, lluny de ser donada, haurà de ser constantment renovada i reconfirmada en la conducta quotidiana.

No ens ha d'estranyar, en aquest sentit, que fossin aquells individus amb menys recursos i amb menys possibilitats d'autoafirmar el requeriment vital i social d'individualització els que desenvolupen el que Bauman (2003) anomena *col·lectivisme com a estratègia de primera elecció*. Els individus que havien perdut els mecanismes de solidaritat comunitària van desplegar la capacitat d'acció individual que els permetia la nova situació, convertint el dret a una agència autònoma en una cerca d'inserció social; és a dir, les possibilitats de la individualització s'utilitzen per reconèixer els interessos i la pertinença col·lectiva com a mecanisme i estratègia social per fer front a les situacions d'individualització.

Per tant, la idea de cicle en els processos de destradicionalització (Mills, 2008) es concretaria en el fet que el procés social i sistèmic que duu a la contractualització individual de la societat durà a aquells individus vulnerables a la lògica capitalista i mercantil, els que l'única propietat de la que disposen és la força de treball, a desenvolupar mecanismes de protecció col·lectiva. I són aquests mecanismes els que, després de temps, lluites i conflictes (que duren a terme les organitzacions del moviment obrer, primer mecanisme d'inserció i protecció col·lectiva<sup>34</sup>) cristal·litzaran en els mecanismes de protecció col·lectiva derivats de les institucions de l'estat i l'empresa, en base a la participació en les mateixes de l'actor sindical.

El naixement de la qüestió social en aquest context no és si no la resposta al que ha generat la individualització: quin és el lloc en la societat d'aquells que són responsables en bona part de la creació de riquesa social, els treballadors? El model tendirà amb el temps cap a una revalorització del paper de l'estat, que passarà a ser un Estat del Benestar que esdevindrà el mecanisme principal de reproducció de la força de treball. En aquest context, certs aspectes del mercat de treball i de les condicions de vida passen de ser governats per l'esfera mercantil a ser-ho per mecanismes estatals. Es tracta d'un projecte d'inserció social de la força de treball on la ocupació del cap de

---

<sup>34</sup> El sindicat generarà estructures i espais de protecció col·lectiva i comunitària dels propis treballadors (ateneus, cercles culturals, xarxes de solidaritat i caixes de resistència,...), d'educació, sanitat i protecció davant les riscos laborals.

família és la font de seguretat i accés als recursos monetaris i no-monetaris per la família obrera (Alonso, 1999). La condició salarial ha variat entre països i societats depenent de conjuntures històriques, socials i polítiques; com veurem, aquest darrer fet és especialment rellevant en el cas d'Espanya, on la condició salarial es troba especialment condicionada i no s'hi desenvolupa en tots els seus elements<sup>35</sup>.

La condició salarial suposarà, doncs, una relativa superació d'aquesta concepció del treballador com a individu, que passa a ser considerat des d'una òptica col·lectiva. Amb el salari apareixen un conjunt d'elements de rel social que suposen una relativa desmercantilització del treballador i de les seves condicions de vida, passant les trajectòries d'una extrema vulnerabilitat i precarietat a una relativa homogeneïtzació i estandardització. Aquesta dinàmica, que suposa un cert canvi en les condicions que havien caracteritzat el treball assalariat des d'inicis de la industrialització, es vincula als recursos a interactuar en la trajectòria laboral. Els recursos col·lectius derivats de la condició salarial basen la seva expansió en la creixent inclusió de grups a la relativa uniformitat de la relació salarial.

La suposada paradoxa de que la primera individualització suposi el desenvolupament dels recursos col·lectius es vincula a la resposta a la qüestió social de la primera industrialització. Així, com ha senyalat Castel (1997) l'Estat Social té un efecte homogeneïtzador, però paradoxalment produeix efectes individualitzadors. El model respon als riscos de ser un individu en una societat on la industrialització i urbanització debilita les solidaritats de proximitat, i fa augmentar la distància amb els grups de pertinença, que perden la seva raó de ser com a proveïdors de protecció. Així, la societat salarial tendiria a dissoldre la dependència dels recursos dels grans actors col·lectius al cristal·litzar els processos de protecció social del grup en l'estat, ja que la protecció que ofería el sindicat, el gremi, la família, els veïns,... ara l'afirma i assegura l'estat principalment. Per tant, estableix a l'individu en tant que ciutadà o cotitzant en l'accés als recursos derivats de la protecció social<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Tot i això, com han indicat Baizán, Michielin i Billari (2002) sí que es donen algunes d'aquestes condicions i, sobretot, podem afirmar el seu paper estructurador pel que fa a les trajectòries i els recursos, si bé amb un pes més important de les desigualtats, especialment de gènere, pel que fa a la construcció de la normalitat de la trajectòria salarial.

<sup>36</sup> La relació salarial fordista suposaria un procés on els recursos que oferien les col·lectivitats sindicals, familiars, comunitàries,... tendeixen a esquerdar-se al establir-se l'estat com a principal proveïdor d'aquests recursos. Tot i això, és obvi que el paper, per exemple, del sindicalisme, serà clau en el grau d'expansió dels recursos, però ja no serà aquest el proveïdor dels mateixos.



## 2.2. La segona individualització i l'esquerdament de la condició salarial

Des de la dècada de 1970, un seguit de forces combinades han creat l'espai per una creixent diversitat en el curs vital, desestandarditzant etapes i creant noves combinacions d'estats en els tradicionalment separats dominis de la formació, ocupació i vida domèstica. La inestabilitat del mercat de treball i els canvis en els règims productius han generat atur, i noves formes d'ocupació, que generen contextos de segmentació, discontinuïtat, precarietat i flexibilitat en els horaris, les condicions d'ocupació i de treball, així com en els salaris.

D'aquesta manera, *en l'esfera del treball i de les relacions d'ocupació el procés d'individualització suposa la pèrdua per a certs grups de treballadors dels recursos col·lectius de la condició salarial*. És a dir, en relació a com es defineix la condició salarial, creixents grups de treballadors troben afeblits o disminuïts tot un seguit de recursos. Això és així ja que els canvis productius estan fragmentant i diversificant la força de treball (dins i entre empreses), tant en la dimensió de les condicions de treball (salari, jornada, tasca, etc.) com en la protecció social (costos d'acomiadament, malaltia, pensions de jubilació, etc.).

Aquesta deshomogeneïtzació ajuda a fragmentar les trajectòries vitals pautades i normativitzades a partir del treball que es trobaven al cor de la relació salarial, com veurem en el capítol següent. La seguretat que oferien els recursos col·lectius s'esquerda i reapareix l'autoritat, mai desapareguda, de les relacions socials de producció. La nova regulació abandona determinats mecanismes socials d'inserció del treball assalariat i en fa augmentar els mecanismes de disciplina de mercat<sup>37</sup>. D'aquesta manera, es produeix una certa desregulació de les condicions d'ocupació on apareixen amb força el mercat i s'amplia el poder empresarial. És en aquest sentit que aquest procés de transformació econòmica, política i social fa emergir, de nou, tendències individualitzadores fruit de la desestabilització, en tant que garants de certes i suports materials i simbòlics, de l'estat i l'empresa. Aquestes tendències fan emergir zones laborals amb forta vulnerabilitat; la ruptura de la continuïtat històrica de la condició

---

<sup>37</sup> Es correspondria amb la situació dels treballadors que Miró i Ortiz (2001) han anomenat subjectivitats precàries integrades, sotmeses a la disciplines i requeriments del mercat i que basen la seva acció i participació en la individualitat.

salarial tendeix a deixar sols als individus en el mercat de treball, amb les seves vulnerabilitats, oportunitats i contradiccions. Així, la tendència a uns estils de vida i formes de fer individualitzats, en la societat i en el treball, i la tendència a situacions codificades més i més com a personals, suposa per creixents grups socials la sensació i obligació institucional de ser el responsable dels seus plans i la seva conducta.

Aquest afebliment dels recursos col·lectius i pressió cap a una progressiva individualització de trajectòries i biografies, que veurem en el Capítol 3, es desenvolupa en paral·lel a les tendències ressenyades per la teoria de la segmentació del mercat de treball que ens permet conceptualitzar i analitzar posicions o estats diferenciats en el mercat laboral. La nova regulació de l'ocupació desenvolupa nous mecanismes socials d'inserció dels assalariats i incrementa els mecanismes de disciplina de mercat, passant la trajectòria laboral a ser considerada com un espai individual d'adquisició i venda de credencials materials i simbòlics en la interacció amb l'empresari.

En aquest ordre, entrarem a considerar com un seguit d'autors conceptualitzen de manera preferent aquestes tendències en relació al major paper que es dona a l'individu, i als efectes d'aquest en les trajectòries biogràfiques i personals. Igualment, un altre grup d'autors, ressalten com aquests elements es vinculen al desplegament de tendències mercantilitzadores que suposen vulnerabilitat en els individus.

### ***2.2.1. La segona individualització: reflexivitat i biografies***

El primer grup d'autors que analitzarem (Giddens, Beck i Bauman) conceptualitzen els canvis com una transformació, en certa manera lògica i continuada, del paper de l'individu en el marc de la modernització. Es tracta d'un enfocament que observa un *continuum* lògic del procés de modernització que es concreta en l'augment del paper de l'individu i de la seva responsabilitat en el procés d'individualització social.

Un dels principals autors que aborda el fet de que els canvis produïts en la modernitat tardana o reflexiva reflecteixen un canvi en la relació entre individu i societat és Giddens. L'autor desenvolupa un dispositiu teòric, analític, a la vegada que normatiu, que pretén fonamentar ideològicament el canvi en les polítiques de protecció social cap a un major paper de responsabilitat de l'individu. Ara bé, l'autor identifica el

canvi com un procés social eminentment positiu: l'individu si és culturalment capaç i se li ofereixen un seguit de oportunitats, pot fer front als riscos de la vida moderna.

És en aquest sentit que Giddens (1996) desenvolupa una concepció racionalista, individualista i reflexiva de la trajectòria en la qual defineix *la trajectòria reflexiva* com la definició del subjecte pels propis individus. En la modernitat tardana o reflexiva el subjecte intenta, a través del desenvolupament personal, mantenir un sentit de direcció i progrés al llarg del temps. Els individus desenvoluparien des d'aquest punt de vista un seguit d'accions explícites amb la intenció de que es compleixi un pla individual predissenyat cap uns objectius i una direcció establerta de manera clara. Igualment, els individus revisarien els seus plans al llarg del temps i farien ajustos que reflectissin les seves experiències i interaccions, sense que aquesta redefinició afecti però el sentit de continuïtat biogràfica que la planificació vital genera. En aquesta tasca del subjecte, la racionalització i la vida moderna "segrestarien" el sentit i direcció de la trajectòria en generar les institucions abstractes (impersonals) fragmentació i desorientació. En el procés de planificació individual de la trajectòria el subjecte ha de fer front a elements desestabilitzadors i no resolts que es troben més enllà del control individual. Així, la trajectòria biogràfica dependria de la interacció amb institucions i altres individus, ja que la seva coherència només pot ser establerta a través de l'ús reflexiu de l'entorn social ampli (Giddens, 1999).

Com ha indicat Howard (2007b) la perspectiva de Giddens té una important connotació normativa, sobretot quan parla de *l'individu insegur ontològic*. Aquest, veuria la vida en termes de discontinuïtats d'experiències temporals, interpretant els successos com un conjunt de moments discrets sense continuïtat narrativa. Aquets fet generaria una constant preocupació pels riscos de la existència que el duria a la paralització en termes d'acció pràctica. És a dir, que la incapacitat subjectiva de determinats individus per fer front als canvis per la por als riscos, es trobarien en la base de la inadaptació als canvis de la vida moderna. De fet, aquesta ha estat la visió que la perspectiva de Giddens ha ofert a l'anomenada *Tercera Via* com a paradigma d'intervenció social i de responsabilització de l'individu, que tot i perdre pes ha influït en els discursos i pràctiques de responsabilització de l'individu de la seva situació.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> A tall d'exemple, Gillies (2005) descriu com aquesta perspectiva guia les polítiques socials britàniques pel que fa a la lluita contra l'exclusió social, al implementar dispositius que tenen com a objectiu

Igualment, no podem obviar que l'elecció biogràfica reflexiva apareix com una elecció racional dels individus que conscientment sospesen opcions alternatives i escullen un determinat estil de vida d'acord amb les seves preferències i desitjos. Es tracta d'una visió de sobrevaloració del subjecte, al que s'entén de manera universal amb la capacitat, recursos i habilitats de superar les ansietats, dilemes i riscos de la vida contemporània i poder establir i seguir trajectòries vitals coherents.

Un altre autor que es situa en un marc relativament semblant en les dinàmiques de continuïtat del procés d'individualització-modernització, però amb diferències notables, és Beck. Per ell, la modernitat tardana genera un canvi en la relació de responsabilitat entre l'individu i la societat en que les institucions demanen a l'individu que aquest prengui les regnes del seu destí, mentre que els problemes segueixen sent essencialment socials i sistèmics. Suposaria, per tant, la cerca de solucions biogràfiques a les problemàtiques quotidianes que es troba el subjecte.

El risc s'hauria convertit, segons Beck (1998), en part integrant de la condició moderna, i els governs estatals, els sistemes de benestar i les estructures legals perden la seva habilitat de limitar i controlar els perills, produint-se un moviment de la càrrega del risc des de les institucions a l'esfera individual. Ens trobem davant d'un nou modus d'organització, d'una metamorfosis i canvi de categoria en la relació entre individu i societat, en que es demana a aquest que desenvolupi una actitud experimental, en el sentit que ha de crear i provar un seguit de prototips biogràfics, per trobar models capaços d'oferir confort i satisfacció en un món de contradicció i incertesa.

Aquesta individualització es manifesta en els diferents àmbits de les persones, i es presentaria com un producte del mercat de treball i es manifestaria en l'adquisició, oferta i sol·licitud, en i pel mateix mercat de treball, de qualificacions i de capacitats de rel individual (Beck, 1998 i 2000). En aquest sentit, l'autor desenvolupa la seva perspectiva en base a dues dimensions interrelacionades:

- *El règim de risc de l'ocupació*: Es tractaria de que els impactes i conseqüències de la flexibilitat i la segmentació en el mercat de laboral generen una força de treball flexible que es caracteritza per la inseguretat contractual i la disminució de les oportunitats laborals. Igualment, aquests canvis han suposat el trasllat de

---

contrarestar els suposats desavantatges, en el sentit de manca de competències personals i responsabilitat moral, que transmetrien les famílies obreres als seus fills i filles.

tot un seguit de costos laborals des de l'empresa cap als treballadors individuals. Les malalties professionals, la formació i el sistema de pensions tendeixen a ser de manera creixent una responsabilitat del treballador flexible.

- *La individualització en el treball:* Les formes d'identitat col·lectiva han estat erosionades i estan sent suplantades per pràctiques més obertes al paper de l'elecció personal i a la reflexivitat. En el mercat laboral aquests elements es relacionen amb l'augment de la competitivitat i la mobilitat, la pressió creixent en la formació personal i el declivi de les estructures col·lectives.

Així, com senyalen Beck i Beck-Gernsheim (2003), la formació vinculada al mercat de treball es converteix cada vegada més en una sèrie de tasques, exàmens i proves que atorguen les credencials individuals necessàries per accedir a les oportunitats professionals individualitzades del mercat de treball, com ho mostren la proliferació de cursos de diferents nivells i la confecció de currículums formatius fortament personalitzats. Un segon element que creix en importància per les empreses en la valoració del treballador individual és la mobilitat i la capacitat d'aquest de prendre les regnes de la pròpia vida, reforçant-se així l'experiència de destí personal tan en l'èxit com en el fracàs. Finalment, un tercer element progressivament valorat, relacionat amb la dimensió anterior, és la *competència*, que els autors esmentats caracteritzen com la obligació pels treballadors de publicitar la individualitat, en el sentit de mostrar-se com algú que per ell sol desenvolupa el seu treball, supera els problemes i inconvenients i arriba a l'èxit per les seves opcions i accions.

Igualment, la perspectiva suposa la intensificació de la individualització i la generalització dels mecanismes de distribució del risc. Aquest fet es vincula a l'expansió a partir de la dècada de 1970 d'un seguit d'elements negatius per la societat (atur endèmic, pol·lució, perill nuclear, etc.) que duen a la conceptualització de la societat del risc com una societat marcada per la inseguretat i la distribució generalitzada del mateix (Beck, 1998). És així que la societat del risc suposa per l'autor un canvi en els eixos de la desigualtat social en el sentit de superar la classe i fer

emergir la generalització en la distribució del risc<sup>39</sup>, sent essencialment les posicions de risc les definidores de la situació.

Aquesta perspectiva de Beck ha reunit un seguit de crítiques (Mythen, 2005) centrades sobre el fet de que tant en el sistema educatiu com en el mercat de treball les desigualtats de classe segueixen sent essencials, de manera que la distribució social del risc es vincularia a les desigualtats de l'estructura social, sent important el paper del gènere, la classe social i la ètnia en la construcció de diferents experiències del risc (Tulloch i Lupton, 2003).

Una tercera aportació, que mostra diferències substancials amb les anteriors, però que manté aquesta idea de continuum pel que fa al procés de modernització i a les dinàmiques d'individualització és la de Bauman i els seus treballs entorn al que anomena *modernitat líquida*. El que caracteritza per l'autor la societat moderna és forjar-ne els seus membres com a individus, i que aquesta individualització canvia constantment. Aquesta perspectiva es basa en considerar que la segona modernitat, o modernitat reflexiva, ja no ofereix perspectives d'inserció social per uns individus que ara estaran ja crònicament desinserits (Bauman, 2003). Els canvis que es desenvolupen en la modernitat reflexiva suposen la individualització ja no com una elecció, si no com un destí, un cert estatut de manca d'inserció social crònica que apareixeria com una responsabilització individual de la situació, generant que la gent es comporti com si fos efectivament la responsable de les seves situacions vitals. Els riscos es seguirien produint de manera social però seria el deure i la necessitat de fer-ne front el que estaria individualitzat.

El canvi fonamental que es dóna és el pas d'una mentalitat a llarg plaç basada en certes, llaços de confiança i estabilitat que havien caracteritzat l'anomenada modernitat pesada, cap a una mentalitat a *curt plaç* basada en la interacció fugaç i flexible (Bauman, 2001). La flexibilitat, aplicada al mercat de treball, genera la fi de l'ocupació tal i com era definida per les certes fordistes. La incertesa hauria existit sempre però en l'actualitat presenta un seguit de novetats vinculades al seu caràcter atzarós i impredecible, de manera que la incertesa en el present apareix com una poderosa força individualitzadora. La modernitat líquida es presenta aleshores com

---

<sup>39</sup> Per l'autor, a partir de la dècada de 1970 es genera una diversificació social del risc, incloent que els riscos en l'ocupació retornin als seus productors i, en definitiva, que les posicions de risc superen com a criteri explicatiu a les posicions de classe.

aquella en que les condicions d'actuació dels seus membres canvien abans que aquestes es consolidin en uns hàbits i rutines determinades (Bauman, 2006). El tipus de vida que se'n deriva és el que l'autor anomena *vida líquida*, una vida precària i viscuda en situacions d'incertesa constant, on el saber desprendre's de coses, dinàmiques, hàbits, etc., prima per sobre del saber adquirir-les com a habilitat necessària.

El repte de la societat individualitzada es manifestaria davant la necessitat de ser diferent dels demés i la paradoxa de que ser un individu significa ser com els demés del grup, idèntic (Bauman, 2006). I aquí el consumisme (front a l'ocupació i la professió) apareixeria com l'element clau d'identificació al permetre als individus comprar component d'identitat al moment escollits d'un rang d'opcions biogràfiques prèviament mercantilitzades.

### **2.2.2. Individualització negativa i mercantilització**

Hem vist com Giddens, Beck i Bauman desenvolupen una perspectiva de la individualització amb característiques diferents, però partint d'uns paradigmes o trets comuns que es vinculen, d'una banda, amb la idea de revalorització del paper del subjecte en el marc de processos de destradicionalització i pèrdua de certes col·lectives, que es concreten en trajectòries i biografies desestandarditzades i individualitzades. D'altra banda, però, mentre que la codificació de Giddens és essencialment positiva, els altres dos autors fan palès que ens trobem davant un procés de translació dels riscos, problemes i vulnerabilitats socials de la societat a l'individu. Tanmateix, hem vist com les conseqüències d'aquest procés són per Beck una distribució generalitzada del risc que trenca amb els eixos tradicionals de desigualtat, i en el cas de Bauman unes lògiques que impedeixen per la seva pròpia naturalesa l'establiment de relacions i col·lectius estables al llarg del temps. Per tant, és obvi, la lectura negativa que es fa del procés en el cas d'aquests dos darrers autors.

Front a aquestes perspectives, la individualització no es pot reduir únicament a un augment de la responsabilitat de l'individu, de poder de reflexió del jo, i d'autonomia, si no que també és necessari relacionar-la amb un procés *holístic* en la relació de l'individu amb la societat, així com amb dimensions ideològiques i/o mercantilitzadores. En aquest sentit, entrarem a analitzar perspectives que identifiquen

l'actual individualització com un procés de desafiliació social i, per tant, de canvi en la relació entre individu i societat (Castel) que fa emergir, de nou, les problemàtiques derivades de la individualització com a qüestió social. Aquest fenomen es vincula als processos de mercantilització de la força de treball i ressalten el caràcter relacionat amb els imperatius del actual sistema econòmic que mostra la individualització actual.

#### **a) La individualització negativa com a nova qüestió social**

Les aportacions de Castel consisteixen en analitzar l'actual situació en relació a l'emergència d'una nova qüestió social caracteritzada per la *individualització negativa*. Per l'autor, les transformacions en curs es vinculen a l'esfondrament de la societat salarial en tant que mecanisme d'inserció i integració dels treballadors/es en la societat. En el moment que els atributs col·lectius del treball s'havien imposat en l'estatut, que situava i classificava els individus en la societat, la centralitat del treball és qüestionada (Castel, 1997). La representació del progrés basat en la creença que es pot confiar en el futur per millorar la pròpia condició, la qual havia tingut en la revalorització de la institució estatal com un dels mecanismes principals, perd força amb la crisi de la dècada de 1970.

Així, l'atur i la precarietat esquerdarien la norma social de l'ocupació entorn a la qual s'havia inscrit el model. Amb el desplegament del paradigma de la flexibilitat l'empresa perd part de la seva funció integradora (a través dels mercats interns de treball), i emergeixen tendències a la dualització i a la segmentació del mercat laboral que posen en dubte la cohesió social i fan emergir la qüestió social com a problemàtica. Els efectes de l'esquerdament de la condició salarial com a mecanisme inserció social es concreta en el creixement de la *vulnerabilitat de masses* (Castel, 1997). La precarització no afecta només a sectors perifèrics si no que apareix com un procés central regit per les noves exigències tècniques i econòmiques de l'evolució del capitalisme modern. Aquesta nova qüestió social cristal·litza en tres fenòmens:

- La desestabilització dels estables, entesa com la generalització de la situació d'inseguretat.
- La instal·lació en la precarietat, entesa com la mobilitat d'alternances entre activitat i inactivitat, atur,...; és a dir, situacions provisionals sense certesa en el



futur. Aquest element es vincula amb el sorgiment d'estratègies del dia a dia, de cultura de l'aleatori i de la precarietat com a destí en determinats perfils socials.

- Dèficit de posicions ocupables en l'estructura social, doncs si entenem posició com a lloc amb utilitat social i reconeixement públic emergeixen un seguit de perfils que en queden exclosos: treballadors envellits, joves en cerca de la primera ocupació, persones de treball temporal a treball temporal, aturats de llarga durada, etc.

Tot i el comentat, l'autor indica que la societat actual és encara massivament una societat salarial. La història del desenvolupament de la societat salarial és el relat de la promoció de mecanismes de proteccions i recursos per tal de fer front a les dificultats i riscos de viure com a individu. I aquestes proteccions han emergit de la participació i integració en col·lectius. Així, si bé l'estatut havia superat la fragilitat contractual en incloure a l'assalariat en règims generals, convencions col·lectives i regulacions públiques amb el dret al treball i la protecció social, amb els canvis laborals de la flexibilitat i les tendències a la segmentació la qüestió ha canviat.

En el moment actual, l'exercici d'individualització guanya pes. Ja no es tracta de saber treballar, si no de saber vendre's, i vendre's (Castel, 1997). Els individus es veuen impulsats a definir ells mateixos la seva identitat professional i fer-la reconèixer en una interacció que mobilitza tant capacitats personals com competències tècniques. Es tracta de la generalització de fenòmens laborals, socials i vitals que marquen la tendència a una certa desinstitucionalització respecte als mecanismes objectius que estructuraven la existència dels individus.

Aquests elements fan emergir, per l'autor, dinàmiques que parlen del sorgiment d'una nova qüestió social, la de l'*individualisme negatiu* (que ja havia existit en la industrialització) i que es defineix en termes de mancances: de consideració, de seguretat, de béns estables, i de vincles estables. Es tracta d'un individualisme per falta de marcs, que pot tenir aspectes de dimensió cultural i de cerca de reconeixement, però que és una individualitat exposada en excés, fràgil i en descomposició. L'autor concep l'individu i la individualitat com a profundament inserit en unes determinades condicions històriques i socials d'existència. En aquest sentit, es percep que l'afirmació de la individualitat necessita de suports, que poden ser de diferents tipus i orígens, i que

han variat històricament. Aquests suports apareixen com a condició objectiva de possibilitat, entesa com la capacitat de disposar de reserves que poden ser de tipus relacional, cultural, econòmic, etc.

Per Castel i Haroche (2003) existir positivament com a individu es concep com tenir la capacitat de desenvolupar estratègies personals i disposar d'una certa capacitat d'elecció en la conducció de la pròpia vida. Serien determinats suports els que permeten aquestes condicions de possibilitat, i s'hi oposaria el no poder anticipar el prevenir, no tenir estratègia pròpia, viure de la immediatesa i sobreviure el dia a dia. Des d'aquest punt de vista, el primer suport de la individualitat (s. XVII i XVIII) en el capitalisme és la *propietat privada* i la seva consistència en tant que lloc en l'espai social. Des de finals del s. XIX es produeix el que l'autor anomena rehabilitació dels no propietaris, a través del desenvolupament de la *propietat social*, en base a l'ingrés en sistemes de protecció relacionats amb el treball. Es desenvolupa una certa societat asseguradora, com un instrument privilegiat per arribar a una reducció generalitzada dels riscos, i el la qual la seguretat social presenta una vocació universalista, mentre que la assistència social es dirigeix a un públic delimitat fora del règim comú. La societat salarial apareix bàsicament com un continuum diferenciat de posicions.

A partir de 1970, o de la crisi del fordisme, la precarització de les pertinences col·lectives, o debilitament de les categories homogènies que constrüen la societat salarial, han generat la recuperació de la precarietat com a tendència; una nova precarietat que s'instal·la després de la posada en pràctica dels règims de protecció que havien frenat la vulnerabilitat anterior (suports col·lectius i comunitaris). Avui en dia, el debilitament o desaparició de les fonts "pròximes" de suport i protecció fa que davant de la disminució dels suports i recursos estatals es disposen de poques posicions de replegament per fer-li front. Tanmateix, la situació actual de precarietat està encara rodejada i entravessada de proteccions públiques i del debilitament però no desaparició dels suports col·lectius.

En aquest context apareix, doncs, una nova forma d'individualitat negativa, d'individus per carència, els que no són capaços d'inscriure's en col·lectius protectors. En aquest sentit, per l'autor existeixen dues formes de ser individu: *positivament*, això és la capacitat de prendre iniciatives per compte propi i desenvolupar-se; i *negativament*, amb les característiques ja senyalades. La idea de suport a la

individualització es vincularia a la de sòcol o assentament social, i és especialment rellevant per nosaltres ja que fa referència a una certa consistència material de la individualitat en base a l'apropiació de béns materials i a la participació en drets i prestacions, i que per tant es vinculen de manera directa a la idea de recursos, incloent els factors de conversió.

Aquests elements faran que apareguin nous mecanismes d'intervenció social on l'objectiu ja no és tant desenvolupar polítiques d'integració universalistes si no accions particulars, reparadores, correctives i assistencials (Castel, 1997). La precarietat genera un seguit de tipologies que no entren en les modalitats habituals de representació i acció dels poders públics. Així, d'una banda, el dret al treball, entès fins al moment com el dret a la inserció professional en la condició salarial, s'esquerda i es trenca la separació entre població que definida negativament és subjecte d'un seguit de prestacions assistencials, de la població apta per treballar<sup>40</sup>. D'altra banda, el dret del treball es fragmenta al recontractualitzar-se, doncs les formes particulars de contracte i el dret vinculat a situacions de naturalesa personal o psicosocial reactiven la lògica assistencial tradicional (incapacitats, deficiència,...) que el dret del treball havia combatut. Finalment, el dret i la protecció social també s'individualitza, en el grau que ho pot fer una regla general, en especial endurint i deshomogeneïtzant els criteris d'accés a les prestacions.

## **b) L'individualisme qualitatiu i l'erosió de l'individu**

Junt amb aquest procés de reparació de la qüestió social i dels problemes derivats de la individualització negativa, els efectes de la individualització també es vinculen als actuals requeriments del sistema econòmic. En aquest sentit, el procés d'individualització és analitzat per Honneth (2004) com un procés de *diversificació paradoxal* de les formes de vida. L'autor considera que la individualització es vincula a un conjunt de processos socials que, operant de manera conjunta, han diversificat les possibilitats vitals dels individus. Aquest procés es relaciona amb la promoció d'un cert tipus d'individualisme qualitatiu, que es conceptualitza com una forma de ser i de

---

<sup>40</sup> Aquest ha estat se'ns dubte l'objectiu històric dels serveis públics d'ocupació: la clara separació estadística dels aptes i no aptes per treballar (Muller, 1994).

relacionar-se pures i autèntiques front a les imposicions culturals i socials. Es suposa que la major autonomia converteix a l'individu en algú més autèntic i irremplaçable, amb qualitats inherents i irrepetibles.

Es tracta d'un procés de demanda institucional on els individus han de respondre a les expectatives de presentar-se ells mateixos com a flexibles i amb la voluntat de desenvolupar-se si volen tenir èxit en la feina o en la societat. Aquesta demanda de flexibilitat es relaciona amb les demandes d'autorealització, en com la subjectivitat d'un mateix és formada. La reestructuració econòmica ha generat noves demandes cap als treballadors/es, que tendiran a no ser interpel·lats més com a ocupats, si no com a emprenedors creatius o autònoms.

Des d'un punt de vista discursiu, pràctic o ideològic, en l'organització empresarial la iniciativa intel·lectual del treballador individual es demandada de manera creixent (equips autònoms, aplanament jeràrquic, treball en grup...). Les estratègies post-tayloristes entenen de manera creixent el treball en relació amb un seguit de noves expectatives en els treballadors/es: les motivacions dels treballadors han de coincidir amb les requerides pel treball, han d'estar preparats i disposats a assumir cada canvi laboral com a derivat de la pròpia elecció, i la seva participació i implicació com a beneficiosa per l'empresa. Aquest conjunt de demandes duen a que la realització del treballador en el treball es basi en una autorrepresentació convincent, en un marc de deslegitimació dels sistemes de treball prescrits i amb tasques clarament determinades, justificant els espais per a la desregulació i el pes creixent dels individus per assumir la responsabilitat per ells mateixos. Pel bé del seu futur els individus han de desenvolupar les seves biografies d'acord amb el model d'autorealització senyalat.

Aquest nou individualisme és igualment utilitzat directament com a factor productiu. Així, davant un seguit de necessitats canviants, són requerits treballadors/es flexibles i amb iniciativa, de manera que l'individualisme de l'autorealització, ara ha estat transformat en un conjunt de demandes emocionals que generen en els individus més sofriment que prosperitat. Igualment, el creixent èmfasi en la flexibilitat en el mercat de treball, i l'arrossegament del conjunt de la societat cap al mercat que ha estat justificada apel·lant al nou individualisme, fa emergir, per Honneth, de nou i d'acord amb Castel, la qüestió social. Però per Honneth la manifestació de la nova qüestió social (desafiliació per Castel) es manifestaria a nivell individual, sobretot amb indicadors

sobre la fatiga i sobrecàrrega del subjecte davant les demandes d'autorealització, de ser un mateix, i de viure una vida autèntica.

El conjunt d'elements presentats al llarg del capítol ens han ajudat a conceptualitzar la individualització com un procés relacionat amb la modernitat i amb la pèrdua de pes d'institucions que atorgadores de sentit, així com una tendència cap a la major responsabilització de l'individu de la seva situació personal, social i laboral. La relació salarial fordista ha desenvolupat noves institucions adjudicadores de sentit, que l'actual esquerdament de les mateixes ha disminuït. En el capítol següent analitzarem la idea de curs laboral i de trajectòria i la seva relació amb els canvis en institucions i contextos.

## CAPÍTOL 3: El curs vital i les trajectòries laborals

### Introducció

En aquest apartat entrarem a analitzar la perspectiva del curs vital que, com a perspectiva d'anàlisi de les dinàmiques longitudinals en la vida de les persones, ens ofereix conceptes i dimensions per tal de comprendre com es desenvolupa la vida dels individus i les seves continuïtats i discontinuïtats. I sobretot, en la nostra conceptualització, ens serveix per observar el paper de les institucions en tant que estructuradores del curs vital. És en aquest sentit, que prestarem especial atenció als diferents processos que tenen lloc en el curs vital per tal de donar compte de les dinàmiques que ressalten una major diversitat en les trajectòries, fruit d'un menor pes dels camins institucionalitzats. Considerarem que el debilitament dels recursos col·lectius que han caracteritzat la condició salarial han generat menors certeses en les trajectòries i, per tant, davant d'un ventall teòricament més ampli d'opcions, requereixen un major paper del subjecte. Tanmateix, aquests processos no tenen per què suposar desestandardització, en el sentit que podem trobar processos i itineraris comuns en el mercat de treball fruit de característiques i perfils socials determinats. És en aquest context que apareixen com a rellevants aquelles perspectives que ressalten com les situacions i dinàmiques de canvi en la trajectòria laboral apareixen com a potencials moments crítics que permeten analitzar el paper dels recursos (organitzacionals, institucionals, socials...) per tal que el subjecte pugui fer front a les dinàmiques i situacions de discontinuïtat.

Un cop hem establert i delimitat la idea d'individualització en el capítol anterior, abordarem la perspectiva del curs vital fent notar una certa influència de la primera en les dinàmiques de la segona. Tot seguit, passarem a conceptualitzar el context de transformació del mercat de treball i analitzarem les trajectòries i transicions que es donen en la seva interacció amb la segmentació i la progressiva diferenciació de trajectòries i dinàmiques laborals. Aquí, recollirem aquelles aportacions que situen determinades dinàmiques de diferenciació de les trajectòries i canvi en relació a les que havien dominat en el període fordista, a les transformacions del marc institucional

referit al mercat de treball, així com als canvis que tenen lloc a nivell d'empresa. En aquest sentit, la perspectiva de la segmentació ofereix conceptualitzacions que ens ajudaran a comprendre l'evolució de les trajectòries laborals cap a una major diferenciació fruit de l'esquerdament dels itineraris institucionals en el mercat de treball. Aquests elements, han dut a varis autors a considerar tant l'augment del poder i discrecionalitat empresarial a nivell d'empresa (fruit del debilitament del paper regulador de l'estat i dels recursos col·lectius) que duen a un major rol del subjecte a l'hora d'actuar, sovint amb menors recursos i capacitats que en el passat, en la interacció amb les direccions empresarials.

## **1. El curs vital i el paper estructurador de les institucions**

Com hem vist, les diferents perspectives que aborden les transformacions socials vinculades al desenvolupament de la individualització contemporània indiquen, de manera genèrica, el fet de que suposa un desplaçament de les responsabilitats cap al propi individu. Així, la individualització contemporània suposa la pèrdua de pes de determinades institucions i mecanismes de comportament derivats de la condició salarial, en especial de l'empresa i l'estat. Si, com hem definit abans, la individualització és essencialment un procés progressiu cíclic, hem de donar compte de la cerca de noves formes d'integració social a desenvolupar pels individus en relació a la situació del mercat de treball i a la necessitat d'obtenir recursos. Hem de donar compte, també, del pes d'institucions secundàries com el mercat de treball i l'estat de benestar (com a condicionadores i determinants en l'accés als recursos, i com a elements clau en les demandes institucionals d'individualització –mecanismes centrals de socialització secundària-), i finalment a intervencions i regulacions institucionals que estructurin en diferents graus el mercat de treball i la societat.

En les societats capitalistes la majoria de la població ha de vendre la seva força de treball com a principal mitjà per l'obtenció de recursos (monetaris i no monetaris) que permetin planificar la pròpia vida. És des d'aquest punt de vista que la perspectiva de les trajectòries laborals adquireix una importància central, doncs es pot argumentar que els canvis i tendències en les trajectòries laborals i les maneres d'obtenir recursos derivades d'elles, generen el marc institucional que permet, o no permet, als subjectes

planificar i desenvolupar la vida d'acord amb les seves esperances, interessos i objectius. És en aquest sentit que podem trobar models d'inserció i camins en el mercat de treball i en l'ús dels recursos, d'acord amb els recursos disponibles i formes de relacionar-se amb ells.

### **1.1. Orígens i conceptes clau de la perspectiva del curs vital**

En aquest marc de transformacions i canvis socials que tenen la individualització com a motor, amb efectes i conseqüències que tenen el mercat de treball com a eix central, però que com hem vist deriven en processos socials que influeixen i es vinculen a altres esferes i dinàmiques socials, el curs vital apareix com un element central. Podem entendre el curs vital com una seqüència de fases o configuracions d'estats i transicions al llarg de la vida, que són cultural i institucionalment emmarcades del naixement a la mort. Evidentment, cada societat configura règims de temps vitals i processos que contribueixen a la reproducció de les desigualtats socials a través del curs vital, des de la selectivitat de l'educació, la protecció social, a les condicions del mercat de treball, prestacions d'atur i sistemes de jubilació. Així, en certa manera, la condició salarial estructurava un determinat curs vital, en el qual les desigualtats de classes i de gènere tenien un paper central. Podem considerar, doncs, el curs vital com la principal institució d'integració i tensió entre individus i societat que proveeix contextos temporals per la planificació i balanç biogràfic, així com vies d'adaptació a canvis en espais i temps públics i privats (Heinz i Krüger, 2001).

En qualsevol cas, és necessari establir una clarificació entorn al concepte de curs vital (*life course*) i el seu ús en les Ciències Socials. És en aquest sentit que considerem rellevants les diferències que s'han senyalat en relació a la perspectiva del *life cycle* o *cicle vital* i la de la *life course* o *curs vital* (O'Rand i Kreckler, 1990). Així, el concepte de cicle vital tindria una vinculació més estricta amb la idea de generacions i cohorts, i estaria marcada per l'herència de perspectives biologicistes i organicistes centrades en la idea de desenvolupaments funcionals que es deriven de les perspectives funcionalistes. Fent el símil funcional, d'aquestes perspectives es prenen els conceptes i idees de formes successives (*stages*, fases o etapes), la idea de desenvolupament irreversible (maduresa) i de reproducció de formes (generació). A la dècada de 1960



aquestes conceptualitzacions són desenvolupades des de l'antropologia social i són definides de manera clara en etnografies sobre cicles domèstics i grups generacionals. Front a aquesta perspectiva organicista, la del curs vital<sup>41</sup> implica la temporalització i seqüenciació de fases en el procés vital, però sense referències directes a la generació i sí als contextes i estructures socials com a claus en la configuració dels curs vital. És més, suposa una perspectiva més dinàmica i heterogènia que, en incloure elements socials i estructuradors de la vida de l'individu que superen la perspectiva organicista senyalada, genera actualment un major consens en la comunitat acadèmica (Campbell i O'Rand, 1988).

La perspectiva del curs vital ens presenta una orientació a la vegada teòrica i metodològica. En aquest sentit, la perspectiva narrativa i biogràfica del subjecte ha tendit a ser més popular en la recerca social europea, tenint el discurs i la tensió entre individu i societat com l'objectiu principal. En canvi, l'ús dels documents personals i mètodes etnogràfics domina la tradició nord-americana, donant preeminència al paper dels successos i les cohorts (Heinz i Krüger, 2001). Actualment, però, Marshall i altres (2001) han senyalat que es donen tendències a una major col·laboració entre ambdues aproximacions. La recerca biogràfica tendiria a incloure el marc econòmic, social i cultural del curs vital i, igualment, inclouria la història de cohorts i successos per tal d'entendre els significats individuals i els processos de presa de decisions, dimensions que subratllen tendències, temporalitzacions i seqüències en les transicions vitals.

En aquest sentit, com han indicat Elder, Thomson i Crosnoe (2003) el curs vital és una orientació teòrica que parteix de l'estudi de models marcats per l'edat que es troben inserits en les institucions socials i en la història, en el sentit que reclama una perspectiva contextual, l'anàlisi dels itineraris socials en un determinat temps històric i la idea de creixement humà i envelliment. És així que la teoria ha desenvolupat un seguit de conceptes especialment útils per analitzar les vides individuals amb el canvi social i històric, definit així els conceptes de:

---

<sup>41</sup> Altres autors (Elder, 1981) han parlat també de l'ús del concepte *life span* en contextos semblants. Igualment Elder, Thomson i Crosnoe (2003) han definit el concepte *life span* com el propi dels estudis que es centren en un marc temporal concret i la especialització en el mateix; la idea de *life history* o història de vida com com la cronologia d'activitats o successos al llarg del curs vital, i en aquest sentit temporalització de les transicions en cada domini; i *life cycle* o cicle vital per descriure la seqüència de successos en la vida i/o processos reproductius d'una generació a la següent.

- Itineraris socials: Fan referència a les camins d'educació i feina, família i residència seguides per individus i grups. Es troben condicionades per forces històriques i sovint estructurades per institucions socials, de manera que es pot parlar de *itineraris institucionalitzats* i de *models normatius*. Aquests estarien subjectes al canvi tant per l'impacte de transformacions en contextos macrosocials com per la suma de vides individuals que segueixen aquestes trajectòries. En aquest sentit, la perspectiva considera que els individus escullen els itineraris a seguir en base a la constricció d'oportunitats de les institucions socials i la cultura.
- Trajectòries: Fan referència a la seqüència de rols i experiències, compostes per *transicions* o canvis en els estats o rols. Les transicions sovint suposen canvis en l'estatus o la identitat, tant personals com socials, i en aquest sentit obren oportunitats a canvis de comportament.
- Punts d'inflexió (*turning points*): Suposen un canvi substancial en la direcció de la vida, sigui subjectiu o objectiu, com per exemple dinàmiques laborals com els canvis de feina.

Aquests conceptes pretenen reflectir la naturalesa temporal de les vides, expressant moviments cap a temps històrics i biogràfics. El temps té un paper central en la perspectiva del curs vital i en els primers estudis apareixia a través del concepte de generació i la successió de generacions en el cicle vital. Posteriorment, la idea de cohort i localització de la població per any de naixement ofereix una major precisió en unir edat amb temps i context històric. Els temps històrics no tenen els mateixos efectes per gent de diferents edats, que tenen diverses experiències i recursos en relació a les situacions i, en conseqüència, s'adapten de manera diferent a les noves condicions. Efectivament, aquest és el fet quan analitzem la extensió de la flexibilitat a partir de la dècada de 1980 en el mercat de treball espanyol, generant efectes diferents en les biografies depenent de les generacions, com indica Santos Ortega (2003). Des d'aquest punt de vista, Elder, Thomson i Crosnoe (2003) indiquen la necessitat de distingir entre *efecte cohort* (quan el canvi de context històric diferencia la vida de successives cohorts de naixement) i *efecte període* (quan l'impacte del canvi social és relativament uniforme en diferents cohorts), constituint ambdós efectes evidències directes d'influències

històriques. Finalment, l'edat com a construcció social també diferencia els cursos vitals, ja que els significats socials de l'edat estructuren la vida a través de les expectatives vitals, les sancions informals, els temps socials, etc., fet que duu a centrar l'interès en la temporalització de les transicions i la durada dels estats en el curs vital.

En aquest sentit la perspectiva del curs vital ens ofereix les unitats d'anàlisi que ens permeten observar la integració i la tensió entre l'individu i la societat, ja que proveeix els contextos temporals i socials pel desenvolupament biogràfic, així com les diferents formes d'adaptació entre els temps de l'esfera pública i de la privada (Heinz and Krüger, 2001). Els estudis del curs vital són en aquest sentit útils per respondre a tendències socials, transformacions i canvis en el mercat de treball i la protecció social.

L'objectiu dels estudis sociològics sobre el curs vital és identificar i explicar canvis en l'àmbit social, observant les posicions socials que ocupen els individus al llarg del temps, tant pel que fa al seu temps vital com en relació al temps social. Des d'aquesta perspectiva s'han arribat a un seguit de qüestions rellevants per l'anàlisi sociològica (Mayer, 2004, 2009; Schmidt, 2007):

- Les trajectòries individuals són construïdes tant individual com socialment en un procés amb múltiples nivells. Els individus construeixen la seva història a través d'eleccions i accions en referència a opcions determinades socialment en un context determinat.
- Els cursos vitals són multidimensionals: Combinen situacions i successos que tenen lloc en diferents espais vitals (família, habitatge, formació, ocupació, desenvolupament professional), situacions biològiques (edat) i la seva anàlisi ha de donar comptes de la interdependència entre dimensions temporals separades i relacionades en cada un d'aquests dominis.
- Els cicles vitals són autoreferencials: Tenir en compte el temps vol dir tenir en compte les decisions passades i el seu efecte sobre el present en termes de determinació de possibilitats o elecció del camí.
- Construint la seves històries vitals, els individus reproduïxen el curs vital com a estructura social.

Aquests elements, mostren com el curs vital suposa una periodització temporal de les trajectòries, itineraris i canvis, que es vinculen tant a elements de temps

individual com a contextos socials. Així, és necessari considerar com aquest paper estructurador i temporalitzador dels cursos vitals duu a considerar el paper del temps productiu i industrial en aquesta estructuració.

## **1.2. Industrialització i individu en la perspectiva del curs vital**

D'acord amb Kohli (1989), podem entendre les trajectòries biogràfiques de la modernitat, o el que ell anomena règim del curs vital de la vida moderna, com una part central de la estructura de les societats industrials, en el sentit d'establir la base temporal, cronològica i biogràfica dels esdeveniments que succeeixen al llarg de la vida. Així, l'aproximació entorn al curs vital ens permet observar les interaccions entre els condicionaments estructurals, les regles institucionals i els significats subjectius, així com les decisions del subjecte al llarg del temps.

És en aquest sentit que, recuperant una idea assenyalada anteriorment, el rol de les institucions públiques en estructurar el curs vital fa emergir la importància d'establir vincles teòrics entre el paper estructurador de l'estat i el curs vital individual. Una primera relació, entre aquests dos àmbits, consisteix en que la formació de l'estat modern ha creat successivament les condicions que aïllen l'individu en tant que objecte de l'activitat estatal com a actor independent. La segona relació es vincula al concepte de diferenciació social. La separació legal entre llar i empresa, i la divisió funcional entre escola i família, trasllada directament a elles rols segmentats de l'individu, que deixa de ser exclusivament membre d'un grup primari.

En aquest context es considera l'organització social del treball com el determinant principal de l'estructuració del curs de vida en les societats modernes, i investigacions biogràfiques qualitatives evidencien que la macroestructura és constitutiva dels significats subjectius dels actors individuals. En aquest sentit Köhli (1986) i Köhli i Wolf, (1988) han conceptualitzat dos models de curs vital posteriors a la segona guerra mundial i fins la crisi de l'ocupació de la dècada de 1970, caracteritzats per accessos a l'ocupació i a l'aprenentatge fàcils i ràpids, gran augment de la capacitat de consum i desenvolupament de carreres estables, allò que hem caracteritzat com a període fordista. Aquests dos models són:

- El model tripartit de les biografies masculines caracteritzades pel període d'educació i formació que defineixen la infantesa i la joventut, el període de participació en el mercat laboral que s'assimila a la situació d'adult, i el període de jubilació assimilat a la vellesa; un model centrat en el món del treball.
- El model de tres fases de les biografies femenines, centrat en la família i l'ocupació en una seqüència normativa d'educació, ocupació i mare/mestressa de casa, i posterior retorn a l'ocupació.

Efectivament, els processos d'assignació de les tasques reproductives a l'esfera domèstica i al rol de dona suposen que, mentre que el curs vital i trajectòries masculines es poden definir en la interacció entre temps productiu i edat, en el cas de les dones apareix com a central també la dimensió familiar. D'aquesta manera, Haicault (1989) ha assenyalat que el paper de les dones en el marc de la relació salarial ha suposat la *gestió quotidiana de la vida en parella*. Aquesta es vincula a una assignació de rol a les dones que genera: (1) L'assignació precoç a les noies joves del treball domèstic en la seva família d'origen; (2) La existència d'una preocupació femenina a escollir una feina per poder disposar de marge de maniobra per a les tasques domèstiques i reproductives (distància, horaris adaptats...); i (3) Mobilització d'ajudes entre mares i filles per facilitar la gestió conjunta del professional i del domèstic.

Aquests elements han generat diferents tendències de mobilitat social i d'inversió en el treball productiu en les dones depenent de les classes socials i el cicle de vida familiar. Igualment, la relació entre família i treball assalariat està molt diversificada entre països i societats, molt sovint vinculats a l'extensió i caràcter de determinats recursos de la relació salarial. D'aquesta manera, els canvis, interrupcions i transicions entre situacions d'ocupació han estat la norma per moltes relacions salarials femenines del període fordista, fet que ha dut a parlar de relacions salarials en masculí i en femení, amb característiques pròpies (Alonzo, 2005; Carrasquer i Torns, 2007).

La perspectiva narrada en relació al curs vital actual examina la interacció entre constriccions estructurals, regles i regulacions institucionals i significats subjectius, així com decisions al llarg del temps, en una relació on guanya pes el subjecte. En aquest sentit, emergeixen línies d'anàlisi i de distinció entre temps històric, temps individual, i temps institucional (Heinz i Krüger, 2001). A pesar de l'èmfasi situat en una o altra

dimensió en les tres línies el curs vital és entès com una seqüència d'etapes o configuracions d'estatus i transicions en la vida que són cultural i institucionalment emmarcats, i la diferència rellevant es centra en la dimensió d'anàlisi.

### ***1.2.1. El curs vital i les transformacions del treball i la protecció social***

La perspectiva presentada anteriorment de la segona modernitat, suposa que un seguit de tendències vinculades als canvis que pateix la societat industrial duen a parlar a la recerca sobre el curs vital d'elements que es caracteritzen per patrons canviants en la planificació vital (Marshall i altres, 2001). Aquests que es concreten en continuïtats i discontinuïtats entre educació i ocupació, canvis de carrera, atur, sortides prematures del mercat de treball, i la tendència a major complexitat entre família i ocupació en homes i dones. L'objectiu de l'estudi sociològic del curs vital suposaria, en aquest context, identificar i explicar els canvis en l'estructura social examinant les posicions socials dels individus al llarg del temps, tant pel que fa al seu temps de vida com al temps històric.

Podem considerar que hi ha hagut un moviment des de camins institucionalitzats i relativament homogenis en el mercat de treball i la trajectòria laboral (entesos com fordistes o de la condició salarial) cap a més canvis de feines, d'ocupadors, ocupacions, carreres, etc. des de les últimes dècades del segle XX. Així, Anxo i Boulin (2006) han indicat que la relació entre estructures socials, canvi social, dimensions del curs vital i trajectòries individuals, és un procés cada vegada més obert i complex, menys marcat per normes i estructuracions socials prèviament definides. Així, el que havia estat considerat com a estructuració des de la perspectiva del curs vital, caracteritzant-se com a preparació per l'ingrés en el mercat de treball i una fase posterior de jubilació i temps lliure s'ha esquarterat; la duració de cada etapa i els moments de la vida en els que es passa d'un període a l'altra tenen una variabilitat molt amplia, en el que s'ha vingut a anomenar biografia incerta, o en tot cas amb més combinacions i opcions que en el passat.

La perspectiva dominant al voltant de les trajectòries de vida ha desenvolupat la idea que en les anomenades societats postindustrials sorgeixen oportunitats per uns desenvolupaments vitals més autoorganitzats (Périlleux, 2005) que, tanmateix, contenen

riscos i vulnerabilitats que poden generar trajectòries precaries (Mythen, 2005). En aquest sentit, Anxo i Boulin (2006) senyalen que la tendència cap a una major individualització en les societats contemporànies és tant exògena com endògena. D'una banda, a nivell institucional, les polítiques socials i laborals tendeixen a individualitzar les seves condicions i implementació, mentre que de manera endògena trobem la continuació d'un procés social que es vincula a la autonomia individual i el procés de modernització. De la conjunció d'ambdós es genera una major incertesa i riscos i vulnerabilitats que generen nous problemes socials. En relació a aquesta perspectiva és pertinent el desenvolupament d'una anàlisi biogràfica del subjecte per tal d'esbrinar i establir com, en relació als recursos disponibles, a les capacitacions i als mecanismes de conversió es desenvolupa la trajectòria del subjecte<sup>42</sup>.

Des de la perspectiva del curs vital s'han conceptualitzat aquests canvis en el marc d'un major pes del subjecte individual, reflexiu i autònom, i un menor pes de les institucions tradicionals en l'estructuració i estandardització del curs vital. En aquest sentit, podem assenyalar les següents tendències que s'han relacionat amb la creixent diversitat de les trajectòries individuals (Brueckner i Mayer 2005):

- Institucionalització/desinstitucionalització: Consisteix en l'estructuració de la trajectòria biogràfica en base a les normes que defineixen episodis com infantesa, ocupació, atur, maternitat, etc. El procés de desinstitucionalització significa que estats, fases i transicions que anteriorment estaven clarament diferenciats, actualment es troben barrejats o fusionats. Per exemple, la separació entre ocupació i formació, situacions intermitges de contracte, aprenentatge-ocupació, etc.
- Estandardització/desestandardització: Apareix com el resultat de la institucionalització, on estats o situacions apareixen com universals o la seva temporalització esdevé més uniforme. El procés contrari suposaria que menys gent viu estats o situacions comunes, o les té amb diferents edats.
- Diferenciació: Augmenta el nombre de diferents estats o fases institucionals en el curs vital dels individus: per exemple, canvis d'empresa, de situació, d'aparició de períodes formatius al centre del curs laboral, etc.

---

<sup>42</sup> Aquests elements seran concretats de manera extensa en el Capítol 6.

Els conceptes assenyalats descriuen diferents aspectes de diversitat en les trajectòries, mentre que el concepte d'individualització ens indica fins a quin punt aquesta creixent diversitat del curs vital expressa un major control dels individus sobre les seves vides, o al contrari són duts a seguir o a viure trajectòries que no controlen. És important ressaltar que per nosaltres la destradicionalització és un procés cíclic que conceptualitzem actualment com un procés de desinstitucionalització de les estructures col·lectives de la condició salarial i que, en aquest sentit, no tenen perquè derivar en una major autonomia i llibertat personal. Així és necessari tenir en compte el paper de l'esfera mercantil en tant que mecanisme que essencialment desinstitucionalitza, però en cap cas ha de suposar obligatòriament desestandardització. D'aquesta manera l'estat segueix estandarditzant i codificant situacions (preceptors d'ajudes, definició de noves categories, etc.) i el mercat estandarditza cursos i estats en base als eixos de desigualtat dels quals és motor principal. Igualment, estandarditza formes de comportament<sup>43</sup>.

La idea d'institucionalització del curs vital suposa que l'estructura social, en ella mateixa, és un programa institucional que defineix una biografia normal (Levy, 1996). Des d'aquest punt de vista, les polítiques socials es vinculen a mesures que tenen l'objectiu d'influenciar les situacions de vida dels individus, canviar les seves competències físiques, psíquiques i socials; en definitiva, l'estructura d'oportunitats dels individus (Kaufmann, 2002). I aquests elements són els que en la actual situació en el mercat de treball demanden d'un major paper i rol de l'individu.

### ***1.2.2. El curs vital laboral i les tendències cap a la major responsabilitat del subjecte***

Partint dels processos de creixent importància de l'individu, així com de la diferenciació en les trajectòries i itineraris vitals, i centrant-nos en les dinàmiques del mercat de treball, Heinz (2003) manté que els canvis que es donen amb la crisi de l'ocupació es caracteritzen per fortes diferències entre les cohorts que es van incorporar al mercat de treball en el període que va de 1950 a inicis de la dècada de 1970 i les que s'incorporen

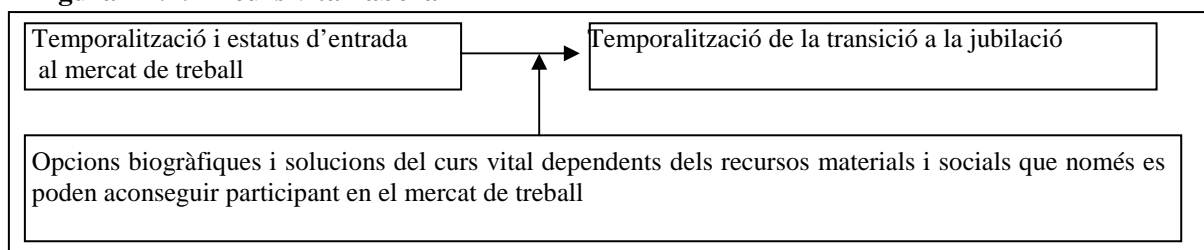
---

<sup>43</sup> La perspectiva ha servit també per desenvolupar una perspectiva normativa, en tenir en compte les diferències de capacitats entre individus, grups socials i gènere; aquestes adaptacions inclouen eixos normatius relacionat amb la inclusió i la justícia social (Anxo i Boulin, 2006). Així des d'aquest punt de vista normatiu s'ha definit la "política del curs vital" com el conjunt de drets individualitzats, recursos i serveis disponibles per ser els autors del seu propi curs vital, particularment en relació a la distribució treball remunerat i no remunerat i oci al llarg del temps vital (Groot i Breedveld, 2004).



a partir de 1980. A més a més aquestes darreres cohorts mostren un augment de la desigualtat en el seu interior, especialment pel que fa als ingressos i a la continuïtat dels itineraris laborals generant-se diferències internes en la cohort en oportunitats i cursos vitals. De manera concreta es passa d'un model relacionat amb mercats de treball i organitzacions cap a un model on es dóna un èmfasi creixent a la decisió i la responsabilitat personal en la construcció del curs vital laboral, i un cert declivi dels marcadors d'edat normatius per la temporalització de la participació laboral. En aquest sentit, l'autor estableix el curs vital laboral de la següent manera:

**Figura III.1: El curs vital laboral**



Font: Elaboració pròpia basat en Heinz (2003)

Els canvis en les empreses i les polítiques del mercat de treball han afectat a les institucions modificant regles i recursos del mercat de treball i les polítiques socials en la direcció d'un marc més flexible i amb formacions individuals d'integrar feina i curs vital. Les entrades laborals, duracions i sortides al llarg de la vida esdevenen més diversificades, en unes transformacions marcades per institucions socials del mercat laboral, de l'educació, de la família i del sistema de benestar que contribueixen a com els individus donen forma al seu curs vital laboral. En aquest context, s'estableix que en els mercats de treball flexibles els individus han d'assumir major importància com a agents de temporalització de les transicions, com a inversors en temps, educació i feina, i com a productors d'itineraris autoconstruïts a través del sistema d'ocupació. Així, diferents mercats de treball i estats del benestar generaran marcs d'oportunitats i riscos substancials i incerteses pel curs laboral (Anisef i altres, 2000).

Des d'aquest punt de vista, les carreres laborals estarien menys integrades en regulacions institucionals, i no estaran ni assignades ni garantides, sinó *negociades* (Heinz, 2003). Negociar una carrera suposa confrontar l'actor biogràfic, com a participant en el mercat de treball, amb el fet que les empreses estan principalment interessades en processar, fer servir i regular els seus membres, i tendeixen a negar la

variabilitat de rols dels treballadors configurats al llarg del seu curs laboral. Es suposa que donada la pèrdua de pes de les relacions entre institucions (això són els camins i itineraris entre sistema educatiu i món laboral, món laboral i sistemes de protecció social...) els individus han d'estructurar les seves biografies laborals negociant les transicions i formes de participació. En aquest sentit, Heinz situa dues dinàmiques pel que fa a les tendències a la negociació: la primera, a curt terme i desenvolupada sobretot a nivell d'empresa, que caracteritza als mercats de treball amb poca legislació laboral i que l'autor qualifica com orientats al mercat (model anglosaxó); i la segona, a llarg terme i desenvolupada a nivell d'indústria o sector (model institucional o corporatista).

### ***1.2.3. La major responsabilitat de l'individu en la trajectòria: transicions i punts d'inflexió***

Com estem veient, les tendències actuals suposarien una certa pèrdua de pes de les regulacions institucionals que havien marcat camins i certeses en el curs vital i el laboral. En aquest context, hem vist que hi ha consens en que es demana un major paper del subjecte com a actor actiu en el marc d'un augment de situacions vitals i laborals canviant, això és en les transicions entre estats. És en aquests potencials moments de canvi en la trajectòria, que aquest requereix major paper del subjecte pot i ha de ser analitzat. En aquest context, la perspectiva del cicle vital té com un dels principals objectius identificar aquells successos vitals significants i crítics, i les transicions entre estats alternatius, i també fer ús de dimensions dinàmiques per analitzar les seqüències i temporalització de successos vitals (Anxo i Boulin, 2006). Igualment, apareix com a necessari plantejar que la temporalització dels successos socials, des del punt de vista assenyalat, és una construcció social vinculada a normes socials, valors i estructures institucionals. Per tant, tenint en compte que la tesi presta especial atenció a un procés d'augment de les situacions de canvi en el mercat de treball i a l'augment de la responsabilitat individual en aquestes situacions, és necessari discernir una mica més del fet fins al moment entre el concepte de trajectòria, transició i punt de canvi.

La perspectiva del curs vital dibuixa la idea de camí o curs on interactuen els individus en relació amb el context social i històric, però un camí que està lluny de ser un camí recte o amb una direcció fixa. Els conceptes de *trajectòria* i *punt d'inflexió* són

doncs útils per analitzar la perspectiva vital en parts complementàries (Wheaton i Gotlib, 1997). Com hem vist en el punt 1.1. una transició laboral vinculada, per exemple, al pas d'educació a la primera feina no té perquè suposar un canvi en el curs de la vida, mentre que un punt d'inflexió sí suposa aquest canvi de curs (per exemple, quan el tancament de l'empresa on s'ha treballat molts anys impedeix trobar una feina en el mateix sector i condicions). És així que l'adaptació als successos vitals és entesa per l'autor com cabdal en poder donar lloc a diferents trajectòries, reforçant el rol del subjecte en la construcció i reproducció de la trajectòria i situació vital. I és així que aquests punts de canvi, doncs, permeten observar l'exercici efectiu de l'actor en la creació i resposta a les oportunitats següents (Bynner, 2005).

En aquest punt ens és útil el concepte de *transicions vitals*, que defineixen punts en el curs vital on els rols són transformats, redefinits o situats darrera d'altres rols (Wheaton i Gotlib, 1997). La vida és plena d'aquestes transicions, determinades estructuralment, per l'edat, vinculat als inicis i a la sortida del sistema escolar, a l'entrada al món laboral, a crear la llar pròpia, etc., però també de successos que poden ser potencials punts de canvi. En aquests casos, la decisió en relació a si una transició ha de ser considerada com un punt de canvi essencial necessita ser analitzada en base a un seguit de conceptes que ens ajudin a la seva identificació. Per dur a terme aquest objectiu, s'han assenyalat tres conceptes:

- Seqüència: Fa referència a l'ordre normatiu o desordre dels successos i transicions (Elder, 1985). Per exemple, aconseguir la primera feina pot tenir conseqüències diferents si s'ha acabat la trajectòria formativa o si encara s'està realitzant.
- Temporalització: Fa referència al concepte d'*agenda normativa* (Elder, 1991) en els successos, i en el fet de que quan els successos tenen lloc fora de temps les conseqüències poden ser marcadament diferents. En aquest sentit, l'evolució social d'aquesta dimensió, fa que només a través del context històric podem comprendre la idea d'agenda normativa.
- Context: Es pot considerar l'element essencial per determinar si una transició esdevé un punt de canvi. Si inclou el context del rol (canvi, modificació, etc. en el rol que desenvolupa l'individu) i el context biogràfic o de la història de vida (circumstàncies socials, context històric,...).

Així doncs, els punts d'inflexió són successos identificats com a moments cabdals en la vida de l'individu, sense haver de ser però dramàtics o inusuals. Es tracta de moments difícils d'identificar quan succeeixen i només poden ser reconeguts a posteriori, en tant que suposen clarament un canvi en la direcció. Només quan un succés o circumstància realment suposa una nova direcció, amb un destí modificat, ens trobem davant d'un punt de canvi. Des del nostre punt de vista alguns punts d'inflexió d'aquestes transicions poden ser també producte de transicions i canvis, si bé les trajectòries donen sentit a les transicions i ens ajuden a identificar-les com punts d'inflexió. Per exemple, la transició cap a la situació d'atur pot ser un punt de canvi o no, si en la trajectòria l'atur té un sentit i no marca una modificació de direcció en la mateixa (atur habitual, possibilitat assumida pel subjecte donat la seva categoria professional, passat, sector econòmic...) o marcar un punt i a part o nova direcció en la trajectòria que demani modificació de la feina, sector, categoria, lloc de residència, etc.

Algunes claus que ajuden a la identificació dels moments de canvi en tant que no normals o temporals (transicions) han estat senyalats per Wheaton i Gotlib (1997): 1) Estabilitat de la nova direcció entre transicions; 2) Resistència als esforços de restablir la trajectòria anterior; 3) Transformació de la identitat per acomodar-se a la nova trajectòria; i 4) Evidència d'ampliació del rol en la nova direcció, que suposa un pas endavant, no només s'acomoda a la nova situació si no que s'hi implica.

Des d'aquest punt de vista, els mateixos autors han indicat que els moments de canvi poden afectar les trajectòries vitals de manera *universal* (canvis uniformes per tothom que experimenta el succés) i de manera *condicional* (diferents efectes en els i les que experimenten el succés). D'aquesta manera, podem trobar que col·lectius amb perfils socials diferenciats experimenten de diferent manera un succés comú (com l'atur, la inestabilitat laboral, o la individualització dels recursos). Igualment, aquests successos amplien les respostes i vivències desiguals en el moment que la relativa homogeneïtzació de rols que es derivava de la relació salarial fordista s'esquerda, i els recursos disponibles es fragmenten. És doncs el context, i les implicacions que genera per la seqüència i temporalització dels successos, el que marca la identificació dels punts de canvi, fet que implica fer interactuar la història personal i la social.

Per tant, quan ens referim de manera específica a la trajectòries laborals (que veurem més endavant) i a les diferents tendències i a la seva vinculació amb les dinàmiques actuals del mercat de treball, hem de veure com es produeix un augment de les transicions, enteses com canvis de situacions que fusionen i difonen la frontera, abans clara, entre ocupació i tipus d'ocupació, atur, inactivitat i formació, en tant que dimensions institucionalment separades en la condició salarial, i com aquests elements desestandarditzen i fragmenten el curs vital.

En aquest punt ens és útil la construcció analítica centrada en les transicions i canvis de situació respecte a l'ocupació que desenvolupa Schmid (1998), entorn al que ell anomena *mercats de treball transicionals*. L'autor planteja cinc tipus principals de transicions: 1) entre ocupació a temps parcial i ocupació a temps complet, o entre treball dependent i treball autònom o la combinació d'ambdós; 2) entre atur i ocupació; 3) entre educació o formació i ocupació; 4) entre treball productiu no pagat i pagat; i 5) de l'ocupació a la jubilació. Una vegada delimitades aquestes transicions l'autor planteja un seguit de criteris per assegurar, des d'un punt de vista normatiu, la fluïdesa entre estats, evitar la precarietat, i assegurar i encoratjar la presa de riscos per part dels treballadors amb la perspectiva d'obtenir seguretat econòmica. Schmid, doncs, tot i parlar de transicions, semblaria que tendeix més aviat a analitzar la protecció social, en el que hem anomenat punts d'inflexió, i que ell anomena *successos crítics* ("critical events"), com ha indicat Verd (2007); és a dir, es tracta de veure fins a quin punt els sistemes de protecció social ofereixen mecanismes que evitin les potencials situacions de risc en les trajectòries laborals. Les *transicions crítiques* serien moments on un succés suposa un canvi en les concepcions d'un mateix i el món, i que requereix un canvi corresponen en el comportament i les relacions; i els *mercats de treball transicionals* serien respostes institucionals a aquests successos crítics en el mercat de treball (Schmid, 1998). L'adaptació a aquests successos depèn de la manera com el subjecte percep el canvi, els suports de l'entorn i les característiques individuals, de manera que retornem a la individualització que guia el nostre treball, i en especial quan ressaltem el caràcter normatiu i orientat al *policy-making* de Schmid<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> És important assenyalar que el paper d'orientació normativa es vincula estrictament amb la idea que desenvolupa el model social europeu, basat en l'assumpció individual dels riscos per part del treballador amb un cert suport extern (Jepsen i Serrano, 2000). En tot cas, parlem de dispositius normatius que tenen com a objecte modificacions tant culturals com pràctiques de l'individu que demanen una actitud més proactiva del subjecte i que, per tant, es vinculen a la idea d'individualització que guia el nostre treball.

D'acord amb l'objecte d'estudi, la idea de mercats de treball transicionals ofereix un marc interpretatiu de les diferents situacions de canvi en el mercat laboral; és a dir, conceptualitza la idea de mercats de treball transicionals com respostes institucionals a situacions de risc i vulnerabilitat de la trajectòria del subjecte on es desenvolupen transicions crítiques davant de successos que apareixen com a moments clau en la trajectòria del subjecte. Tot i això, no compartim la idea normativa que ressenyàvem, però sí la idea de que és en els successos que són potencials moments de canvi en la trajectòria del subjecte, on és pertinent analitzar els recursos i possibilitats als que aquest té dret i que pot fer interactuar.

## **2. Dinàmiques en les trajectòries en un mercat de treball segmentat**

Com hem vist en l'apartat anterior les perspectives i autors que estudien el curs vital fan palès el paper central de les institucions i organitzacions a l'hora d'estructurar tant el curs vital com el curs laboral del individu. Igualment, posen de manifest un major paper del subjecte davant uns itineraris menys marcats institucionalment que en el passat. Ara entrarem a analitzar quines són les tendències i dinàmiques actuals de les trajectòries laborals, prestant especial atenció al marc en el que es desenvolupen. En aquest sentit, en un primer moment analitzarem les teories que ressalten l'existència de diferents mercats de treball.

### ***2.1. El marc contextual de les trajectòries: la segmentació del mercat de treball i la polarització ocupacional***

La crisi econòmica i l'esquerdament de la condició salarial va tenir lloc en un marc de transformació i canvi en el mercat de treball que ha dut a l'aparició d'atur permanent i de llarga durada, així com de grups exclosos de la condició salarial: joves sense ocupació, en situació precària, treballadors i treballadores a temps parcial, prejubilats, ocupacions subvencionades, etc. Aquestes dimensions que esquerden el treball com a gran element integrador han estat conceptualitzades en tres grans tendències (Tezanos, 2001):

- L'augment de certes ocupacions intermitges en el sector serveis i la pèrdua de pes de les tasques manuals que desenvolupava la classe obrera industrial, i que han generat una certa *mesocratització difusa*, que suposa un major pes de l'estatus laboral i no tant de les condicions d'ocupació.
- L'atur estructural de llarga durada i la precarització laboral, que limita les expectatives laborals d'amplis sectors de la població, trencant la lògica instal·lada en la condició salarial que el futur serà millor que el present.
- L'aparició de grups que es defineixen en base a la seva situació perifèrica en relació al mercat de treball.

Aquestes tendències també han estat conceptualitzades com a dualització en el marc de les pròpies empreses, que es tradueix en desigualtats d'ingressos, de posició en la organització, d'estatus, d'expectatives vitals, etc. Partint de la constatació de que en el mercat de treball existeixen posicions i trajectòries laborals diferents i segmentades, que es configuren i es delimiten de factors econòmics generals, i d'institucions i grups socials, les noves formes d'ocupació apareixerien com consubstancials a les dinàmiques de segmentació del mercat de treball, variant la seva presència en la posició respecte a la dinàmica de la segmentació. Les dues principals perspectives d'aproximació a la segmentació del mercat de treball són la institucional i la marxista o radical (veure Lope, Gibert i Ortiz, 2002: 42-47)<sup>45</sup>.

La perspectiva institucional<sup>46</sup> parteix de l'existència de dos grans segments amb posicions i trajectòries laborals diferenciades, les quals obeeixen principalment a les característiques i estratègies de les empreses front a les dinàmiques dels mercats de béns i serveis i davant les aplicacions de la tecnologia. Així, s'estableix un segment de treballadors, el segment primari del mercat de treball, que resulta de les estratègies de les grans empreses que operen en mercats estables i en expansió i usen tecnologies intensives en capital en els seus processos productius. La gestió d'aquest segment, del nucli de l'empresa, es desenvolupa a través de la utilització de mercats interns de treball per a uns treballadors amb qualificacions específiques, als quals se'ls incentiva oferint

---

<sup>45</sup> Per una anàlisi del marc social de desplegament d'ambdues vessants de la teoria de la segmentació, veure: García Calavia (2004).

<sup>46</sup> Podem assenyalar, des d'aquesta perspectiva institucional, entre d'altres, Doringer i Piore (1985) i Piore (1983).

estabilitat, bons salaris i condicions de treball. Front a aquesta lògica, se situen les empreses inserides en mercats de béns i serveis inestables, amb processos intensius en força de treball, i que no necessiten establir relacions estables amb la força de treball al no disposar aquesta de qualificacions específiques (ma d'obra canviant i subjecte a rotació). S'estableix doncs un segment secundari del mercat de treball caracteritzat per l'estratègia empresarial d'utilitzar els mercats externs de treball, i és aquí on les noves formes d'ocupació tenen un major desenvolupament.<sup>47</sup>

Per altra banda, la perspectiva marxista o radical (Gintis, 1983; Gordon, Edwards i Reich, 1986) partint d'interessos irreconciliables entre capital i treball, entén la segmentació com el resultat històric de les forces econòmiques, polítiques i socials que condicionen les relacions entre treballadors i capitalistes en el mercat de treball. En aquest sentit, es constaten estratègies empresarials diferenciades en funció del mercat en el que actuen les empreses (oligopolis o mercats competitius), les condicions dels assalariats en una societat concreta, la importància de l'atur i, per tant, el major o menor grau d'exigències dels treballadors, i l'acció sindical. Així, s'estableix un contingent de força de treball subjecte a les directrius empresarials en mercats molt competitius, propis de les petites i mitjanes empreses, i amb polítiques de gestió de la força de treball caracteritzades per la inestabilitat laboral, els baixos salaris, escassa possibilitat de promoció, i relacions amb l'empresari directes i personalitzades (segment secundari). Per altra banda, les grans empreses es caracteritzen per la concentració i homogeneïtzació del personal, degut tant a la seva posició de mercat com al desenvolupament de dispositius tayloristes i fordistes, establint-se una força de treball menys subjecte a la inestabilitat i a l'atur i amb forta presència sindical. En aquestes mateixes empreses s'estableixen diferenciacions entre el nucli estratègic (alta qualificació i major influència i importància), on la seva qualificació esdevé el seu capital personal (segment primari independent), i un ampli grup regit per criteris tayloristes (segment primari subordinat o depenent), on l'acció sindical i l'homogeneïtat del treball és la base de la seva capacitat de negociació. És en el segment secundari que aquest enfoc, com en l'anterior perspectiva, assenyalen el major desenvolupament de les noves formes d'ocupació; en aquest cas, centrades en la imposició de les directrius

---

<sup>47</sup> Tanmateix, s'observa la presència de dinàmiques de segmentació del mercat de treball en base a variables que van més enllà de la mida de les empreses, vinculades a estratègies empresarials de gestió de la força de treball.



empresarials fruit del seu escàs poder o capacitat de negociació, i de les dificultats de l'acció col·lectiva per representar-los.

Com hem vist, la perspectiva sobre la segmentació del mercat de treball desenvolupada per autors de l'escola institucionalista, associa la existència de segments del mercat de treball amb varis mecanismes de funcionament i amb treballadors amb característiques i condicions diferenciades a factors com la tecnologia i característiques del procés productiu, la mida de les empreses, la dimensió dels mercats de productes, i l'existència de mercats oberts o tancats a la competència. D'aquesta manera, la segmentació es vincularia al mercat de productes i serveis en els que s'insereixen les empreses i a les estratègies d'adaptació que aquestes desenvoluparien i que donarien com a resultats els esmentats segments diferenciats, en base a una dicotomia dualista *centre-perifèria* i *segment primari i secundari* (veure, al respecte, Piore i Sabel, 1990; Piore, 1983).

Aquesta perspectiva ha estat criticada per l'excessiu èmfasi en la demanda de treball, que duu a considerar la oferta com a resultat de factors no explicats (Humphrey i Rubery, 1994). Uns factors que l'enfocament segmentacionista de l'escola de Cambridge ajuden a explicar<sup>48</sup>. En la nostra recerca es consideren centrals tant els elements interns com externs del mercat de treball en els seus efectes sobre la trajectòria laboral. En aquest sentit, una primera perspectiva integrada en la segmentació del mercat de treball és la de Kalleberg i altres (1981), que conceben que efectivament la demanda de treball té efecte en la segmentació pel que fa al grau de concentració empresarial, les economies d'escala, la intervenció estatal en l'economia, la intensitat del capital i la grandària de les plantilles. Però l'oferta de treball també influenciaria, en establir diferents poders de negociació dels treballadors/es, en base a l'afiliació sindical, els coneixements professionals, la posició de classe i la relació contractual.

Per tant, seria necessari parlar d'aquests elements externs i situar l'anàlisi en una perspectiva més global, les relacions socials d'ocupació (Miguelez, 2004), immerses en tradicions culturals, i contextos socials, econòmics i institucionals. Així, sovint l'estabilitat laboral pot estar vinculada a mercats interns de treball, però en altres casos a baixos salaris i escasses possibilitats de promoció i control del treball, i el mateix pot passar a l'inrevés amb la inestabilitat (Rubery, 1994).

---

<sup>48</sup> Veure al respecte: Gibert (2011)

En aquestes crítiques, també apareix el paper cabdal de les *polítiques empresarials de gestió de la força de treball* en tant que configuradores de les relacions socials concretes, en el marc d'un notable marge de maniobra en l'organització del treball que difícilment pot respondre a una lògica monolítica (la de la qualificació específica i promoció, per part de l'escola institucionalista, o de cerca del compromís i disciplina, pels neomarxistes), i que respón a lògiques a nivell d'empresa fruit d'aquest marge de maniobra i discrecionalitat (Lope, Gibert, Ortiz, 2002). Un segon element a tenir en compte són les limitacions a les formes d'ús de la mà d'obra derivats de *l'acció reguladora de l'estat*. És en aquest sentit que les aportacions de Grimshaw i Rubery (1998) han indicat que la possibilitat empresarial de competir en base als baixos costos salarials ha estat permesa i facilitada per un determinats canvis en el model sociopolític i institucional en el mercat de treball extern que disminueixen el poder de negociació dels treballadors.<sup>49</sup>

Aquests canvis han generat les ja esmentades tendències a l'increment de la diferenciació, fragmentació i complexitat de la força de treball, i a l'existència treballadors amb condicions d'ocupació diferenciades. En aquest sentit, cal parlar de canvis legislatius i institucionals que afecten les condicions d'ocupació afavorint processos d'empresarització i individualització de les relacions laborals. És així que *l'empresarització* suposa que aspectes substantius de les condicions d'ocupació venen regulats des de l'empresa, i ja no des del sector o per altres procediments com la legislació estatal. Marginson i altres (2003) han conceptualitzat aquestes pràctiques com el resultat de les decisions de les empreses per tal d'acomodar i ajustar la política de personal amb la posició de mercat de l'empresa: això és a la demanda empresarial de flexibilitat i adaptació quantitativa i qualitativa de la força de treball a la situació de mercat, així com a la voluntat política de desenvolupar les relacions laborals en un marc més favorable per l'empresa. Per la seva banda, la *individualització* es vincula a la tendència a desenvolupar polítiques laborals individualitzades, ja sigui potenciant el

---

<sup>49</sup> Fem notar aquí que estem parlant de que la segmentació del mercat de treball, base contextual històrica de la diferenciació de les trajectòries, apareix fruit de dinàmiques empresarials d'organització productiva i de gestió de la força de treball (flexibilitat i noves formes de gestió) i de canvis en el paper regulador de l'estat en el mercat que permetem desenvolupar aquestes pràctiques i que disminueixen el poder social de negociació dels treballadors, afectant per tant el salari indirecte o les prestacions socials. Observi's, doncs, el paper central de l'empresa i la institució estatal en els canvis en el curs vital i les trajectòries, que guien el nostre treball.

contracte individual o, en les mateixes relacions laborals col·lectives, potenciar la negociació individual, el paper de la decisió unilateral de l'empresari, i/o negociació col·lectiva que obri pas a la individualització.

Diverses investigacions han vinculat aquestes pràctiques a l'esquerdament dels mercats interns de treball (Grimshaw i Rubery, 1998) que han caracteritzat el període fordista pel que fa a la trajectòria. Així, s'observa un declivi de la importància de l'antiguitat, i el creixement d'aproximacions basades en el rendiment i en la evolució del salari. D'altra banda, les reduccions de la dimensió dels centres productius (per les subcontractacions, externalitzacions i ús del mercat extern de treball) ha reduït les expectatives de feina per tota la vida. Ara l'aplanament de l'estructura empresarial es concep com més atractiva que no pas les classificacions jeràrquiques i burocràtiques, els sistemes de remuneració basats en la recompensa i les estructures salarials fragmentades han reemplaçat les escales salarials vinculades a l'antiguitat, i l'ús dels contracte temporal és vist com a sinònim de flexibilitat. Tots aquests conjunt elements duen a considerar que el model dels mercats interns de treball, que es trobaven en la base d'un cert ordenament i continuïtat en la trajectòria laboral, s'ha desenvolupat com a fruit d'una determinada conjuntura de les relacions entre capital i treball; i igualment, és quan aquestes condicions externes canvien que emergeix la pressió de la flexibilitat i noves oportunitats per la gestió empresarial.

Aquests elements han dut a una sèrie de tendències pel que fa a la caracterització dels segments tradicionals del mercat de treball (Alós, 2008). D'una banda, s'ha constatat el debilitament dels col·lectius tradicionals del segment primari i la emergència de nous segments, vinculats a ocupacions tècniques i treballadors/es amb estudis i amb feines relativament qualificades, diferenciats tant del segment fordista i industrial com del segment independent (Jódar i altres, 2004). D'altra banda, i fruit de la flexibilitat s'ha generat una fragmentació i heterogeneïtzació en les condicions d'ocupació del segment secundari, amb tendència cap a una creixent heterogeneïtzació de les situacions.

En aquest sentit, per Marginson (1992) el poder de negociació no es deriva només de factors interns organitzacionals<sup>50</sup>, si no també del nivell i tipus de demanda

---

<sup>50</sup> Aquesta ha estat la perspectiva tradicional, d'autors com Williamson (1985) i la seva idea de costos transaccionals, basada en el paper de les qualificacions específiques per l'empresa i la racionalitat buscada.

laboral, la transferibilitat de qualificacions (entès com el grau de mobilitat exitosa de l'empleat entre empreses i la capacitat dels empleats d'adquirir noves qualificacions), i les normes socials dominants, relacionades amb els beneficis i condicions que un treballador espera obtenir com a membre d'un determinat col·lectiu.

Finalment, Alós (2008) estudia els diferents elements de segmentació del mercat de treball a Catalunya i ha indicat l'existència de sis segments del mercats de treball:

- Primari independent: Marcat per l'estabilitat professional, uns ingressos comparativament elevats i antiguitat a l'empresa. L'autor la conceptualitza com a classe professional de tècnics i científics de la mitjana i gran empresa.
- Primari integrat: Treballadors fixes, amb autonomia en la feina, reconeguts, amb jornades extenses i antiguitat mitjana. Es caracteritzen per la integració i reconeixement per part de l'empresa.
- Primari tradicional: També treballadors bàsicament estables, amb jornada completa, ocasionalment valorats, amb una proporció important de treballadors manuals i sense rebre cursos de formació (treballador fordista).
- Secundari incert: Treballadors temporals, amb menys de tres anys a l'empresa, amb experiències d'atur i sense formació. Es caracteritzen per percebre la seva situació com inestable.
- Secundari cert: Treballadors sense autonomia, i poc valorats, amb inestabilitat però amb contracte fix. Insatisfets amb les condicions de treball, amb experiència d'atur i percepció d'inestabilitat.
- Secundari dèbil: Marcats pels baixos ingressos i una jornada de treball reduïda. Treballadors temporals, no qualificats, del sector serveis, d'empreses petites i sense rebre formació.

Aquests elements que posen de manifest l'existència de diferents segments del mercat de treball tenen una rellevància important per nosaltres, en mostrar certes tendències a la fragmentació de les situacions i condicions laborals. Les dinàmiques assenyalades prendran una significació central quan analitzem les diferents trajectòries en el mercat de treball a Catalunya. Com es veurà, el nostre treball de camp posarà en joc aquests elements, que relacionen aspectes derivats de característiques individuals de

la força de treball i de les estratègies de les empreses, amb elements longitudinals que posen de manifest la freqüència de situacions i transicions.

## ***2.2. Tendències en les trajectòries en el mercat de treball***

El concepte de trajectòria laboral tradicionalment ha estat entès com la seqüència de posicions laborals d'una persona a través de la seva vida (Pries, 1999). Aquí la entenem com un procés condicionat i dirigit per forces estructurals, en base a les quals el subjecte interactua en base a un conjunt limitat d'opcions i recursos. Per Bertaux (1997) la trajectòria faria referència a fets que es vinculen a una direcció determinada, ressaltant el sentit de moviment i successions d'experiències sense que necessàriament es conegui o es sigui conscient de la direcció que s'està prenent. Aquesta lògica de dinàmica estructural (que és per exemple observable en Bourdieu, 1995, quan indica que *l'habitus*, les posicions socials excloents en un camp determinat, i la no reversibilitat són característiques de la trajectòria social) és també la que ressalta Heinz (2003), quan caracteritza la trajectòria amb la metàfora del coet que es sap d'on surt, quina serà la trajectòria, i on acabarà, i que el duu a preferir parlar de *carrera* per reflectir un major pes del subjecte en el desenvolupament de la mateixa. En aquest context, Spilerman (1977) distingeix entre els usos que ha tingut en les investigacions el concepte de carrera i trajectòria: la primera reflecteix un punt de vista individual, que suposa una certa llibertat en una història individual, mentre que la segona reflecteix una història comuna en una porció de la població treballadora. És així que la trajectòria suposa un procés en el mercat de treball, una regularitat empírica comuna al llarg del temps, i finalment una estructura en el mercat de treball on els treballadors desenvolupen les seves vides. Aquest fet ha dut a alguns autors a fer servir el concepte *d'itinerari*, per tenir una menor connotació determinista, si bé, com ha indicat Verd (2002), itinerari i trajectòria han estat sovint considerats com a sinònims.

En el debat, nosaltres recuperem el concepte de trajectòria que hem vist que és el terme habitual en la perspectiva del curs vital. Suposa doncs fer referència a la seqüència de rols i experiències, compostes per transicions o canvis en els estats o rols, on les transicions sovint suposen canvis en l'estatus o la identitat, tant personals com socials, i en aquest sentit obren oportunitats a canvis de comportament (Elder,

Thomson, i Crosnoe, 2003). Per tant, les trajectòries individuals son construïdes tant individual com socialment en un procés amb múltiples nivells, on els individus construirien la seva història a través d'eleccions i accions sobre opcions determinades socialment en un context determinat (Mayer, 2004). Aquestes aportacions ens duen a considerar la trajectòria laboral com una *seqüència de posicions laborals entre situacions d'inactivitat, d'ocupació i d'atur, formades per transicions entre estats, en les que interactuen forces estructurals que configuren les oportunitats i restriccions en un moment transicional concret, i amb un subjecte que hi actua de manera pragmàtica*. Donada aquesta consideració, és obvi que donem pes a les dinàmiques estructurals de la trajectòria, a l'hora, però, que considerem que els potencials punts d'inflexió en determinades transicions poden suposar (dependent del subjecte, els recursos i les capacitats) canvis en la direcció de la trajectòria.

És en aquest sentit que apareix com a convenient desenvolupar l'anàlisi de la trajectòria junt amb la perspectiva de la segmentació del mercat de treball vista anteriorment. Tradicionalment, han estat considerats l'existència de tres grans segments en el mercat de treball que es troben en l'origen de la diferenciació de trajectòries (Althausser i Kalleberg, 1981): mercats de treball interns, mercats d'ocupació i mercats secundaris. Igualment, el ja clàssic i citat treball de Spilerman (1977) desenvolupa un conjunt de trajectòries laborals relacionades amb els esmentats segments:

- Trajectòries ordenades: Caracteritzades per l'antiguitat, es relacionen amb l'ocupació de successius llocs de treball que suposen un augment en el sou i estatus laboral dins d'un mercat de treball intern (trajectòries fordistes tradicionals).
- Trajectòries caòtiques: Caracteritzades per l'absència de progressió lineal, una alta taxa de rotació entre ocupacions desqualificades i de baixos salaris i amb períodes habituals d'atur.
- Trajectòries professionals: Treballadors professionals caracteritzats per poques possibilitats de canvi d'ocupació, però alta possibilitat de canvi d'empresa; aquest canvi suposa majoritàriament una millora en les condicions de treball.

Una de les nostres hipòtesis parteix de considerar que es dona un pes creixent de les trajectòries caòtiques i les professionals, front a les trajectòries ordenades, fruit del procés de desinstitucionalització.

Des del punt de vista de la carrera, en el que l'anàlisi de l'acció del subjecte té un paper més central, Iellatchitch, Mayrhofer i Meyer (2003) han desenvolupat els conceptes de *camp de carrera*, que pretén cobrir les noves i antigues carreres laborals. Pels autors cada tipus de carrera és identificat com un camp de forces (d'acord amb la concepció de Bourdieu, 1995) on els individus competeixen per accedir a un capital específic i per obtenir millors posicions o coneixements. Cada camp es caracteritza per dues tensions: la configuració dels actors (que poden ser estables o inestables), i la connexió dels actors (que poden ser fermes o lleugeres)<sup>51</sup>.

Aquests elements, junt amb les aportacions que hem vist de la teoria de la segmentació, mostren una certa desestructuració dels que havien estat les trajectòries característiques del període fordista i també troben el seu reflex en els estudis que es centren en la transició escola-treball (Leccardi, 2006). Analitzant aquesta transició en el cas espanyol, Casal i altres (2006) han constatat una certa pèrdua de pes de les trajectòries tradicionals d'incorporació en el mercat de treball. Així, les anomenades transicions obreres, caracteritzades per una ràpida transició i inserció laboral, han perdut pes i han augmentat les anomenades trajectòries d'aproximació successiva, caracteritzades per un allargament de l'etapa formativa en i a causa de la situació laboral, amb successius episodis d'entrada i sortida del mercat de treball en paral·lel a l'etapa formativa i, igualment, l'augment de trajectòries en precari i de desestructuració, reflex dels canvis del mercat de treball.

Aquest endarreriment de determinades etapes del curs vital i el desenvolupament de fases marcades per la combinació d'estats són els que reflecteix Serracant (2009) en un estudi sobre les trajectòries de transició dels joves de 30 a 34 anys a Catalunya. En aquest estudi es constata una disminució del pes de les trajectòries

---

<sup>51</sup> Iellatchitch, Mayrhofer i Meyer (2003) identifiquen quatre tipus de carreres: 1) Món de l'empresa, marcat per la carrera organitzacional, amb relacions que perduren al llarg del temps; 2) Professionalisme de *lliure flotació*, que es vincula a professionals especialitzats que veuen les organitzacions com els seus clients durant un temps determinat; 3) Autoocupació, que suposa una carrera independent fora de les organitzacions, per professionals emprenedors; i 4) Flexibilitat crònica, que suposa freqüents canvis d'ocupació, d'empleat a autoempleat, o entre diferents estatus d'ocupació, on no es genera experiència professional però sí múltiples ocupacions.

tradicionals i un cert augment de les fins al moment minoritàries, de no emancipació, emancipació preuniversitària, obreres amb ruptura familiar i universitàries precàries.

Aquesta ruptura de la linealitat i emergència de models desestandarditzats en els joves han dut a parlar de trajectòries cada vegada més fragmentades i, seguint les conceptualitzacions que hem vist anteriorment, amb major pes del subjecte, les seves decisions, formes de vida, preferències, etc. en el que s'ha vingut a anomenar *trajectòries yo-yo* (Walther, 2006; López Blasco, 2008). Des d'aquesta perspectiva la transformació de les transicions dels joves s'estendria a tot el cos social i es concretaria en l'augment d'espais i nivells de decisió i elecció del jove, el que augmentaria els riscos i vulnerabilitats, independentment de l'origen social, gènere o ètnia. Els autors no suposen que no hi hagi desigualtat, si no que davant la desigualtat de recursos els riscos i inseguretats derivats de la desestandardització afecten al conjunt del grup jove, i els elements de desigualtat social actuarien per sota dels nous models de transició (Furlong i Cartmel, 1997). En aquest context, serien els diferents règims transicionals (polítiques socials, família, model social...) els que explicarien un major o menor grau de seguretat dels joves davant l'augment d'opcions i moments de decisió que genera desestandardització de les trajectòries i els itineraris.

### **3. La perspectiva de les capacitats: una proposta d'anàlisi del paper dels recursos en les trajectòries dels individus<sup>52</sup>**

Com estem veient en el conjunt del treball de tesi, determinats factors que caracteritzaven el mercat de treball i la protecció social a Europa estan patint una sèrie de transformacions que afecten a la vida dels treballadors/es. Una de les conseqüències més visibles d'aquests canvis és la creixent diferenciació de les posicions i trajectòries laborals, així com l'aparició de situacions de vulnerabilitat o precarietat que superen la situació concreta de les condicions de treball i ocupació. D'altra banda, aquestes posicions i trajectòries laborals, no poden entendre's sense tenir en compte les seves connexions amb àmbits no mercantils, com els de la formació o del treball domèstic i familiar.

---

<sup>52</sup> Bona part d'aquest apartat s'ha publicat a Verd, Vero i López Andreu (2009).



Són escassos els treballs que, fins ara, mitjançant una aproximació biogràfica longitudinal, han abordat el repte d'analitzar l'efecte en els models de protecció social i de regulació del mercat de treball de les dinàmiques assenyalades. A més a més, els models tradicionals d'avaluació del paper de les polítiques públiques han tendit a deixar de banda al subjecte i els seus objectius personals i socials, centrant-se sobretot en avaluar els objectius definits des del punt de vista de les pròpies polítiques socials, o de l'empresa en el cas de les polítiques desenvolupades per aquesta. La nostra proposta per analitzar el paper de l'empresa i de l'estat, juntament amb altres esferes, en el curs vital i laboral combina la perspectiva del curs vital, amb l'enfocament de les capacitats, de manera que sigui possible identificar el grau en què recursos provinents de diferents esferes suposen un desenvolupament efectiu de la capacitat d'elecció de les persones.

Considerem que la perspectiva de les capacitats, desenvolupada per Amartya Sen, ofereix eines conceptuals adequades per analitzar el paper dels recursos provinents de diferents esferes en el marc dels canvis en les trajectòries i itineraris laborals més diversificats que en el passat. Això és així ja que posa l'accent en les eleccions de les persones i proposa, tal com han assenyalat Vielle i Walthery (2003), implicant una visió dinàmica dels objectius de les polítiques públiques basada en la realització individual. D'altra banda, l'enfocament de les capacitats, suposa també un reconeixement i potenciació dels projectes, decisions i accions personals, la qual cosa, tal com ha destacat Alonso (2007), constitueix una condició bàsica per a donar suport polític a les transformacions socioeconòmiques que serveixin per transitar pel camí de la major equitat social.

### **3.1. Característiques generals de la perspectiva de les capacitats (PC)**

La PC ha estat reconeguda i difosa mundialment després d'obtenir Amartya Sen, el seu principal inspirador, el premi Nobel d'economia el 1998. El plantejament de Sen, resumit de forma concisa, intenta oferir un procediment de mesurament de la igualtat entre les persones. A la pregunta "igualtat de què?" Sen respon afirmant que s'han de considerar les capacitats que té una persona per aconseguir allò que vulgui ser o que vulgui fer, que anomenarà *capability to function* (Sen, 1987). La perspectiva és un marc

normatiu i avaluatiu, susceptible de ser aplicat en àmbits diversos, com ara les polítiques de desenvolupament o les polítiques d'ocupació.

Seguint els plantejaments de Gasper (2007), és possible resumir en quatre característiques principals els elements que doten d'interès avaluatiu a l'enfocament de les capacitats: a) Estableix la idea que les persones haurien de gaudir de la mateixa llibertat real, més enllà del que puguin establir els drets formals, b) Va més enllà de la satisfacció subjectiva, reconeixent que de vegades les preferències i els valors tenen un caràcter adaptatiu, de manera que en certes circumstàncies serà necessari considerar fins a quin punt les eleccions realitzades tenen una base informativa adequada i un raonament correcte, c) Té en compte les diferències individuals en les preferències i objectius, de manera que no es parteix de situacions globals i universalment preferibles a altres, i d) Es preocupa principalment per les possibilitats que tenen les persones de transformar els recursos amb què compten en assoliments, davant d'aquells models que centren l'interès en el volum de recursos a disposició dels individus.

En definitiva, la PC situa al centre del model la "llibertat real" d'elecció de les persones. Aquesta llibertat té, per Sen (2002a, 2006), dues vessants diferents: l'aspecte processual i l'aspecte d'oportunitat. L'aspecte processual fa referència a la possibilitat que tenen els individus d'esdevenir agents, d'influir en aquells fets rellevants per a les seves pròpies vides. L'aspecte d'oportunitat té a veure amb la possibilitat d'aconseguir efectivament aquelles situacions desitjades, fins i tot quan algú extern al propi individu ha de prendre la decisió (Sen, 2002b). Referent a això, autors com Conill (2002), Cejudo (2007) o Zimmermann (2008) destaquen que la noció de llibertat que implica l'enfocament de les capacitats és una llibertat en condicions, una llibertat que suposa tenir el poder efectiu<sup>53</sup>.

És en aquest sentit que, com ha indicat de Munck (2008), la perspectiva presentada per Sen es nodreix de les crítiques al formalisme del dret liberal i burgès, i inclou tres grans accepcions:

- La capacitat d'elecció, que es vincula a poder escollir entre diferents formes o estils de vida que els individus valorin. Parteix de la idea d'avaluació autònoma

---

<sup>53</sup> Aquest plantejament, tal com assenyala Cejudo (2007), no es vincula a la noció de llibertat liberal (entesa com a no interferència o no intromissió), sinó a la noció de llibertat de la tradició republicana, que l'entén com a absència de dominació. Conill (2002) afegeix que aquesta llibertat posa en relleu el costat positiu, empoderador, realitzador de la llibertat, que requereix condicions d'igualtat i de justícia.

en base a motius normatius i socials que es donen els actors per justificar les seves accions, apareixent com la capacitat d'ordenar opcions, hàbits i disposicions segons raons lliurement consentides.<sup>54</sup>

- La capacitat com a potencial de desenvolupament, on la llibertat no apareix com un valor per ella mateixa, si no que es cerca una plenitud substancial, apareixent com “un component aristotèlic que entra en tensió amb la primera dimensió, formal i liberal” (de Munck, 2008: 25). És a dir, no es tracta únicament de que la PC refini la perspectiva liberal formal, si no de un cert contingut o lògica de finalitat on les capacitats són definides no per l'elecció si no com un potencial continu de desenvolupament personal i social.
- La capacitat de realització, que es vincula a poder desenvolupar la vida que un/a ha escollit. Aquí trenca de nou amb el formalisme de les teories liberals, doncs té en compte que les capacitats d'accés efectiu als mons possibles no és només una qüestió d'elecció, si no també de poder (de Munck, 2008: 26). És en aquest sentit que apareix la idea que entre la finalitat buscada i els acompliments realitzats (*functionings*) apareixen les mediacions, negatives i positives.

Efectivament, els factors de conversió es troben al centre de la definició de capacitat de Sen en l'aproximació de les desigualtats. És en aquest sentit que tenir un dret, des del punt de vista de la PC, suposa que hi hagi mesures efectives per fer a la població capaç d'exercir un poder polític (Nussbaum, 2003), mitjans per afirmar-se i suport institucional. Les capacitats serien aquí el conjunt de condicions de realització dels drets (de Munk, 2008: 28). L'especial atenció als factors de conversió que implica la PC apareix com especialment rellevant en el moment que permeten la translació dels drets i llibertats formals en drets i llibertats reals. Aquets context, personal, social, institucional i organitzacional que apareix com el pont entre el formalisme dels drets i la capacitat efectiva duen a que l'estudi de les condicions de l'acció situada adquireixin una rellevància central (Bonvin i Farvaque, 2006; Zimmerman, 2006). Igualment,

---

<sup>54</sup> És aquesta dimensió la que situa a la perspectiva a les antípodes de conceptes més “estructuralistes”, com pot ser la idea de “disposició” de Bourdieu (1998), que suposa actuar d'acord amb esquemes interioritzats de comportament que deriven d'estructures objectives. En la present recerca no volem entrar en el debat de manera profunda, si no indicar que considerem l'acció del subjecte en la trajectòria com l'adaptació a un determinat nivell de recursos i capacitats, donats un determinats objectius o normes socials que guien l'acció. No entrem a considerar si aquests són estructuralment construïts o voluntaris i fruit de la decisió autònoma.

l'estudi dels factors de conversió, que actuen entre els recursos que un individu potencialment podria utilitzar i aquells que efectivament té a la seva disposició implica forçosament preguntar-se pels factors que generen desigualtat en l'accés als recursos. Des d'aquest punt de vista, una de les mancances de la PC és que no situa l'acció en un context d'interacció i estructurat socialment en base a determinats eixos de desigualtat (Verd, Vero i Lopez Andreu, 2009) i, com ha indicat de Munk (2008), és necessari la relació entre la capacitat i el seu context social.

### **3.2. Recursos capacitats i assoliments<sup>55</sup> com a elements centrals del model**

Una primera distinció conceptual bàsica és l'existent entre capacitats i assoliments. Segons Sen, la capacitat d'una persona reflecteix les combinacions alternatives de exercicis que una persona pot obtenir, i dels quals ell o ella pot triar un conjunt (1993). D'altra banda, els assoliments (*functionings*), són el conjunt de formes de ser i de fer que finalment una persona porta a la pràctica. La distinció entre capacitats i assoliments és la mateixa que entre el efectivament possible, d'una banda, i el finalment dut a terme, de l'altra. Aquesta distinció és de gran rellevància en l'enfocament de les capacitats ja que connecta directament amb la llibertat d'elecció. D'aquesta manera, les capacitats reflecteixen el conjunt real d'opcions que una persona té al seu abast. És igualment important la distinció entre recursos i capacitats. S'entenen per recursos el conjunt de drets (*entitlements*) i béns i serveis (*commodities*) que una persona té assignats en un determinat context. Aquesta distinció és important ja que tal com Salais (2005) ha assenyalat, donada una igualtat de recursos, no totes les persones tenen les mateixes habilitats per utilitzar-los. La possessió d'una mateixa quantitat de béns, per exemple, no garanteix que totes les persones puguin arribar a aquests objectius, ja que poden faltar el poder o el coneixement per utilitzar aquests recursos. La importància que la PC posa en els factors de conversió és degut a que aquests poden impedir o facilitar la transformació dels recursos en capacitats efectives (Sen, 1985). Aquesta és la raó principal per la qual els procediments d'avaluació no haurien de posar l'atenció en els recursos, sinó en la conversió de drets formals en drets reals o capacitats.

---

<sup>55</sup> Hem optat per traduir el terme “functionings”, en l'original en anglès, per assoliments, per seguir el criteri pres a Verd, Vero i López Andreu (2009) de fer servir el concepte “desempeño”, front a altres que remetent a altres tradicions teòriques, com funcionaments.

Aquest element s'identifica en base a que no disposarien del mateix poder de convertir els mitjans a la seva disposició en opcions i estats reals, doncs apareixen factors que influeixen en la conversió dels recursos en capacitats. És aquí on apareix una importància central dels factors de conversió que permeten transformar els drets formals en opcions efectives, de manera que les capacitats dels treballadors/es no es poden desvincular del context i requereixen anàlisis in situ.

Un exemple d'aquest element pot ser analitzat en el cas de l'accés a certa formació, on podem suposar que determinada empresa pretén augmentar la formació de grups de treballadors augmentant el seu nivell d'estudis formals (suposem que ampliant un perfil amb cicles formatius de grau mig per tal de que aconseguen el superior, o de cicles formatius de grau superior a estudis universitaris), i en aquets sentit assumeix pagar la formació, i reestructurar la jornada per afavorir-ho. Continuant amb l'exemple, podem igualment suposar que una vegada establert el dret formal a la formació i a la reestructuració de la jornada per part de l'empresa un home, sense responsabilitats familiars, pot fer efectiva aquesta opció com a capacitat real; mentre que per la seva banda, una dona, en la mateixa situació laboral, és mare soltera i no té els factors de conversió (relacionals, familiars, institucionals...) per poder escollir efectivament aquesta opció, ja que ha de tenir cura del seu fill/a. El mateix podem senyalar en el cas de la baixa per maternitat, doncs està clar que existeix com a dret, però sovint apareix un factor de conversió, com pot ser la política de l'empresa, o la presència sindical per vigilar el seu compliment, en establir-se com a opció real. És en aquest sentit que com han indicat Bonvin i Thelen (2003) la PC desenvolupa de manera central una perspectiva que té en compte el context i l'acció situada.

Així doncs, el model de les capacitats té un caràcter fonamentalment abstracte i obert, la qual cosa dificulta el seu ús directe com aproximació empírica. En aquest fet coincideixen nombrosos autors, que han considerat el potencial de la perspectiva o l'han utilitzada com a marc per a les seves investigacions (vegeu Robeyns, 2006; Gasper, 2007; Farvaque, 2008, o Comim et al., 2008). Aquesta falta de concreció ens porta, en la secció següent, a destacar quins aspectes han de ser desenvolupats per esdevenir una aproximació profitosa per avaluar fins a quin punt les mesures de protecció social permeten cobrir adequadament els riscos vigents en les trajectòries laborals.

Tot i això, autors com Robeyns (2006), Farvaque (2008) o Comim et al. (2008) han desenvolupat revisions extenses del tipus d'aplicacions empíriques a què ha donat lloc l'enfocament de les capacitats. Seguint aquests autors, aquestes aplicacions poden situar-se en dos grups principals: aquelles de caràcter macroeconòmic que analitzen el desenvolupament o pobresa dels països i les que analitzen els efectes de les polítiques públiques sobre algun aspecte particular de desigualtat o benestar.

Dins el segon grup d'investigacions, el model de les capacitats ha estat escassament considerat des d'una dimensió temporal (vegeu, Corteel, 2004 o Yaqub, 2008) i mai fins al moment s'ha combinat amb una metodologia biogràfica com farem en la present tesi, la qual cosa suposa nous reptes i desafiaments de caràcter teòric i metodològic. Una aproximació d'aquest tipus, suposa examinar fins a quin punt determinades formes d'intervenció aconseguen corregir o eliminar aquelles situacions en què la desigualtat de recursos, o la influència de determinats factors de conversió, bloquegen les possibilitats de desenvolupar el tipus de vida o trajectòria desitjada pels subjectes. Aquesta avaluació es realitzaria en situacions de canvi, de transició o d'inflexió biogràfica, ja que són aquests moments els que poden marcar el desenvolupament posterior de tota la trajectòria biogràfica. Tal com han assenyalat Sampson i Laub (1993), l'adaptació als esdeveniments vitals és crucial en la mesura que un mateix esdeveniment o transició seguit per diferents adaptacions pot portar a diferents trajectòries.

El conjunt d'aportacions analitzades de la PC ens ofereixen la possibilitat d'enriquir l'anàlisi de les trajectòries laborals introduint la dimensió del subjecte i de les seves opcions situades en un determinat context. En el següent apartat, que serveix de conclusió del capítol, detallem aquestes potencialitats en l'anàlisi de les trajectòries junt amb les aportacions de la teoria de la segmentació.

#### **4. L'anàlisi de les trajectòries en base a la teoria de la segmentació del mercat de treball i la perspectiva de les capacitats**

En el capítol hem observat com el curs laboral està vinculat amb institucions que l'estructuren i que li donen una determinada forma. En aquest sentit, per la nostra recerca ens és útil observar com les trajectòries laborals es vinculen al context i a les

dinàmiques ressenyades per la teoria de la segmentació. Així, s'identifica una tendència cap a la desestandardització i l'augment de la discontinuïtat en les trajectòries vinculades a grups de treballadors/es que ocupen determinades posicions en el mercat de treball. Així, hem constatat la tendència a un major pes dels segments secundaris vinculats a la expansió de la flexibilitat contractual i el seu desplegament en les estructures empresarials. Aquest element ens permet establir la temporalitat com una característica per determinats col·lectius en el mercat de treball. Però també ens permet identificar trajectòries vulnerables més enllà del contracte, manifestades per posicions i ocupacions fràgils especialment afectades pels processos de creació i destrucció d'ocupació, així com vinculades a pràctiques de subcontractació d'activitats perifèriques (però cada vegada més també del nucli productiu) que dibueixen grups sobre els que es desplaça la "necessària" flexibilitat productiva. Igualment, la perspectiva de la segmentació ens és útil al oferir un marc d'anàlisi de la trajectòria, en tant que construïda en base a característiques de la força de treball i a la estructura del mercat laboral, derivada de determinades estratègies empresarials de cerca de la flexibilitat i de noves formes de gestió de la força de treball.

Junt amb el rol de la teoria de la segmentació en l'anàlisi de les trajectòries, la tesi utilitza la perspectiva de les capacitats per tal d'analitzar el paper de les diferents intervencions institucionals en les trajectòries al afectar les opcions realment escollibles per la persona en la trajectòria. Aquesta qüestió exigeix completar l'enfocament original de les capacitats amb noves aportacions de contingut teòric i metodològic. El primer d'aquests nous elements fa referència a la dimensió temporal. La variable temps no és considerada explícitament en el model original de Sen. Però, si es volen analitzar les trajectòries dels individus i el grau en què les polítiques públiques amplien o no el ventall de les seves accions, la dimensió dinàmica s'ha d'introduir en l'anàlisi. Resulta evident que les situacions biogràfiques amb què es troben els individus no poden prendre's aïlladament de l'organització temporal de les seves trajectòries.

En aquest sentit és indiscutible la influència que exerceixen sobre els estats biogràfics presents i futurs tant l'itinerari recorregut com els assoliments i capacitats amb què s'ha comptat en el passat. La difícil operativització del concepte de capacitat suposa un segon obstacle que ha de ser superat per convertir la PC en un marc adequat amb el qual analitzar el paper dels recursos en les trajectòries. L'opció més comunament

presa per identificar les capacitats (conjunt real de possibilitats) a disposició de les persones és inferir a partir dels assoliments observats (estats i situacions)<sup>56</sup>. Però aquest tipus de raonament suposa seguir un model de "preferències revelades" que el mateix Sen ha criticat. Una via per evitar aquest tipus d'inferència consisteix a examinar el context d'elecció i factors complets dels assoliments, en lloc de prendre assoliments aïllats (Sen, 1992). D'aquesta manera seria possible identificar les possibles constriccions que han portat a prendre una determinada opció per part dels subjectes (Farvaque, 2008). També Burchardt i Vizard (2007) advoquen per un procediment semblant: proposen l'anàlisi detallada dels assoliments individuals, junt amb la consideració del grau de control que els individus han exercit per obtenir-los.

Aquesta qüestió exigeix desenvolupar un model original tant teòrica com metodològicament, i que no afecta únicament a una aproximació de tipus longitudinal. No obstant això, aquesta dificultat augmenta si es volen considerar les decisions dels subjectes "de manera situada" en moments vitals clau o transicions biogràfiques significatives, ja que el pes dels factors contextuais biogràfics s'afegeix als no estrictament biogràfics. Abordarem seguidament aquestes mancances contextuais; de moment assenyalarem només que Farvaque (2008) reconeix que una operativització únicament quantitativa difícilment és capaç de recollir els processos i les condicions d'elecció, de manera que el risc d'ocultar com les decisions van ser preses és elevat.

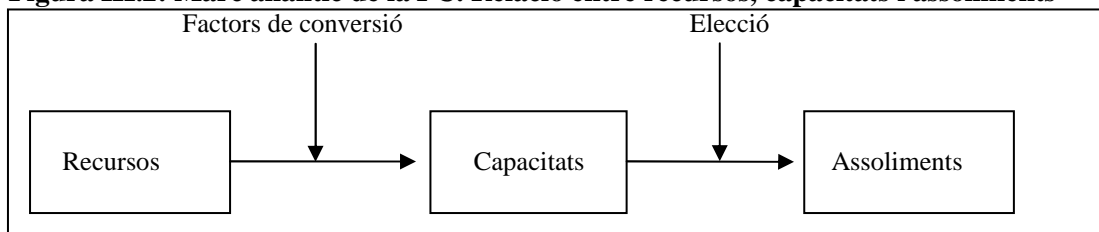
La estratègia alternativa per arribar a identificar les capacitats a disposició dels subjectes consisteix a examinar els factors de conversió intermediaris (veure la figura següent) entre els recursos que un individu potencialment podria utilitzar i aquells que efectivament té a la seva disposició, constituint aquests últims les seves autèntiques capacitats.

---

<sup>56</sup> D'altra banda, tal com apunten Corteel (2004) o Zimmermann (2006), el caràcter processual de la llibertat es desenvolupa al llarg del temps, de manera que la presa en consideració de la persona i la seva agència obliga no només a tenir en compte els episodis passats, sinó també les seves aspiracions i projectes en el futur.



**Figura III.2: Marc analític de la PC. Relació entre recursos, capacitats i assoliments**



Font: Elaboració pròpia en base a Bonvin i Farvaque (2006) i Bonvin (2008).

Aquesta és una via escassament sondejada en els estudis interessats en l'anàlisi i avaluació de polítiques públiques i el seu paper en els trajectòries. Precisament exigeix un important treball de contextualització (sociològica), i implica forçosament preguntar-se pels factors que produeixen desigualtats en l'accés als recursos<sup>57</sup>. Tal com ha destacat Zimmermann (2008), quan el sociòleg s'enfronti a la concepció que té Sen de la persona, inevitablement es preguntarà "igualtat de qui?", ja que en el model de les capacitats dels individus es redueixen a entitats amb preferències diverses.

Certament, el model de les capacitats no considera la naturalesa interactiva i socialment estructurada de l'acció dels individus, ni tampoc el paper que juguen les relacions de poder en les diferències entre subjectes. Això és degut "simplement" a que Sen no contempla cap model específic de societat, ni tan sols una via per estudiar-la. No obstant això, també és cert que l'autor sí que contempla les possibles diferències de recursos existents entre individus, així com la varietat existent en les preferències i eleccions exercides pels subjectes, tot i que basades en factors com ara els objectius, les intencions o la identitat (Sen, 2002b). Així, el model de les capacitats és susceptible de desenvolupar-se i completar considerant no només les diferències individuals en els recursos materials i els mitjans per accedir-hi, sinó també tenint en compte l'existència de diferents grups socials i situacions de desigualtat i conflicte que generen una determinada estructuració social. Es fa necessari, doncs, ampliar i "situar socialment" l'enfocament de Sen. Només d'aquesta manera tindria sentit l'estudi dels efectes de les polítiques de protecció social sobre les trajectòries laborals.

Aprofundir en el camí que acabem d'assenyalar suposa prendre, com a mínim en part, un camí metodològicament qualitatiu, com veurem en la nostra proposta en el

<sup>57</sup> Robeyns (2003) resumeix els factors de conversió en tres grups: socials (normes socials, prejudicis, factors culturals i religiosos ...), personals (habilitats, competències, coneixements ...) i ambientals (lloc de residència, infraestructures ..).

disseny de la investigació. Robeyns (2005) considera que l'enfocament qualitatiu només és útil com a metodologia descriptiva, com a manera d'abordar el comportament que pot semblar irracional d'acord amb l'anàlisi econòmica tradicional, o revelar els estrats de complexitat que una anàlisi quantitativa difícilment pot capturar. No obstant això, al nostre parer, una aproximació metodològica qualitativa permet, precisament, situar i reconstruir les accions dels subjectes en els contextos rellevants, aspecte aquest fonamental en l'enfocament de les capacitats. Així mateix, tal com apunta Farvaque (2008), les capacitats difícilment poden ser identificades sense una anàlisi contextual i comprensiu, ja que una operativització únicament quantitativa difícilment és capaç de recollir els processos i les condicions d'elecció. Resulta enormement difícil inferir mitjançant dades quantitatives quins han estat els contextos en què les eleccions dels individus han estat realitzades, i és encara més difícil obtenir els motius d'aquestes

En aquest marc d'anàlisi, la segona part de la tesi conceptualitza els canvis en la orientació en les polítiques sociolaborals i de les empreses, focalitzant l'anàlisi en el fil conductor de la individualització i els seus efectes en les trajectòries i la relació salarial. Igualment, contextualitzem aquests elements pel cas espanyol i n'identifiquem les principals característiques.



## **SEGONA PART**

**Tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa, el desenvolupament de la relació salarial a Espanya i la seva transformació**



## **CAPÍTOL 4: Tendències de canvi en les polítiques sociolaborals i de l'empresa**

### **Introducció**

Com hem vist al llarg dels capítols anteriors, l'empresa com a organització i l'Estat com a institució han tingut un paper clau en la institucionalització del curs vital i la trajectòria dels treballadors i treballadores, amb diferents graus i intensitats, des de la fi de la Segona Guerra Mundial. Aquest paper estructurador tendeix a esquarterar-se des de la dècada de 1980 degut a un seguit de canvis i transformacions en ambdues esferes que modifiquen la seva influència en les trajectòries i cursos vitals i laborals. Aquest procés, no el podem separar dels canvis que hem identificat tant pel que fa a les tendències d'individualització social del capítol 2, com als canvis en els cursos vitals i laborals que hem identificat en el capítol 3. Del que es tracta ara és de veure com un seguit de transformacions a nivell de les polítiques sociolaborals i d'empresa han esquarterat el paper dels recursos col·lectius propis de la relació salarial fordista. Considerem que són aquests elements els que fan emergir tendències cap a la individualització dels recursos, tant pel que fa a les seves condicions i mecanismes d'accés, com al seu contingut i efectes en els trajectòries.

Des d'aquest punt de vista, observem un seguit de canvis que posen en dubte el model dels recursos col·lectius que ha estructurat una forma d'estar en el mercat de treball per la població masculina basat en una ràpida transició del sistema educatiu al mercat de treball, una trajectòria continuada en una mateixa empresa amb pocs canvis d'empresa i, quan es donaven, quasi sempre ascendents des del punt de vista professional. A aquest model s'hi vinculen un seguit de proteccions i drets socials que estructuraven i protegeixen aquesta trajectòria i les seves contingències en el marc d'una codificació ordenada de les desigualtats que té la família nuclear com la base dels processos de producció i reproducció social. En aquest sentit, durant la dècada de 1970 es produeixen un seguit de canvis que modifiquen l'equilibri de forces entre capital i treball que es trobaven a la base del *pacte fordista*, i que es concreten en la modificació d'aquests elements asseguradors que oferien empresa i Estat. Nogensmenys, la idea de

nova qüestió social emergeix quan el treball ja no és capaç d'actuar com a mecanisme garant de la cohesió social (Miguélez i Prieto, 2002).

El que veurem en aquest capítol és com un seguit de canvis que es desenvolupen en les polítiques sociolaborals i a nivell d'empresa transformen les trajectòries laborals pròpies del fordisme i de la condició salarial. Aquest procés de pèrdua del caràcter estructurador de les trajectòries i cursos laborals i vitals té com a fil conductor un procés d'individualització, entès com l'hem definit al Capítol 2, que afecta de manera directa als recursos. D'una banda, tant els canvis en les polítiques sociolaborals (activació i responsabilitat individual i flexibilització) com a nivell d'empresa (en la estructura ocupacional i en les polítiques i estils de gestió de la força de treball) caminen cap a la responsabilització de l'individu de la seva situació; una tendència que es concreta a la individualització dels recursos disponibles en la trajectòria laboral. Igualment, veurem que suposen un augment dels mecanismes de disciplina de mercat, en implicar una adaptació dels subjectes i les seves trajectòries als criteris i necessitats del mercat de treball (definit en base al paradigma de la flexibilitat i de les noves formes de gestió de la força de treball), i impliquen una tendència a un augment del paper reflexiu del subjecte en la cerca, adquisició i oferta de recursos materials i simbòlics necessaris per desenvolupar-se laboral i personalment. Aquests elements es concreten, a nivell d'empresa, amb l'expansió del paradigma de la flexibilitat en el sistema productiu que modifica la grandària i estructura de les empreses, condicionant les capacitats d'estructurar carreres a les empreses, així com a les necessitats de canviar la gestió de la força de treball cap a un model que respongui a les demandes de la flexibilització. Aquest model camina cap a un augment de la responsabilització del treballador davant l'augment de la incertesa, junt amb la creixent tendència per part de les empreses per la selecció, avaluació i retribució individualitzada.

Aquestes dimensions es vinculen de manera directa al canvi en la orientació de les polítiques laborals cap a una flexibilització del marc de contractació (veurem com es desenvolupen en cas espanyol en el capítol següent), ús i finalització de la relació

laboral. Aquestes noves orientacions de les polítiques socials i laborals augmenten el poder de l'empresa en les relacions de treball, i afirmen les tendències cap a una responsabilització de l'individu de la seva situació. És així que en el marc de l'activació es tendeix a prioritzar l'ocupabilitat, front a la idea de protecció social a determinades contingències que són produïdes pel sistema econòmic, que com hem vist caracteritzen la relació salarial fordista.

El capítol mostra un canvi de context on les ideologies econòmiques dominants conceptualitzen que la reducció dels drets dels assalariats és un mitjà ineludible per arribar a un major nivell de benestar econòmic (Recio, 2002). L'aplicació pràctica d'aquesta perspectiva ha consistit en l'augment de la discrecionalitat de les empreses. El punt de vista oficial dels gestors de la política econòmica tendeix a considerar com a objectiu l'augment de l'ocupació, sense considerar les condicions de la mateixa (Miguélez i Prieto, 2008). Com han indicat Alonso i Fernández (2006: 135):

“Los años ochenta rehabilitaron, hasta la remitologización, la idea de libre empresa, y asumieron la nueva hegemonía de los mercados liberados en la economía mundial. (...) las ideas del capitalismo social, las ventajas de la economía mixta y las correcciones de los fallos del mercado, que habían domiando la literatura económica de los treinta gloriosos de la postguerra mundial, se tiñen ahora de ineficacia y parálisis burocrática, dándole a la competitividad total, la rentabilidad individual y la remercantilización sin trabas el signo de valores positivos per se”.

Aquest canvi, que afecta tant al nivell institucional com al nivell d'empresa, es vincula a una reestructuració de les relacions socials que té el seu origen en la dècada de 1970 i en l'emergència d'una nova racionalitat econòmica amb el desenvolupament de les polítiques neoliberals a partir de la dècada de 1980: les polítiques econòmiques d'oferta apareixen com a les principals i la racionalitat econòmica com a principi al que es subjecten totes les relacions (Lara, 2003). El terreny principal d'interacció és el mercat de treball, on es desplega el procés flexibilitzador en base a dues dimensions centrals: el desenvolupament de formes de contractació temporals a Espanya i a Catalunya, i el bloqueig de la capacitat de subtracció de la força de treball a les



determinacions del mercat. El model que es desenvolupa lliga estretament la inseguretat del treball amb seguretat en la gestió econòmica pel capital (Bilbao, 1999).

Al nivell de les polítiques sociolaborals es produeix la tendència en les polítiques d'ocupació cap a la incentivació de la mobilitat funcional i geogràfica de la força de treball, mitjançant la tendència a eliminar les barreres jurídiques d'entrada i sortida del mercat de treball (Alonso, 2009). És en aquest context que s'han d'entendre les polítiques destinades a permetre un ús més lliure, flexible, o barat (eficient des del punt de vista mercantil) de la mà d'obra. La creació d'ocupació tendria a associar-se així a la facilitat d'acomiadament, a la reducció de les cotitzacions socials, i a la promoció de certs tipus de contractes temporals. En aquesta mateixa línia es modifiquen els fonaments de les polítiques de protecció social en el marc d'una transformació del paper de l'Estat. Aquest estaria cada vegada més implicat en la formulació de polítiques que busquen incrementar la seguretat del benefici mercantil, la competitivitat del teixit econòmic/productiu i l'adaptació del capital humà a aquests criteris. Suposa igualment una reordenació política de les relacions laborals tractant de reduir els col·lectius dependents de subsidis, programes socials o qualsevol altra forma dependent dels pressupostos públics. En aquest pas de les polítiques passives a les actives<sup>58</sup> es dona igualment un fort canvi en la orientació ideològica descol·lectivitzant, fragmentant i desocialitzant la relació salarial, amb l'objecte de crear les condicions d'eficiència mercantil en la mercaderia treball. A la flexibilitat se li afegeix l'ocupabilitat, adaptabilitat i empresarialitat com eixos centrals en la construcció política del mercat de treball basat en l'*activació* dels recursos laborals i la responsabilització de l'individu de la seva situació (Serrano i Magnusson, 2007), i per tant també dels recursos disponibles a interactuar en la trajectòria laboral.

Per a Alonso (2009) la concreció dels canvis a nivell d'empresa i de mercat de treball suposen una ruptura generacional que implica la fragmentació dels cicles de vida personals laborals. En l'ocupació l'elevada rotació i el canvi entre empreses augmenta en desvincular-se en gran mesura la professió de la idea d'organització estable. En els

---

<sup>58</sup> El canvi d'orientació que suposen les polítiques actives: "hacen referencia a los esfuerzos por conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de trabajo a través de una mejor información y unas oficinas de empleo eficaces. En esta definición tendrá cabida el análisis de los servicios de empleo como eje de la política activa. Estos constituyen a su vez el elemento central de la coordinación y la aplicación de las distintas medidas activas" (Alujas, 2003: 17). Més enllà de dimensions normatives (com per exemple la eficàcia), el concepte inclou implícitament la idea d'activació i ocupabilitat, eixos sobre els que girarà la caracterització de les polítiques actives en el punt 2 del present capítol.

nivells més baixos de l'estructura ocupacional o en els mercats externs els cicles biogràfics es fracturen i fragmenten en permanents entrades i sortides de l'ocupació regular i relacions parcials amb les ocupacions reglades. El model de trajectòria lineal fordista tendeix a descompondre's en trajectòries personalitzades on els títols acadèmics són a la vegada condicions necessàries, però en cap cas suficient ni garantia d'ocupació o carrera professional. Aquests elements es vinculen a l'estratègia de les empreses de modificar la correlació de forces en base a la fragmentació i desintegració de les bases socials del treball fins a aconseguir les condicions més favorables per a la seva rendibilitat, desenvolupant pràctiques de contractació individualitzada que es mostren de la forma més lliure –menys defensada socialment- possible (Castel, 2003).

## **1. El paradigma de la flexibilitat com a motor i justificació dels canvis**

El canvi en el paper de la intervenció estatal en les polítiques sociolaborals i en el funcionament de l'empresa es vinculen a l'esgotament d'un modus de regulació i un règim d'acumulació concret: el fordisme. Tal i com hem vist, s'ha tractat d'una forma de gestionar el treball i les seves condicions en base a una forta regulació col·lectiva de les condicions salarials directes i indirectes a través dels recursos col·lectius (relació salarial fordista). Aquest model, comença a esquarterar-se en el moment que les formes de producció taylorista-fordistes comencen a no generar les taxes de benefici esperades i l'actor empresarial diagnostica les raons de la crisi i les receptes per sortir-ne.

A inicis de la dècada de 1970 el taylorisme com a forma d'organització del treball comença a perdre pes. Ens trobem amb que l'augment continuat de la taxa de beneficis empresarials havia començat a alentir-se des de finals de la dècada de 1960, i des d'òptiques empresarials comença a conceptualitzar-se aquest fet com un indicador de l'esgotament d'un model. Això és així ja que l'organització del treball comença a mostrar signes d'esgotament en els augments de la productivitat, així com pel creixent i generalitzat refús dels treballadors/es a la jerarquia que domina el model<sup>59</sup>, i la

---

<sup>59</sup> Igualment, es tracta d'una força de treball amb característiques diferents a la que havia dominat el període fordista. Es tracta d'una força de treball més formada, i també cada vegada més feminitzada, que desenvoluparà noves demandes que superaran l'intercanvi tradicional de la relació salarial fordista de salari per productivitat (Arrigi, Hopkins i Wallerstein, 1999).

deshumanització que suposa<sup>60</sup>, del que són mostra el cicle de protestes i mobilització que des de finals de la dècada de 1960 recorren el conjunt d'Europa (Crouch i Piazzorno, 1991)<sup>61</sup>.

En aquest sentit, la crisi del taylorisme parteix d'un procés de reestructuració que endega l'actor empresarial i que modifica les relacions entre capital i treball, i que parteix de conceptualitzar el taylorisme com un mètode d'organització del treball que es presenta com a obsolet en alguna de les seves dimensions<sup>62</sup>. Com a subproducte d'aquesta perspectiva es desenvolupa un nou concepte, el de flexibilitat, sancionat normativament per la publicació el 1986 d'un informe de la OCDE (1987) on es parteix de la constatació d'un canvi productiu que demanda d'un canvi en la gestió de la força de treball (Recio, 2002) en dues dimensions:

1- La *necessitat* de la flexibilitat productiva: Pren com a punt de partida la idea que la activitat productiva i la demanda han experimentat una enorme transformació i que una de les seves característiques bàsiques és un alt nivell de variabilitat en quantitat i qualitat. Es suggereix que aquesta variabilitat obeeix en part a causes macroeconòmiques difícils de controlar degut a al creixent pes de la interrelació de les economies nacionals (globalització), en part a causes tècniques (les noves tecnologies de la informació ofereixen enormes potencialitats de variabilitat productiva) i en part a les pròpies demandes de les persones que exigeixen una major varietat de productes, una atenció més personalitzada i una major disposició temporal de béns i serveis. Així, un sistema de producció flexible es presenta en si mateix com a positiu al permetre una major satisfacció de les necessitats particulars de cada individu i una major eficiència econòmica; en tant que un ajust més ràpid de la producció a la demanda redueix el malbaratament de materials i treball inutilitzat, els costos d'emmagatzematge i les pèrdues de temps provocades pels endarreriments.

---

<sup>60</sup> La literatura al respecte és molt extensa i es tracta d'aspectes àmpliament analitzats tant per la Sociologia del Treball com per la Economia Laboral, de manera que nosaltres ho tractarem de forma molt esquemàtica. Com a exemples d'autors que han tractat aquestes qüestions podem assenyalar, entre molts d'altres, Coriat (1992), Gorz (1995 i 1998), Arrigi, Hopkins i Wallerstein (1999), Melossi (1980).

<sup>61</sup> D'aquesta conflictivitat el Maig del '68 francès i la "tardor calenta" italiana serien els successos més significatius.

<sup>62</sup> No podem obviar aquí l'extensa literatura que analitza com la crítica a les formes de dominació taylorista han tingut un paper clau en les estratègies de transformació del sistema productiu. Vegi's al respecte: Boltanski i Chiapello (2002) i Rodríguez (2003).

2- La *necessitat* de la flexibilitat de la força de treball: A un sistema de producció flexible li correspon un sistema laboral flexible, això és, una força de treball capaç d'adaptar-se cada moment als canvis en les necessitats del mercat. En la mesura en que les normes legals i les restriccions imposades a través de la negociació col·lectiva són percebudes com obstacle a aquesta flexibilitat, es suposa que la millor forma de dur-la a la pràctica és augmentant la discrecionalitat amb la que les empreses poden gestionar la seva força de treball. O en tot cas es propugna que l'acció sindical ha d'acceptar les idees bàsiques d'aquest principi i tractar de negociar compensacions en la seva aplicació.

Aquest fet es concreta en un canvi de model on es responsabilitza als treballadors/es de la necessitat de respondre a un seguit de transformacions en el mercat, en el sentit que s'ha de fer front a unes variacions de la demanda on se suposa que cada vegada més és necessari adaptar-se per produir béns i serveis de manera diferenciada tant qualitativament com quantitativa. Semblaria, doncs, que una modificació en l'estructura de la demanda (un canvi produït per un subjecte nebulós i anònim com el "mercat", no per un procés engegat des d'estructures empresarials) duria a la necessitat de produir béns i serveis d'una manera diferent, i els treballadors/es no tindrien cap altra remei que adaptar-se als canvis: és a dir, han de convertir-se en treballadors/es flexibles. La flexibilitat necessària parteix de caracteritzar el cicle taylorià-fordista com un sistema definit per les seves rigideses (Piore i Sabel, 1990), que apareixen com inconvenients a superar, i que han estat identificades per Martín Artiles (1995) en tres grans grups:

- De la producció en sèrie: S'han produït un seguit de canvis en la demanda, basats en la incertesa, la inestabilitat i les fluctuacions, davant dels quals les grans empreses tenen dificultats per desenvolupar mecanismes d'adaptació donada la rigidesa de la seva estructura, la seva complexitat organitzativa i de gestió, les dificultats de motivar als treballadors/es, la resistència dels assalariats degut a la presència de sindicats forts, etc.
- Tècnico-organitzatives: El model d'empresa taylorista, basat en grans inversions en maquinària i en una organització de la divisió del treball pròpia de les economies d'escala va possibilitar la producció en grans series per atendre a

mercats estables. Ara bé, en la nova situació de crisi, diversificació i contracció de la demanda el model es mostra obsolet.

- Institucionals: La concentració de força de treball i l'estabilitat en l'ocupació han afavorit una forta presència sindical que ha desenvolupat normatives i regulacions laborals que són vistes com un escull al moment d'adaptar la producció a les variacions del mercat.

En resum, del que es tracta és de superar la suposada incapacitat d'adaptació per part del fordisme a les dinàmiques del mercat, acabant de pas, i no com un element secundari, amb els mecanismes socials de regulació del treball:

“La idea general que subyace en la propuesta de flexibilidad es la de que las prácticas laborales deben adaptarse a las necesidades de la vida social y económica. La no adaptación, entendida como rigidez, supone la aparición de problemas que se traducen en necesidades sociales mal satisfechas, y a tenor de lo que piensan muchos economistas, constituye una de las causas del desempleo”  
(Recio, 1997: 161)

Tot i que no és el nostre objecte, és necessari que fem notar la simplificació que acompanya sovint bona part d'aquests discursos relacionats amb les novetats en el món del treball. Partint d'aquest punt de vista Bradely (2002) ha assenyalat el fet que bona part de les novetats que es suposen venen generades pel fet que les relacions laborals han tendit en els últims anys a centrar-se en l'anàlisi de textos managerials i, d'altra banda, a que s'ha situat l'origen del canvi en aspectes tècnics i d'organització, front als elements polítics i de context econòmic. També s'han sobredimensionat els elements característics del taylorisme, de manera que s'ha construït un tipus ideal que no era ni tan general, ni tan rígid, ni tan absolut com s'ha volgut presentar i, en aquest sentit, els canvis suposen transformacions si els comparem sobretot amb un model que no va existir de la manera i amb les característiques extremadament rígides amb que ha estat presentat. El mateix succeeix amb els canvis, dels que s'han senyalat tendències però que a nivell concret tampoc són tan enormes com en algun moment s'han volgut presentar. Seguint aquesta reflexió, un altre grup de crítiques parteix d'autors com Ritzer (1996) que han assenyalat que, més enllà dels discursos, en sectors en especial

expansió com el dels serveis (des de l'educació, al menjar ràpid i a les franquícies en general) se segueixen desenvolupant formes d'organització del treball típicament tayloristes, especialment en els models i criteris d'eficiència, càlcul, predicció i control. També cal fer notar aquí un element cabdal presentat per Hyman (1993) i que fa referència al que dèiem que es produïa quan es deixen de banda elements polítics i econòmics com a causes explicatives. És així que no es poden explicar els suposats canvis en l'estructura de la demanda sense tenir en compte les lleis de la competència i les capacitats d'empreses en situació de monopoli de crear i controlar el mercat. Així, no seria tan que la demanda es diversifica, i per això és necessària la flexibilitat, perquè els consumidors "sobirans" volen deixar de consumir productes estandarditzats, sinó que ens trobem amb una opció estratègica de grans empreses per augmentar la competitivitat dels seus productes a través de la diversificació, de manera que la demanda seria més aviat induïda per aquestes estratègies de màrqueting. I aquestes empreses amb situació de mercat dominant influïrien a la resta del teixit empresarial en adoptar el paradigma si no volen quedar-se enrere.

De totes maneres, la idea de flexibilitat desplega paradigmes que a mode d'assaig/error es van desenvolupant i apareixen com a receptes d'aplicació general per aconseguir l'èxit de les empreses. La flexibilitat, doncs, es converteix en el concepte "fetitxe" que han d'implementar les empreses per fer front a la nova situació<sup>63</sup>. La flexibilitat, però, té diferents dimensions i és per tant un concepte que necessita d'aclariment, doncs al parlar-ne de forma genèrica podem entrar en la contradicció de fer referència a realitats ben diferents. La idea és la de l'aparició d'un model d'empresa que ha d'actuar de manera flexible i ser capaç de produir de manera diversificada amb uns equips i treballadors/es susceptibles de poder fer-ho. La flexibilitat, com assenyala Lope (1996), presenta dues vessants: l'empresa pot primar la flexibilitat en l'ús de la força de treball, o pot potenciar-la en relació al sistema tècnic, l'organització del procés de producció, i les seves relacions amb el mercat. I, a més, pot buscar-se per mitjans externs o interns.

---

<sup>63</sup> Concepte fetitxe ahora que concepto difús i trampós: "es un concepto difuso, y vale decir, que en sí mismo flexible. Es también un concepto tramposo, por cuanto tiene, en sí mismo y al margen de las prácticas en que se concreta, connotaciones positivas que parece que nadie pueda rechazar. ¿Quién puede defender que apuesta por la rigidez y la inflexibilidad como método de actuación?" (Lope, 1996: 73).

La flexibilitat externa en l'ús de la mà d'obra presenta de forma dominant una dimensió quantitativa; aquesta recull aquelles mesures destinades a adequar el volum de la plantilla contractada per l'empresa a les variacions del volum de producció, ajustant el volum de la plantilla a les necessitats de producció. Aquesta dimensió és especialment rellevant i dominant en el cas d'Espanya (Garcia Calavia 2001), i inclou, d'acord amb Recio (1997), el recurs als diversos tipus de contractes temporals, la reducció de costos en l'ús del treball (reduint els costos per acomiadament, i permetent una contractació flexible dependent de la conjuntura del mercat), i l'ús dels contractes a temps parcial. En aquest sentit, la flexibilitat es vincula amb les noves formes d'ocupació, de les quals Lope, Gibert i Ortíz (2002) senyalen que es caracteritzen com a noves ja que suposen una ruptura amb la norma estàndard d'ocupació fordista<sup>64</sup> i no perquè suposin una novetat plena en el mercat de treball: és l'experiència laboral de la majoria de joves des de fa prop de 20 anys, i han coexistit amb la norma salarial fordista –en el camp, en la construcció i en la hosteleria per exemple- i es podria afegir també que en bona part de l'ocupació de les dones<sup>65</sup>.

La flexibilitat externa també inclou una dimensió d'estructura i d'organització empresarial. En aquest cas fem referència a les diferents pràctiques de descentralització i externalització de parts o fases del procés de producció que fins ara es trobaven sota el paraigües de les grans empreses. La capacitat de desenvolupar aquestes mesures es troba lligada en ocasions amb el desenvolupament de les tecnologies de la informació i la comunicació que han assentat les bases materials que ho fan possible (Castillo, 2000). Aquestes pràctiques formen un model d'empresa flexible (Atkinson, 1987) que a través de les subcontractacions de tasques obté un major grau d'especialització i d'adequació del volum de producció i, igualment, externalitza costos laborals i de burocràcia amb la intenció d'eliminar tot allò que comporten les grans estructures productives (Kern i Schumann, 1989). Es tracta de reduir el volum de l'empresa en el nucli i externalitzar tots aquells serveis i parts del procés a través de subcontractacions, on a través d'un

---

<sup>64</sup> En aquest sentit, es desenvolupa i flexibilitza el marc legislatiu en matèria de contractació d'acord amb un seguit de formes en l'ús de la mà d'obra que estan implementant-se i que trenquen amb la norma fordista: l'ocupació de duració determinada o temporal, els treballadors/es d'ETTs, l'ocupació a temps parcial, el treball autònom, el teletreball i el treball a domicili.

<sup>65</sup> Carrasquer i Torns ressalten el caràcter masculí de la norma social dominant i la ocultació –voluntària- de que ha estat la forma de relacionar-se amb el mercat de treball de la gran majoria de dones: “(...) tienen en común el tomar como referencia un trabajo y una relación con el trabajo que, como hoy sabemos, sólo responde a la lógica productiva explicada en clave masculina” (2007: 140).

model d'empresa caracteritzat per un nucli i una perifèria on s'externalitzen parts del procés es pretén aconseguir una producció de béns i serveis òptima des del punt de vista dels costos empresarials i les demandes dels "clients"<sup>66</sup>.

La flexibilitat, com hem senyalat anteriorment, també pot cercar-se de forma interna. Dins de l'empresa es pot usar una dimensió d'ajust quantitatiu a través de la l'adaptació de la jornada de treball a les necessitats de producció en base a la introducció de nous torns (de nit, festius,...) i amb la possibilitat de variar la jornada de treball segons les dates de l'any, tot plegat amb la idea de generar un continu ús dels equips i d'adaptar-se a les necessitats del mercat amb un servei continu. Un altre mecanisme és la polivalència o mobilitat funcional, on el que es tracta és de que les persones canviïn de lloc de treball dins d'un mateix centre de treball i siguin capaços de realitzar diferents tasques o de treballar en grup. Com veurem, aquestes formules es troben vinculades a la flexibilitat cercada en les diferents parts del procés productiu.

Aquestes pràctiques ens remetent a una dimensió qualitativa de la flexibilitat, doncs el que es demana és la capacitat dels treballadors/es de produir diferents varietats de productes i ser capaços de rebre i adaptar-se a la innovació tecnològica, de manera que el treballador quedaria sotmès a la necessitat d'adaptar-se a les necessitats de l'empresari i de les dinàmiques del mercat. La formació i la requalificació<sup>67</sup> esdevenen elements centrals per certs grups de treballadors/es per permetre a l'empresari fer un ús versàtil dels mateixos depenent del moment i les necessitats de mercat, alhora que és en aquest paradigma que apareixen els requeriments de coordinació i control de la qualitat en els productes.

Un darrer element a assenyalar seria la flexibilitat salarial. Aquesta presenta diferents vessants (Recio, 1988 i 1997). La primer fa referència a la variabilitat dels salaris individualitzats per adaptar-se a les condicions de cada mercat o sector

---

<sup>66</sup> Aquest model d'empresa flexible desplaça els imperatius de flexibilitat cap a les petites i mitjanes empreses subcontractades i amb tasques externalitzades, de manera que fa recaure els aspectes de la flexibilitat quantitativa (contractes temporals, etc.) a les mateixes, que solen tenir una composició de la força de treball més jove i feminitzada, amb menor presència sindical, i amb una estructura d'autoritat empresarial més informal i autoritària, fet que permet precaritzar l'ocupació de manera més fàcil. Veure al respecte, Martín Artiles (1993; 1995) i Becattini, Costa i Trullén (2002), entre d'altres.

<sup>67</sup> La idea de *reprofessionalització*, junt amb la necessitat de requalificació, és fruit de la "propaganda d'èxit" del treball de Kern i Schumann (1988), on es conceptualitza que les noves formes d'organització del treball suposen per a determinats treballadors/es un treball més enriquidor i interessant (els "guanyadors" del canvi productiu, front als "perdedors" que també senyalen els autors). Aquesta idea ha tingut un gran èxit, tant en les polítiques d'ocupació (d'Espanya i de la UE), com inclús en el propi discurs sindical.



particular; ens remet a que és millor una negociació descentralitzada per adaptar millor el salari a les condicions concretes de cada empresa o sector (flexibilitat *microeconòmica*). La segona, caracteritzada com *macroeconòmica*, es centra en que els salaris del conjunt del país han d'adaptar-se a les circumstàncies econòmiques generals: moderació salarial per permetre la recuperació econòmica, l'expansió i reinversió en mètodes de producció més intensius en treball en èpoques d'expansió, eliminació de mecanismes de revisió automàtica de salaris, etc. Finalment es pot esmentar la vinculació del salari individual a algun element particular (producció individual, mèrits del treballador, resultats de l'empresa, etc.), reduint-se la part fixa del salari garantitzat a cada treballador.

La flexibilitat, doncs, esdevé el nou motor de competitivitat empresarial. Aquesta comprèn dimensions prou diferenciades, i fa referència tant a una forma de produir com a una forma de gestionar la força de treball. Aquestes condicions de flexibilitat, presentades com a necessàries en un nou context de creixent competitivitat fruit de l'acceleració de la internacionalització econòmica (Miguélez i Prieto, 2006), demanden de canvis institucionals que esquerden els mecanismes d'intervenció pública en el mercat de treball. En la resta del capítol analitzarem com aquest paradigma apareix com el motor que modifica que els mecanismes d'intervenció socials i laborals propis del fordisme, així com els canvis que en la mateixa direcció es desenvolupen a nivell d'empresa.

## **2. Canvis en les polítiques sociolaborals: L'activació i la nova orientació de la intervenció estatal**

El desplegament de la flexibilitat productiva com a condició necessària per a la competitivitat empresarial suposa la necessitat de modificar alguns dels mecanismes institucionals que havien guiat l'ocupació, així com la relació entre aquesta i la protecció social (Moncel, Ruivo i Fravega, 2004). Del que es tracta de veure són les tendències que es desenvolupen des de les polítiques sociolaborals i en el rol de l'estat. Així, les polítiques d'ocupació han tendit a flexibilitzar el marc normatiu per tal de permetre l'ús flexible de la força de treball per part de les empreses: desenvolupant diferents tipologies de contractació, modificant les condicions d'ús de la ma d'obra, les

limitacions i causes de l'acomiadament, etc. D'altra banda, els mecanismes de protecció social i d'intervenció estatal han tendit a implementar estratègies que tenen com a objectiu el desplegament del paradigma de l'activació, tant a nivell quantitatiu (augmentar la participació en i pel mercat de treball) com qualitatiu (incentivant i promovent un canvi de relació entre individu i societat que fa al primer més responsable de la seva situació). Tots aquest elements han estat conceptualitzats des del punt de vista del canvi en la funció de l'estat en la gestió dels riscos derivats de l'esfera econòmica: front a la protecció davant contingències considerades com comunes i socials, es caminaria cap a la incentivació i promoció d'una economia flexible i la socialització dels treballadors/es d'acord amb els principis de la mateixa (Serrano, 2007; Jessop, 2008).

El marc de regulació en base a l'Estat del Benestar de postguerra, que té com a espai prioritari d'intervenció el social, comença a esquarterar-se des de finals de la dècada de 1970. Els seus efectes immediats, però, no es noten de manera intensa fins a la dècada de 1980, quan es produeix un canvi qualitatiu i de fons de l'estructura del benestar (Adelantado i Gomà, 2000)<sup>68</sup>. Aquesta crisi, lluny de poder ser circumscrita en la forma estat, és una crisi de la interacció entre les parts que formen els règims de benestar contemporanis: els mercats de treball, la família i l'Estat del Benestar (Esping-Andersen, 2000), i la transformació es refereix a la forma en que es distribueix el benestar, o la gestió dels riscos socials, entre les esferes esmentades.

Aquests elements suposen considerar l'estructura del benestar com un procés d'interacció entre diferents àmbits en la distribució de la responsabilitat davant els riscos que suposa una societat regida per les lleis del mercat i les seves dinàmiques d'estratificació. És més, suposa considerar també el seu paper en actuar sobre les estructures socials:

“la idea de entender los regímenes de bienestar como algo más amplio que un mero conjunto de políticas públicas, por cuanto éstas se hallan conectadas con sistemas determinados de estratificación social y son el resultado de alianzas y

---

<sup>68</sup> A pesar d'aquest fet, i basant-se en elements com la despesa pública, alguns autors (per exemple Pierson, 2006) consideren que en cap cas es pot parlar de retallades. Tanmateix, aquesta perspectiva ha estat criticada per centrar-se en indicadors massa genèrics (del Pino i Colino, 2006).

dinámicas de conflicto muy diversas entre los actores sociales” (Adelantado i Noguera, 1999: 72).

En aquest context, la separació institucional en el capitalisme de l'econòmic i l'extraeconòmic s'associa de forma ampla amb la reestructuració de les relacions mercat-estat-societat civil:

“Este trío conceptual tiene el mérito de poner de relieve que lo extraeconómico incluye no sólo el estado o el sistema jurídico-político, sino también a la familia, al hogar y a ciertas formas de asociación cívica” (Jessop, 2008: 43).

La relació salarial fordista, des d'aquest punt de vista, s'ha de considerar com una de les formes institucionals de gestionar els riscos derivats de la mercantilització de la força de treball, donat un determinat equilibri de forces entre actors. I els canvis en la mateixa es vincularien a noves formes de gestionar aquests elements.

Aquesta idea de caràcter sistèmic de la crisi de les institucions de benestar ha dut a alguns autors a considerar que el canvi es genera degut a la modificació d'alguns dels elements que havien assentat el marc en el que es desenvolupava el règim de benestar fordista, exògens a la estructura estatal (Esping-Andersen, 2000): (1) Una economia dominada per la producció industrial, amb forta demanda de treballadors/es de baixa qualificació; (2) Una població activa relativament homogènia i indiferenciada, predominantment masculina; (3) Unes famílies establertes amb elevada fecunditat i una població femenina dedicada principalment a les tasques domèstiques. Els canvis, en aquest sentit, suposarien que en el pas cap a economies postindustrials cada vegada seria més difícil absorbir els treballadors/es menys qualificats en la nova estructura d'ocupació, que el canvi en el paper de les dones implica que el número de persones a les que afecta el compromís de l'ocupació s'ha vist augmentat enormement, i que la presència d'uns estats del benestar i d'uns sindicats forts implica que la manera d'abordar la desarticulació de l'ocupació és radicalment distinta.

D'altra banda, autors com Adelantado i Gomà (2000) han senyalat que les dimensions de la crisi del model keynesià-fordista es vinculen també a un canvi en la lògica d'estratificació social, on apareixen nous espais d'exclusió social que duen a l'aparició de polítiques destinades a col·lectius específics amb problemes focalitzats,

front al caràcter homogeni de la intervenció pública en l'Estat del Benestar keynesià. Igualment, els canvis en l'esfera econòmica i laboral, amb la terciarització econòmica, la globalització i la flexibilitat han dut a una redefinició de les polítiques de protecció a l'atur i a noves polítiques de regulació del mercat de treball marcades per la flexibilitat, nous models de relacions laborals i al desenvolupament de polítiques actives dirigides cap als nous jaciments d'ocupació (Santos Ortega, 2003; Lope, Gibert i Ortiz, 2002). Els canvis en l'esfera familiar i a les relacions de gènere, amb un cert esquerdament del model del "male bread winner", han dut també a l'aparició d'espais per polítiques de gènere i de conciliació, que posen en tensió els requeriments del sistema productiu en relació amb altres temps socials (Carrasquer, 2005).

Junt amb aquests elements és necessari també assenyalar els límits que mostra la intervenció estatal en el marc d'un sistema econòmic capitalista. Així, és necessari considerar la perspectiva que, ja introduïda des de la dècada de 1970 per la teoria marxista sobre l'estat (O'Connor, 1973; Gough, 1979; Offe, 1990), situa l'èmfasi en la contradicció entre el benestar i l'acumulació econòmica. Pels autors, amb certes diferències en l'abordament de la problemàtica, la intervenció estatal es troba davant la necessitat d'assegurar dues dimensions potencialment incompatibles: que l'acumulació del capital es mantingui i amplii, i la necessitat de sostenir la pròpia legitimitat de la intervenció estatal. Amb paraules de la teoria de la regulació, una forma d'intervenció pública (modus regulació) que suposi una certa penalització dels mecanismes d'acumulació econòmica dominants (règim d'acumulació) es trobaria afectat per la pressió de certs grups de poder econòmic i empresarial i pels propis efectes de la crisi econòmica. D'altra banda, un sistema que no sigui capaç de generar consens i legitimitat corre el risc de veure's desbordat per la crisi política provocada per la deslegitimació i pèrdua de suport popular. Per tant, hem d'abordar com un seguit de canvis han modificat la solució social (modus de regulació) que en un determinat context ha permès la reproducció i regulació del capital com a relació social. El modus de regulació fordista ha actuat com una solució social que ha compensat el caràcter incomplet de la relació de capital en contextos específics, i li ha atorgat una dinàmica concreta a través de l'articulació dels seus elements econòmics i extraeconòmics (Jessop, 2008). Per tant, haurem de donar compte del sorgiment d'una forma d'intervenció estatal, en concret vinculada a les polítiques sociolaborals, que es

relacioni amb les necessitats competitives del mercat de treball i amb els mecanismes que legitimen aquestes noves formes d'intervenció social i laboral.

En aquest sentit, podem assenyalar tres grans dimensions que reflecteixen el canvi en les polítiques sociolaborals i que dibuixen nous espais de govern i intervenció pública. D'una banda, es desplega una nova relació en les formes d'intervenció entre l'individu i la societat (dimensió política i subjectiva de la individualització). Així, es faria més responsable a l'individu de la seva situació i trajectòria, en un procés de reparació de dimensions mercantilitzadores que condueixen a un augment del paper dels recursos i elements comunitaris en el desenvolupament de la trajectòria laboral. És així que podem parlar d'un canvi polític i ideològic que responsabilitza a l'individu de la seva situació de manera més intensa que el que havia fet el model de benestar keynesià-fordista, i que es concretarà a nivell pràctic en una fragmentació dels recursos en la trajectòria, fruit de la individualització de l'espai d'intervenció pública. La segona dimensió fa referència al canvi de les formes i dispositius d'intervenció estatal, que té com a objectiu i motor principal l'activació. Les lògiques d'augment de la responsabilitat i paper de l'individu, i que dibuixa un paper d'integració en i pel mercat, duen a l'aparició d'un nou rol per l'estat, el d'activador, amb uns dispositius d'intervenció concrets. Finalment, el conjunt d'aquestes dimensions es vincularien de manera central amb un tendència de que en el procés d'adaptació de l'individu al mercat (dimensió mercantilitzadora) les polítiques sociolaborals han de ser facilitadores de l'activitat econòmica i impulsar l'adaptació del treballador/a a les dinàmiques del mercat i l'empresa.

## **2.1. Una nova relació entre l'individu i la societat: individualització dels riscos i de les intervencions públiques**

Hem conceptualitzat la individualització com un procés de canvi de la relació entre individu i societat que fa a aquest més responsable de la seva situació. Aquest procés de responsabilització es vincula de manera estricta amb un procés de destradicionalització o pèrdua de pes de determinades institucions en l'estructuració de la trajectòria laboral dels individus, especialment pels homes. Des d'aquest punt de vista, els canvis en les polítiques socials han contribuït a aquest procés en desenvolupar tendències cap a un

canvi de paradigma on es concep l'individu com a causa i objectiu de les polítiques sociolaborals.

Efectivament, el model d'intervenció pública que ha dominat en el fordisme, caracteritzat per la promoció del social com a espai d'intervenció estatal, ha consistit en generar recursos col·lectius en el marc de la relació salarial fordista en un procés de reproducció social que conformava la família obrera (model "male-bread winner"). En aquest context, els processos d'intervenció pública prefixaven un model normalitzat de treballador/a i de trajectòria laboral i vital; en aquest procés, es concebia la política i protecció social com destinada a un grup social, els treballadors/es assalariats/des, als que s'havia d'oferir recursos i protecció col·lectives donades unes contingències comunes que provenien de característiques col·lectives (el ser assalariat/da, de manera directa, o de manera diferida en el cas de les dones i "inactius"). És efectivament aquesta concepció de l'individu el que ha canviat i el que fa pertinent tenir en compte la gènesis de les categories en la forma de conceptualitzar per part de l'estat els problemes socials<sup>69</sup>. És igualment important tenir en compte que les categories socials en que es basen els dispositius d'intervenció de l'estat són resultat de lluites simbòliques on s'oposen les representacions construïdes en diferents camps de l'espai social i al sí dels mateixos camps (Mauger, 2001a). Per tant, la lògica de conceptualització dels individus ens remet a una definició que mostra la correlació de forces en la societat i les seves diferents esferes i dimensions: un canvi en la relació social.

La idea del naixement del social que hem vist anteriorment, presentava un model de govern determinat dels riscos i vulnerabilitats socials que genera la mercantilització de la força de treball, el que hem caracteritzat com la contradicció del salari. Aquest element derivat de la peculiaritat de la força de treball com a mercaderia ens duu a conceptualitzar el liberalisme com un model polític basat en la gestió dels riscos i vulnerabilitats que genera el sistema econòmic; és a dir, un govern que té l'econòmic i l'economia com la base de la seva acció i que, per tant, desenvolupa aquells dispositius i formes d'intervenció vinculades a la gestió de riscos i vulnerabilitats que es deriven de la concepció mercantilista de l'homo-economicus. El canvi en els dispositius

---

<sup>69</sup> En aquest sentit, Le Grand (1997) ha considerat que la població que finança i fa servir les polítiques de benestar ha passat de ser considerada com a receptora passiva i uniforme de polítiques socials a ser analitzada des de les polítiques socials com a tramposa i egoista, mostrant els canvis en les polítiques socials una visió particular del comportament i de la motivació humana.

d'intervenció de la política social i laboral emergeix com una nova forma de gestió dels riscos i dels mètodes asseguradors. Es tracta d'una nova forma de governar i establir la relació entre l'individu, la societat i el mercat:

“(…) celui-ci procède d'une part à une démutualisation et a une désocialisation, d'autre part à une individualisation et a une communautarisation des risques, transférant de l'État aux individus et aux communautés “naturelles”, “culturelles” ou “existentielles” la responsabilité de les prévenir et de se protéger” (Brion, 2003: 113).

Es considera des d'aquest punt de vista que les polítiques sociolaborals han de fer servir les seves capacitats per erigir el mercat en el principal mecanisme de funcionament al qual es subordinen les altres lògiques, produint i reproduint el capital com a relació social.

Aquest nou paradigma en el que es mouen les polítiques socials ha estat caracteritzat com un procés de descol·lectivització i de retorn a una visió individualitzadora de la societat, en base a una modificació profunda de les nocions de responsabilitat i de solidaritat (Arnsperger, 2005). El concepte tradicional de solidaritat de la col·lectivitat en relació als individus és transformat de manera inversa en un concepte paradoxal de responsabilitat de l'individu davant la col·lectivitat. Els dispositius vinculats a les formes d'intervenció pública tindrien com a objectiu inculcar un habitus flexible, desenvolupant una cultura més pròxima a les necessitats actuals de les organitzacions empresarials (Mauger, 2001b). Es tracta d'un instrument de reforma dels habitus, de transformació de les propietats morals, socials i professionals d'adaptació o readaptació al treball, d'adquisició de propietats comportamentals i de disposicions ètiques, mostrant una congruència amb les demandes de les empreses: dinamisme, capacitat d'adaptació, ingeni, motivació, flexibilitat, iniciativa, adaptabilitat i velocitat d'execució.

Aquí, el problema ja no és l'atur, si no la ocupabilitat. En els seus inicis el concepte ens remet a una visió mèdico-social desenvolupada a la Gran Bretanya d'inicis del s. XX i als EEUU durant la dècada de 1930, quan es desenvolupa un principi binari de classificació de la població en ocupables, que es poden posar a treballar en base a la regularització de les polítiques d'ocupació, i inocupables, població que necessita de la

caritat pública i assistencial. Com ha indicat Périlleux (2005) el concepte es recupera per part dels treballadors/es socials dels EEUU en la dècada de 1960, amb l'objectiu d'identificar i corregir conductes, avaluant les aptituds i els comportaments en els problemes d'accés a l'ocupació de certs grups desafavorits (minories racials, pobres, aturats, beneficiaris assistència pública,...). En la mateixa dècada també començaria a aparèixer a Europa com a reflexió entorn a la selectivitat de l'atur. Així, durant la dècada de 1970 apareix una nova inflexió en l'ús del terme, fruit de l'augment de l'atur, de les creixents reivindicacions d'autonomia dins del treball, i de la crítica als models d'organització planificada i burocràtica del taylorisme. Aquí l'ocupabilitat es vincula a l'activació, i esdevé la capacitat de ser i mantenir-se actiu en un cicle de vida fragmentat i imprevisible: d'estar focalitzada en els aturats passa a ser una continua prova d'avaluació centrada sobre el potencial i mobilització de l'individu, en base a un tractament personalitzat. En aquest sentit, el problema es focalitza de manera específica a una malaltia que afecta l'individu, i que demanda d'un conjunt d'intervencions terapèutiques acceptades socialment. Així es conceptualitza la pobresa en termes de problemes personals (Schram, 2000), i el focus d'intervenció passa de la redistribució d'ingressos a problemes de comportament.

La definició de les problemàtiques sobre les que actuen les polítiques socials haurien passat doncs de models centrats en el sistema econòmic i els riscos derivats de les seves dinàmiques, cap a una conceptualització on l'individu esdevé el responsable de la seva situació, menys marcat pels camins i itineraris institucionalitzats pels recursos col·lectius. En aquesta responsabilització de l'individu les polítiques de protecció social han tendit a fragmentar els recursos col·lectius i a prioritzar polítiques més vinculades a les situacions i mancances individuals, conceptualitzades com l'origen de la situació d'atur, de precarietat, de baixos salaris, d'exclusió social, etc. En certa manera ens trobaríem amb que el social, col·lectiu, es recompon i s'aproxima a la *comunitat*, entesa com més natural i d'identificació immediata (Rose, 1996), generant nous llenguatges polítics que reflecteixen com determinats eixos són problematitzats i es vinculen als dispositius d'intervenció política.

No ha d'escapar de la nostra comprensió el fet que la comunitat (xarxa de relacions, veïnatge, amistat...) guanyi pes pel que fa als mecanismes d'intervenció pública, la qual cosa suposa individualitzar el diagnòstic i les intervencions. Es tendiria



a definir cada vegada més l'individu en base a les característiques dels grups als que se li atribueix la pertinença, on ser jove, immigrant, dona, poc qualificat, habitant de determinada zona o territori passa a ser el que defineix els problemes d'inserció en el mercat de treball que han de solucionar les intervencions públiques. La diferència és clara quan les polítiques socials basades en el social defineixen com a espai d'intervenció al treballador/a amb drets al que s'ha de protegir de les contingències del sistema econòmic de les que no es responsable. Així, l'actuació de les polítiques estatals també tendria a actuar sobre aquests grups en base a les mancances del diagnòstic, on la personalització es converteix sovint en l'aplicació de receptes estereotipades, afectant de manera directa el caràcter col·lectiu dels dispositius d'intervenció estatal que havien caracteritzat la relació salarial fordista (Rose, 1996). D'una banda, s'observa una tendència a la fragmentació de l'espai d'intervenció, on es passa del social com a espai únic, territorialitzat a través de l'estat, a espais d'intervenció construïts com a locals, heterogenis, solapats i múltiples. En segon lloc, s'observa un canvi ètic o de contracte moral on del social, que era una forma de ser basada en responsabilitats i obligacions col·lectives, es passa a un individu moral amb un seguit d'obligacions i responsabilitats específiques i individualitzades. Finalment, es tendeix a eliminar el caràcter de conflicte i lluita que havia caracteritzat la expansió dels drets socials (Friot, 1999), doncs els col·lectius són definits de manera quasi naturalitzada, obviant els processos i relacions socials que estructuraven les desigualtats socials.

La solució estàndard proposada a la majoria dels problemes individuals i socials (exclusió social, falta d'igualtat d'oportunitats, de competitivitat, problemes psicosocials...) és l'ocupació, entesa des del punt de vista quantitatiu. En aquest sentit, la ciutadania tendria a ser transformada i a perdre alguns dels seus elements socials, que permetien als individus accedir a uns recursos que modificaven, lleument, la balança desigual de poder en el mercat de treball. S'ha observat la tendència cap a la prioritització d'una ciutadania econòmica basada en la participació en el mercat (Serrano, 2007). Aquesta ciutadania econòmica no només requereix treballadors/es disponibles per adaptar-se a les demandes del mercat, si no que defineix un determinat model de virtut cívica del ciutadà, definint per tant un comportament desitjat on, a més del dret s'espera que els individus mostrin que estan disponibles. L'èmfasi, doncs, ja no es posa

en més en garantir a la població suport financer i seguretat en les seves vides, si no en garantir les oportunitats laborals.

Ens trobem, doncs, amb una tendència que modifica el contingut polític i ideològic de la noció de ciutadania, entesa com el vincle entre els individus i l'estat i on el concepte de ciutadania social que havia dominat en el període anterior tendeix a desarticular-se, desvinculant-se els drets polítics dels socials (Alonso, 1999).

Les polítiques basades en aquesta orientació es dirigeixen a augmentar les taxes d'activitat i no només les taxes d'ocupació (Peck i Theodore, 2000), promovent conciliació de la vida laboral i familiar però sempre amb l'objectiu d'augmentar el volum de la població femenina en el mercat de treball, endurint l'accés a la prestació d'atur o incapacitat, etc. Aquestes polítiques també qüestionen la legitimitat de la inactivitat econòmica i restauren el deure cívic del ciutadà redefinit com un deure de participació activa en el mercat.

Aquesta fragmentació i individualització dels drets socials ha marcat el procés de substitució d'una ciutadania social fonamentada sobre el caràcter col·lectiu cap a una tendència que emfatitza la gestió privada dels riscos (Procacci, 1999). El benestar, en aquest context, passaria de ser un dret a una oportunitat (Alonso, 2000), i el concepte de seguretat tendeix a ser substituït per l'habilitat d'adaptació al canvi, on del que es tracta per part de les polítiques públiques és de crear les condicions i actituds correctes per que la gent s'adapti als requeriments del mercat. L'estat, en aquest context, apareixeria com un *tutor* que desenvolupa intervencions al costat de la oferta de treball:

“It reinforces human capital and fosters “individual agency”: providing people with ethical skills (self-management, self-help and self-reliance) so that a new kind of worker can be created, who is more flexible, active, employable, etc.” (Serrano, 2007: 20).

L'objectiu principal és, per tant, regular el comportament basant la intervenció en la consideració del benestar com un eix derivat essencialment de característiques morals (Serrano, 2003). El nou objectiu del benestar social suposa, en aquest context, ajudar o oferir eines als treballadors/es per a adaptar-se als requeriments del mercat, ignorant les causes socials de la pobresa i movent-se d'un anàlisi polític a una interpretació més moral i individual, fomentant-se un nou contracte social.

Aquest canvi en el contracte social de la ciutadania, com s'observa en la taula IV.1, suposa conceptualitzar que la intervenció en l'Estat del Benestar es basava essencialment en el reconeixement de la desigualtat entre ciutadania i mercat, fruit de la dependència de la primera a la segona, i als riscos i vulnerabilitats d'aquesta situació. En aquest context, l'individu no apareix com el responsable del risc, es socialitza en base als recursos col·lectius i a la sustracció de determinats elements de la força de treball de la mercantilització directa. El rol de les polítiques sociolaborals, des d'aquest punt de vista, més que protegir l'individu del mercat hauria de ser augmentar la responsabilitat d'aquest davant la societat, entesa essencialment com el mercat i les seves dinàmiques.

**Taula IV.1: El canvi en el contracte social**

	Estat del Benestar	Estat facilitador ( <i>enabling</i> )
Principal concepte subjacent en la institucionalització de la solidaritat: aproximació teòrica a l'agència i la dependència	Relació asimètrica entre ciutadania/mercat: necessitat de protecció contra les forces del mercat. Dependència del mercat: risc d'explotació	Assegurar agència individual (independència econòmica)  Dependència de l'Estat, passivitat promoguda per formes prèvies per fer front al risc
Principal concepte de risc	Risc social: l'individu no és el responsable del risc. Socialització del risc	Risc individual: principis morals –comprensió de la feina– i comportament individual respecte a la pròpia transició en el mercat de treball.
Rol de l'Estat	Demercantilització	Augmentar responsabilitat individual

Font: Serrano (2007: 23)

## 2.2. L'activació com a nou paradigma

Ens trobem amb un canvi de consideració de l'espai d'intervenció de les polítiques socials i de la conceptualització dels riscos en el capitalisme en el marc de la reestructuració dels règims de benestar. L'individu passa a ser l'espai prioritari d'intervenció pública en el marc d'un canvi en la consideració dels riscos i vulnerabilitats i la manera de les polítiques socials de fer-hi front. En aquest model, hem vist que l'individu apareix com el responsable que es troba amb el deure moral i cívic de comprometre's davant el mercat i la societat, on l'activació de l'individu en i pel

mercat de treball apareix com el nou paradigma de relació entre l'individu i les polítiques socials.

L'activació seria un paradigma, entès com un marc de comprensió de la intervenció pública on, davant l'augment de l'atur, diferents països europeus han desenvolupat polítiques laborals actives per tal d'inserir els aturats en el mercat de treball i retallar les despeses en prestacions socials passives (Lindsay i Mayland, 2004). Aquest paradigma social comporta tres aspectes claus (Jessop, 2008): 1) afavorir la flexibilitat dels mercats de treball i la ocupabilitat dels treballadors/es, transformant-los en "subjectes emprenedors"; 2) desenvolupar agències locals per gestionar polítiques i mesures que supliran les necessitats locals i que poden mobilitzar els buscadors de feines locals, les seves competències i els seus recursos; i 3) vincular la orientació de les polítiques cap a una economia que demanda de canvi constant de qualificacions i coneixements.

Aquest model desenvolupat per les polítiques actives es justifica en base a diferents elements. D'una banda, es presenten com una forma de fer front als problemes de l'atur i, d'altra banda, pretenen restaurar les virtuts cíviques, deures i solidaritats a través de la participació creixent en la societat (Loedemel i Trickey, 2000): a nivell individual suposant el desenvolupament per la població aturada de les qualificacions i habilitats necessàries per trobar i mantenir la feina; a nivell social desenvolupant la oferta laboral i reduint la pressió a les finances públiques.

És des d'aquest punt de vista que les polítiques d'activació s'han vinculat també amb la idea del *workfare*, entès com una nova direcció en les polítiques socials diferents a les del *welfare* (Jessop, 2008). L'ús del terme varia al llarg del temps i entre països, degut a la seva càrrega política i a que agrupa unes formes d'intervenció difícils de definir en relació als seus propòsits o als grups als que van dirigides, vinculant-se a diferents objectius i a diferents grups<sup>70</sup>. Aquests elements ens duen a conceptualitzar aquestes tendències en les polítiques socioaborals com un conjunt articulat de polítiques, amb diferents tendències, que responen a una gestió i mobilització concreta de la força de treball. Aquesta estratègia de mobilització laboral suposa una intervenció

---

<sup>70</sup> La poca clarificació en els objectius i col·lectius als que van dirigits les mesures que s'han categoritzat com a *workfare* ens han de fer pensar si existeixen en tant que objectius concrets, o si responen més aviat a la necessitat de control de determinats col·lectius i de promoure el canvi en els comportaments i actituds.

en les polítiques socials i laborals d'acord amb els interessos i necessitats d'un determinat model de creixement i competitivitat econòmica:

“(...) market workfare was a mechanism to help to manage the inherent contradictions in an increasingly deregulated and liberalised market” (Grover i Stewart, 1999: 86):

Des d'aquest punt de vista, es conceptualitzen bona part de les polítiques del workfare a un model econòmic de creació d'ocupació amb baixos salaris, contribuint a processos de manteniment o reducció salarial i reduint les pressions inflacionàries dels augments de les taxes d'ocupació. D'acord amb aquestes formes de mobilització, s'ha distingit entre programes més estrictament restrictius i punitius, i d'altres amb menys càrrega sancionadora, que pretenen facilitar l'entrada en la força de treball a partir d'una varietat de feines i programes formatius (Jessop, 2008). Tanmateix, ambdós elements es vinculen a configurar una oferta de treball amb determinades característiques qualitatives (formació, requalificació, habilitats,...) i quantitatives (volum numèric).

Tot i les dificultats pel que fa a la seva definició i concreció, les polítiques d'activació i de *workfare* es basen en la conceptualització de determinats col·lectius en base a barreres particulars en el seu accés a l'ocupació, i que es defineixen en base a les seves mancances o problemes:

“Activation is here defined as any policy seeking to integrate unemployed people into the labour market by requiring some form of compulsory job search, training or work-based activity” (Lindsay i Mailand, 2004: 195).

Igualment, es tracta d'un canvi en els mecanismes de protecció social on es tendeix a requerir als que reben suport econòmic per part de l'estat la cerca activa i l'acceptació de feina com a part inherent d'un procés de contractualització de la protecció social. El nou paradigma d'activació suposa, doncs, una política de subordinació de les polítiques socials al mercat (Gobin, Coron, Dufresne, 2004). La idea de *workfare* implica polítiques activadores on qui rep ajuda ha d'acreditar la seva activació al treball, i on el propòsit universalista dels drets es troba en retrocés i es

desenvolupa una concepció restringida, selectiva i individualitzada (Santos Ortega, 2008).

El paradigma de l'activació suposa un nou balanç entre drets i obligacions en el marc d'una nova contractualització de la protecció social<sup>71</sup>, que té el treball i l'individu com a eixos centrals de la intervenció. Suposa un nou balanç entre els drets i les obligacions, en el qual es situa com a deure dels aturats la participació en determinats programes: formatius, d'itineraris personalitzats, etc. Així, desenvolupa un caràcter d'obligació, on el no compliment amb requeriments laborals suposa el risc de pèrdua o reducció de les prestacions (Loedemel i Trickey, 2000). Igualment, es vincula a la imposició a la ciutadania del deure de treballar, on l'obligació afecta als drets dels receptors i revela l'assumpció entre els que dissenyen les polítiques de que el problema dels aturats no és un problema de falta de feines adequades (Serrano, 2007).

És aquest marc el que situa a l'individu com a espai i centre d'intervenció de les polítiques. La pressió exercida sobre els beneficiaris per les polítiques de remercantilització contribueixen a fer desaparèixer la frontera entre la seguretat social (una forma concreta de responsabilitat social) i el treball social, on la responsabilitat dels individus s'imposa com l'objectiu principal (Bonvin i Moachon, 2002). Aquest element es mostra, d'una banda, amb la perspectiva centrada en el client: s'ofereixen als participants una elecció entre els diferents sistemes de protecció social, programes formatius, etc. per adequar-se a les necessitats individuals en el marc d'una orientació centrada a les necessitats de l'individu (Lindsay i Mailand, 2004). D'altra banda, es mostra en que l'aproximació individualitzada té com a objectiu el canvi dels comportaments, motivacions i actituds individuals, en el marc d'aquesta creixent individualització de les intervencions (serveis a mida, centrats en el client) i major participació del beneficiari. Aquesta perspectiva de gestió del comportament es desenvolupa tenint a l'individu com el focus primari d'intervencions i, en conseqüència,

---

<sup>71</sup> Primer, ja que el contracte ha esdevingut la metàfora fonamental que guia aquestes polítiques. Segon, ja que suposa un canvi en els termes del contracte social que ha estat tradicionalment usat per definir el concepte de ciutadania, esdevenint cada vegada més un contracte moral més que no un polític (Serrano, 2007). Un canvi en el contracte que suposa un canvi fonamental en el balanç entre drets i obligacions en la provisió de protecció social. La idea de contracte suposa igualment que els que reben la prestació han de treballar o participar en determinats cursos formatius com a condició per rebre les prestacions (Loedemel i Trickey, 2000)

és vist com a part del problema, i amb una creixent tendència a promoure la participació de l'individu en la seva pròpia integració.

Junt amb aquests elements centrats en l'individu, la intervenció situa l'èmfasi en el treball, més que en la formació o altres formes d'activació: els treballadors/es són interpel·lats a oferir la seva força de treball en intercanvi a la protecció social (Loedemel i Trickey, 2000). La conceptualització que es desenvolupa considera que la millor manera d'afavorir la inserció en el treball dels receptors de prestacions és a través de la experiència laboral (independentment de la qualitat de les feines, i considerant que qualsevol ocupació, sigui quina sigui, és millor que cap ocupació), desenvolupant-se dispositius de subvenció als empresaris per contractar aquests col·lectius (López Andreu, Lope, Verd, 2008)<sup>72</sup>. Igualment, aquestes polítiques tenen l'objectiu d'influenciar el comportament individual en el mercat de treball, oferint incentius, persuadint i motivant als individus, reforçant la prioritització dels aspectes econòmics de ciutadania més que els socials.

### **2.3. Un nou rol per a l'estat: l'estat activador**

El context de canvi de relació entre l'individu i la societat, en la direcció d'augmentar la responsabilitat individual del treballador/a de la seva situació, es desenvolupa en base a una nova conceptualització del risc, que hem definit com focalització en les característiques i responsabilitats individuals i suposa mecanismes diferents als del model keynesià i fordista. I és aquí on apareixerien tendències cap a un nou rol per l'estat, diferent al que havia tingut en el model keynesià. Així, si el model d'inserció social passa per la mercantilització de la força de treball, en base a augmentar la població activa, i a conceptualitzar la situació en el mercat de treball en base a les característiques i mancances de la força de treball, l'estat tindria aquí un nou rol, el de l'estat activador. En aquest context, el paper de l'estat ja no seria protegir contra les forces del mercat, si no encoratjar un mercat més dinàmic.

Així doncs, l'objectiu més rellevant dels actuals Estats del Benestar és la mercantilització, entesa com integració social en base a l'ocupació; aquesta prevalença

---

<sup>72</sup> Com veurem en el següent capítol, els diferents dispositius de subvenció a l'ocupació són els dominants en el cas espanyol, tot i que des del punt de vista formal també la prestació d'atur desenvolupa característiques d'activació com les definides.

de la mercantilització duu a que la responsabilitat de l'individu prevaleixi en fer front als riscos socials. Tot i això, hem de conceptualitzar les polítiques sociolaborals en el marc d'un binomi que vincula estratègies mercantilitzadores i desmercantilitzadores. Així, les intervencions públiques s'han d'analitzar en relació als nous riscos amb que es troba l'estat actual, que simultàniament vol augmentar la taxa d'activitat i flexibilitzar la força de treball (Bonvin i Vielle, 2002).<sup>73</sup>

En aquest sentit, s'ha conceptualitzat que l'actual rol de les intervencions estatals és el de promocionar la competitivitat en un entorn creixentment competitiu, la promoció de l'activació, i la responsabilitat i mobilització cap al treball remunerat dels ciutadans. Aquest canvi en les formes d'intervenció estatal, que Taylor-Gooby (2008) conceptualitza com el pas cap a un Estat del Benestar inversor (*investment welfare state*), es caracteritzaria per: la promoció de la formació i la inversió en recerca com a base dels augments de la productivitat; el desenvolupament de polítiques actives per mobilitzar la força de treball cap al treball assalariat; canvis legislatius i en polítiques laborals cap a mercats de treball flexibles; promoure que els individus acceptin llocs de treball mal pagats, reduint la protecció social, subsidis a feines amb baixos salaris, etc.; la promoció de polítiques actives front a passives en la despesa pública; el desenvolupament de programes d'assistència social front als drets socials; i una gestió individualitzada dels problemes, focalitzada en grups de risc.

Tanmateix, la impossibilitat del mercat de reproduir la força de treball en les condicions de productivitat demandades pels sistemes econòmics i productius, duu a la cristallització d'una forma distintiva d'estat vinculada a promoure les condicions econòmiques i extraeconòmiques apropiades pel règim d'acumulació postfordista (Jessop, 2008). L'estat competitiu seria aquell que pretén assegurar el creixement econòmic en les seves fronteres i/o assegurar avantatges competitius pels capitals promovent les condicions econòmiques i extraeconòmiques vitals per l'èxit en la competició entre actors i espais econòmics.

---

<sup>73</sup> Aquestes objectius contradictoris de la intervenció estatal es deriven del que hem estat definint com a peculiaritat de la mercaderia força de treball que, junt amb la pressió de diferents actors, duu a l'emergència de nous i diferents espais de relativa desmercantilització. Alguns d'aquests elements han estat posats de manifest des de la perspectiva del curs vital (canvis de situació respecte al mercat i la família de les dones) i dels efectes d'aquests nous riscos en les estructures familiars (Esping-Andersen, 2000; Schmid, 1998).



Aquesta actuació de l'estat té com a espai prioritari la regulació de la població més afectada per l'atur, la inactivitat o amb una inserció més dèbil en el mercat de treball. S'ha indicat que el fundamentalisme del cantó de la oferta (Peck i Theodore, 2000: 729) suposa la focalització de les intervencions públiques en les característiques i comportaments dels no ocupats, més que no en la (falta de) demanda de treball. Per Grover (2003) l'actuació estatal destinada a activar la població potencialment activa consistiria en aproximar-la al mercat de treball i fer-la més ocupable, contribuint a l'abaratiment del treball a través de subsidis directes i indirectes al salari. Per l'autor, l'estat activador es vincularia amb el *workfare* en el sentit de representar una reorientació de la política social per fer-la més adequada al creixement neoliberal, on és un element central el control de la inflació. El rol de l'estat i de la política social, esdevindria central a l'objectiu de reestructuració econòmica cap als models de flexibilitat postindustrial, més que concentrar-se en la protecció i els drets universals de l'Estat del Benestar:

“One of the most important roles of welfare policy is to maintain and regulate the reserve army to ensure that it has a close relationship to labour markets so that it can fulfil its role in the management of economic stability” (Grover, 2003: 19).

Junt amb aquests elements, el paper de l'estat es vincula de manera directa amb el model productiu i de competitivitat dominant en les societats postindustrials. Així, un dels problemes de la re-regulació del capitalisme postfordista es troba en la paradoxa que la competitivitat econòmica depèn cada vegada més de factors extraeconòmics, com a conseqüència de la creixent importància de la competitivitat estructural o sistèmica, i del important paper dels contextos institucionals extraeconòmics i de condicions socioestructurals en les que els actors poden competir (Jessop, 2008). Com remarquen diferents autors ens trobaríem amb una tendència on elements de legislació laboral, normatives, ajudes, estructures familiars i comunitàries, col·laboració entre l'espai privat i públic, universitats, nivell d'infraestructures, etc. juguen un paper cada vegada més important, en el sentit que la competència econòmica tendiria a donar-se entre formacions socials senceres. El rol de l'estat es veuria modificat en el sentit que el seu objectiu ja no és tant desmercantilitzar determinades contingències i situacions, si no

donar el suport necessari perquè elements de l'extraeconòmic s'incorporin directament al procés de valorització del capital.

És en aquest context que apareix l'interessant concepte de que estem passant de l'estat com a garantia dels drets socials cap a l'estat regulador del comportament individual, on el seu principal rol és assegurar responsabilitats, valors i oportunitats individuals (Serrano, 2007) i assegurar la seguretat econòmica en relació als riscos socials (Bonvin i Vielle, 2002). Aquest fet suposa considerar que la integració social s'assoleix en base a la participació en el mercat de treball, i que aquesta assegura *per se* la seguretat econòmica individual. Així, l'ocupació esdevé un objectiu dels sistemes de seguretat social, on aquesta darrera esdevé una eina més de creació d'ocupació. D'aquesta manera, la creació d'ocupació, calculada en termes de taxes d'ocupació i d'activitat, suposa el desenvolupament d'una tendència on es subordina la política social a l'econòmica (Gobin, Coron i Dufresne, 2004).

Aquest canvi cap a un model d'activació en un mercat de treball flexible, es desenvolupa en base a una combinació de mesures per crear les condicions per la plena ocupabilitat i per la preparació activa de tots els aturats per aproximar-los al mercat de treball. En aquest sentit, aquesta activació ha estat vinculada també als diferents contextos (Jessop, 2008; Serrano, 2007a), distingint entre models liberals, socialdemòcrates i conservadors<sup>74</sup>. En aquest mateix sentit, Serrano (2007b) ha establert una classificació de règims d'activació en base a la forma de gestionar als individus (aspectes morals i terapèutics front a desenvolupament d'habilitats adaptatives al mercat) i balanç de drets entre l'estat i els "usuaris" del benestar<sup>75</sup>. Aquests règims són:

---

<sup>74</sup> El model liberal situaria l'èmfasi en la flexibilitat salarial, en les reduccions en la prestació d'atur, i a la prioritització de l'assistència social amb comprovació de mitjans; el model de tradició socialdemòcrata tendiria a augmentar el paper de les institucions de gestió en la intermediació entre oferta i demanda de treball, així com al desenvolupament de polítiques actives en el mercat de treball; i el model conservador prioritzaria la negociació entre els diferents nivells ocupacionals, els actors socials i el govern amb l'objectiu de buscar vies per reduir el cost del salari social a les empreses i transferir-lo als impostos generals (subvencions a l'ocupació, reduccions de cotització, contractes amb menors costos laborals...).

<sup>75</sup> Bonvin i Moachon (2002) han identificat quatre tipus ideals d'efectes de les polítiques d'activació: (1) L'activació suposa el desmantellament de les polítiques socials passives que duu als individus a reentrar en el mercat de treball de manera més ràpida; (2) L'activació pot igualment passar per la submissió dels individus a les ordres de l'administració, condicionant del contracte d'inserció, que exigeix igualment una individualització de la intervenció; (3) L'activació per individualització de les intervencions socials i la mobilització dels actors locals. L'aproximació tradicional basada en polítiques passives és completada per noves accions que centrades sobre els individus i les seves característiques (deshomogeneïtzació de la prestació i paper actiu del receptor com a condició per la reinserció); (4) Inèrcia de les polítiques socials tradicionals que impedeix tota evolució cap a accions més individualitzades. La persistència de categories

- Règim de trampolí econòmic: L'èmfasi es situa en assegurar que els individus compleixin amb els seus deures, es responsabilitza a l'aturat de la seva situació i les intervencions es centren en les característiques morals dels aturats, modificant actituds i predisposicions a través de la promoció d'habilitats genèriques (*soft skills*). L'exemple seria el model coercitiu del Regne Unit.
- Règim de contractualisme cívic: També comporta mecanismes per assegurar que els ciutadans compleixin els seus deures, però aquí es desenvolupen drets socials fruit d'una forta intervenció de l'Estat del Benestar. Les intervencions es centren en l'individu, però prioritzen l'acompanyament i la intervenció de professionals on el contracte és l'element clau. L'exemple serien països com Holanda i Dinamarca (si bé aquest darrer s'aproxima al següent règim), on existeix a la vegada una forta descentralització i personalització en la prestació de polítiques actives, junt amb forts requeriments als individus.
- Règim de ciutadans autònoms: Es centra en la responsabilitat individual i col·lectiva, i l'objectiu és el manteniment de models de benestar amb forts suports col·lectius. La contractualització té aquí un grau important de reciprocitat, on molts elements són deixats a la discreció individual i el focus principal es centra en la formació i en mesures destinades a invertir en la força de treball. Els exemples serien Suècia, Dinamarca (junt amb mesures del model anterior) i França (que té algunes característiques pròximes al següent règim), que es caracteritzarien per una forta intervenció pública, on el manteniment del nivell d'ingressos i la formació tenen un paper central.
- Règim de provisió fragmentada: Suposa diferències en l'extensió de les diferents polítiques de benestar, on mesures vinculades a l'atur i lluita contra la pobresa, junt amb els serveis personals, es troben molt poc desenvolupades, mentre que polítiques universals es desenvolupen en altres esferes (pensions, educació i sanitat). Es centra en mesures destinades a promoure la competitivitat econòmica a través de subvencions monetàries directes a les empreses i retallant contribucions empresarials a la Seguretat Social. L'objectiu és reduir els costos laborals a través de reduccions de les cotitzacions socials dels empresaris (i és

---

concretes (aturats, dones, immigrants,...) impedeixen l'activació individual, i apareix una tendència cap a una aproximació monetària de l'Estat del Benestar.

aquí on França s'assembla al model), junt amb una tendència a la contractualització de les mesures d'ocupació amb l'objectiu de promoure una actitud positiva cap a la feina. Tot i això, la falta de recursos financers i humans esquerda els elements de contractualització i obre la porta a la discrecionalitat dels serveis d'ocupació. El cas paradigmàtic d'aquests elements és Espanya, on tot i el desenvolupament legislatiu de la contractualització, de plans individualitzats i requeriments d'acceptació de feina considerada adequada, aquests elements no es desenvolupen a la pràctica.

- Règim disciplinari minimalista: Es caracteritza per la extensió limitada de la intervenció estatal per protegir als exclosos del mercat de treball i altres grups socials, incluint dimensions disciplinàries: destinades a que els individus compleixin els seus deures com a ciutadans. Aquest model es vincula a Portugal i a la República Txeca, on es dóna una baixa protecció social junt amb escassos però significatius requeriments cap als individus.

Així doncs, aquest nou paper de l'estat, el d'activador, es vincula de manera directa amb els processos d'individualització i responsabilització individual. Aquest procés ha comportat una pèrdua de pes del caràcter estructurador de les trajectòries i itineraris laborals de l'estat. Efectivament, en fragmentar-se les prestacions socials en diferents i complexos dispositius d'intervenció, en base al diagnosi individual de les situacions, es tendeixen a fragmentar els itineraris laborals. Aquestes tendències han suposat, en definitiva, l'esquerdament dels recursos col·lectius institucionals de la relació salarial, i l'augment de pes d'elements individuals, familiars i comunitaris. Aquesta fragmentació dels recursos col·lectius de la relació salarial també l'observem a nivell d'empresa, on les demandes de flexibilitat i les tendències cap a la gestió individualitzada del treballador/a mostra una lògica en la mateixa dimensió senyalada. Aquests canvis a nivell d'empresa els veurem a continuació.

### **3. Canvis a nivell d'empresa: flexibilitat i individualització**

Els canvis productius introduïts per la flexibilitat generen dinàmiques cap a la pèrdua de pes de la reglamentació de funcions i tasques, doncs la força de treball ha de ser capaç

de respondre als canvis de situacions aquests elements demanden. Formalment, apareix la necessitat d'un treballador/a més implicat en els objectius de l'empresa, i públicament compromès en el marc de sistemes de producció de béns i serveis que demanden de major capacitat de judici crític i no només seguir una sèrie de normes articulades.

Les transformacions dels darrers temps suposen un fort canvi en la relació entre el treballador/a i l'empresa en establir una creixent responsabilització del primer/a per part de l'empresa (*dimensió política de la individualització*) que, junt amb una tendència a la individualització dels recursos interns a nivell d'empresa (selecció, avaluació, retribució,...), el que hem anomenat *dimensió pràctica* de la individualització, es concreten en l'augment del paper de l'individu en la seva trajectòria dins i entre empreses en els recursos, opcions, possibilitats etc. (*dimensió subjectiva*). D'altra banda, aquests elements suposen una creixent subordinació del treballador/a i de les seves dimensions socials, familiars, relacionals, etc. a les demandes de les empreses i del mercat de treball: es demana del subjecte la seva implicació quantitativa i qualitativa amb l'empresa i les empreses i les seves dinàmiques canviants. En definitiva, doncs, es tracta de l'adaptació de l'individu al mercat (*dimensió mercantilitzadora*).

Aquesta creixent responsabilització de l'individu en el marc del model de gestió per competències ha estat vinculat per Durand (2004) als canvis en les formes de produir. Així, el que l'autor anomena *flux tens* suposa un procés de treball organitzat contra la "porositat del treball", contra els temps morts que solen haver entre tasca i tasca i intentant construir un flux continu de matèria, que és un dels principis que guia les reestructuracions productives. Aquesta major dependència del treballador del flux i del conjunt del procés que del lloc de treball demanda d'un model de gestió de la força de treball basat en la mobilització d'actituds i comportament individuals (a part dels requeriments tècnics). Per tant, conceptes com implicació i responsabilitat formen part del règim de mobilització dels assalariats en aquest nou context, que definim com *model de gestió per competències*.

En aquest sentit, del que es tracta és de desenvolupar una nova forma de gestionar la força de treball que tendeix a debilitar els mecanismes de gestió col·lectiva i augmenta els mecanismes de selecció, avaluació i retribució individual del treball i el treballador/a. Així, analitzarem els discursos empresarials que emfasitzen el canvi i la necessitat d'adequar la gestió de la força de treball a aquestes transformacions.

Igualment, hem de tenir en compte com aquests elements esquerdem les estructures institucionals i col·lectives de gestió de la força de treball. En un segon moment, es tracta de veure com aquest model suposa un augment de la responsabilitat individual del treballador envers l'organització empresarial, un augment en la mobilització de les capacitats i els mecanismes de disciplinament i (auto)control que es desprenen. Finalment, analitzarem com la idea de competències individuals modifica la idea de qualificació com a model institucionalitzat (amb presència d'actors col·lectius) i la mobilització d'elements individuals de comportament i actitud.

### **3.1. Els discursos i les pràctiques de gestió dels recursos humans**

La necessitat de flexibilitat en el sistema de producció de béns i serveis i en la gestió de la força de treball apareix acompanyada del que Kern i Schumann (1988) han anomenat nous conceptes en l'organització i gestió de la força de treball. La novetat es basa en que si s'han de produir béns i serveis d'acord amb els canvis de la demanda, potenciar les noves tecnologies i produir de manera més flexible, és necessari animar la participació activa dels treballadors/es. Així, es declara la necessitat de desenvolupar els coneixements i experiències dels treballadors/es vinculant-los als objectius de l'empresa. Des d'un punt de vista discursiu, doncs, la gestió actual dels recursos humans pretendria un treballador/a capaç de conèixer el procés de treball i diagnosticar les millores que s'hi poden aplicar. Aquest discurs optimista, de reprofessionalització i de recuperació de l'ofici, apareix com una magnificació de la gestió dels recursos humans, relacionada amb la idea de mobilització per part dels assalariats de la intel·ligència, de la creativitat, i de la iniciativa (Trouvé, 1990).

Semblaria, doncs, que ens trobem amb un canvi productiu que demanda una nova manera de tractar i de gestionar la força de treball. Tanmateix, el que sembla clar és que des de la dècada de 1980 un seguit de conceptes i pràctiques sobre com s'ha de gestionar els "recursos humans" s'han estès i impregnen el món acadèmic de la gestió, així com discursos i pràctiques per part de les empreses<sup>76</sup>. Es suposa que l'organització

---

<sup>76</sup> Aquests discursos i pràctiques, que estan fortament influenciats de les teories psicològiques sobre l'activació i la motivació que es desenvolupen durant la dècada de 1960 i 1970 (Bonazzi, 1994) pretenen formalment fonamentar de manera científica la necessitat d'un canvi en la relació entre estructura organitzativa i individu.

empresarial tendria a ser més eficient i productiva sempre i quan aconseguís integrar i desenvolupar en el seu sí les motivacions individuals.

És en aquest context que és necessari fer emergir una important dimensió discursiva en relació a aquests elements, que es vincula a un seguit d'imaginariis que de com ha de ser la gestió de l'empresa i de la força de treball (Fernández Rodríguez, 2007). Com hem comentat anteriorment, només entenent que la diagnosi de la crisi del model taylorista-fordista i les seves receptes de solució les planteja l'actor empresarial es pot entendre el caràcter impositiu d'eixos i problemàtiques que desenvolupa la literatura managerial en la reestructuració productiva. La literatura i el discurs managerial apareixeria com una recepta on apareixen les idees dominants en un determinat moment (Boltanski i Chiapello, 2002; Alonso i Fernández Rodríguez, 2006). És des d'aquest punt de vista que la manera com es conceptualitza el model taylorista-fordista (on la jerarquia, seguretat i institucionalització del qual s'identifica amb tots els problemes) es vincula a la capacitat de l'actor empresarial de diagnosticar la crisi del fordisme d'acord amb els seus interessos, i de ser igualment l'actor principal a l'hora d'oferir receptes de solució.

Aquestes perspectives, que emfasitzen el canvi des del punt de vista empresarial, s'expandeixen amb força a finals de la dècada de 1970 i inicis de la dècada de 1980, en base a la crítica a l'excés de confiança en els mètodes formals dirigits per departaments d'estructures burocràtiques, donats els canvis en la demanda i la producció derivats de l'acceleració de la globalització econòmica. És en aquest context que la tradicional funció dels departaments de personal passarà a ser considerada com estratègica i adquirirà el nom de recursos humans (Belzunegui i Brunet, 1999). Apareixerà, també, la idea d'integrar el recurs humà, amb una clara intenció de modificar i desplaçar el conflicte entre capital i treball en el marc d'una empresa que és presentada com una coalició d'interessos. D'aquesta manera, es desenvolupa un model on es mobilitza productivament al conjunt de la força de treball d'una manera concreta alternativa a altres possibles (Gaudemar, 1981; Prieto, 1992). En aquest model, la idea de qualitat apareix com el mecanisme que mobilitza tots els treballadors/es i aniria destinada a identificar i fer emergir els costos ocults derivats d'una mala articulació entre els treballadors/es i els equips, recursos i infraestructures. És a dir, es tracta de que amb la

cerca de qualitat en cada moment del procés de producció de béns i serveis, la conducta activa del treballador/a garanteixi la utilització continua dels recursos.

Aquests elements han estat identificats per la literatura sobre els canvis en la gestió de la força de treball en donar compte de transformacions en la concepció del treballador/a per part de la organització empresarial (Thompson i Ackroid, 1995). Les noves tècniques per la integració del personal han estat claus en el perfeccionament del control, on les pràctiques de gestió dels recursos humans, les idees de *Qualitat Total*, etc. són tècniques que es despleguen buscant la participació dels membres del personal mitjançant la manipulació individual i el desenvolupament d'una cultura integradora (Willmot, 1993). D'altra banda, s'ha assenyalat també el paper central de la tecnologia dels sistemes de gestió, on pràctiques com la producció *just in time* creen i demanden a la vegada sistemes de vigilància que, mitjançant el desplegament de nous tipus de disciplina social, milloren els anteriors basats en el control directe i contribueixen a perfeccionar un control centralitzat (Sewell i Wilkinson, 1992).

Aquesta activació del treballador/a i de la seva força de treball a nivell pràctic, suposa la seva subordinació, i també del seu temps de vida i social, a les necessitats i objectius de l'empresa. Des d'aquest punt de vista s'ha assenyalat que

“la utilización según conveniencia en extensión y en intensidad, del trabajo (jornada) y de la fuerza de trabajo (empleo) permite desplazar las incertidumbres del proceso hacia los trabajadores mismos” (Miguélez i Prieto, 2002: 233).

L'esquema necessita igualment de l'adhesió de la força de treball al projecte d'empresa i potenciar aquesta dimensió qualitativa dels recursos humans, en especial en treballadors/es centrals<sup>77</sup>. En els treballadors/es més perifèrics i precaris, però, aquesta dimensió qualitativa de la que parlem perd bona part del seu caràcter de persuasió, i es converteix més aviat en disciplina de mercat, on l'actuar i assolir els objectius marcats és condició per continuar en la feina.

---

<sup>77</sup> Els requeriments empresarials d'implicació individual en el sentit de fer competitiva en tot moment l'empresa en l'ús dels recursos disponibles no és si no un pas més en la taxa d'explotació, en una dimensió més qualitativa (en el diferent grau de treball que pot aplicar un treballador en una mateixa unitat de temps), i no tant quantitativa com ha estat tradicionalment, tot i que segueix existint i desenvolupant-se. En aquest sentit, com ha fet notar Rodríguez (2003), en les actuals estratègies d'explotació i d'obtenció de plusvàlua va perdent la dimensió temporal i en guanya la d'intensitat i de coneixements aplicats.



La legitimitat burocràtica de l'organització taylorista es construïa tradicionalment sobre l'obediència, mentre que en l'actual moment es suposa, com a mínim des del nivell del discurs, que aquesta s'ha de vincular més a l'adhesió. Un sistema de producció flexible necessita superar la falta de compromís, distanciament i hostilitat de les relacions laborals institucionalitzades per la implicació de treballadors/es i directius en els objectius de l'empresa (Alonso i Fernández Rodríguez, 2006). En aquest sentit el model requereix de la col·laboració necessària del treballador/a, donada la responsabilització de tots per obtenir una qualitat integral, condició que es considera de supervivència en un entorn molt competitiu<sup>78</sup>. Del que es tractaria doncs és de generar un sentiment de responsabilitat que dugui a una mobilització efectiva de les capacitats dels treballadors/es en l'activitat productiva (Zarifian, 1991). Els mitjans per arribar-hi dependran, com hem vist anteriorment, del tipus de treballador/a, i poden anar des d'elements de salari i reconeixement en treballadors/es estratègics i estables a dispositius de disciplina de mercat per als temporals i més prescindibles.

Aquests elements, caminen cap a demandes empresarials d'implicació i mobilització de capacitats individuals. Això implica un treballador/a que disposi d'una feble negociació de l'esforç, i que fins i tot és induït a lliurar totes les seves capacitats a l'empresari amb poques contrapartides. És a dir, estem parlant d'una tendència en la gestió que nega que el treballador/a tingui interessos diferents a l'empresari i que, en aquest sentit, pretén obligar-lo, des d'un punt de vista pràctic, a posar tots els seus coneixements i habilitats, a disposició dels processos de valorització del capital. En aquest esquema del treballador desitjat, la inducció per part de l'empresari es pot basar en oferir importants recompenses per a aquells treballadors/es estratègics que poden negociar l'entrega del treball en millors condicions, mentre en d'altres és condició per no perdre la feina o ser renovat aplicant-se criteris de disciplina de mercat.

Es desenvolupa la idea comuna d'aconseguir una implicació simbòlica-ideològica, intensificant el consens individual amb l'empresa, que Regini (1992) anomena *persuasió*, i que es desplega de forma unilateral per part de l'empresa. Es basa en la cerca de consens necessari que tindria com a punt central l'acceptació, i no tant

---

<sup>78</sup> Aquesta perspectiva entronca força amb les teories unitaristes del primer funcionalisme que analitza el conflicte en l'empresa, que té a Elton Mayo com a referent, i que fins i tot nega la diversitat d'interessos (veure: Bonazzi, 1994; i Martin Artiles i Köhler, 2002).

una interiorització, d'objectius compartits, on es prioritza la dimensió controladora front al discurs optimitzador (Lope, 2006). El debilitament de les seguretats de la relació salarial fordista demanen en creixents grups de treballadors/es de la implicació i col·laboració en el treball com a competència, així com a la mobilització de totes les actituds personals (estar sempre atent a fer la feina de la millor manera per complir els objectius amb els menors costos). Aquest consens individual per acceptació seria necessari pel desenvolupament dels requeriments actuals: voluntat de reaccionar de forma flexible a les noves situacions, un desenvolupament professional individualitzat i atribuït a l'individu com inseguretat o risc, la pressió de la planificació de la pròpia biografia laboral, i la necessitat d'eficàcia i concurrència (oportunitats i possibilitats individuals front als acords col·lectius).

Aquesta forma de gestió pretén, doncs, mobilitzar aspectes culturals, simbòlics i emocionals que es valoritzen en el procés de producció al convertir capacitats de la força de treball en un factor de producció, en el context d'una mobilització màxima d'habilitats, coneixements i actituds en el procés productiu. És en aquest context que adquireix una clara dimensió productiva l'adaptació del treballador/a a les formes de produir, que ha de ser renovada depenent de les generacions i els canvi productius promovent una conducta laboral que s'adeqüi als objectius estratègics de l'empresa. D'aquesta manera, semblaria que es tendeix a considerar tota empresa com una empresa de serveis (Alonso i Fernández Rodríguez, 2006; Durand, 2004), on aquesta ja no es construeix en base a una divisió interna de tasques, si no com un sistema obert cap a l'exterior, més dependent de l'orientació al client. És en aquest sentit que les noves formes d'organització serien l'exemple més obvi de feina que prèviament requeria coneixement tècnic però que ara consisteix en tractar amb clients fent servir formules predeterminades<sup>79</sup> (Grimshaw i altres, 2001).

És així que és necessari desenvolupar, des del punt de vista de rol i de formes de fer, pràctiques que facin que la persona actui en tot moment d'acord amb el concepte i definició empresarial del treballador/a, i així la seva contribució a l'empresa sigui reconeguda. D'aquesta manera, els treballadors/es precaris/es que han de mobilitzar

---

<sup>79</sup> I són aquestes formules predeterminades (racionalització) les que dominen en bona part de les empreses de serveis en expansió (Ritzer, 1996). Igualment, bona part d'aquestes empreses desenvolupen pràctiques i estratègies pel control del comportament que recorden a les estructures panòptiques dels inicis de la industrialització. Al respecte, veure Curcio (2005).

aquests recursos individuals es troben cada vegada més sotmesos a aquests imperatius empresarials com gairebé l'única manera de mantenir el treball o les seves condicions.

En aquest sentit, es presenta un model que apareix com un mecanisme de disciplinament, com una espècie de pastanaga cap a la que han caminar els treballadors/es si volen sortir de la realitat realment existent: precarietat, autoritarisme empresarial, inseguretat, vulnerabilitat, etc. Així, la qüestió en relació als nous conceptes de gestió dels recursos humans no és tant el com es presenten, que no deixa de ser una conceptualització ideològica i discursiva, si no en la seva vessant realment existent, i això és la demanda d'implicació individual en l'empresa (entesa com acceptació dels criteris i directrius empresarials) en un context de pèrdua dels recursos col·lectius que oferien eines contra aquesta autoritat empresarial, i de situació de precarietat per creixents grups de treballadors/es.

### **3.2. Efectes dels canvis a nivell d'empresa**

Els elements que estem veient suposen una modificació del paper i rol del treballador/a en el marc de l'empresa, i duen al desenvolupament d'estratègies que tenen com a objectiu una major mobilització individual dels seus recursos en el lloc de treball. En aquest marc, farem referència a dos elements d'especial importància pel nostre objecte d'estudi. D'una banda, el desenvolupament de la idea de competències, que suposen una tendència a analitzar de manera individualitzada al treballador/a i al seu rendiment, i on guanyen rellevància elements vinculats a les actituds i comportaments. D'altra banda, la modificació de les estructures ocupacionals en les empreses i les seves conseqüències en termes de promocions i carreres internes, així com la tendència a la creixent valorització de característiques i recursos individuals en la selecció, avaluació i promoció.

#### ***3.2.1. Les competències individualitzades***

Un dels principals elements en el canvi de la gestió de la força de treball, amb importants implicacions en termes d'individualització i responsabilitat individual, ha estat el pas de l'anomenat model de la qualificació al de les competències a l'hora d'analitzar el treball, el seu contingut, les tasques i les conseqüències d'aquests

elements en les condicions d'ocupació. El desenvolupament del model de les competències està vinculat a una nova regulació que tendiria a buscar una millor utilització pels interessos de l'empresa dels recursos dels assalariats, i una major implicació del treballador/a.

Tot i que no és objectiu d'aquest treball, hem de delimitar conceptualment la manera en que farem servir el terme qualificació, doncs ha estat fet servir en referència a elements molt diversos. Així, Castillo (1996) ha indicat que la qualificació es fa servir per fer referència a la qualificació necessària per desenvolupar un lloc de treball; a la qualificació que adquireix el treballador/a al llarg de la seva vida com a conseqüència de la seva experiència professional, vivències socials i formació; i a la qualificació inscrita en les classificacions que resulten del compromís dels interlocutors socials<sup>80</sup>. Una caracterització més extensa és la que ens ofereix Lope (1996) quan distingeix entre:

- Qualificació efectiva requerida, construïda pels coneixements i capacitats per desenvolupar les tasques del lloc de treball.
- Qualificació real del treballador/a, entès com els coneixements necessaris en el procés productiu que posseeixen els empleats i coneixements que no entren en el procés de treball, i que per tant no són útils en les tasques.
- Qualificació atribuïble oficialment als llocs de treball, que es correspon amb les categories laborals reconegudes oficialment per l'empresa.
- Qualificació atribuïble al rebre una formació.
- Qualificació exigida per ser contractat en un lloc de treball determinat.
- Qualificació atribuïda per organismes estadístics

En el nostre treball prestarem especial atenció a la qualificació com a model construït institucionalment, vinculat a la relació salarial fordista i relacionada amb un espai d'intervenció pels actors socials. Caracteritzem el *model de la qualificació* com el propi de la relació salarial fordista, que s'institucionalitza després de la segona guerra mundial en base a una definició convencional de les capacitats individuals (a través de les qualificacions formals –títols– i informals –experiència–), uns llocs de treball

---

<sup>80</sup> Wood (1989) realitza una distinció semblant al parlar de *qualificacions formals* (ensenyament o aprenentatge reglat), *informals* (aprenes a través de la experiència laboral informal), *tàcites* (derivades de les experiències i procés de socialització dels individus), i el concepte de *construcció social de la qualificació* (procés d'etiquetatge social i institucional).

estrictament delimitats pel que fa a les tasques i funcions, i uns nivells de remuneració vinculats a les categories (Paradise i Lichtenberger, 2001). És en aquest sentit que la qualificació apareix com una relació estabilitzada institucionalment entre valor d'ús i valor de canvi de la força de treball, doncs relaciona unes capacitats individuals, identificades a través dels títols i/o l'antiguitat, amb el lloc de treball i el contingut de tasques prescrites que suposa un *intercanvi de subordinació per seguretat* (Supiot, 1999).

Front a aquest model, el *model de la competència* apareix renovant les bases de l'intercanvi salarial descrit, desenvolupant un nou model de mobilització dels recursos dels treballadors/es. Com han indicat Verd i Massó (2007) el concepte parteix de la desestabilització del concepte lloc de treball com a base de referència per establir la jerarquia de qualificacions i salaris, i fa emergir el debat sobre la transformació dels sistemes de classificació professional i les noves formes d'organització del treball i de gestió de la força de treball. Des d'aquest punt de vista, Beduwé i Planas (2003) han indicat que l'origen del concepte es troba en la dècada de 1960 quan es pretenen identificar les variables que expliquen la realització del treball, considerant les capacitats i atributs dels individus com un potencial a desenvolupar. Igualment, indiquen que el concepte apareix per tractar la complexitat de les activitats productives dels individus, referint-se també a aspectes de tipus relacional, característiques de comportaments i actituds susceptibles de ser utilitzades en el procés productiu. En aquest sentit, s'han caracteritzat les competències com un vector de característiques individualitzades<sup>81</sup> (Sala i Planas, 2009: 35-36; Lichtenberger, 2003).

---

<sup>81</sup> D'acord amb Sala i Planas (2009:35-36) i Lichtenberger (2003) es tractaria de. 1) Un vector específic i únic de coneixements, de saber ser i de saber estar; 2) S'adquiriria de diferents maneres i en múltiples llocs, en alguns casos a través de formació explícita (títol), de formació implícita (experiència, formació a la feina,...) i també en la vida social i extraprofessional; 3) No existeixen competències absolutes, si no que es valoren de manera específica en cada feina i tasca; i 4) No sol existir ni la negociació ni el pacte, doncs només intervé l'empresa, que defineix les actituds necessàries pel lloc de treball, i individus que tenen les capacitats adquirides en diferents llocs. La informalitat i dificultat de poder establir-les de manera formal, tant duu a que siguin elements imposats unilateralment per la direcció de les empreses, quasi sempre sense que es desenvolupi negociació.

### ***3.2.2. Les competències i la mobilització actitudinal***

Són aquests elements de modificació de la relació i l'intercanvi salarial els que ressalten Paradise i Lichtenberger (2001) en considerar que el model de les competències suposa un canvi en les exigències cap als assalariats. Així, si el model de la qualificació prioritzava la conformitat i la subordinació (a les regles, als resultats de la negociació,...), les competències proposen una forma diferent de mobilització dels recursos, basada en la implicació individual i moral de tots els treballadors/es. És en aquest sentit que es prima la recerca autònoma de solucions als problemes d'una producció que s'ha d'ajustar a les demandes específiques, i on cada treballador/a és situat en un conjunt d'interdependències que construeixen la significació dels seus actes laborals en relació a un col·lectiu. Els mateixos autors assenyalen que el model suposa, igualment, un canvi en els termes de l'intercanvi salarial en establir-se que les seves bases poden ser assegurades per una avaluació mútua de les prestacions i les retribucions; al temps que renova els recursos de negociació de cadascú a través d'una avaluació creuada i continuada dels assalariats, perden força els mecanismes de regulació col·lectiva.

Aquest canvi en les bases de l'intercanvi salarial faria emergir un conjunt de sabers i coneixements que suposadament s'haurien posat de manifest en el pas d'un sistema de producció taylorista-fordista a noves formes d'organització on guanyen pes els aspectes de personalitat o relacionals i la capacitat de comunicació (Verd i Massó, 2007). Aquests elements es vincularien també a l'esquerdament de la creença pel que fa a la possibilitat d'estudiar i especificar les tasques i funcions d'un lloc de treball determinat, així com amb el reforçament de la idea dels recursos humans de que els individus i les seves capacitats, habilitats, qualificacions i competències determinen els llocs de treball (Lawler, 1994). D'aquesta manera, i independentment de que els canvis organitzatius i productius demanin efectivament aquests canvis de manera generalitzada, l'individu i l'anàlisi individual de les seves competències en termes de selecció i avaluació del treballador/a sí que es despleguen com a model que demanda un major rol de l'individu en la mobilització de recursos i capacitats en el lloc de treball (ho veurem de manera específica en el següent apartat).

Aquests elements són més visibles donat l'increment de les polítiques empresarials orientades al client, que han suposat un augment de les anomenades

habilitats socials en el lloc de treball, i que modifiquen la tradicional prescripció de tasques i contribueixen a la valoració individual de l'empresa de determinades actituds i comportaments. El contacte entre treballador/a i client suposa l'aparició d'una sèrie de demandes en els llocs de treball, requerint elements de caràcter emocional i actitudinal de presentació pública. En concordança amb el model individualitzat de les competències, l'augment de pràctiques orientades cap als clients suposa tendències a la pèrdua de pes de les qualificacions definides institucionalment i col·lectivament. S'observa doncs la tendència cap a un model on la realització de la feina es troba caracteritzada per la mobilització d'un seguit de recursos i habilitats, saber ser i saber estar, vinculats als processos de socialització, que obren la porta a gestions cada vegada més arbitràries per part del management en els processos de selecció, avaluació, promoció i retribució.

Els elements senyalats en remetent a Goffman (1973) i la seva anàlisi de les regles de la interacció, afectades per processos de l'entorn però també per la interacció i presentació pública<sup>82</sup>. És des d'aquest punt de vista que les regles de presentació pública en la interacció laboral es troben travessades per un context de regles canviants pel que fa al comportament en el lloc de treball. Aquestes regles afecten de manera específica a les activitats de serveis, però no només, i es vinculen a un procés que afecta al lloc de treball i a la societat en el seu conjunt, que nosaltres hem conceptualitzat com individualització i augment de la responsabilitat individual<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Des d'aquest punt de vista les emocions o *treball expressiu* apareixen com dirigides activament pel subjecte d'acord amb regles d'una situació concreta (Wolf, 2000 [1979]), fixada en el marc d'una estructura més ample de valors i creences culturals (Bolton, 2009). Aquestes habilitats socials o elements de comportament i d'actitud han estat conceptualitzats com *treball emocional*, entès com l'acció d'expressar emocions socialment desitjades durant les transaccions en els serveis (Hochschild, 1979). En aquest sentit, s'identifiquen un seguit de canvis qualitius en el tipus de manifestacions i control dels comportaments que les empreses demanen als treballadors/es, doncs aquesta són vistos om un recurs a aprofitar i on és necessari generar la implicació dels treballadors/es per obtenir avantatges competitives. La introducció de la subjectivitat en l'anàlisi del treball i dels elements de reproducció social en el mateix no deixa de ser una dimensió polèmica des de la seva introducció i el debat generat per Knight i Willmott (1989), que han estat criticat per pràcticament eliminar el paper actiu del treballador/a com a subjecte de resistència i oposició, quedant relegat a un mer receptor passiu manipulat per les organitzacions (Thompson i Ackroyd, 1995).

<sup>83</sup> Aquestes formes d'actuació i presentació pública apareixen com a tals en la interacció laboral, independentment de la voluntat o creença del subjecte, ja que com indica Hochschild (1979) poden aparèixer de dues gran maneres: a) a través d'una actuació superficial (el treballador/a no experimenta les emocions expressades; o b) a través d'una actuació profunda on sí que s'experimenten els emocions que s'han d'expressar.

Aquests elements posen de manifest que les actuals formes d'analitzar la prestació laboral caminen cap a demandes als treballadors/es de major mobilització d'un seguit de recursos individuals. Aquests, que es vinculen de manera àmplia amb aspectes emocionals o de comportament, són els que pretén fer emergir l'empresari al dur l'anàlisi de la prestació laboral cap a la idea de competències, les quals són difícilment objectivables i negociables i obren la porta a una creixent individualització i informalitat en els processos de selecció, avaluació i promoció. Aquests elements els veurem en el punt següent, en el marc de transformació de les estructures organitzatives de les empreses.

#### **4. Canvis en les empreses i desinstitucionalització dels cursos laborals**

En aquest procés de reestructuració empresarial, una de les tendències que es constata és l'evolució cap a unes estructures jeràrquiques cada vegada més planes i amb menors nivells ocupacionals (Gracia, Martínez i Peiró, 2008), que es relacionen de manera clara amb els processos de redefinició de categories i tasques que hem vist anteriorment<sup>84</sup>. Els canvis en les dimensions del mercat de treball han dut a una modificació de la relació institucionalitzada entre oferta i demanda de treball, el que hem anomenat model de la qualificació, afectant de manera considerable les trajectòries i carreres laborals. En aquest sentit, l'empresa tendeix menys a definir els llocs de treball en termes de qualificacions específiques i més en relació a funcions, tasques, i capacitats a desenvolupar en la feina.

Aquesta dimensió i els seus efectes en termes de carreres laborals i possibilitats de promoció és el que ha centrat l'interès de determinades investigacions de l'anomenada escola de la segmentació de Cambridge, centrats en empreses del sector serveis (Grimshaw i altres, 2001 i 2002). Aquest grup d'autors/es s'han centrat en els efectes que els canvis en les estructures i jerarquies ocupacionals han generat en els treballadors/es i en les seves possibilitats de desenvolupar carreres ascendents en el marc de la transformació i esquerdament dels mercats interns de treball. Com hem vist, els canvis en el model de regulació normativa que havia caracteritzat l'organització de

---

<sup>84</sup> Aquestes pràctiques de mobilitat funcional s'han tendit a basar en el pas de categories a grups professionals, que permeten la realització de tasques de diferents categories professionals incloses en el mateix grup, incentivant-se així la polivalència funcional i la integració de tasques.



l'empresa fordista ha provocat transformacions en els models que havien establert una certa progressió i carrera a l'interior de les empreses, en el marc del que es coneix com model clàssic de mercats interns de treball. A aquests els podem caracteritzar, seguint a Doeringer i Piore (1981), com a basats en la fixació i assignació dels treballadors/es en la organització més que no pas en el mercat de treball; es vincularien igualment a la idea de ports d'entrada en el reclutament, un treball regulat i l'existència d'escals salarials per cada grup de treballadors/es, junt amb regles de formació internes i normes relacionades amb la seguretat de l'ocupació.

Com indiquen Grimshaw i altres (2001)<sup>85</sup> un seguit de canvis han afectat a aquesta caracterització dels mercats interns de treball. D'una banda, es poden identificar pràctiques de reducció de la mida de les empreses (*downsizing*) i s'ha qüestionat la idea de treball de per vida en una mateixa empresa. D'altra banda, els models organitzatius amb estructures jeràrquiques aplanades han estat adoptades per les empreses. A aquests elements s'hi afegeix la tendència a que s'ha tendit a individualitzar el salari i les estructures salarials fragmentades han reemplaçat el salari vinculat a l'antiguitat. Finalment, l'ús dels contractes temporals ha estat considerat com el mètode ideal de flexibilitat per moltes empreses, especialment a Espanya i Catalunya.

Un dels elements que vinculava les pràctiques de les empreses amb la institucionalització o estructuració del curs vital i laboral, especialment de la població masculina, era que el model fordista de mercats interns de treball permetia una carrera de progressió constant de feines poc qualificades a més qualificades. I és en aquest sentit que les actuals formes d'organització i gestió empresarial han transformat les estructures tradicionals de les carreres. Les empreses han tendit a aplanar les escales ocupacionals, desestabilitzant funcions de gestió i supervisió o subcontractant tasques, amb la intenció de fer més directa la comunicació entre els nivells de la base i gestió. Aquesta pràctica, però, al remoure la estructura organitzativa que permetia la progressió de carrera, tendeix a trencar la progressió natural de les qualificacions que prèviament

---

<sup>85</sup> Aquí és important assenyalar que els autors, en concordança amb el que estem narrant en el conjunt de la tesi, allunyen les causes del canvi a meres pressions organitzatives de l'entorn que es presenten com inevitables fruit d'un context econòmic determinat, si no que s'han d'analitzar en paral·lel a l'esquerdament o pèrdua d'eficàcia dels sistemes institucionals de regulació. Es vincularien a un canvi en el balanç de poder entre capital i treball que ha afeblit els mecanismes de coordinació i regulació de les condicions i els termes de l'intercanvi laboral.

havia permès a diferents grups de la plantilla moure's entre categories en els mercats interns de treball (Grimshaw i altres, 2002).

Junt amb aquests elements, s'ha produït un canvi en els requeriments de qualificació en l'entrada a les empreses, on del domini de les qualificacions tècniques i específiques s'ha passat al de les genèriques. Aquesta situació ha fet augmentar la distància amb les posicions següents de promoció en l'estructura ocupacional que, en absència d'una formació interna apropiada, ha tendit a reduir les possibilitats de carrera i promoció (Grimshaw i altres, 2001). D'aquesta manera, l'aplanament de l'estructura ocupacional es mostra també en la composició de la força de treball, on s'ha observat l'existència de tres grans nivells en l'estructura laboral: en la base, assistents o operadors de baixa qualificació; tècnics i comandaments de línia que ocupen un nivell mitjà; i tècnics i comandaments superiors d'elevada qualificació (Grimshaw i altres, 2002). L'element principal que ressalten els autors en aquest context és que es donen buits importants de perfil, responsabilitat, qualificacions i salari entre els poc qualificats i les posicions de comandaments, tècnics i directius, generant-se una distribució de la plantilla distorsionada, amb una remarcable proporció ocupada en els nivells inferiors, i uns pocs en nivells mitjans i superiors. Aquesta distribució de la plantilla genera una limitació òbvia en les possibilitats de promoció de la plantilla amb menor perfil professional.

En aquest context, les polítiques de selecció i avaluació adquireixen un caràcter especialment rellevant en coherència amb les tendències individualitzadores que hem assenyalat. Així hem pogut observar com amb la idea de competències es pretén promoure una major individualització del treballador/a i de les seves característiques, amb el suposat intent de comprendre la complexitat productiva i buscar el treballador/a més rendible. És des d'aquest punt de vista que es dona una creixent tendència per part del management en l'ús de procediments de selecció i avaluació integrats en la gestió dels recursos humans i, de manera específica, caracteritzats pel creixent èmfasi en característiques actitudinals i de comportament dels treballadors/es.

Aquests factors desenvolupen un efectiu mecanisme de control quan el control directe perd força a través de la introducció de mecanismes de selecció i l'avaluació del rendiment:

“(…) in response to the problems of monitoring raised in the move away from the direct and technical supervision of work, to the greater degree of discretion and flexibility” (Townley, 1989: 93).

El control tendeix doncs a establir-se en elements perifèrics, en els requeriments ideològics i normatius definits com a necessaris per la feina però no vinculats a requeriments tècnics: l’objectiu és seleccionar individus per formar part d’una determinada cultura organitzacional, no per una feina concreta (Lawler, 1994). La selecció, per definició, és una acte de discriminació i d’oportunitat pel management de prioritzar característiques de comportament i actitud més que l’adequació del treballador/a al desenvolupament de la tasca.

Des d’aquest punt de vista, el títol formatiu apareix com a criteri d’eliminació inicial cabdal, però en cap cas pot explicar l’accés a l’ocupació, si no que sempre entra en relació amb les estratègies empresarials de valorització del mateix i d’altres elements curriculars i socials (Quit, 2000). És doncs necessari desenvolupar una perspectiva més global que respongui a com les estratègies de reclutament determinen un perfil laboral, com es relacionen amb els candidats, i com els avaluen. Així, Eymond-Duverney i Marchal (1997) han tipificat diferents *règims de reclutament*, que es poden definir segons el seu caràcter col·lectiu o individual: 1) Règim institucional (col·lectiu), on el reclutador fa servir estàndards d’equivalència generals (diplomes, títols,...) per fer coincidir requeriments de les feines i dels candidats, i on el candidat és avaluat en base a qualificacions definides institucionalment; 2) Règim de xarxa (col·lectiu), on el reclutador és un mediador, i les competències del candidat poden ser distribuïdes al llarg de la xarxa laboral (entre empreses, familiars i amistats dels treballadors/es); 3) Règim d’interacció (individual), aquí el reclutador és un interlocutor on, a través de situacions cara a cara, pretén fer emergir les competències personals més adequades als requeriments de la definició empresarial del lloc de treball; i 3) Règim de mercat (individual), on el reclutador selecciona als candidats en base als títols, el currículum i les actituds. Els models que pretenen identificar les competències individualitzades solen desenvolupar-se en un segon moment, després de que l’institucional i la xarxa han certificat la qualitat del candidat en una primera fase.

De fet, es produeix una transformació dels models d’avaluació del treball en el pas de les formes de produir tayloriano-fordistes a les formes flexibles de producció. Es

tracta d'una tendència a desplaçar el control des de l'estructura tècnica i organitzativa de l'empresa cap a elements actitudinals i de comportament. En aquest punt ens són útils les aportacions sobre diferents models d'avaluació del treball de Corteel i Zimmerman (2006). Es tendiria a passar d'un model amb una estricta divisió del treball, una clara diferenciació entre planificació i execució, i on treballar és respectar un conjunt de regles que els treballadors/es han de seguir, a un model basat en l'avaluació basada en els perfils personals dels treballadors/es. Aquest amplia el concepte d'avaluació des del coneixement (saber) i *know-how* (saber fer) a perfils socials (saber estar), on les eines d'avaluació es centren en la persona i pretenen identificar recursos individuals actitudinals.

Aquest darrer model, que identifiquem com el vinculat de manera més directa a les pràctiques de mobilització individual de recursos socials i culturals que estem analitzant, no sol substituir als altres, si no que complementa procediments i criteris existents. Igualment, se sol desenvolupar de manera informal i sense la creació de procediments específics o prèviament negociats i conegut per les parts. L'èmfasi en el contingut a avaluar es desplaçaria doncs des de les regles formals de com ha de ser la feina a expectatives implícites de com ha de ser feta, i en aquest sentit a la internalització dels objectius de la organització o les normes, per assegurar que l'individu interpreta correctament el major marge de decisió. Nogensmenys, una de les funcions de l'avaluació, més que un mesurament individual del rendiment, és comunicar normes o cultures organitzacionals, generant l'aprenentatge d'hàbits laborals, actituds i altres característiques individuals, on es tendiran a buscar processos d'interiorització o acceptació tàcita dependent dels treballadors/es i els seu estatus en l'empresa:

“(...) these criteria are emphasized differentially according to status in the organization with those higher in the organization being assessed on their internalization of norms whilst lower level employees are assessed on their rules orientation” (Townley, 1989: 103)

El creixent pes de l'avaluació individualitzada i informal suposarà sovint un exercici de retorn a formes de control simples i directes, en el sentit que individualitzen la relació laboral i suposen un exercici de poder, sobretot com més informalitzats són els seus procediments i criteris, reflectint de forma directa la relació entre els gestors i

els subordinats (Child, 1980). El pas de regles formals i estipulades de comportament cap a dimensions valoratives i interpretables per part dels supervisors, mai negociades col·lectivament tendiria, doncs, a fer emergir de nou l'autoritat directa i personalitzada a través d'aquests mecanismes de selecció i avaluació a l'hora de definir comportaments adequats i desitjats (Townley, 1989: 105). Així, la importància de l'avaluació no només suposa èmfasi en les característiques i actituds individuals, si no també en l'èmfasi en l'individu en la relació laboral. Des d'aquest punt de vista, lluny d'eliminar el conflicte, molts d'aquests mecanismes posen de manifest la necessitat d'estudiar el conflicte en el marc de creixent informalització de la relació laboral a través de la idea de *conflicte no organitzat*: resistències, contraplanificacions, petits sabotatges, etc. (Sisson, 1993: 206)

En aquest context, la mobilització de determinats recursos, que podem caracteritzar com relacionals i/o culturals, que apareixen com fruit de l'esquerdament dels recursos col·lectius, es manifestarien de forma directa com l'augment del pes de l'individu i de recursos provinents d'espais socials, comunitaris i relacionals a l'hora de presentar-se públicament d'acord amb les requeriments demandats per les empreses. Des d'aquest punt de vista, les pràctiques que hem narrat es vinculen de manera directa a un procés d'esquerdament dels recursos col·lectius i a l'emergència de recursos individualitzats que fragmenten el paper estructurador del curs vital dels primers.

El capítol ens ha permès identificar les principals tendències en matèria de polítiques sociolaborals relacionades amb els processos de flexibilització i les demandes d'activació, així com els canvis en les polítiques d'empresa pel que fa a la selecció, promoció i valoració d'habilitats socials i genèriques. Les tendències identificades es relacionen amb un augment del grau de responsabilització de l'individu de la seva situació en la trajectòria laboral. En el capítol següent identificarem i contextualitzarem aquests elements a Espanya.

## **CAPITOL 5. Espanya: De la relació salarial condicionada a la flexibilitat**

### **Introducció**

L'objectiu d'aquest capítol és presentar elements que ens ajudin a contextualitzar des del punt de vista històric l'especial i condicionada construcció de la relació salarial a Espanya. En el capítol anterior hem analitzat un seguit de canvis i tendències que han estat identificats de manera genèrica i global pel que fa les dinàmiques actuals en el mercat de treball, en les dinàmiques de l'empresa i en la protecció social, i que tenen la idea d'individualització com a fil conductor. Els processos de construcció i transformació de la condició salarial es troben fortament condicionats pels processos i contextos històrics en cada societat. L'extensió de la relació salarial fordista, els seus diferents nivells i característiques, les condicions d'accés i el nivell dels recursos col·lectius, etc. han estat diferents en cada societat i han suposat, doncs, diferents dinàmiques d'estructuració de les trajectòries i dels cursos vitals i laborals. És des d'aquest punt de vista que és necessari contextualitzar el procés de desenvolupament de la relació o condició salarial a Espanya com a condicionada per un procés de reestructuració productiva i de canvi polític en la transició de la dictadura a la democràcia. És així que el desenvolupament de la relació salarial fordista a Espanya s'ha caracteritzat amb la idea de *fordisme incomplet* (Alonso, 2007). Aquest concepte fa referència al fet que a Espanya es dona un cert procés de modernització econòmica, però en paral·lel una modernització social pràcticament inexistente en un marc polític i de relacions laborals regressiu i dictatorial. Comportaria doncs el desenvolupament de sistemes de producció i consum de masses propis del fordisme, però la negació dels drets socials i polítics que caracteritzen l'expansió del fordisme en la majoria de països.

Aquest desenvolupament amb condicionants històrics propis tindrà conseqüències pel nivell dels recursos col·lectius derivats de la relació salarial, ja que aquests es vinculen en la seva expansió al caràcter conflictiu de la mateixa i al paper dels actors socials per ampliar al màxim els mecanismes de l'experiència keynesiana:

“(…) la normalización del empleo, considerada en sentido amplio, es el resultado de las estrategias y de las prácticas de los actores sociales a lo largo del tiempo, si bien hay que precisar a continuación que unas y otras no se han institucionalizado conforme a las prácticas de las democracias representativas hasta hace apenas treinta años” (García Calavia, 2008: 5).

Junt amb aquest diferent rol dels actors, un següent element es vincula al fet que, mentre la relació salarial fordista o condició salarial es desenvolupa en la majoria de països europeus en un moment de creixement econòmic fort i sostingut, en el cas espanyol aquest té lloc en el moment en que el model està en crisi i l’ocupació ja és un problema. El fet de que la construcció de les relacions laborals democràtiques tingui lloc a Espanya en un moment en que s’empren la reestructuració econòmica, condiciona enormement la capacitat d’acció dels actors, que en el cas espanyol ha estat conceptualitzat com *neocorporatisme de crisi* (Morán, 1996), en el sentit que el que es gestiona amb els acords i pactes entre actors és la crisi i no el creixement.

Per donar compte del peculiar procés de construcció de la condició salarial a Espanya és necessari fer referència, en un primer moment, a com el context històric de transició política a la democràcia i de destrucció d’ocupació influeix de manera directa al procés i al nivell de drets i recursos que se’n derivaran. Aquest element és especialment rellevant en actuar sobre l’actor sindical condicionant i subordinant les seves demandes. Junt amb aquesta dimensió de relacionals laborals fortament condicionades, entrarem a analitzar el procés de flexibilització del mercat de treball espanyol i la forta expansió de la precarietat laboral en diferents grups i col·lectius. L’important procés de flexibilització laboral, que ha dut a alguns autors a considerar el marc contractual espanyol com un dels més flexibles d’Europa (Banyuls et al, 2009) ha permès a les empreses desenvolupar un model d’ocupació fortament flexibilitzat i precaritzat per determinats col·lectius que ha estat conceptualitzat com a “flexibilitat en els marges” (Malo i Toharia, 2000), i que es troba en la base de determinades dinàmiques de pèrdua de la continuïtat i la linealitat en les trajectòries laborals. En aquest sentit, prestarem especial atenció a com les reformes flexibilitzadores del mercat de treball afavoreixen els processos d’individualització que es desprenen de les estratègies empresarials. Finalment, analitzarem els canvis en la protecció social,

especialment de la prestació d'atur, i en les polítiques de subvenció a l'ocupació, per veure quin és el model d'activació de la força de treball que es desenvolupa.

## **1. Elements condicionadors de la relació salarial: Context històric, debilitat sindical i evolució del marc legislatiu laboral**

Les relacions laborals i el procés de desenvolupament de la relació salarial a Espanya es troben condicionades pel procés de transició política i el moment històric i econòmic en que es va desenvolupar. Aquests elements es vinculen a la debilitat i subordinació sindical en el procés de pacte i intercanvi polític en l'establiment de la democràcia liberal. En aquest sentit, els condicionants històrics i econòmics en el procés d'establiment de les relacions laborals democràtiques configuren un model de debilitat i dependència sindical que ve explicat, en bona mesura, per la repressió de la dictadura franquista<sup>86</sup>. En el llarg període dictatorial, la regulació del mercat de treball era directament política: les condicions laborals s'establien per decret, no existia el dret a vaga i només es permetia l'existència del sindicat vertical, inspirat en el feixisme italià (Morán, 1996); i aquests elements es completaven amb una brutal repressió de tot moviment obrer i social d'oposició al règim. El conflicte laboral no reapareix amb força fins a la dècada de 1960, un cop el franquisme ha abandonat l'autarquia i engega, en ares a la seva supervivència, un procés de modernització que s'inicia amb el Pla d'Estabilització de 1959, sota la direcció dels tecnòcrates de l'Opus Dei.

L'acceleració dels processos de modernització, industrialització i urbanització a partir de la dècada de 1960 va conduir a l'emigració de milions de persones i la seva concentració en barris obrers de grans zones industrials, així com l'enfrontament a una sèrie de problemes comuns que fins al moment desconeixien: l'explotació laboral taylorista, la disciplina industrial, els dèficits en els habitatges i les carències urbanístiques de tot tipus; bona part d'aquests nous treballadors/es proletaritzats o bé

---

<sup>86</sup> La dictadura franquista representa un tall enorme, al liquidar quasi completament el puixant moviment obrer dels anys 30: va suposar la interrupció de la continuïtat organitzativa i la atomització de tota una classe social (Vega, 1999).



s'inserten en les tradicions de resistència preexistents o bé construeixen un nou moviment obrer sense connexions amb el passat<sup>87</sup>.

Aquesta revifada del moviment obrer obliga al Règim a desenvolupar alguns tímids mecanismes de participació dels treballadors/es. En aquesta línia apareixen els jurats d'empresa de 1953, un cert òrgan de consulta als treballadors/es presidit pel propi empresari, i la Llei de Convenis Col·lectius de 1958, que recollia la capacitat dels treballadors/es de negociar les condicions de treball amb l'empresa, sempre dins del model feixista del sindicat vertical (Prieto, 1993), mentre continua la ferotge repressió contra l'oposició organitzada. Aquestes fissures obertes pel Règim duen al desenvolupament d'una important oposició obrera que jugarà un paper important<sup>88</sup>.

En aquest context el sistema esdevé incapaç d'assumir la creixent protesta obrera, que acaba convertint-se en un moviment sociopolític que progressivament uneix demandes salarials amb altres més generalistes de llibertat política (Köhler, 2001), en el que ha estat caracteritzat com *conflicte laboral total* (Alonso, 2007) que suposa que el conflicte que té lloc al nivell d'empresa es junta amb:

“resonancias políticas muy profundas, indicaba la estrechez de un marco institucional –empezando por el marco de relaciones laborales mismo– que era incapaz de regular y mantener inerte a una sociedad (...)” (2007:184).

A partir de la mort del dictador (1975), la transició i l'establiment d'un sistema democràtic parlamentari caracteritzat per la reforma i no pas per la ruptura suposa un procés de desmantellament controlat del franquisme i un desembarcament de les elits franquistes en el nou aparell de l'estat democràtic, que legalitza les organitzacions obreres (Morán, 1996). Igualment a com va succeir després de la guerra civil, el context

---

<sup>87</sup> Així, com ha assenyalat Vega (1999), en el primer cas, la incorporació a una dinàmica reivindicativa es dona relativament prompte (Astúries, Biscaia,... des de la dècada de 1950), abans d'irrompre amb enorme força en aquelles zones on es combina amb l'antiga tradició del moviment obrer (cinturons industrials de Madrid i Barcelona ja als anys '60), per acabar, ja als '70, amb la irrupció de noves àrees econòmiques i industrials (Ferrol, Vigo, Valladolid, Pamplona,...).

<sup>88</sup> D'una banda, reapareixen en la clandestinitat algunes organitzacions clàssiques (UGT, CNT), n'apareixen de noves (USO), i, sobretot, apareix una nova forma d'antagonisme obrer força espontani fruit de la negociació dels convenis col·lectius i basat, en ocasions, en un “entrisme” de les forces de l'oposició per aprofitar les estructures del sindicat vertical: les comissions obreres. Formades assembleariament per treballadors/es que traslladaven les seves demandes a la direcció de l'empresa, són progressivament formades en bona part per militants de l'oposició, mantenint però el caràcter assembleari i intentant aprofitar les vies legals d'acció obertes pel règim (Ariza, 1976; Fishmann, 1990).

en que es desenvolupa l'acció sindical canviarà d'una manera tan brusca i radical que l'experiència obtinguda sota la dictadura es tornarà, en bona part, inservible (Vega, 1999).

### **1.1. Els pactes socials en la transició i la institucionalització sindical**

El moviment obrer i sindical apareix a l'inici de la transició amb una gran capacitat de mobilització en favor de reivindicacions immediates i també de l'establiment d'un sindicalisme lliure que defensi els interessos dels treballadors, en el marc d'un estat democràtic que es pretén que desenvolupi al màxim els mecanismes de l'experiència keynesiana (Prieto, 1993). En aquest sentit, es tracta de que l'estat emergent ha de promocionar positiva i expressament el fenomen sindical, dins d'un marc de regulació neocorporatista. Així, la transformació de les organitzacions sindicals durant la transició gira entorn a uns grans eixos que es desenvolupen amb l'objectiu de convertir-los en actors merament econòmics en un marc d'organitzacions institucionals legitimades per l'Estat. Aquests elements suposen pel sindicalisme (Lope, Jordana i Carrasquer, 1989) la necessitat d'establir noves formes organitzatives, distintes de l'activitat política i organitzativa protagonitzada durant el franquisme. D'altra banda, l'actuació dels sindicats es va vincular als seus partits afins (només cal veure el Pacte de la Moncloa i els acords posteriors), fet que va comportar poca autonomia per defensar els interessos de la seva base de representació. I a més a més, la participació en la negociació d'un nou marc de relacions laborals va reduir les forces necessàries per actuar en altres àmbits (de mobilització, d'acció política més general...)<sup>89</sup>.

Podem perioditzar aquest procés a partir de les tres grans fases de transició sindical que senyalen Lope, Jordana i Carrasquer (1989) i que ho són també de la política de concertació i de pactes socials. Així els autors han assenyalat un primer període (1976-1979) que mostra el pas d'un model antagonista i reivindicatiu a un que modera les seves demandes, que té el moment clau amb els Pactes de la Moncloa de 1977; un segon període (1979-1983) en que s'elaboren els trets bàsics del nou model de

---

<sup>89</sup> Igualment amb molta importància, cal afegir la competència intersindical que, seguint el model de confrontació entre partits, es va concretar amb l'oferta de diferents models sindicals per imposar la confrontació entre la "moderna", però feble, UGT i la encara "radical i assembleària", però majoritària en els centres de treball CCOO, en les noves condicions democràtiques.

relacions laborals i l'accentuació de l'enfrontament sindical; i un tercer període (1983-1988), que es caracteritza per l'oposició creixent a la política del govern socialista, i que té com a moment clau la Vaga General del 14-D del 1988.

A partir d'aquest moment, tractarem l'evolució dels actors i acords en el marc de relacions laborals on es despleguen els efectes de la flexibilització de la reforma del mercat de treball, on els condicionants històrics han canviat i el que és especialment rellevant pels actors i les relacions laborals és la fortíssima expansió de la precarització laboral. Així, com han indicat Antón (2006) i Alonso (2007), després del període de distanciament i confrontació que caracteritza el període posterior a 1988, el posterior període de concertació que s'inicia al 1996 s'efectua sobre els bases dels efectes de la precarietat i la flexibilitat.

### ***1.1.2. El sindicalisme i la transició política (1976-1979)***

Les relacions entre estat i moviment sindical s'han conceptualitzat en els països desenvolupats en base al concepte *d'intercanvi polític* (Pizzorno, 1991). Aquest concepte suposa un intercanvi en el que els governs ofereixen al sindicalisme tracte preferent i recursos organitzatius per la seva acció, així com reconeixement institucional i una certa capacitat per negociar les propostes estatals en política social i econòmica. A canvi, el sindicalisme ofereix pau social, consens i legitimació del paper del govern i de les seves polítiques. El peculiar moment històric en el que s'estableix aquest intercanvi a Espanya suposa, d'una banda, un intercanvi polític clàssic com el descrit. D'altra banda, la constitució d'un sistema polític nou (transició política) i d'un sindicalisme que ha de reestructurar-se i refundar-se (transició sindical), duu al que s'ha caracteritzat com a *intercanvi polític històric*, condicionat per un moment amb una forta crisi econòmica (Prieto, 1993).

En aquesta dinàmica és un moment clau l'acceptació dels Pactes de la Moncloa (1977), on s'inicien les polítiques de concertació per la reestructuració econòmica, signats per les forces polítiques. El moment econòmic en que es desenvolupa el pacte es caracteritza per una important crisi econòmica i de destrucció d'ocupació, que corre paral·lela al procés de transició, i que condiciona el tipus de pactes i acords neocorporatistes als que s'arriba, de manera que, front als pactes que es donaven en la

majoria dels països d'Europa (en un moment de creixement econòmic), el cas espanyol aquest ha estat conceptualitzat, com hem vist, com *neocorporatisme de crisi* (Morán, 1996).

Els continguts dels Pactes de la Moncloa poden concretar-se en polítiques macroeconòmiques de regulació de la crisi econòmica, desenvolupant mesures estabilitzadores pels salaris, establint-se l'IPC previst com element salarial indicatiu en el sector privat i obligatori en el sector públic (Bilbao, 1993); igualment es conceptualitzava la necessitat d'atendre a les necessitats de reestructuració de les empreses. En definitiva, suposava la subordinació de la negociació col·lectiva a la política macroeconòmica i una intensa intervenció estatal (re)reguladora que fa que s'entri en un procés en el que forces alienes al mercat actuen per crear les condicions polítiques que facin possible el funcionament "autorregulat" d'aquest mercat (Morán, 1996: 20)<sup>90</sup>.

### ***1.1.3. Institucionalització i competència sindical en la política de concertació (1979-1983)***

En aquest context, el 1979 el govern (UCD) promulga el *Decret de limitació salarial*, que suposa la fixació unilateral per part del govern dels topalls màxims de creixement salarial. Aquest fet va dur a un important augment de la conflictivitat, especialment per part de CCOO, i un refús als esborranys de l'Estatut dels Treballadors/es. El fet important però que es produeix en aquest moment és la signatura *el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)* entre la UGT i la CEOE, que s'emmarca en una dinàmica de negociació entre ambdues organitzacions i suposa la ruptura de la relativa unitat d'acció sindical.

En aquests anys s'elaboren igualment els trets bàsics del nou model de relacions laborals. En aquest sentit, les estratègies sindicals es concentren en aconseguir un model de relacions laborals favorable als seus interessos, situació que provoca un desgast en les organitzacions sindicals i impossibilita una actuació més intensa contra els efectes

---

<sup>90</sup> Com ha assenyalat Bilbao (1993), el procés que s'inicia amb els *Pactes de la Moncloa* es troba estrictament vinculat amb les tendències a la diferenciació i segmentació de la força de treball, que es troben al centre del procés d'individualització i aparició amb força de grups precaris en el mercat de treball. Així, només desestabilitzant els drets dels que es troben dins de la relació salarial es permetrà que hi entrin els nombrosos aturats, especialment joves, que estan fora i també ja desestabilitzats.

que estava provocant al crisi econòmica. Igualment, en aquest període s'inicia un procés de diferenciació activa i enfrontament entre UGT i CCOO (Prieto, 1993). En aquest sentit, el 1981 la UGT i la CEOE, i posteriorment la USO, signen el *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI), que en matèria salarial reafirmava la moderació salarial (increments per sota l'IPC) i introduïa les anomenades clàusules de “*descuelgue*” salarial, que permeten a una empresa amb pèrdues o en procés de reestructuració no complir els compromisos salarials. A canvi es va obtenir un cert control de les hores extres, reducció de jornada, reconeixement dels sindicats com interlocutors, cobrar la quota sindical a través de la nòmina, i la recomanació de no negociar a nivell inferior al del sector en les matèries pactades (Lope, Jordana i Carrasquer, 1989).

Els anys següents són també anys de canvis legislatius i de pactes. Així, el 1980 s'aprova la *Ley Básica de Empleo* (LBE) que, davant l'augment d'aturats i el conseqüent augment en despesa pública, redueix la protecció d'atur establint una correlació més estreta entre la cotització i la prestació. Però sense cap mena de dubte un importantíssim acord en aquest procés de preconitzada modernització de les relacions laborals és el *Acuerdo Nacional de Empleo* (ANE), de 1981, que actua com a actualització de l'AMI i que es va conèixer com a “pacte de la por”, per signar-se en el context derivat del intent de cop d'estat del 23-F. En el mateix es reconeixen els sindicats majoritaris com interlocutors socials i s'assegurava la seva presència institucional en determinats organismes (Seguretat Social, INEM, INSERSO, etc.). Igualment també es va pactar entre el govern, els dos sindicats majoritaris i la CEOE un augment salarial de nou per sota l'IPC i l'ampliació de la causalitat dels contractes temporals en relació a l'ET (Morán, 1996).

#### ***1.1.4. Límits de l'acció sindical institucionalitzada i Vaga General 14D 1988 (1983-1988).***

Aquest període es caracteritza pel progressiu distanciament i oposició creixent dels sindicats a la política econòmica del govern socialista instaurat uns anys abans, que culmina amb la Vaga General del 14-D. En aquest moment, el comportament dels sindicats majoritaris es caracteritza per intentar assolir un caire més autònom en el terreny polític (Lope, Jordana i Carrasquer, 1989), si bé en un primer moment els dos sindicats majoritaris i la CEOE, ja amb el PSOE al poder, continuen mantenint

l'esquema de col·laboració i pacte dominant fins al moment, que es concreta en el *Acuerdo Interconfederal* (AI) pel 1983 i l'*Acuerdo Económico y Social* (AES) de 1984 signat per la UGT, la CEOE i CEPYME.<sup>91</sup>

A partir d'aquest moment, però, les polítiques antisocials del govern socialista, i la demanda sindical de recuperar el *deute social* després d'anys en que els esforços del procés de reestructuració i modernització econòmica han recaigut sobre els treballadors/es, tensionen i esquerden la relació. Així, el 1985 el govern socialista promulga un llei de reforma de les pensions que enduria fortament les condicions per l'accés a les mateixes, fet que provoca l'oposició i mobilitzacions sindicals. Aquest canvi en el procés i dinàmiques de les relacions laborals es vincula al fet que les condicions econòmiques i socials han canviat (Alonso i Blanco, 1999). La concertació econòmica era mantinguda pels agents socials per diferents motius: els empresaris pretenien estabilitzar la crisi amb la concertació de la moderació dels nivells salarials, els sindicats tractaven de pal·liar la seva debilitat històrica entrant en l'intercanvi polític, mentre que el govern necessitava de la participació i aval sindical, d'una banda, i de la legitimació davant els poders econòmics privats, d'altra banda, per dur a terme els seus ajustos. Com ha indicat Alonso (2007: 193):

“parece que, conseguidos sus objetivos por via gubernamental y empresarial, ya no resulta necesario mantener mecanismos de consenso, y sindicalmente su descolocación con respecto a las bases empieza a producir problemas de legitimación”

A partir de 1987 els sindicats majoritaris, que fins al moment havien mantingut una política de concertació neocorporativista, es concentren en cobrar el *deute social* (Morán, 1996): les contrapartides socials que des d'instàncies governamentals es van prometre en la reestructuració econòmica i que no s'han fet efectives. En aquest sentit, el corporatisme de crisis cau (Alonso i Blanco, 1999).

El moment clau d'aquest procés és la presentació per part del Govern socialista del *Plan de Empleo Juvenil*, amb mesures que permetien l'ús dels joves com a força de

---

<sup>91</sup> El primer va suposar un nova pèrdua de poder adquisitiu en la negociació salarial, mentre que el segon establia un acord marc per la negociació col·lectiva que suposava, de nou, un procés de pèrdua del poder adquisitiu (pujades del salari en conveni d'un 7% front a un IPC real del 8,14%)

treball amb mínims costos laborals i protecció social. Aquest Pla, inacceptable pels sindicats majoritaris, és la gota que fa vessar el vas i que duu a ambdós sindicats majoritaris a convocar una exitosa Vaga General, la de més ampli seguiment a Espanya des de la transició fins avui, el 14-D de 1988, que provocarà la retirada de las mesures. A partir d'aquest moment, els actors socials, i també l'estat, consideren acabada aquesta fase de concertació i els sindicats majoritaris pretenen fer servir el seu poder al nivell d'empresa, i defensar els interessos dels treballadors/es des de la mobilització i negociació a nivell d'empresa i sector.

## **1.2. De la relació salarial condicionada a l'expansió de la precarietat**

Com hem vist en l'apartat anterior, els mecanismes de concertació han condicionat enormement l'acció sindical i l'amplitud dels drets i recursos derivats de la relació salarial. Tot i aquests condicionants, Prieto (2002) considera que en els primers anys de la transició política suposen que la norma salarial de l'ocupació és la de la plena ocupació, però no de qualsevol tipus, sinó de la bona ocupació. Ens trobem amb:

“(...) un verdadero ordenamiento social, políticamente construido, en que la actividad del trabajo (asalariado) y la figura del trabajador (asalariado) ocupan un puesto central” (Prieto, 2002: 96).

Tanmateix, aquesta bona ocupació no anava dirigida genèricament a tots els ciutadans adults sense distinció, ni el treballador assalariat era sense atributs: la bona ocupació era una ocupació per a l'home, en el sentit de que la plena ocupació només ho era del gènere masculí<sup>92</sup>.

Tot i aquests elements, podem considerar amb Prieto (2002) que es definia una bona i plena ocupació masculina en el sentit que era, sobretot, una ocupació assalariada i estable, amb una modalitat de contracte típica i estàndard: el contracte per temps indefinit. D'altra banda, el temps de treball es trobava limitat en quantitat (distinció

---

<sup>92</sup> Com han indicat Carrasquer i Torns (2007) bona part de les característiques amb que s'associa la precarietat i l'esquerdament de la norma social fordista serien la forma d'estar en el mercat de treball de la majoria de dones. Així, estant avui en dia més afectades per les dinàmiques precaritzadores, i sent aquestes característiques les que han constituït bona part de la forma d'estar de les dones en el mercat de treball, semblaria que a les dones no els hi hagués arribat la *relació salarial moderna* (Carrasquer, 2002).

entre jornada ordinària i extraordinària), ordenat en la seva cronologia, especialment en els trams diaris i setmanals, i només admetia com norma l'ocupació a temps complet. Igualment, les normes introduïen importants limitacions a l'exercici del poder de decisió empresarial en relació amb les tasques assignades als empleats, on només es podien assignar a cada treballador les tasques corresponents a la seva categoria professional. En el mateix sentit, es reconeixia als treballadors/es assalariats el dret a organitzar-se, ser representats i actuar com grup amb interessos propis. Es reconeixien i s'ampliaven els drets dels treballadors/es a la protecció social i econòmica en aquelles circumstàncies que la seva capacitat de treball en període d'activitat es veia exclosa de la ocupació per la pròpia dinàmica del mercat de treball (atur), limitada per raons de malaltia (incapacitat laboral transitòria) o assignada definitivament a la activitat per raons d'edat (jubilació). Finalment, la norma s'inscrivía en una dinàmica evolutiva de millora permanent de les condicions de treball i vida dels treballadors: en la seguretat laboral i econòmica, en la retribució, en el temps treballat, en la protecció social i en el reconeixement social.

Són doncs aquestes característiques les que ens fan parlar d'una norma social de l'ocupació que s'aproxima a la relació salarial fordista. I és aquest procés el que s'esquerda a partir de l'extensió de la flexibilitat en les seves diferents dimensions. Aquests elements són els que tractarem en el següent apartat.

### ***1.2.1. Canvis empresarials i noves dinàmiques en el mercat de treball***

Reprement el fil conductor de l'evolució de la relació salarial a Espanya, mentre els sindicats es concentraven en els grans acords el seguit de transformacions que es donen en l'estructura productiva i les empreses han adquirit un grau tan elevat que la flexibilitat, les externalitzacions i les descentralitzacions estan a l'ordre del dia. Així doncs, el debilitament de la relació salarial fordista i de la condició salarial són ja una realitat. Les transformacions de l'estructura productiva, que s'han anat desenvolupant en paral·lel a la crisi, s'han concentrat en un sèrie de factors, que han debilitat les possibilitats d'acció dels sindicats majoritaris (Lope, 1991). Així, les reconversions productives en els sectors industrials tradicionals de l'economia han afectat de forma intensa aquells sectors i empreses on els sindicats estaven més implantats, esquerdant la



capacitat organitzativa dels mateixos. D'altra banda, la capacitat dels sindicats s'ha vist sensiblement reduïda per l'augment de l'atur, en disminuir la base potencial d'afiliació i fent-se patent el fracàs de les polítiques concertades, centrades majoritàriament en la reducció de l'atur<sup>93</sup>. Igualment, fenòmens com la introducció de les noves tecnologies, les noves formes d'organització del treball, inclòs els nous mecanismes d'organització empresarial (externalitzacions, subcontractes, etc.), han comportat canvis que dificulten la representació dels treballadors/es.

Altres elements es vinculen a la pèrdua de pes de la relativa homogeneïtzació dels treballadors/es característica de la condició salarial. Amb el debilitament de la condició salarial es produeix de manera creixent un canvi en la composició de la força de treball que tendeix a la diferenciació de les relacions de treball i dels grups sobre els que s'assenten, entre diferents segments d'assalariats. En aquest mateix sentit, la direcció de les transformacions productives ha estat comandada per les empreses i les seves estratègies, situant l'acció sindical a nivell d'empresa en un cert desconcert reactiu propi d'una actitud defensiva (Lope i Alós, 1999).

En aquest context, l'èxit de la Vaga General del 14-D va suposar un moment de connexió entre les reivindicacions de caràcter general dels sindicats i les percepcions d'amples capes de la població, en especial entre els treballadors/es (Antón, 2006). Amb aquest impuls, l'acció coordinada dels sindicats majoritaris es va concentrar en intentar recuperar força en el nivell d'empresa, prenent recuperació una capacitat contractual que reduís la discrecionalitat empresarial en la presa de decisions i vinculés les estratègies generals dels sindicats al terreny on han de dur-se a terme pràcticament, és a dir, a l'empresa (Lope, 1991)<sup>94</sup>.

Aquest esquema es manté fins que a inicis de la dècada de 1990 la desacceleració econòmica es va convertint poc a poc en crisi, i les propostes governamentals de fort ajust en la política econòmica i social tornen a aparèixer amb intensitat. Així, al 1992 i al 1994 s'introdueixen reformes que endureixen la prestació

---

<sup>93</sup> Així, del 1977 al 1988 es va passar de 684.400 aturats a 2.893.800, mentre que la població ocupada va disminuir de 12.594.800 persones a 11.772.800 (González i altres, 1990: 379).

<sup>94</sup> En aquest període, marcat pels processos de fragmentació i desestructuració dels assalariats (Bilbao, 1993), emergeixen amb força els conflictes particulars, on àmbits del sector públic i determinats grups pretenen millorar les seves condicions de treball a partir de la mobilització en sectors o empreses concretes (Alonso i Blanco, 1999). Durant aquest període, els avanços més significatius es vinculen a augments del poder adquisitiu salarial a través de la negociació col·lectiva (Fina, 2001), junt amb un augment de la despesa social en el marc d'un important creixement econòmic (Antón, 2006).

d'atur i, finalment, el mateix 1994 té lloc una reforma laboral que afecta de manera central la negociació col·lectiva, basada en la descentralització de la mateixa, i que contribueix a debilitar el fort pes que el sindicalisme encara mantenia en especial en sectors industrials fortament sindicalitzats<sup>95</sup> (Espina, 1999). La prioritització de la negociació a nivell d'empresa front a la de sector tendeix a limitar la capacitat de pressió de la negociació sectorial: per exemple en l'automoció, permeten unes condicions laborals més flexibles en les subcontractes i petites i mitjanes empreses, front al fixat en els convenis sectorials de l'automoció, on les federacions del metall dels sindicats podien pressionar amb més força.

La resposta sindical va ser la Vaga General del 27-G de 1994. Aquesta es va desenvolupar en plena ofensiva empresarial (crides de la CEOE a mantenir les fàbriques obertes), governamental i mediàtica, d'una banda aprofitant aspectes lamentables com l'escàndol PSV-UGT, i de l'altra identificant els sindicats amb els treballadors/es fixes i envellits, i responsables de l'atur dels joves. Tot i aquests elements, la vaga general va tenir un seguiment notable, si bé els efectes simbòlics de la mateixa van ser de derrota i de doblegament de les aspiracions sindicals, fonamentalment perquè els autèntics semantitzadors i sancionadors de la vaga van ser els mitjans de comunicació (Conde, 1995).

Com estem veient, el panorama de l'ocupació i la seva norma social ha canviat radicalment a Espanya. De la plena ocupació es passa a l'atur massiu, i aquest afecta a la ocupació de dues maneres: el risc d'atur incrementa el poder i capacitat de control de les empreses front als seus treballadors; i amb l'objectiu de reduir la taxa d'atur i incrementar l'ocupació per tots els mitjans possibles els països dels governs europeus han tendit a redefinir la norma de l'ocupació en funció dels interessos i dels plantejaments de gestió de les empreses.

L'ocupació, en aquest context, tendiria a mostrar les següents característiques, que suposen una clara ruptura amb el model assenyalat anteriorment (Prieto, 2002):

---

<sup>95</sup>En paral·lel, s'estan produint nombrosos conflictes derivats de la reconversió dels grans grups industrials privats (Seat, Fasa Renault, Peugeot, Nissan, etc.), bàsicament a través dels EROs, produint-se una assumpció estatal dels costos de reestructuració empresarial i una enorme destrucció d'ocupació industrial, que arriba al seu límit històric al 1994 (Alonso i Blanco, 1999).

- Insegura i inestable, especialment discontinua i temporal. Aquests elements es vinculen també a un element normatiu, ja que la presumpció a favor del contracte indefinit ha desaparegut. D'altra banda, l'acomiadament dels treballadors contractats per temps indefinit s'ha vist facilitat, tant des del punt de vista de procediment com dels costos.
- El temps de treball tendeix a ser estrictament ordenat en funció dels interessos productius de les empreses. La problemàtica de la quantitat i la seva reducció ha estat substituïda per la de la ordenació.
- Els salaris i rendes personals es fixen i varien en funció de la situació de cada empresa i de la rendibilitat de cada treballador. Suposa com a efecte social un increment de la desigualtat i dispersió retributives.
- El sindicalisme ha arribat al seu major grau de reconeixement institucional, però té grans dificultats de concreció en les petites i mitjanes empreses.
- Els drets i la protecció social s'inspiren cada vegada més en criteris de capitalització front als de repartiment i en la posada en pràctica dels quals es vol evitar tota possible desincentivació al treball. Així s'expliquen les successives reformes de les pensions i de les prestacions d'atur, consistents en ambdós casos en un enduriment de les condicions d'accés i durada de les mateixes.

Aquestes constatacions duen a que bona part dels elements de la norma social d'ocupació dominants en el període de la transició democràtica s'hagin esquarterat. La dinàmica anterior de millora permanent en les condicions de treball i vida s'ha vist truncada, i la seguretat ha tendit a ser substituïda per la contingència i l'aleatorietat. El que ens trobem és amb un modus de regulació de l'ocupació, diferent però coherent en les seves parts (Miguélez i Prieto, 2002), on es tendeix a assignar al treballador/a un lloc en l'ordenament social molt diferent del que s'assignava en el cas de la norma salarial de l'ocupació. En el nivell més aparent la ocupació segueix tenint un lloc prioritari, però l'objectiu és aconseguir i mantenir la competitivitat empresarial, mediació necessària, segons les convencions polítiques i econòmiques del moment, per la creació d'ocupació. Així, la política de creació d'ocupació va acompanyada de la seva precarització. Es crearà ocupació, si es crea, a costa de la *bona ocupació* (Prieto, 2002)

### ***1.2.2. Nova concertació social: temporalitat i fragmentació***

La política de progressiva precarització de la força de treball, que ha modificat el subjecte del treball i les seves condicions, junt amb la sensació dels sindicats de que la política de confrontació no havia aconseguit fruits, duu els sindicats majoritaris a fer una lectura de la situació profundament negativa. En aquest context, es passaria a considerar que la salvaguarda d'uns drets laborals i socials mínims només poden ser assegurats a partir de la participació sindical en les reformes, ja que si no aquestes serien molt més negatives pels drets dels treballadors/es, el que ha estat conceptualitzat com a *pragmatismes forçats* (Baylos, 2003).

Aquesta fase suposa un cert abandonament del caràcter de confrontació contra la precarietat juvenil i pel gir social, i una orientació sindical cap a un model de *concertació social dèbil*, basat en l'intercanvi de concessions mútues en un ambient de pau social (Antón, 2006). Així, la reforma de les pensions (*Pacte de Toledo*, 1996) i la reforma laboral de 1997 (*Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, AIEE), inauguren una línia pel que fa la gestió del conflicte social. En aquest sentit, aquestes reformes es presenten sota la fórmula d'una campanya de pacte necessari perquè es poguessin mantenir les més elementals conquestes en les prestacions socials, així com les garanties contractuals i de negociació col·lectiva de l'estat social (Alonso i Blanco, 1999). Aquesta conjuntura esdevé important per dos elements: primer, per inscriure's en un procés de pau social i de legitimació social en el marc del qual es desenvolupen els acords; i segon, pel contingut desequilibrant dels mateixos pels interessos immediats de la majoria de les capes treballadores afectades (Antón, 2006): retallada de les prestacions de les pensions futures, reducció dels costos d'acomiadament i major flexibilitat en el mercat de treball.

En aquest context, els pactes es presenten com una necessitat nacional. Igualment, aquests pactes s'apartarien d'arrel de la política de concertació corporativista. Es desenvolupen amb el PP ja al poder que, des d'una òptica neoliberal i pluralista, pretén aparèixer públicament fora del mateix, impulsant només un diàleg

entre parts<sup>96</sup>. En aquesta mateixa línia, i ja entrant als continguts, es consolida també el principi (sobretot en relació a l'AIEE) de que la generació d'ocupació ho justifica tot o quasi tot, i de que la negociació és un procés simètric i harmònic entre les parts, en el que no hi ha ni vencedors ni vençuts. I encara més, es va gestant la idea que el problema de la creació d'ocupació és un problema d'ocupabilitat, on el cost del treball hi juguen un paper i on la creació d'ocupació depèn:

“(...) de la buena disposición de los actores laborales a flexibilizarse y modernizarse, y a facilitar institucionalmente la puja –individual– por un puesto de trabajo” (Alonso, 2007: 204-205).

A partir d'aquest moment, tres successos trenquen la dinàmica d'acords i concertació entre els actors socials, just després de l'obtenció de majoria absoluta del Partit Popular l'any 2000. El primer, la renovació de l'acord de pensions del 2001 no va comptar amb la signatura de la UGT. El segon, l'aprovació unilateral i amb oposició sindical del Decret de Març del 2001, que augmenta les situacions i causalitats de diversitat contractual existents (Baylos, 2003). I el tercer, però el més important, va ser l'aprovació governamental del Real Decreto-Ley 5/2002, de reforma de la prestació d'atur (el famós *decretazo*), que va provocar l'oposició frontal dels sindicats majoritaris i que va culminar amb la Vaga General del 20-J del 2002, amb un fort suport social, tot i el menyspreu del Govern.

La pèrdua de les eleccions pel PP i l'arribada del PSOE de nou al poder va tornar a canalitzar la dinàmica de diàleg social, amb acords entorn al Salari Mínim Interprofessional (SMI) entre els sindicats i el govern, amb crítiques de les organitzacions empresarials, i l'*Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* pel 2005 entre els sindicats i les organitzacions empresarials, que presenten, de nou, uns augmentos salarials basats en l'IPC previst.

A partir d'aquest moment de recuperació de les dinàmiques de concertació, es desenvolupa un lent i difícil procés de negociació que té com a objectiu la reducció de la

---

<sup>96</sup> En aquest sentit, en el mateix 1996 es firma també l'*Acuerdo de Cobertura de Vacíos* i el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* (AINC). No serà fins al 2002 que els sindicats majoritaris i la CEOE, amb una mateixa lògica de suposada no intervenció estatal, signen AINC's cada any que serveixen com a base per a la negociació col·lectiva.

temporalitat i el desenvolupament del contracte indefinit de forment de l'ocupació. Així, al maig de 2006, govern, CEOE i sindicats més representatius signen un acord per limitar, textualment, l'abús de la temporalitat, en base a dues grans mesures: establir un màxim de contractes temporals al llarg de 30 mesos, per evitar un excessiu encadenament en el mateix lloc de treball; i augmentar les subvencions per la conversió de contractes temporals en indefinits.

Com ha indicat Antón (2006), l'efecte d'aquestes mesures ha consistit en ampliar la capacitat de decisió empresarial posant a la seva disposició formes contractuals subvencionades. Així, es pot constatar que s'ha desenvolupat una tendència cap a l'establiment de tres grans esglaons d'ocupació: els indefinits ordinaris, que tendeixen a la seva reducció; la seva substitució per un percentatge similar d'indefinitos bonificats; i manteniment del volum del tercer esglaió, el dels contractes temporals. Igualment, el control i abús de l'excessiva rotació temporal es concentra més en la subvenció, que no pas en el control.

A partir d'aquest moment, la dinàmica de les relacions laborals ha estat marcada per l'escàs acord entre les organitzacions sindicals i patronals, fins al punt d'anar-se prorrogant els AINC dels anys anteriors, i el fortíssim augment de l'atur des de 2008 com a efecte de la crisi. En aquest context, s'ha iniciat de manera formal el procés de diàleg social, tot i el seu allargament en el temps. Així, al Novembre de 2009 el govern desenvolupa una ajuda econòmica extraordinària per aquells treballadors/es que hagin esgotat la prestació contributiva i adquireixin el compromís de participar en un itinerari actiu d'inserció laboral, i bonificacions a les cotitzacions empresarials de la Seguretat Social en les regulacions d'ocupació temporal.

Finalment, la reforma laboral aprovada a inicis de Setembre del 2010 (Llei 35/2010 de Mesures urgents per la reforma del mercat de treball), que amplia les causes de l'acomiadament procedent, tendeix a reduir el cost de l'improcedent i modifica el contingut de la prestació d'atur, compta amb forta oposició sindical i va suposar la convocatòria de vaga general pel 29-S de 2010.

Un cop analitzada de manera general la evolució de la relació salarial a Espanya, a continuació analitzarem de manera concreta la evolució de les condicions de la prestació d'atur a Espanya.

### 1.3. Evolució de la prestació d'atur: entre la condicionalitat i el manteniment del nivell d'ingressos

El dret a cobrar un subsidi per haver estat acomiadat o per la finalització de la relació laboral és i ha estat una dels principals drets i font de recursos pels assalariats. L'assumpció social compartida entre treballadors/es i empresaris de que quan un treballador es troba en aquesta situació té dret a rebre un subsidi ha estat un dels pilars de la condició salarial. Aquesta situació canvia a partir del gir neoliberal que recorre el món des de la crisi del model d'acumulació fordista. El fet que els processos de reestructuració que tenen lloc des de la dècada de 1980 estiguin comandats pels empresaris duen a que la lògica del capital inundi les reestructuracions i pràctiques en matèria d'ocupació i protecció social. Així, Santos Ortega (2003) ha assenyalat com la definició social de l'atur ha patit una triple metamorfosi. S'ha produït un ressorgiment de l'estereotip negatiu de l'aturat, que es converteix en un individu sospitós de no voler treballar i que contrau un deute amb la societat. A partir d'aquí, apareix com a contraprestació a rebre la prestació d'atur la demostració de tenir una conducta social impol·luta i una provada voluntat de cerca de feina. Finalment, aquesta nova concepció de l'aturat responsabilitza a l'individu de la seva situació.

L'increment de l'atur durant la dècada de 1980 ens situa la conjuntura històrica on les mesures introduïdes per la *Ley Básica de Empleo* tenien com a objectiu posar fre al creixement de la despesa en la prestació d'atur endurint els criteris d'accés i, per tant, reduint-ne els beneficiaris. Va suposar una reducció de les prestacions d'atur al condicionar el període de prestació al de cotització, és a dir, a estructurar-se més clarament com prestació contributiva (veure quadre V.2)<sup>97</sup>.

En aquest període, caracteritzat per la concertació i una tendència cap a una relativa universalització de la despesa social, al 1984 s'inicia un procés d'extensió de la prestació al ampliar la contributiva de 18 a 24 mesos, ampliant-se també la durada del subsidi assistencial, de 9 a 18 mesos, i establint-se un subsidi indefinit pels aturats majors de 55 anys fins a enllaçar amb la jubilació. Tot i això, aquestes mesures van suposar una retallada dels drets, augmentant-se la taxa de cobertura a costa de l'augment

---

<sup>97</sup> Aquestes mesures suposen que del 1980 al 1984 la cobertura de la prestació passa del 46,4% del total d'aturats al 26,3% el 1984, tenint en compte que en aquest període es dupliquen el número de treballadors/es desocupats passant de 1.482.100 a 2.768.500 (Morán, 1996: 28),

de beneficiaris de la prestació assistencial i del fre a la despesa pública i del nombre de beneficiaris de la prestació contributiva, produint-se una reducció de la prestació mitjana per persona (Morán, 1996).<sup>98</sup>

A partir de la fi del període de concertació, que com hem vist té com a moment cabdal la Vaga General de 1988, el govern, que va tirar enrere les mesures del *Plan de Empleo Juvenil*, es va veure obligat a negociar amb els sindicats pel rotund èxit de la vaga i la mobilització sindical. La pressió social es va concretar en un ampliació de la protecció: entre altres mesures es va rebaixar l'edat d'accés a la protecció indefinida per atur des de els 55 als 52 anys, i se'n va ampliar el període de cobertura pels aturats de llarga duració.

Amb la crisi econòmica de principis de la dècada de 1990, es van desenvolupar un conjunt de mesures liberalitzadores i de reducció de la despesa pel conjunt de les prestacions socials. Així, el 1992, i amb la *Ley de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo* es van retallar de forma significativa les prestacions del nivell contributiu, tant en la seva quantitat com en la durada (quadre V.2). El 1994, noves disposicions van retallar les prestacions d'atur; se'n van reduir les quantitats de les prestacions i es van endurir les condicions d'accés, quedant-ne fora algunes categories de treballadors/es, com els aprenents o treballadors/es a temps parcial que tinguessin una jornada inferior a 12 hores setmanals. El Març de 1998 un decret governamental va atorgar a aquests contractes a temps parcial el dret a una prestació per atur.

### Quadre V.2: Reformes significatives de la prestació d'atur

<b>Ley Básica de Empleo (1980)</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat): Més de 6 mesos-3 mesos Més de 12 mesos-6 mesos Més de 18 mesos-9 mesos Més de 24 mesos-12 mesos Més de 30 mesos-15 mesos Més de 36 mesos-18 mesos	Quantitat de la prestació: En els 6 primers mesos serà el 80% del promig de la base per la que s'hagi cotitzat durant els 6 mesos precedents. Els 6 mesos següents (fins al 12) serà el 70% del promig de la citada base, i el 65% a partir dels següents.
<b>Llei 31/1984 de protecció d'atur</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat): De 6 a 12 mesos-3 mesos De 12 a 18 mesos-6 mesos	Quantitat de la prestació: En els 6 primers mesos serà el 80% de la base pel que s'hagi cotitzat els 6 mesos precedents. Els 6

<sup>98</sup> Igualment, s'establí un model amb una clara diferenciació entre el model contributiu i l'assistencial, doncs en aquest segon s'ampliava el període de percepció i se'n reforçaven els mecanismes de control per la seva percepció (Alonso, 2007).



De 18 a 24 mesos-9 mesos De 24 a 30 mesos-12 mesos De 30 a 36 mesos-15 mesos De 36 a 42 mesos-18 mesos De 42 a 48 mesos-21 mesos Més de 48 mesos-24 mesos	mesos següents (fins al 12) serà del 70% i el 60% partir dels següents.
<b>Llei 22/1992 de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció d'atur</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat)*: De 360 a 539 dies-120 dies De 540 a 719 dies-180 dies De 720 a 899 dies-240 dies De 900 a 1.079 dies-300 dies De 1.080 a 1.259 dies-360 dies De 1.260 a 1.439 dies-420 dies De 1.440 a 1.619 dies-480 dies De 1.620 a 1.799 dies-540 dies De 1.800 a 1.979 dies-600 dies De 1.980 a 2.159 dies-660 dies Més de 2.160 dies-720 dies  *S'estableix en 12 mesos el període mínim de cotització per tenir accés a la prestació contributiva.	Quantitat de la prestació: El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.
<b>Reial Decret legislatiu 1/1994</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat)*: Ídem 1992  *En queden exclosos els treballadors/es a temps parcial amb durada inferior a 12 hores setmanals i els treballadors/es amb contracte d'aprenentatge.	Quantitat de la prestació: El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.
<b>Reial Decret Llei 5/2002</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat): Ídem 1992  Al requisit d'estar en situació legal d'atur s'hi afegeix la obligació d'acreditar disponibilitat per buscar activament ocupació i per acceptar una col·locació adequada, subscriuint l'anomenat compromís d'activitat.	Quantitat de la prestació: El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.
<b>Reial Decret 1131/2002</b>	
S'equiparen tots els treballadors/es a temps parcial als de temps complet, realitzant-se el còmput de la prestació en relació a les hores cotitzades.	-
<b>Reforma 2010</b>	
Durada de la prestació (en relació al cotitzat): Ídem 1992  Al requisit d'estar en situació legal d'atur i la disponibilitat per buscar activament ocupació i per acceptar una col·locació adequada (compromís d'activitat), s'hi afegeix la obligatorietat d'acceptar la formació oferta per SPO en 30 dies.	Quantitat de la prestació: El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.

Font: Elaboració pròpia en base als textos legislatius

### Quadre V.3: Prestació assistencial d'atur. 2011

<b>Condicions</b> Figurar inscrit com a demandant d'ocupació durant un mes, sense haver refusat cap oferta de feina adequada i sense haver-se negat a participar en accions de promoció, formació o reconversió professional. No disposar de rentes de qualsevol naturalesa superiors al 75% del SMI vigent. I a més a més, trobar-se en situació de: <ul style="list-style-type: none"><li>- Haver esgotat la prestació d'atur contributiva i tindre responsabilitats familiars.</li><li>- Majors de 45 anys que hagin acabat la prestació d'atur.</li><li>- Emigrants espanyols retornats de fora de l'Espai Econòmic Europeu.</li><li>- Treballadors en situació legal d'atur que no hagin cobert el període mínim d'accés a la contributiva.</li><li>- Alliberats de presó.</li></ul>
<b>Quantitat</b> 80% del Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM): 426 euros/mes. 107% del IPREM amb dos familiars a càrrec: 569,78 euros/mes. 133% del IPREM amb tres o més familiars a càrrec: 790,23 euros/mes.
<b>Durada</b> Període general de 6 mesos, incloent diferents excepcions

Font: Elaboració pròpia en base a textos legislatius

Aquest període de reformes i enduriment que s'inicia el 1992, es desenvolupa en el marc de recessió econòmica i de disminució pressupostaria dels últims anys del govern del PSOE, davant els costos que suposava l'augment de l'atur, afectant de manera especialment virulenta als joves i a les dones. D'acord amb un informe estadístic de CCOO (1998) aquesta reducció dels recursos disponibles trenca la tendència a l'expansió de la cobertura amb l'enduriment de l'accés a les prestacions i reduint-ne la quantitat, provocant-se una severa disminució tant en els beneficiaris com en la cobertura. En l'informe s'assenyala que el 1998 la despesa va ser un 41,6% inferior a la de 1993, i el número de beneficiaris es va reduir en 683.100 persones mentre que la reducció dels aturats registrats era sensiblement inferior (419.000 persones). De manera que es pot parlar que, en aquest període, es produeix una reducció de la taxa de cobertura (incloent els subsidis assistencials) del 76% al 58,8%, una reducció de 17,2 punts<sup>99</sup>.

En aquest marc de reducció i enduriment de la prestació d'atur, on els augments relatius en la cobertura s'expliquen per la disminució de l'atur, al Maig del 2002 el Govern del Partit Popular va proposar una nova reforma de les prestacions d'atur, el conegut *Decretazo* que ja hem senyalat, i que no va ser consensuada ja que va tenir des del principi la oposició sindical. La reforma suposava un ambiciós projecte que afectava

al propi dret a la prestació que pretenia desenvolupar en la prestació els models d'activació i responsabilització individual propis del workfare i adoptats per bona part dels països europeus (Aragón, Rocha, Santana, i Torrens, 2007). Així, la qüestió central desplaçava el dret a la prestació com una situació i contingència que es produeix en el sistema productiu i ho centrava en la responsabilitat del treballador al obligar-lo a acceptar un lloc de treball. Això es concretava a partir de signatura del *compromís d'activitat* i de la obligació d'acceptar el lloc de treball considerat adequat, d'acord amb uns criteris molt amplis (pel que respecta a mobilitat geogràfica i al tipus de treball, ja que podia ser que l'aturat mai hagués fet un treball semblant i es veiés obligat a acceptar-lo) i, sobretot, la responsabilització de l'aturat que hem senyalat, ja que s'havia d'acceptar la feina si no es volien patir successives retallades de la prestació i, finalment, la derogació de la mateixa (Martín Artiles, 2002)<sup>100</sup>.

El resultat del conflicte va ser la vaga general del 20 de Juny del 2002. Tot i que el govern del PP va minimitzar-la, pocs mesos després va modificar algunes de les mesures que havien aixecat més indignació. En el que respecta al criteri de feina adequada, el govern va vincular més estretament el criteri de concordança entre la feina i el perfil professional de l'aturat, així com la mobilitat geogràfica i les circumstàncies familiars. Tot i això, aquests elements han quedat poc definits i, com ha assenyalat encertadament Miguélez (2002), en última instància seran els serveis públics d'ocupació els que estableixin els criteris, de manera que s'obre la porta a arbitriarietats i desigualtats. Aquesta modificació o marxa enrere va rebre el suport dels sindicats, en canvi, la modificació del PER cap a un model més contributiu va continuar sent criticada pels sindicats majoritaris.

La dimensió central de la reforma és la idea d'activació, que suposa la implicació de l'aturat en la cerca activa i la disposició a acceptar les feines "adequades" que se'ls hi ofereix, criteri aquest, el d'adequació, on cada vegada més, com hem vist en

---

<sup>99</sup> Només queda acabar d'afegir el fet que, el 1998, sense incloure's el PER, la taxa de cobertura no arriba al 50% de la població inscrita com aturada (Gabinete Técnico Confederal de CCOO, 1998).

<sup>100</sup> Una altra mesura amb molta importància en el mercat de treball pretenia l'eliminació dels salaris de tramitació, que es paguen en cas d'atur mentre s'estableix si aquest és o no procedent; una qüestió especialment rellevant pel fet que l'autoritat competent sol trigar de 3 a 4 mesos a dictar sentència. Igualment, d'especial rellevància en les zones amb major importància de l'agricultura (Andalucía i Extremadura), era la eliminació del *Plan de Empleo Rural* (PER), que permet als treballadors/es temporals del camp cobrar una prestació en base a les peonades treballades durant el període d'inactivitat agrícola.

la darrera reforma, les legislacions i els serveis públics d'ocupació tenen més control. Aquest és el sentit del Decret Llei 3/2011 al reforçar els itineraris individualitzats i concretar-los en el l'acord personal d'ocupació com a part del compromís d'activitat, conferint un rol de seguiment i avaluació als Serveis Públics d'Ocupació i on l'incompliment del mateix per part de l'aturat pot suposar sancions. Tanmateix, a l'espera de veure els possibles efectes d'aquesta darrera reforma, en el període analitzat i d'acord amb Serrano (2007b) el paper formal dels serveis de col·locació d'actuar com a intermediari actiu entre oferta i demanda no és compleix, degut als pocs recursos i al seu escàs paper com a gestor del mercat de treball, fet que duu a que les demandes als aturats també siguin, avui en dia, dèbils.

La següent intervenció en matèria de protecció d'atur té lloc a l'Agost del 2009, on davant el vertiginós augment de l'atur, es desenvolupa un subsidi extraordinari (prorrogat per 2010) de 420 euros pels aturats que haguessin acabat la prestació contributiva, amb període de 6 mesos no prorrogables i subscripció del compromís d'activitat. Finalment, el govern pretén reformar el contingut de la prestació d'atur en el sentit d'augment les polítiques d'activació i de condicionalitat de la prestació al vincular-la a acceptar la formació en 30 dies.

Com hem vist, el grau d'obligació de participar en programes formatius o acceptar feines és elevat en la llei, però molt feble en la realitat. Tanmateix, és necessari considerar l'efecte conjunt de la intervenció estatal i del mercat on, en primer lloc, les polítiques d'ocupació contribueixen a la desestabilització de l'ocupació estable i, en segon lloc, es pretenen activar als aturats i la creació per a aquest objectiu de mecanismes de control (Santos Ortega, 2003). En aquest sentit, les polítiques d'ocupació serien cada vegada més una eina de les polítiques econòmiques guiades per la competitivitat i la flexibilitat (Santos Ortega, 2005). D'una banda, contribuiria a normalitzar la flexibilitat laboral entre els aturats i millorar el seu control social, mentre que d'altra banda aquestes tendències es relacionen de manera directa amb la tendència generalitzada a crear ocupació més flexible: experiències laborals efímeres, contractes sense continuïtat, llargs recorreguts d'instabilitat i precarietat acompanyats de cursos de formació, beques, treballs precaris pretesament vinculats a pràctiques formatives, i un llarg etcètera de situacions entre l'atur i la ocupació flexible.

## **2. La flexibilització en el mercat de treball**

A Espanya s'han modificat les relacions d'ocupació cap a un marc de contractació més flexible, que ha comportat l'augment de taxes de temporalitat. El model ha tendit, amb certes diferències entre els governs, a acceptar que per disminuir l'atur és necessari un intercanvi d'atur per temporalitat, amb el discurs casi únic de la creació d'ocupació. Així, els primers anys del govern del PSOE a inicis de la dècada de 1980 suposen una transformació i degradació de la relació salarial per tal d'inserir a nous col·lectius en la mateixa. Una promesa anàloga es desenvolupa al produir-se la reconversió industrial, prenent compensar la pèrdua de llocs de treball del sector industrial amb la transformació i suport al sector serveis (Albarracín, 2001). Es pot caracteritzar la dècada de 1980 a Espanya com marcada per permanents reformes en el mercat de treball i en el model productiu espanyol, així com en la construcció administrativa de les categories que institucionalitzen l'ocupació i l'atur en la societat (Alonso, 2007)

La nova perspectiva en la regulació normativa de les relacions laborals i del mercat de treball en ares a flexibilitzar-lo, que s'inicia a la dècada de 1980, situa les bases en les que es mouen les estratègies empresarials. Així, els processos de flexibilització del mercat de treball han tingut com a elements principals un seguit de reformes jurídiques destinades a augmentar el ventall i recursos pels empresaris en l'ús de la força de treball; en aquest sentit la contractació, l'ús i el cost de l'acomiadament han estat les principals dimensions implementades per les successives reformes (Bilbao, 1999). És en aquest ordre que, en un primer moment, descriurem de forma breu dues dimensions principals que afecten de manera directa la individualització dels recursos: la diversificació del marc jurídic de contractació i l'augment de les prerrogatives empresarials en l'organització del treball.

Igualment, hem observat que les polítiques socials tendeixen a transformar-se en relació al rol que havien desenvolupat de forma majoritària en el període fordista. Aquesta transformació, que es relaciona amb un canvi en la estructura de responsabilitats entre individu i societat, duu a que, en un segon moment, prestem atenció a com la idea d'activació es desenvolupa en el mercat de treball espanyol, prestant especial atenció a les reformes de la prestació d'atur i les subvencions al cost del treball.

## 2.1. La flexibilitat en la contractació: diversificació i temporalitat

L'ús flexible de la ma d'obra en la seva dimensió quantitativa és un dels principals instruments emprats per les empreses espanyoles a l'hora de buscar nivells de competitivitat via reducció de costos. Aquest fet s'ha produït ja que la flexibilització en les modalitats de contractació ha estat un dels eixos principals entorn als que han girat les successives reformes normatives del mercat de treball. Ja des de l'inici de la transició, i en paral·lel a l'establiment d'un marc democràtic en l'àmbit polític i en les relacions laborals, l'alt índex d'atur, especialment juvenil, i la reestructuració empresarial, duen a que les reformes flexibilitzadores del mercat de treball tinguin com a motor central la creació d'ocupació.

És en aquest context que és necessari considerar la implementació de la temporalitat en la contractació com un mecanisme de foment de l'ocupació (Lapiente i Ortiz, 2000), i el desenvolupament de les mesures que flexibilitzen i diversifiquen les formes de contractació com a centrals en l'expansió d'un mercat de treball marcat per la temporalitat, tenint en compte que:

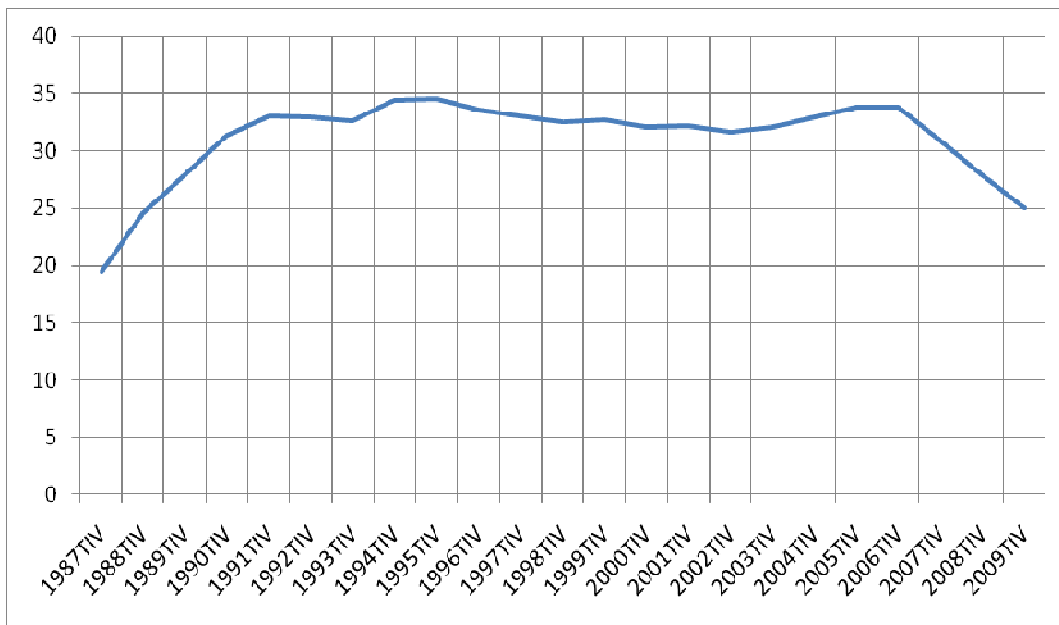
“(...) a la llegada del período democrático es probable que el porcentaje de trabajadores que, en un momento dado, tenían un contrato temporal no llegara al 10%” (Toharia, 2002: 119).

Des d'aquest punt de vista, tractem en aquest apartat l'expansió de les noves formes d'ocupació com a ruptura de la forma estàndard d'ocupació (Lope, Gibert i Ortiz, 2002). El resultat de les mesures que seguidament analitzarem han donat com a resultat l'augment imparable i el manteniment d'alts índexs de temporalitat, entenent la contractació temporal com una de les noves formes d'ocupació i, de fet, la més desenvolupada a Espanya.

Com ja hem indicat, *l'Estatut dels Treballadors* (ET) de 1980 consagra formalment el contracte fix com a regla, si bé autoritza al govern a dictar mesures de foment de l'ocupació basades en la contractació temporal, estenent la possibilitat del contracte per duració determinada (temporal, en pràctiques i en formació), i obrint la possibilitat de successives prorrogues (Herrero, 1991). Tanmateix, al 1984 ja es reforma

l'ET que consagrava aquesta estabilitat en l'ocupació com a norma de principi, i posteriors reformes n'eliminen les limitacions legals per la contractació temporal i n'amplien les causes. La reforma de 1984 va permetre canalitzar els mecanismes de creació d'ocupació per l'expansió econòmica cap als contractes temporals (Toharia, 2002), en rapidíssim augment, com s'observa en la gràfica amb dades des de 1987 (primeres sèries homogènies disponibles):

**Gràfic V.1: Evolució taxa de temporalitat. 1987-2009**



Font: Elaboració pròpia en base a la EPA. Sèries 1987-2009

Així doncs la reforma de 1984 es desenvolupa considerant que la diversitat contractual, especialment la temporal, és un dels principals mecanismes de creació d'ocupació. A partir d'aquest moment, el marc contractual espanyol es caracteritza per la seva diversificació i fragmentació, i es consolida un model amb diverses figures contractuals temporals, que han anat canviant en el temps, i que es poden classificar en diferents modalitats (Lope, Gibert i Ortiz, 2002): contractes de formació i inserció incentivats, contractes temporals de foment de l'ocupació, i contractes de duració determinada de caràcter causal.

A partir d'aquest moment la segmentació i diversificació de la norma contractual, junt amb un procés de reestructuració productiva, dona com a resultat:

“Un primer grupo compuesto por trabajadores que ya poseían empleo estable y que atravesarán el proceso de reestructuración, sin perder el empleo y en general manteniendo sus condiciones salariales. Aquellos individuos que han perdido el empleo y que, por diversas causas, integran un colectivo de parados de larga duración, con pocas posibilidades de reintegrarse en el mercado de trabajo, constituyen el segundo punto de referencia. Quienes han perdido su anterior empleo y se han vuelto a integrar en el mercado de trabajo, ya como trabajadores temporales, ya como trabajadores fijos, forman un tercer grupo. Finalmente, quienes por edad se han incorporado al mercado de trabajo como desempleados con empleos temporales, que alternan con periodos de desempleos, conforman el último grupo del mosaico segmentado que es hoy en día el mercado de trabajo” (Bilbao,1993: 76).

El vertiginós augment de la temporalitat es pot dividir en dues grans fases (Toharia, 2002). Una primer fase s’inicia al 1984 i es vincula a la creació i expansió d’un ampli estoc de treballadors temporals vinculats a l’intent de creació d’ocupació. I un segon moment, a partir de 1992, en la que el percentatge de treballadors amb contracte temporal s’estabilitza, tot i les diverses iniciatives legislatives amb l’objectiu de reduir la temporalitat, i que la situació econòmica ha tendit a canviar.

És rellevant considerar el fet que la temporalitat no soluciona els problemes de l’atur i de creació d’ocupació en què es justificaven. Al 1994 l’atur es mantenia en un elevadíssim 23,9%, segons dades de l’EPA, i era ja una realitat l’enorme temporalitat. En aquest context, la reforma laboral de 1994 reforma el contracte en pràctiques (que permetia retribucions per sota de la negociació col·lectiva), elimina el contracte de foment de l’ocupació, i estableix el contracte d’aprenentatge, que permetia remuneracions per sota del SMI<sup>101</sup>. En la mateixa reforma apareixen els agents privats de col·locació, les famoses *Empreses de Treball Temporal* (ETT), que en el marc jurídic de cessió de treballadors/es incrementen el seu volum de negoci i de beneficis en una dinàmica productiva que es situa de ple en els processos d’externalitzacions, subcontractacions i descentralització productiva. L’aparició de les ETTs, a més a més, afegeix un nou agent en els relacions laborals, que ha dificultat la fixació de la

---

<sup>101</sup> També s’estableix el *contracte a temps parcial*, amb uns drets socials disminuïts.



responsabilitat empresarial en la relació laboral, al treballar les persones en empreses sense formar part de la seva plantilla directe.

La següent reforma del marc jurídic de contractació té lloc amb la *Reforma Laboral de 1997*. El discurs flexibilitzador i el manteniment de la temporalitat es trasllada ara de la rigidesa del marc de contractació a la rigidesa dels costos d'acomiadament del contracte indefinit, com a raó de la poca creació d'ocupació indefinida. En aquest sentit, s'argumenta que si hi ha un ús massiu dels contractes temporals és perquè els indefinits tenen unes condicions excessivament rígides i és necessari flexibilitzar-los. Així, es persegueix l'agilització i reducció dels costos d'acomiadament com a mecanisme per potenciar la contractació indefinida (Lapuente i Ortiz, 2000). En aquest ordre, d'una banda, per reduir la temporalitat, es suprimeix el contracte temporal de llançament de nova activitat, es substitueix el contracte d'aprenentatge pel de formació (amb una retribució salarial mínima vinculada al SMI), es permet la limitació per conveni dels contractes en pràctiques i els temporals per circumstàncies de la producció, i s'augmenta el control sobre les ETTs<sup>102</sup>. I d'altra banda, i amb l'objectiu de potenciar l'ocupació estable, es regula, a través del *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo* (AIEE), el contracte pel foment de la contractació indefinida. Aquest, destinat en un principi a la població amb majors dificultats d'accés a una ocupació estable, redueix les indemnitzacions per acomiadament quan l'acomiadament es declara improcedent en relació al contracte indefinit ordinari: en concret, dels 45 dies per any treballat i un màxim de 42 mensualitats a 33 dies per any treballat i un màxim de 24 mensualitats<sup>103</sup>.

En aquest context, la introducció del contracte pel foment de l'ocupació ha creat drets sobre els recursos fragmentats, en establir una diferenciació en la prestació per situacions iguals. Igualment, és coneguda la voluntat, reiterada en tot moment, de l'empresariat espanyol per reduir aquests costos, amb l'argument de promoure l'ocupació indefinida, de manera que amb aquesta reforma, signada pels sindicats majoritaris, pot obrir la porta a una unificació a la baixa, en ares a la igualtat dels costos

---

<sup>102</sup> En aquesta línia s'atribueix la representació sindical dels treballadors/es en missió als de l'empresa usuària, així com la creació d'una comissió tripartita d'estudi i seguiment del sector de les ETTs. Com han senyalat Lapuente i Ortiz (2000: 110): "(...) el estudio y seguimiento de la actuación de las ETT en el mercado de trabajo no limita per se la temporalidad y la precariedad".

<sup>103</sup> Tot i que l'objectiu de la reforma és augmentar l'ocupació indefinida, l'any 2003 la temporalitat era del 30,5%, front al 33,9% del 1996, una baixada de tot just el 3,3%, com es senyala des de les mateixes CCOO (2004)

d'acomiadament. A partir d'aquest moment, les reformes en matèria de contractació s'han concentrat en l'ampliació dels col·lectius que poden ser contractats a través del contracte de foment de l'ocupació, així com les bonificacions a la contractació indefinida del *Plan para el Fomento del Empleo Estable* (PFEE) des de 1999. Igualment, la regulació normativa ha pretès, amb la reforma de 2006, limitar l'ús reiterat de la contractació temporal, si bé com hem vist amb el canvi de denominació del lloc de treball es poden pontejar els efectes de la legislació. Finalment, en matèria de contractació la reforma laboral de 2010 ha establert algunes limitacions a la concatenació del contractes d'obra i servei (3 anys ampliables a 4 per la negociació col·lectiva) i als contractes temporals en una mateixa empresa, tot i que es facin diferents funcions. D'altra banda, ha augmentat els casos del contracte per formació fins al 25 anys i fins a 5 anys després de l'obtenció del títol, el paper de les empreses de treball temporal i les empreses privades de col·locació, i ha ampliat els casos en que es pot realitzar el contracte pel foment de la contractació indefinida, amb menors costos d'acomiadament. En definitiva, sembla que podem identificar una tendència destinada a reduir l'estoc de contractació temporal en base a rebaixar les condicions i garantia de l'indefinit, com mostra la ampliació de les causes d'acomiadament objectiu, que suposa 20 dies per any treballat, inclòs quan l'empresa no té pèrdues (només es té en compte la reducció dels ingressos), així com quan l'absentisme arribi al 2,5% de la jornada de treball, i igualment s'elimina la obligació a readmissió per errors de forma en l'acomiadament.

Aquesta segmentació de la ocupació indefinida, amb el contracte de foment de l'ocupació amb menors costos d'acomiadament i les subvencions a la contractació indefinida, ha suposat importants conseqüències en els costos laborals. Així, donat que la subvenció a la contractació indefinida és d'un import similar al cost del possible acomiadament improcedent, Malo i Toharia (1999) han calculat que només al cap de dos anys l'indefinit seria més costós que el temporal<sup>104</sup>. Així, es desenvoluparia un model on els empresaris poden mantenir el contracte formalment indefinit durant els

---

<sup>104</sup> Igualment, com ha corroborat Alujas (2002: 161): “A pesar de la gran cantidad de contratos indefinidos de fomento celebrados, su duración efectiva no es suficiente para reducir de forma clara la temporalidad, ya que el empleo sólo se mantiene con seguridad durante el período de vigencia de la subvención”.

anys de la subvenció, o acomiadar i substituir-lo per un altre indefinit subvencionat o temporal, sense cap cost (Alonso, 2006: 132).

Igualment, el ràpid creixement del treball temporal i el seu important estoc en el mercat de treball espanyol duu a la necessitat d'analitzar els seus efectes sobre la dinàmica agregada d'ocupació, l'estructura i negociació salarial, i les trajectòries laborals i personals dels assalariats. Així, Segura et al. (1991) constaten ja a inicis de la dècada de 1990 que la evolució de la contractació temporal no afectava el nivell d'ocupació a llarg plaç. En aquest mateix sentit, Toharia (2000) i Toharia i Malo (2000) consideren que les reformes laborals han augmentat lleugerament el nivell d'ocupació, clarament en èpoques expansives, però sobretot han tingut un efecte directe en la rotació del mercat de treball. Les reformes haurien contribuït sobretot al desenvolupament d'un mercat dual amb un segment primari on treballadors/es tindrien fortament garantitzada la estabilitat en l'ocupació i un segment secundari on els treballadors careixen d'ella. En aquest sentit, consideren que el segment secundari ha proporcionat la flexibilitat necessària per ajustar la ocupació a les variacions i a la incertesa econòmica<sup>105</sup>. Així, Jimeno i Toharia (1993) i Bentolila i Dolado (1994) han relacionat l'increment de la taxa de temporalitat en les empreses amb l'augment dels salari dels indefinits en la mateixa empresa, on semblaria que l'increment de treballadors/es amb contracte temporal s'ha traduït en un increment del poder negociador dels treballadors indefinits en la negociació salarial.

També existeix una àmplia gamma de treballs sobre les conseqüències dels contractes temporals sobre les trajectòries laborals dels individus i la seva mobilitat. Així, s'ha destacat la rellevància de l'antiguitat en l'ocupació com a factor clau per augmentar la probabilitat de tenir un contracte indefinit, i per tenir una transició del contracte temporal a l'indefinit (Toharia, 1996). Per tant, la contractació temporal és la forma d'entrada al mercat de treball i el mecanisme utilitzat pels empresaris per assegurar-se davant la incertesa, però en alguns casos la continuïtat de la relació duu a que es tendeixi a passar del contracte temporal a l'indefinit. Des d'aquesta perspectiva es considera que els joves no quedarien atrapats en la temporalitat, tot i que com més recent és la cohort el patró d'integració a la ocupació indefinida és més lent (Toharia i

---

<sup>105</sup> Tanmateix, en diferents moments de destrucció de l'ocupació, com per exemple en el període 1992-1993, la destrucció d'ocupació indefinida tendeix a ser superior a la temporal (Alonso i Blanco, 1999: 361).

altres, 1998)<sup>106</sup>. Aquests elements duen a parlar, per una banda, de llargs processos d'inserció laboral indefinida i, per altra banda, el manteniment d'un estoc important de treballadors temporals. En aquest sentit, Alba (1998) ha analitzat com en el període 1987-1996 la probabilitat de passar d'un contracte temporal a l'indefinit s'ha reduït enormement, especialment en les dones, els joves, els homes amb baix nivell d'estudis, i els aturats o inactius abans de la ocupació. Per tant, es pot senyalar una tendència en l'ús de la contractació temporal en base a dos perfils (Güell i Petrongolo, 2000): a) aquells en que s'utilitza la temporalitat com a període de prova, i b) aquells casos en que la temporalitat s'utilitza com la fórmula més barata per ajustar ocupació. Finalment, les anàlisis de Virgínia Hernanz (2003) de tres cohorts diferents (nascudes entre 1971-1974, 1866-1970, i 1961-1965) mostra que en la sortida de la temporalitat no és fins als 35 anys que la taxa baixa fins a un 17% en el cas dels homes i un 11% en el cas de les dones. Igualment, en el mateix estudi l'autora posa de manifest que si bé fins a 1992 el pas cap a la temporalitat prové de treballadors/es indefinits, a partir d'aquest moment prové de temporals, aturats i inactius. És en aquest sentit que la temporalitat a Espanya és de caràcter fortament involuntari, i tendeix a ser cada vegada més una trampa en que certs perfils de treballadors/es es queden atrapats (junt amb inactivitat i atur), més que un pont cap al contracte indefinit.

## **2.2. La flexibilitat en l'organització del treball i el poder empresarial**

El marc jurídic que s'estableix a Espanya amb l'ET del 1980 regulava diferents aspectes de la relació laboral, alhora que deixava un ampli espai per a la negociació col·lectiva. Però, en l'ET, l'organització del treball i les modificacions de les condicions de treball suposen àmplies iniciatives i facultats empresarials en relació amb l'establiment i modificació de la jornada de treball la fixació d'horaris flexibles, treball a torns, mobilitat funcional i geogràfica, etc. (Herrero, 1991); en aquest mateix sentit, no s'admeten gaires competències pel comitè d'empresa i les seccions sindicals en l'organització de nous sistemes de treball, la introducció de noves tecnologies, reconversions industrials, processos d'absorció i fusió d'empreses, etc. (Morán, 1996).

---

<sup>106</sup> Com veurem en el nostre anàlisi de trajectòries laborals, els processos d'estabilització a partir d'edats tan elevades s'han de prendre amb molta cautela, doncs sovint no disposem de suficient informació longitudinal.

En el context de flexibilització i d'aplicació de les noves formes d'organització del treball, i amb la ideologia que pregonava augmentar la discrecionalitat empresarial com a mecanisme per crear ocupació, la reforma laboral de 1994 va suposar l'ampliació del poder de l'empresari en la dinàmica de la relació contractual, disminuint la possibilitat de controls externs a les seves decisions en base a la flexibilitat necessària i a nivell d'empresa (Baylos, 1999). La reforma suposa la pèrdua de pes de la capacitat col·lectiva de regulació de les condicions en que es desenvolupa al treball i l'ampliació de la discrecionalitat empresarial. Aquesta ampliació i l'augment de la relació individual del treballador amb l'empresari l'observem en quan aquesta reforma facilita les prerrogatives empresarials en l'organització del treball al traspasar aspectes que fins al moment es trobaven regulats per llei a la negociació col·lectiva (Lapuente i Ortiz, 2000). Així, si bé per definició, tant en l'ET com en els diferents convenis es situa l'organització del treball en mans dels empresaris, la discrecionalitat i capacitat d'acció d'aquests pot ser major o menor depenent de la regulació col·lectiva dels diferents aspectes i dimensions: sobre categories, salaris, nivells de negociació, etc. El que s'està produint és un debilitament d'aquests elements i, en conseqüència, un augment del poder de l'empresari, que es justifica per la necessitat de flexibilitat. D'acord amb aquest principi, la qüestió és adaptar la instrumentació de la negociació col·lectiva a les exigències de la competitivitat de les empreses a partir de repartir espais entre el conveni i la llei, de manera que s'incrementa de manera decisiva la funció reguladora directa de les relacions de treball front a la legislació estatal, produint-se el que s'ha anomenat *desregulació controlada i condicionada* (Rodríguez Piñero, 1995). Igualment, la reforma incrementa la discrecionalitat empresarial en augmentar les causes de l'acomiadament procedent o de causa justificada, al afegir als motius econòmics els organitzatius i els tècnics.

La reforma de 1994 va afectar la jornada laboral en derogar l'obligatori recàrrec salarial de les hores extraordinàries, les quals passen a ser a la pràctica com les ordinàries. Si a això s'hi afegeix la possibilitat de retribuir les hores extraordinàries amb descans compensatori es comprèn que l'empresari té a les seves mans un instrument formidable de flexibilització de la jornada. En relació al treball nocturn, la modificació més important va consistir en la supressió de l'increment retributiu obligatori de l'anterior legislació. En relació al temps de treball es permet la distribució irregular de

la jornada al llarg de l'any, així com la possibilitat de superar el límit de jornada laboral màxima, i acumular el descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput, cada dues setmanes per decisió unilateral de l'empresari.

En relació al salari, la reforma del 1994 deroga el Decret de 1973, que assenyalava una estricta delimitació del salari base i dels complements salarials. La nova norma atribueix a la negociació col·lectiva, o en el seu defecte al contracte individual de treball, la determinació de l'estructura salarial. La redacció legislativa deixa la porta oberta a la proliferació de complements que, sense imperatiu legal, no podran ser considerats salari base. D'aquesta manera, això suposa un augment del paper de (re)regulació del mercat en l'establiment del salari, fet que dificulta el control de les discriminacions salarials i genera falta de transparència, a part d'augmentar les diferenciacions, desigualtats i individualitzacions en el salari.

En matèria de funcions, en ares a la flexibilitat funcional, la reforma flexibilitza les tasques que pot desenvolupar un treballador dins de l'empresa en delegar a la negociació col·lectiva (o en seu defecte a l'acord amb els representants dels treballadors/es) l'establiment del sistema de classificació professional, a través de categories o grups professionals, podent incloure els segons varies categories i tasques, i senyalant-se que les categories son equivalents quan les funcions pròpies d'una permeten desenvolupar les bàsiques d'una altra, amb el que la funció que s'estableix que pot realitzar el treballador és cada vegada més ample. A partir d'aquest moment, els diferents acords sobre la negociació col·lectiva s'han desenvolupat amb l'objectiu d'implementar aquests elements de flexibilitat funcional, incentivant l'aplicació dels grups professionals en els convenis col·lectius.

En la mateixa direcció, la reforma laboral de 2010 ha modificat les condicions d'aplicació de les clàusules de "descuelgue" salarial, ja que ara no fa falta que estigui en el conveni si no que es pot resoldre la no aplicació del conveni en matèria salarial judicialment o per acords interprofessionals. La reforma permet igualment la reducció de jornada per superar la situació conjuntural de l'empresa i, en matèria de condicions de treball, desplaça la modificació de jornada i horari a instàncies judicials o acords interprofessionals, més enllà del conveni col·lectiu.

En aquests sentit, el traspàs creixent de matèries a la negociació col·lectiva, i el fet que tan en els AINC com en els acords de sector s'estructuren sovint amb uns marcs

molt amplis, la negociació individual o col·lectiva a nivell d'empresa, i la relació entre capital i treball són cada vegada més desiguals. En una relació on les condicions de treball depenen cada vegada més, en una estructura econòmica com l'espanyola (de petites i mitjanes empreses), de la negociació individualitzada o d'acords col·lectius en empreses on el sindicat té poca força, la precarietat i la reducció de recursos es troba a l'ordre del dia. I quan aquests recursos es redueixen, i es desplacen matèries del contingut del treball majoritàriament cap al nivell d'empresa, la frontera de poder es desplaça clarament cap a l'empresari. Així, per creixents grups de treballadors/es la mobilització de recursos i capacitats individuals es troben a l'ordre del dia.

Aquests elements de flexibilització del marc de contractació i en l'organització del treball s'acompanyen amb canvis en el marc de la protecció social, que són objecte d'anàlisi en el següent punt.

### **3. L'activació i la reducció del cost del treball<sup>107</sup>**

Com hem vist, l'estat ha tendit a redefinir les seves formes d'intervenció pública resituant la responsabilitat de la situació i els riscos laborals a l'individu. En aquest context, l'estat passa a ser un actor que, amb les seves eines, ha de promoure i assegurar la competitivitat econòmica en un entorn que demanda d'estructures competitives que requereixen cada vegada més l'articulació d'elements considerats tradicionalment "extraeconòmics". En aquest sentit, adquireix un paper central el rol de l'activació i les diferents formes en que les intervencions públiques contribueixen a estructurar una determinada oferta de treball, amb nivells quantitius i qualitius determinats, en interacció amb les demandes de les empreses.

El model d'activació a Espanya, front al d'altres països, mostra certes característiques particulars. Com hem vist en el punt anterior, l'activació es desplega com un règim, entès com el model hegemònic de govern en una determinada societat, comprenen tant noves institucions que regulen l'exercici del poder, com valors que legitimen aquestes institucions. Tanmateix, cada societat estructura les institucions i la regulació del mercat de treball, així com els discursos i ideologies que relacionen a

---

<sup>107</sup> Part de les idees d'aquest punt s'han publicat ja a López Andreu, Lope i Verd (2007), on s'analitzen les subvencions a l'ocupació pel cas espanyol.

l'individu amb la societat de manera diferenciada. Des d'aquest punt de vista, i com hem vist anteriorment Serrano (2007b) ha conceptualitzat els diferents règims de benestar en base a les formes institucionals de gestió dels individus i a les formes de contractualització. Des d'aquest punt de vista, el model d'activació espanyol es situaria en el que l'autora anomena *règim de provisió fragmentat*. En el mateix, la prestació d'atur tindria un paper secundari en el model de l'activació, ja que tot i que formalment es presenta com un model basat en la promoció de les capacitats individuals la relació de contractualització tendeix a minimitzar-se. Així, tot i que formalment es posen de manifest elements propis d'un règim disciplinari (signatura de compromís i amenaça de retirada de la prestació si no es compleixen determinats compromisos, com veurem), a la pràctica esdevé una prestació quasi únicament vinculada a la cotització<sup>108</sup>.

Aquest fet, es vincula a que la política social i d'ocupació d'Espanya cerca la flexibilitat i la competitivitat econòmica en base a la reducció dels costos laborals, moderant els salaris i flexibilitzant el mercat de treball (Recio, 1998). D'aquesta manera, el model d'activació es basaria en baixos nivells de despesa social, pocs requeriments als aturats/des, però una fortíssima intervenció de reducció directa del cost de treball, a través d'un ampli marc de contractació, de reduccions a les cotitzacions socials i de bonificacions a la contractació. D'aquesta manera la idea d'activació suposa un procés d'inserció social que prioritza la inserció laboral, on l'objectiu és activar al conjunt dels individus via augment de les taxes d'activitat i ocupació a través de mesures focalitzades en col·lectius amb menor ocupabilitat. Des del nostre punt de vista, i d'acord amb Serrano (2007b) el model d'activació espanyol es basa en la reducció del cost del treball per permetre una assalarització massiva:

“(...) is based mainly on measures designed to promote economic competitiveness (i.e. keeping labour costs in check through offering incentives to work and cutting employer contributions and to a lesser extent through vocational training)”  
(2007b: 308).

---

<sup>108</sup> Tanmateix, aquest grau de discreció administrativa en l'aplicació de la llei no està exempta de possibilitats de modificació dels criteris, en especial en contextos d'augment de l'atur i/o canvis en la orientació política.



Així doncs, podem indicar que a Espanya la subvenció a l'ocupació ha prioritzat com a principal mecanisme d'actuació en el mercat de treball la reducció del cost de la mà d'obra, via l'extensió de formes contractuals amb menors costos d'acomiadament, menors cotitzacions o salaris més baixos, junt amb una política de bonificacions i subvencions. En aquest sentit, prenen rellevància aquelles situacions d'ocupació en què, com a conseqüència de l'activitat legisladora de l'estat, es produeix una reducció del salari total (salari directe més cotitzacions socials) pagat per l'empresari. Considerem que les subvencions a l'ocupació suposen una reducció del salari per sota dels nivells acordats en conveni o que són comuns en un determinat sector, però també ho són aquells casos en què el treballador veu minvat el seu nivell de protecció social; tant si es tracta de la indemnització per acomiadament, de la seva prestació per atur, o dels seus drets a la pensió de jubilació.

Des del punt de vista del nostre objecte d'estudi, la idea d'activació es vincula a incrementar l'ocupabilitat dels individus. Aquest augment de la ocupabilitat es pot dur a terme, depenent dels models productius, a través de pràctiques de reciclatge, formació i requalificació de la força de treball, o a partir de la reducció del seu cost i de la subvenció del mateix. És en aquest sentit que els col·lectius als quals es dirigeixen les mesures d'ocupació subvencionat són també aquells que figuren en el punt de mira dels discursos al voltant de la ocupabilitat, l'activació i l'augment de les taxes d'activitat i d'ocupació.

En aquest sentit, podem classificar les subvencions a l'ocupació en base a quatre grans principis legitimadors (López Andreu, Lope i Verd, 2007): (1) Legitimació per *l'augment de l'ocupabilitat*, que recull aquelles mesures que es justifiquen perquè afavoreixen la possibilitat d'inserció laboral de determinats col·lectius. (2) Legitimació per criteris de *qualificació*, que agrupa aquelles mesures destinades a afavorir la trobada, en el terreny de l'empresa, entre la formació del treballador i les necessitats i requeriments de qualificació del lloc de treball a l'empresa. (3) Legitimació per *necessitats econòmiques*, que inclou les disposicions destinades a afavorir el creixement i desenvolupament de l'activitat econòmica recolzant el reemplaçament de la força de treball, així com l'adaptació de l'empresa als canvis del mercat. I (4) Legitimació per promoció de *l'autoocupació*, amb mesures que afavoreixen que col·lectius amb dificultats d'accés a l'ocupació es converteixin en autònoms o en emprenedors.

Cal indicar que les dimensions assenyalades responen al discurs del legislador. En base a aquestes raons o arguments justificatius es desenvolupen les diferents mesures amb la intenció d'augmentar la ocupabilitat de determinats col·lectius i grups socials. Aquestes suposen una intervenció pública en el sentit de com s'assignen i distribueixen els recursos entre els actors i subjectes en el marc del salari. Així, les diferents formes d'intervenció pública sobre la relació d'ocupació es poden vincular a la *decontribució directa* (reducció del cost de la força de treball per l'empresari, via reduccions de les cotitzacions socials); a la *reducció de la protecció social* (pot fer referència a qualsevol de les prestacions que es deriven del contracte laboral); a una *forma mixta salari/subvenció* (l'estat finança part del salari i dels costos laborals, o finança parcialment els costos de establir-se com autònom); i a la *reducció del salari fixat en conveni* (fa referència a les mesures que permeten una menor remuneració a l'estipulada per la legislació o pel conveni corresponent).

Com es pot veure en la taula següent, les subvencions a l'ocupació a Espanya s'han caracteritzat històricament per un domini de mesures que es basen en la decontribució directa en la quota empresarial de la Seguretat Social per contingències comunes, associada, majoritàriament, a la contractació indefinida de determinats col·lectius. Aquest és el cas, del *Pla per al Foment de l'Ocupació Estable* (PFEE) iniciat amb l'acord dels actors socials majoritaris el 1999 i que s'ha anat renovant any rere any incrementant els col·lectius subjectes a l'aplicació de les mesures. Igualment, tenen especial rellevància les mesures legitimades per l'augment de l'ocupabilitat:

**Taula V.4: Intervenció pública y principis de legitimació**

<i>Legitimació</i>	<i>Decontribució directa</i>	<i>Forma mixta salari/subvenció</i>	<i>Reducció de la protecció social</i>	<i>Reducció del salari</i>
<i>Per augment de l'ocupabilitat</i>	-Programa para el Fomento del Empleo Estable (PFEE)(*) -Contracte temporal i d'interinitat per minusvàlids. -Incentius conversió en ocupació estable -Contractació temporal de persones en situació d'exclusió social -Persones víctimes de la violència domèstica	-Contracte indefinit per treballadors minusvàlids. -Contracte temporal d'inserció -Bonificacions Foment de l'Ocupació 2006 (Acuerdo para la mejora del Crecimiento y del Empleo)	-Contracte pel foment de la contractació indefinida -Contracte temporal de foment de l'ocupació (*)	-
<i>Per augment de la qualificació</i>	-Contracte per la formació	-	-	-Contracte en practiques -Contracte d'aprenentatge (*)
<i>Per necessitats econòmiques</i>	-Contractació interina por descans de maternitat -Contractació interina en substitució de persones amb suspensió de contracte por maternitat, adopció, etc.	-	-Contracte de llançament de nova activitat (*) -Contracte d'obra o servei determinat -Contracte eventual per circumstàncies de la producció -Contractació en substitució por prejubilació	-
<i>Per promoure l'autoocupació</i>	-	- Subvenció estatal a aturats perquè s'estableixquin com a autònoms - Subvenció estatal als minusvàlids perquè s'estableixquin com a autònoms	-	-

(\*) Actualment ja no estan en vigor

Font: López Andreu, Lope, Verd (2007:161)

Com estem veient en el conjunt del capítol, si algun element ha caracteritzat el mercat de treball espanyol en els últims 30 anys és la seva elevada taxa d'atur i la seva elevada temporalitat. És en aquest context en el que es desenvolupen les mesures de subvenció a

l'ocupació amb l'objectiu d'augmentar la ocupabilitat i promoure l'activació en el mercat de treball. Aquestes mesures no es poden separar d'un procés de ruptura de la norma social de l'ocupació i de desenvolupament d'un nou tipus de regulació en el mercat de treball. El punt d'inici d'aquest recorregut es situa a inicis de la dècada de 1980 quan, davant el fort creixement de l'atur, les actuacions dels primers governs del PSOE sobre el mercat de treball se centren en introduir grans cotes de flexibilitat. Com a punt de partida, és important destacar la reforma de l'ET de l'any 1984, que impulsa mitjançant subvencions, fonamentalment mitjançant desgravacions en la cotització de les empreses, la contractació temporal no causal.

A partir de la segona meitat de la dècada dels anys 90, amb el Partit Popular en el govern, té lloc la reforma laboral de 1997. Així, amb la intenció de reduir l'elevada temporalitat existent (prop del 34%) es signa entre els sindicats més representatius i la patronal l'AIEE de 1997. En la reforma s'eliminen fins a set tipus de contractes temporals, es limita la durada dels contractes temporals, com a norma general, a dos anys (anteriorment eren tres) i es fomenta la utilització del contracte indefinit mitjançant una nova modalitat anomenada contracte per al foment de la contractació indefinida, que redueix la indemnització per acomiadament objectiu improcedent. Tot i que inicialment només podia ser utilitzat fins l'any 2001, després de considerar que els seus efectes sobre la reducció de la temporalitat havien estat positius segueix vigent, i s'han incrementat els col·lectius que poden fer ús d'aquest contracte a tots els aturats amb la reforma laboral de 2010. Aquesta figura contractual és especialment rellevant ja que suposa una reducció en la indemnització per acomiadament objectiu improcedent de 33 dies per any treballat davant els 45 del contracte indefinit ordinari. Aquesta figura adquirirà especial rellevància ja que tot i no haver contribuït a reduir la temporalitat s'utilitza massivament, suposant el 30% del total de contractacions indefinides el 2009.

El 1999 va començar l'aplicació de les noves bonificacions per a la contractació indefinida dissenyades en el PFEE, mesures que vénen reeditant-se en els últims anys. Es tracta de disminucions a les quanties de la Seguretat Social a determinats col·lectius (menors de 30 anys, aturats que porten més de 12 mesos inscrits en l'INEM i aturats majors de 45 anys), afegint un 5% per les dones de cada un dels grups, durant 1 o 2 anys depenent dels col·lectius. L'any 2005 es van establir bonificacions per a nous

col·lectius, com les dones víctimes de violència domèstica, així com augmentar la bonificació en un 10% si es tracta de dones ocupades a temps complet.

L'objectiu de reduir la temporalitat i augmentar l'ocupació indefinida és també l'objectiu del nou sistema de bonificació, que substitueix el PFEE, que es desenvolupa en el marc de l'Acord per a la Millora del Creixement i l'Ocupació el maig de 2006. La reforma es concreta en tres grans línies:

- Redueix de manera general les cotitzacions empresarials dels contractes indefinits en un 0,25 a partir de juliol de 2006 i un altre 0,25 a partir de juliol de 2008. Igualment, s'igualava a la baixa la cotització empresarial dels contractes temporals a través d'ETT amb els ordinaris.
- S'amplia l'ús del contracte indefinit de foment de l'ocupació, amb menors costos d'acomiadament, als supòsits de conversió de contractes de durada determinada o temporal, fins al 31 de desembre de 2007.
- Es substitueixen les reduccions a la cotització del PFEE per un programa de transferències econòmiques directes a la contractació indefinida de determinats col·lectius (amb quantitats que van dels 600 als 1200 euros anuals). En aquest sentit, s'han mantingut els col·lectius de l'PFEE però s'han inclòs els joves de 16 a 30 anys, de manera que el caràcter específic de la mesura es dilueix. Igualment, s'ha augmentat el període de la subvenció a 4 anys, i en alguns casos (majors de 45 anys i discapacitats) durant tot el període de contractació.

Com estem veient, la principal modalitat d'intervenció a Espanya ha consistit en reduir la quota patronal a la Seguretat Social, tot i que recentment es pretén impulsar el que hem caracteritzat com a forma mixta salari/subvenció. En tot cas, el conjunt de mesures considerades, ja siguin reducció de la protecció social, forma mixta salari/subvenció, decontribució directa, etc. tenen com a receptor de la subvenció a l'empresari. Així, es concentren en aquest les ajudes en el moment de crear ocupació i, com també s'ha assenyalat anteriorment, això suposa ineludiblement considerar el salari com un cost que cal reduir i al qual cal subvencionar si es vol crear ocupació.

Tanmateix, sembla que la excepcionalitat tendeix a convertir-se en norma. Es passaria a un model on l'anàlisi dels problemes laborals es centra en els treballadors/es, però on la base de l'acció consisteix en transferir recursos als empresaris. En aquest

context, ens trobem que la rebaixa dels costos de la força de treball tendeix a ser generalitzada, en els últims desenvolupaments legislatius que suposen una rebaixa general de les cotitzacions empresarials en la contractació indefinida. Aquest fet dibuixa una tendència on la política d'ocupació, vinculada a la protecció social i als drets socials, fa servir aquests últims com a mecanisme de creació d'ocupació.

Aquests dispositius de subvenció a l'ocupació els hem de situar en el context més ampli de reforçament de la contributivitat i la condicionalitat de la prestació per atur. Així, el nou model d'inserció social que s'està definint en funció dels canvis assenyalats, es desplaçaria progressivament de la relació salarial en sentit ampli (participació en el mercat de treball i drets associats) a, únicament, la participació directa en el mercat de treball via ocupació. Com a resultat de tots aquests processos, la relació salarial es va erosionant amb la introducció de noves excepcions a la norma salarial general. Tot el conjunt de mesures analitzades, que inicialment es legitimen per la necessitat de fer "més atractius" a certs col·lectius amb dificultats d'inserció, han propiciat un model en què els drets vinculats a la relació salarial es troben progressivament desuniversalitzats i fragmentats (Gobin, Corona i Dufresne, 2004).

Igualment, el caràcter essencialment conflictiu del salari com a espai de lluita per drets i recursos (Friot, 1998; 2004) tendeix a desaparèixer davant d'una nova lògica en què el salari directe i indirecte deixa de ser un dret col·lectiu per convertir-se en el pagament d'un esforç individual. Aquesta lògica es reforça mitjançant les polítiques actives d'ocupació i el concepte d'activació, en incidir en la responsabilització de les persones de la seva situació laboral. En aquest mateix sentit, des del punt de vista de com es distribueixen els recursos, hem vist que la relativa socialització dels riscos laborals i socials que suposava el salari també perd força. Les situacions susceptibles de protecció social passen de ser una contingència col·lectiva que afecta els treballadors/es, a ser una qüestió individual que ha de ser tractada des d'una perspectiva particular. Tot i que l'empresari apareix gairebé com a únic actor receptor de recursos, en aquest cas desapareix com responsable de les situacions i els riscos del mercat de treball, i per tant en el finançament de les prestacions socials. I és efectivament des d'aquest punt de vista com les subvencions a l'ocupació es vinculen a un model d'activació que individualitza els riscos i fa a l'individu responsable de la seva situació.

#### **4. L'emergència de l'objecte d'estudi: Flexibilitat, recursos i precarització**

El seguit de tendències que hem anat veient al llarg del capítol i que tenen com a fil conductor l'expansió de la flexibilitat en el context laboral espanyol en un marc d'augment de la responsabilització individual ens duen a considerar els efectes d'aquestes dinàmiques en les trajectòries laborals de les persones. Així, convenim a caracteritzar que les polítiques indicades han suposat l'emergència de la precarietat com a situació laboral i vital d'importants grups de treballadors/es en el mercat de treball.

Considerem que la precarietat no es referix només a unes determinades condicions del mercat de treball, que efectivament ho són, com han mostrat Cano (1997), o Lope, Gibert i Ortiz, (2002), entre d'altres. La conceptualització parteix de considerar tot un seguit de canvis productius i socials, que han transformat el treball assalariat, i que han dut a l'emergència de grups de treballadors difícilment equiparables amb el treballador tipus que ha guiat l'estudi de les relacions laborals i l'ocupació en els últims temps. Així, consistiria en incloure totes aquelles situacions atípiques, de manera que sovint es vincula la precarietat amb els treballadors vinculats a les noves formes d'ocupació (Lope, Gibert i Ortiz, 2002), o d'una manera més general amb la temporalitat i incapacitat de canviar la situació:

“Entiendo por precariedad una situación laboral que aúna temporalidad e indefensión ante condiciones de trabajo que vulneran derechos laborales básicos”  
(Díaz-Salazar, 2004).

En aquesta mateixa línia, Agulló (1997) ha concretat les dimensions de la precarietat i ha anunciat com a efectes sobre els precaris: la discontinuïtat del treball, vinculada a que la curta durada de les relacions laborals i el risc de pèrdua generen una gran sensació d'incertesa; la incapacitat de control sobre el propi treball; i la desprotecció, donat que els treballadors precaris tenen disminuïts la protecció i els drets socials.

La precarització, doncs, es vincula a l'esquerdament d'un seguit de drets i accés als recursos que s'havien establert com a norma en el període fordista. El problema que suposa, en alguns casos, aquesta conceptualització, és la dificultat de discernir qui són precaris i qui no, pel fet que els treballadors que no entren en les situacions tradicionals

són cada vegada més nombrosos, de manera que a vegades es consideren com a precàries situacions laborals i vitals molt diferents (per exemple, el significat social i per la trajectòria de la temporalitat és molt diferent depenent del nivell d'estudis, qualificació i salari del treballador/a temporal). Així, l'anàlisi de la conformació política dels mercats de treball entesos com construccions socials (García López, 2003), ens duu a centrar-nos en les conseqüències socials de com el treball ha estat regulat socialment a través de la condició salarial i la continuïtat i linealitat en base als recursos col·lectius que l'han caracteritzat. És des d'aquest punt de vista de ressaltar-ne les conseqüències socials de la precarització en les trajectòries que Cano (1997) ha concretat a partir de tres dimensions<sup>109</sup>:

- 1) Com a reductora de la capacitat dels treballadors de planificar i controlar el seu present i futur, és a dir, com a fragmentació i desnormalització de les trajectòries vitals i laborals;
- 2) Com a vulnerabilitat social i econòmica del treballador, i per tant, com a reducció i individualització de recursos en la interacció laboral;
- 3) Com a qüestionament dels drets de seguretat associats a la forma estàndard d'ocupació; és a dir, la precarietat com a amenaça pel conjunt dels treballadors, que duu a que en la interacció laboral es tendeixi a la mobilització de recursos actitudinals que coincideixin amb l'ideal empresarial de treballador.

La atenció que prestem a l'efecte de la precarietat en les trajectòries es vincula a una caracterització de la mateixa on s'analitzen el paper del recursos en relació als objectius dels individus. Així, considerem que la precarietat es vincula als recursos disponibles en la trajectòria, ja que es dona en un doble moviment d'interacció entre dos nivells. D'una banda, es dona en el nivell d'empresa, en la concreció del treball concret i on té lloc la lluita entre treballador i empresari pel control del procés del treball (Edwards, 1987). Aquí apareixeria en forma de pèrdua de recursos col·lectius i aparició

---

<sup>109</sup> Aquesta visió de Cano (2007) de la inseguretat laboral, que s'allunya del model d'insider i outsider (que diferencia quasi únicament a la població treballadora pel contracte), suposa una visió complexa de la inseguretat en base a tres dimensions: 1) Dimensió institucional, que es vincula a la facilitat que tinguin les empreses a l'hora de prescindir dels seus treballadors; 2) Dimensió empresarial, que es vincula a la situació productiva de l'empresa i el territori i que suposa fragilitat més enllà de la regulació de l'ocupació; i 3) Dimensió de context, que es vincula a la situació general del mercat de treball, que defineix les possibilitats de trobar llocs de treball alternatius.



de la individualització dels recursos que suposa desplaçar la *frontera de poder* dins de l'empresa cap als empresaris. Però d'altra banda, aquests recursos que el treballador fa interactuar en el lloc de treball són en bona part producte del model d'inserció del treball en la societat. D'aquesta manera, hem vist com la condició salarial i la relació salarial fordista ens marca el model d'inserció social del treball per compte aliè en l'Europa de postguerra. És així que aquest model (amb una doble vessant del salari com a disciplina i com atorgador de drets), es caracteritza per haver posat, més o menys homogeniament, a disposició de la família obrera uns recursos que actuaven com a seguretat en la situació i estructuració d'una determinada trajectòria. En aquest sentit, pot considerar-se com a element central en el procés de flexibilització del mercat de treball l'explosió de la ocupació atípica (García Calavia, 2008), vinculada a l'enorme volum de temporalitat que caracteritza el mercat laboral espanyol. Aquest element es relaciona també amb la intensificació de la segmentació, fent més difícil la regulació de les condicions de treball.

En relació a aquests elements cal fer referència igualment a la importància dels "baixos salaris" en determinats sectors (Recio, 1991). Aquest fet es vincula a un context de fragmentació de la negociació col·lectiva i de la pressió a la baixa dels salaris que generen l'atur i la precarietat<sup>110</sup>. Un segon i important element que ha contribuït a configurar el mercat de treball flexible és la baixa cobertura de la protecció social, i el progressiu enduriment de les condicions d'accés a la prestació d'atur que hem estat veient en aquest capítol. Aquests processos desenvolupen un model on el control dels costos laborals s'estableix com la base del creixement econòmic i de la ocupació, i on la flexibilitat del mercat de treball és un dels principals eixos per aconseguir-lo.

La flexibilitat i l'esquerdament de la norma social de l'ocupació fordista ha d'entendre's en relació als efectes de precarització, d'un procés que parteix de les formes d'ocupació però que afecta a les trajectòries laborals. Aquests efectes en el curs laboral de l'individu creiem que és necessari analitzar-los en base a tres nivells (Gálvez Biesca, 2007). Primerament, es tracta de donar compte de com la flexibilitat es vincula a la precarització quan suposa l'existència d'una clivella que separa els drets reals dels

---

<sup>110</sup> En relació a aquests elements hem conceptualitzat en el Capítol 4 com les polítiques d'activació i d'increment de les taxes d'activitat i ocupació amb determinades condicions es vinculen a una pressió a la baixa del salari.

drets formals<sup>111</sup>. En segon lloc, es tracta de donar compte de com la flexibilització afecta a les trajectòries i contribueix a naturalitzar itineraris precaris en el mercat de treball. És aquí on apareix com adient analitzar les trajectòries no lineals en relació a l'accés als recursos per tal d'assolir objectius i situacions personals. Aquí pren especial rellevància l'anàlisi dels canvis de situació laboral com a moment que ens permet analitzar els recursos efectivament disponibles en relació a les situacions valorades per l'individu. Finalment, es tracta de donar compte del canvi, ruptura o fractura entre dues generacions de treballadors/es actius des de la dècada de 1980. La idea de *ruptura generacional* suposa considerar que els efectes de la flexibilitat són molt més intensos en les generacions que s'incorporen en el mercat laboral a la dècada de 1980 i que tendeixen a definir més un estat, forma d'estar en el mercat de treball, que no una fase.

Des d'aquest punt de vista, Cano (2007) considera que en els més joves en el mercat de treball es produeix una naturalització de la inestabilitat de l'ocupació i de la precarietat com a fenomen global en la trajectòria laboral. Així, com senyala Hernanz (2003) en analitzar les transicions laborals, a partir de la dècada de 1990 s'estabilitza un segment de la força laboral que es caracteritza per la mobilitat entre atur, temporalitat i inactivitat. La inseguretat de l'ocupació inclou dimensions que van més enllà de la temporalitat, que Cano (2007: 126) conceptualitza com

“puestos de trabajo frágiles o empleos amenazados, afectados por un elevado riesgo de desempleo a causa de los problemas estructurales de l'empresa o el sector donde se sitúan”.

Aquests elements guanyen força en el marc dels processos d'ampliació de les causalitats dels acomiadaments (reforma laboral de 1994 i 2010) i les tendències a la reducció dels costos d'acomiadament analitzats en aquest capítol. Igualment, l'efecte de la flexibilització del mercat laboral es vincula a l'augment de l'ocupació en els serveis de baixa qualificació, que han absorbit de manera creixent a la població treballadora jove i femenina. D'aquesta manera, l'increment del sector serveis suposa una força de treball de més empleades i menys obrers (Carrasquer i Torns, 2007) que, junt amb la

---

<sup>111</sup> Per tant, i d'acord amb el nostre model d'anàlisi, apareix com a pertinent la desigualtat en l'accés als recursos dels individus amb diferents situacions i aquí ens ajuda la perspectiva metodològica que introdueix la perspectiva de les capacitats que veurem més endavant.

baixa qualitat de les noves ocupacions creades, duu a que aparegui una forma de precarització laboral femenina fruit de la desigual incidència entre homes i dones de les noves modalitats d'ocupació.

El capítol ens ha servit per contextualitzar les polítiques de flexibilització del marc institucional a Espanya, així com el seu model d'activació i les característiques de la prestació d'atur. Igualment, hem posat de manifest que en el context espanyol determinades ocupacions i trajectòries apareixen com especialment vulnerables, element que fa emergir com a objecte d'estudi la precarització de les trajectòries. Aquesta precarització implica dificultats de desenvolupament laboral per determinats grups socials. Aquests elements estableixen la base contextual de la tercera part de la tesi, que presenta el disseny de la recerca per tal d'analitzar els efectes de la individualització de recursos en les trajectòries laborals, les hipòtesis i la metodologia desenvolupada, així com el treball de camp quantitatiu i qualitatiu dut a terme.

## **TERCERA PART:**

**El disseny de la investigació, la construcció de tipologies de transicions en el mercat de treball i l'anàlisi biogràfica i narrativa de les trajectòries laborals**



## **CAPÍTOL 6: L'objecte d'estudi i el disseny de la investigació**

### **Introducció**

L'anàlisi dels canvis en les trajectòries laborals fruit de les tendències que es desenvolupen en la relació salarial és un objecte d'estudi complex, que inclou nombrosos àmbits i que, per tant, necessita de concreció. En aquest sentit, el present capítol té com a objectiu definir i concretar l'objecte d'estudi de la tesi. Aquesta concreció ho serà tant des del punt de vista de la població a analitzar com de l'objecte d'estudi com a tal, les seves dimensions i tendències.

Aquesta concreció de l'objecte d'estudi es vincula a les diferents aportacions teòriques que hem vist fins al moment que senten les bases de la nostra aproximació i ens han ajudat a concretar, també des del punt de vista contextual, la relació dels conceptes i dimensions utilitzats al cas d'Espanya. Així, en un primer moment definirem la idea de recursos com a base del desenvolupament personal i de les capacitats en la trajectòria. Tot seguit, conceptualitzarem la idea d'individualització de recursos amb l'emergència de trajectòries precàries i vulnerables, marcades per la menor disposició de recursos per desenvolupar la trajectòria laboral d'acord amb el que els individus valoren. Concretarem aquests elements en relació al procés de flexibilització a Espanya i als seus efectes, tant pel que fa a les cohorts que s'incorporen a partir de la expansió de la flexibilitat com a la necessitat d'analitzar les diferències internes entre cohorts. Aquest darrer element es vincula amb la constatació del desplegament del procés de precarització en paral·lel al de flexibilització i d'individualització de recursos a Espanya.

Una vegada delimitats aquests elements, passarem a operacionalitzar el paper dels recursos en la trajectòria. Donarem compte dels diferents tipus de recursos als que pot accedir el treballador en les diferents transicions o situacions de canvi, i la seva vinculació amb els processos d'individualització dels recursos. Igualment, assenyalarem la importància de la perspectiva de les capacitats de Sen en l'anàlisi de les trajectòries laborals, els recursos, i les opcions efectivament elegibles pels individus.

En el tercer apartat del capítol presentarem les hipòtesis que guien la tesi Doctoral entorn als efectes de la individualització dels recursos en les trajectòries laborals. Seguidament, s'exposa el disseny de recerca, a partir d'una perspectiva integrada de mètodes quantitativs i qualitativs amb l'objectiu de donar compte dels canvis en els recursos en la trajectòria laboral.

## **1. Definint l'objecte d'estudi: La individualització i els recursos disponibles en la trajectòria**

La tesi doctoral presenta una perspectiva teòrica i metodològica en que es considera que els individus desenvolupen la seva trajectòria laboral en base als diferents recursos als que tenen accés efectiu al llarg de la mateixa, que són especialment visibles en els diferents moments de canvi i transicions en que es troben. Aquesta perspectiva ens permet relacionar els canvis en els contextos socials i laborals amb les transformacions en les trajectòries i, per tant, en relació al paper estructurador de les diferents institucions i organitzacions sobre el curs vital i laboral.

### **1.1. Recursos i trajectòries**

Aquests elements els observem ja que considerem que la trajectòria laboral es construeix en base a l'adaptació pragmàtica del subjecte a un seguit de recursos que permeten i faciliten aconseguir determinats objectius personals i socials. Aquests objectius responen tant a lògiques i estats socialment definits (vida independent, tenir fills, relació entre formació i ocupació, ocupacions amb determinades característiques,...), com aquells valorats pel propi subjecte (feina volguda, motivacions manifestades, solucions de combinació entre la vida laboral i familiar,...). Igualment, en aquest procés temporal de seqüència d'estats i posicions que és la trajectòria, apareixen com a rellevants els factors de conversió que determinen les capacitats com a conjunt fàctic d'opcions; és a dir estats o situacions que, independentment de ser escollides o no pel subjecte, apareixen com a capacitat real (Robeyns, 2003; Salais i Villeneuve, 2004). Així, quan parlem de recursos estem parlant d'aquells suports o substrats que permeten poder concretar projectes personals, professionals, familiars, socials, etc.

La idea de substrat material de la individualitat es vincula a les condicions històriques i socials que contextualitzen l'existència de la individualitat, entesa com a *condició objectiva de possibilitat*, això és, la possibilitat d'existir positivament com a individu (o subjecte actiu), la capacitat de desenvolupar estratègies personals. Aquesta afirmació de la individualitat es vincula a la capacitat de disposar d'una certa llibertat d'elecció en la conducció de la pròpia vida, ja que aquesta no es troba sota l'absoluta dependència d'un altre (Castel i Haroche, 2003). Aquest seguit de consideracions tenen una relació directa amb la crítica marxista a l'economia política liberal, el seu concepte de propietat i els efectes de les relacions socials de producció en les llibertats i capacitats dels treballadors/es. Així, Marx demostra que el mode de producció capitalista té com a condició fonamental l'expropiació generalitzada de la població treballadora de les seves condicions d'existència, del fruit del seu treball. Persones amb carència de mitjans de producció als que els hi va la pròpia subsistència en que un altre estigui disposat a ocupar-los (Marx, ed. 1976). En aquest sentit, en les societats modernes, basades en la idea d'individu, la individualitat o independència civil només es pot garantir en base a la idea de suports, sòcols o assentaments que donen consistència a la individualitat, com hem vist anteriorment, a través de Castel (1997) i Castel i Haroche (2003): (1) Apropiació de béns materials (*propietat privada*); (2) *Propietat d'un mateix* (característica pura de la força de treball), on el treballador/a només és propietari de la seva força de treball; i (3) Participació en drets i prestacions (*propietat social*), que compensen la manca d'altres tipus de propietats. Estem parlant dels processos d'inserció de la força de treball basats en l'accés col·lectiu a suports/recursos, com és la relació o condició salarial.

Des d'aquest punt de vista la construcció de la societat moderna en base a la *propietat d'un mateix* com a equivalent de la ciutadania civil és la base de la ficció jurídica de considerar propietaris, i per tant subjectes d'establir relacions contractuals lliures, als que no disposen de cap possibilitat de subsistència autònoma. És en aquest sentit que la història del moviment obrer ha passat per l'exigència i demanda de que no sigui la pauta dels intercanvis individuals el que determini la compra i venda de força de treball (Touraine i Mottez, 1971; Arrighi, Hopkins i Wallerstein, 1999).

És en aquest context que els recursos i suports col·lectius en els que s'ha basat el desenvolupament de la condició o relació salarial han generat una propietat, en tant que



recursos i suports socials, que han trencat amb les condicions de pauperisme de l'assalariat i han permès als no-propietaris desenvolupar projectes personals, socials i familiars; en definitiva esdevenir individus amb capacitat d'acció i desenvolupament de projectes (Alonso, 1999, 2000). Per tant, es dibuixa una dicotomia entre la servitud de l'assalariat, això és no poder anticipar el pervenir, no tenir estratègia pròpia, viure de la immediatesa i sobreviure al dia a dia (*individualisme negatiu*); i l'*individu positiu*, amb possibilitats d'escollir certes opcions, de prendre iniciatives, desenvolupar projectes, etc. (Castel, 1997; Honneth, 2004); elements que han estat tractats en el Capítol 2.

## **1.2. La precarització de la trajectòria i la individualització de recursos. Contextualització del cas espanyol**

Les consideracions exposades fins al moment, duen a que aparegui com pertinent la idea de *precarietat*, entesa com a situació social, i no només en relació a determinades característiques del mercat de treball. Com hem vist, en el cas espanyol el procés de flexibilització s'ha vinculat a l'emergència de la precarietat com a fenomen vinculat a canvis en el mercat de treball i en les condicions de treball. Per nosaltres aquests elements també es vinculen als recursos disponibles pels individus en la trajectòria per tal d'assolir els seus objectius.

La precarietat comporta la conseqüència vital i laboral de l'esquerdament dels recursos i institucions col·lectives que guiaven i estructuraven la vida dels individus i dels treballadors/es des d'una lògica que sostreia determinats aspectes i dimensions de la consideració de la força de treball com a mercaderia. En aquest ordre de coses apareix com a rellevant considerar els efectes d'aquests canvis en les trajectòries dels subjectes i entendre la precarietat com un seguit de condicions que limiten les capacitats i opcions dels treballadors/es. Així la definim, seguint a Pérez Orozco i Del Rio (2002), com *el conjunt de condicions materials i simbòliques que determinen una incertesa vital respecte a l'accés sostingut als recursos essencials pel ple desenvolupament de la vida d'un subjecte*. En relació als eixos de la nostra proposta d'anàlisi es relacionaria amb la negació de l'autonomia i l'individualisme negatiu, que com hem vist ha estat definit per Castel (1995) com un individualisme "en excés", caracteritzat per la dificultat de determinats grups per desenvolupar projectes personals i socials.

La tesi doctoral parteix d'un seguit de constatacions. La primera es concentra en les transformacions que està patint el treball assalariat tal i com s'havia entès fins al moment, que es concreta en els processos de reestructuració productiva i de l'empresa, el desplegament de la idea de flexibilitat i les noves estratègies de gestió de recursos humans, junt amb l'enduriment i reducció d'alguns dels mecanismes de protecció social. Una segona constatació és que aquest procés s'estén, començant a definir noves dinàmiques en les trajectòries i situacions personals en el mercat de treball i a nivell vital. La tercera constatació parteix de considerar que aquests processos es donen en el marc de tendències cap a una major responsabilització de l'individu de la seva situació, en un context de menor institucionalització en els itineraris laborals i vitals. Efectivament, i reforçant aquesta constatació, des de la teoria del curs vital es fa palès un menor pes de les institucions en tant que establidores de processos institucionals en el marc de les diferents transicions i canvis laborals. Finalment, aquests processos es relacionen amb tendències que ens duen a parlar de la progressiva precarització social, entesa com un procés que dificulta el desenvolupament personal i individual. Entenem que aquest procés es dona de manera nuclear en base a l'extensió de les dinàmiques de precarietat en el mercat de treball les quals, junt amb els processos assenyalats anteriorment, duen a parlar de *precarització social* que afecta a diferents àmbits de la vida de les persones i de la seva trajectòria i que es concreta en les dificultats per tal d'assolir determinats objectius personals i socials.

Una vegada establerta la relació entre la precarització i les tendències cap a la individualització dels recursos disponibles en la trajectòria laboral, l'objecte d'estudi de la recerca es centra en la manera en què aquests elements afecten a les trajectòries laborals de treballadors/es amb diferents perfils socials. Partim de considerar que la flexibilitat ha afectat de manera més directa pel que fa a les seves conseqüències negatives a les generacions que s'incorporen al mercat de treball en el moment d'expansió de la flexibilitat. Aquest fet és mostrat per estudis a nivell europeu (Auer i Cazes, 2003) i, d'acord amb Kovács i da Conceição (2009) es concretaria en: majors taxes d'atur per la població jove, un accés més limitat als mercats interns de treball, una forta rotació entre ocupacions poc qualificades i situades en els nivells inferiors de la jerarquia ocupacional, i una major incidència de les formes atípiques d'ocupació i de les ocupacions precàries.

En aquest sentit, prestarem especial atenció a com els processos de desplegament de la flexibilitat, les noves formes de gestió dels recursos humans, així com els canvis en la protecció social han afectat les dinàmiques en les trajectòries laboral i les diferents capacitats en els moments de canvi o transició. En aquest context identifiquem el grup social que s'insereix laboralment en un mercat de treball dominat per la flexibilitat com les cohorts que entren al món laboral a Espanya en la dècada de 1980. Més concretament *establim aquest grup com els individus nascuts de 1965 en endavant* (tenien 15 anys el 1980 i 19 el 1984, data clau en la eliminació dels principis de causalitat dels contractes temporals, com hem vist en el Capítol 5). Considerem que les cohorts que s'insereixen en el mercat de treball a partir d'aquest moment, es troben influenciades en les seves vides i trajectòries per un punt d'inflexió estructural (del context laboral, social i econòmic) que marca la biografia laboral dels subjectes (Germe, Monchatre i Pottier, 2003). Com hem vist al analitzar el procés de flexibilització del mercat de treball espanyol, es pot parlar del desplegament a partir de la dècada de 1980 i assentament en la dècada de 1990, d'una norma d'ocupació flexibilitzada, marcada per una sèrie de condicions que impliquen una forma diferent de regular i considerar el treball assalariat (Prieto, 2002). Aquesta norma suposa que el sistema d'ocupació en el seu conjunt ha incorporat la flexibilitat, fet que no significa que afecti a tots per igual.

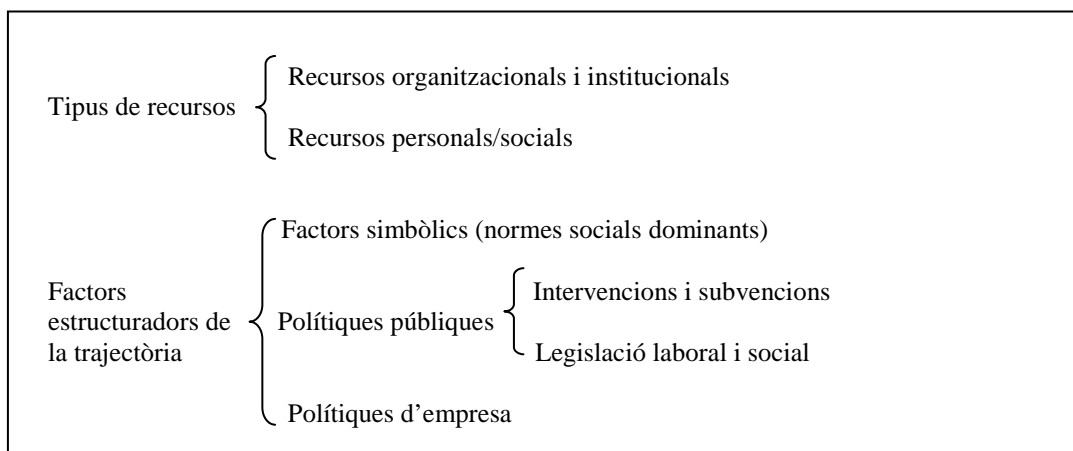
## **2. Els recursos en la trajectòria laboral i contextos de canvi**

Una vegada hem establert elements de com la precarietat es vincula a les trajectòria laborals dels grups que s'incorporen durant la dècada de 1980 al mercat de treball, hem de concretar els recursos i el seu paper en la trajectòria laboral. El conjunt d'elements que estem veient duen a considerar els recursos o suports de l'individu en la trajectòria laboral en base a un seguit de qüestions. La primera, ens remet al paper de les relacions socials de producció en tant que estructuradores dels suports i recursos necessaris en l'establiment de la individualitat activa o capacitat del subjecte per desenvolupar projectes de futur. La segona, ens remet a les dimensions on es poden obtenir els recursos necessaris, relacionats amb: la propietat privada de béns materials, a la participació en drets i prestacions i a la propietat únicament d'un mateix (assalariat sense propietat privada ni social, si dibuixéssim un tipus ideal). La tercera ens duu a

considerar una certa heterogeneïtat en l'origen i composició dels recursos, doncs seguint el raonament del punt anterior, els suports poden derivar de processos de: (1) Inserció en el mercat de treball (el salari en sentit ample); (2) Inserció social, que fa referència a serveis i prestacions derivats de l'esfera familiar (Mackintosh, 1986; Carrasco, 1991) i de les xarxes relacionals, associatives i comunitàries (Mingione, 1993); i (3) Inserció cultural i educativa, que es vincula al sistema educatiu i als valors i normes dominants fruit d'una determinada socialització cultural i ideològica (Bourdieu i Passeron, 1977; Baijot, 2008).

Com hem vist de manera específica en el Capítol 1, la condició salarial s'ha caracteritzat pel caràcter col·lectiu dels recursos salarials. En aquest sentit, hem de definir els recursos disponibles a fer interactuar en la trajectòria laboral *com el conjunt de suports materials i no tangibles*<sup>112</sup> als que pot accedir el subjecte per desenvolupar la trajectòria laboral. Aquests els dividirem en tres tipus vinculats als processos d'inserció del subjecte en els àmbits ressenyats, es tracta dels recursos salarials, organitzacionals i institucionals, i dels personals/socials.

#### Quadre VI.1: Recursos i factors estructuradors del mercat en la trajectòria laboral



Font. Elaboració pròpia

La classificació que presentem parteix de considerar els elements que influencien a la trajectòria: els recursos, això són dels drets o titularitats que té un

<sup>112</sup> Entenem els recursos no tangibles no des del punt de vista dels imaginaris socials, si no de les xarxes de relacions, suports, informacions,... que tenen un paper efectiu en la trajectòria laboral. Només conceptualitzarem alguns elements en contacte amb els imaginaris des del punt de vista de la idea de capital simbòlic, quan mostren que determinades situacions o opcions no apareixen com imaginables o possibles per l'individu.

individu o col·lectiu i als que pot accedir en la trajectòria per tal d'aconseguir un determinat objectiu personal, social o laboral; igualment, també assenyalarem factors que estructurin la trajectòria, en el sentit d'elements de context que influencien i condicionen els recursos i les trajectòries. És important ressenyar que la nostra classificació és una opció de classificació entre d'altres, sense voler presentar-se com a la única vàlida. La qüestió és que ens és especialment útil per tal de donar compte dels canvis i tendències que analitzem. Així, la classificació s'estableix en base a l'esfera de la que provenen els recursos.

D'aquesta manera, en un primer moment considerem els *recursos organitzacionals i institucionals* com a resultat de la inserció de l'individu en el mercat de treball i de l'estatut social de l'assalariat. Aquests es deriven del salari entès com a relació social (Clasquin, Moncel, Harvey i Friot, 2004) i comprenen (Harvey i Meyer, 2004): 1) Serveis en espècies com l'educació, la salut, protecció a la dependència, serveis socials; 2) Complementos salarials monetaris; 3) Subvenció monetària al cost de la vida (habitatge, fills,...); i 4) Provisió de serveis a través d'una certa mutualització de la vulnerabilitat, com les mútues mèdiques. Donat que la caracterització de Harvey i Meyer (2004) es basa en la idea de fluxos de finançament dels recursos i dels mecanismes d'accés a les prestacions associades al salari, els autors deixen de banda aspectes del salari directe. Per nosaltres sí que tenen una especial rellevància i a aquesta conceptualització creiem necessari incloure-hi: 5) el salari monetari directe.

Per la seva banda, els *recursos personals i socials* deriven, en primer lloc, de la inserció comunitària i familiar, i fan referència als suports provinents d'aquestes esferes i apareixen com a recurs en la trajectòria laboral, per accedir a una feina, com a font d'informació, etc; i/o com a factors de conversió, que permeten continuar els estudis, acceptar una determinada jornada de treball, formació per promocionar, etc. Aquests elements suposen que, front als recursos institucionals, la fragmentació dels mecanismes formals duu a l'augment de pes de la inserció comunitària i familiar per a aconseguir una feina, per compaginar feina, estudis i altres elements del curs vital (emancipar-te, tenir fills, etc.). Podem indicar a nivell general que, com menor pes dels recursos institucionals i col·lectius derivats del salari, més força dels recursos relacionals i familiars, fet que implica un major paper de l'individu i una pèrdua d'homogeneïtat en els recursos. En segon lloc fan referència a la inserció educativa i

cultural. Aquests suports ens remeten a la credencial formativa, a la transferibilitat de les qualificacions (això són les experiències, competències i qualificacions valoritzades per les empreses)<sup>113</sup> i les competències o qualificacions implícites (Paradise i Lichtenberger, 2001; Wood, 1995), vinculades a aptituds i actituds individuals fruit dels processos de socialització que l'empresa cerca i incentiva a través dels diferents mecanismes de gestió de la força de treball. D'una banda inclouen el títol formatiu, i d'altra banda es troben vinculats a la mobilització de recursos de comportament i actitud que, com hem vist en els capítols anteriors, són requerits de manera creixent per part de l'estat i l'empresa.

Igualment, en el marc de la trajectòria laboral, no podem obviar processos amb influència directa en la configuració dels recursos i possibilitats d'accés als mateixos. Es tracta d'aquells factors que estructurin el mercat de treball i els entenem con el conjunt d'elements personals, institucionals i organitzacionals que, d'una o altra manera, contribueixen a ampliar, reduir o reproduir els recursos existents, ampliant les capacitats i opcions del treballador/a individual en la trajectòria. Com observem en el quadre VI.1. en un primer moment hem de fer referència als *factors simbòlics*, entesos com els valors i normes resultants de la inserció social, laboral i educativa. És a dir, els diferents processos de socialització, les diferents situacions i experiències laborals i el nivell educatiu conformen en l'individu les normes socials sobre el tipus de treball i les condicions del mateix que està disposat a acceptar. Aquest paper de determinats elements simbòlics deriva de la idea de poder social de negociació de mercat que Prieto (1994), a partir de Villa (1990), entén com la capacitat i disposició d'un treballador o conjunt de treballadors per acceptar o refusar un lloc de treball per determinats salaris i condicions de treball, a partir de les quals les considerarien *socialment* inacceptables. És en aquest sentit que es vinculen a la capacitat d'acció individual en el sentit de condicionar el ventall d'opcions vistes com a legítimes pel subjecte, i que nosaltres considerarem de manera especial per observar com la construcció social del gènere

---

<sup>113</sup> El concepte el fa servir Marginson (1992) per donar compte de la valoració empresarial de determinades formacions i experiències; en certa manera, suposaria la valoració empresarial (no la qualificació definida institucionalment) del que Wood (1995) anomena qualificacions formals (títol) i informals (experiència).

condiciona les feines i situacions laborals i opcions de les dones, en especial en relació a les càrregues familiars.

En un segon moment hem de fer referència a les *polítiques públiques i a les polítiques d'empresa*. Pel que fa a les polítiques públiques les dividim dos tipus. Les primeres són les subvencions i intervencions en el marc del mercat de treball, que duen possibilitats de conversió de contractes temporals a indefinits, així com a la contractació de treballadors de determinada edat o gènere. Aquests elements no són un recurs del treballador/a, si no de les empreses, però poden actuar augmentant les capacitats i opcions del treballador/a en la trajectòria. Per la seva banda, les polítiques públiques també actuen influint la trajectòria a través de la legislació laboral i social (marc de contractació, Estatut dels Treballadors/es,...). Indiquem aquí que un determinat règim institucional i de benestar pot capacitar més o menys al treballador/a en la trajectòria laboral augmentant el ventall d'opcions. D'aquesta manera determinades polítiques públiques poden influir en les opcions laborals en base a augmentar les opcions disponibles en fer que apareguin com a possibles: per exemple, poder accedir a portar el fill/a a una guarderia pública i així poder optar a determinada feina o formació, etc.

Finalment, les *polítiques d'empresa* actuen com a element de context que estructura les opcions del treballador/a. Una determinada estructura empresarial, la prioritzar un o altre tipus de flexibilitat, així com la valoració de determinats elements, recursos o perfils en els processos de selecció i promoció, com poden ser una formació o experiència laboral concreta, així com actituds o comportaments determinats, duen a que certs recursos es converteixen en opcions (de feina, promoció, etc.).

En el context de l'establiment dels diferents recursos hem de considerar un seguit d'elements derivats de canvis estructurals i de context que engloben els canvis en els recursos i en el mercat de treball. Així, tenim en compte tant elements interns com externs del mercat de treball en els seus efectes sobre la trajectòria laboral, com assenyalen les aportacions a la teoria de la segmentació de Kalleberg i altres (1981) i Humphrey i Rubery (1994), tractats en el capítol 3. Aquests canvis contextuais s'han concretat, com indiquen Grimshaw i Rubery (1998), en què la possibilitat empresarial de competir en base a baixos costos salarials ha estat facilitada per un seguit de canvis en el mercat de treball extern que disminueixen el poder de negociació dels treballadors.

En aquest context es situen un seguit de canvis contextuals que afecten la trajectòria a tres nivells, com hem vist més detingudament en els capítols:

- A *nivell social* ens trobem amb un procés d'individualització social. Aquest es vincula a un cert procés de pèrdua del paper estructurador de les trajectòries de les institucions i organitzacions que havien marcat els cursos vitals (empresa i estat) i que esquerden el model d'inserció dominant a Europa després de la 2<sup>a</sup> Guerra Mundial, la condició salarial. Aquest procés es concreta en la desestructuració de determinades certeses socials que guiaven els estats i fases vitals i laborals, i en l'augment del paper de l'individu en la trajectòria.
- A *nivell institucional* trobem un seguit de canvis que es deriven de la forma en com s'insereix el treball assalariat en la societat, i que es concreta en els mecanismes de protecció social. Els canvis en els mecanismes de protecció social han estat conceptualitzats com a *workfare* (Jessop, 2008). Aquest canvi en el sistema de protecció social duu intervencions concretes i en l'àmbit microsòcial en un marc de responsabilitat individual per activar-se en el mercat de treball (Boyer, 2005). Igualment, el nivell institucional ha generat el context que ha permès la flexibilització en l'entrada al mercat de treball (formes de contractació), estada (organització del treball, jornada, salari,...) i sortida (formes i costos d'acomiadament, etc.), que ha estat condició necessària per augmentar el poder i discrecionalitat empresarial en la relació laboral. En aquest mateix context hem de parlar dels canvis legislatius i institucionals que afecten les condicions d'ocupació afavorint processos d'empresarització i individualització de les relacions laborals (Marginson i altres, 2003). Aquestes pràctiques han contribuït de manera central a l'esquerdament dels mercats interns de treball que han caracteritzat el període fordista pel que fa a la trajectòries laborals (Grimshaw i Rubbery, 1998).
- A *nivell organitzacional*, això és de l'empresa, els canvis organitzatius i institucionals que situen la flexibilitat com a paradigma organitzatiu i productiu suposen canvis tant pel que fa als mecanismes d'entrada (diversitat contractual), estada (funcions i tasques) i sortida (costos i motius acomiadament) del mercat de treball (Lapuente i Ortiz, 2000). D'altra banda, els canvis en la gestió de la força de treball, el que es coneix com noves formes de gestió dels recursos



humans, han desenvolupat mecanismes i dispositius que tenen com a objectiu l'adhesió de la força de treball al projecte d'empresa, així com potenciar una certa dimensió qualitativa dels recursos humans (implicació i valoració del comportament i actituds), en especial en treballadors del nucli productiu (Atkinson, 1986), mentre que en els treballadors més perifèrics i precaris aquesta dimensió qualitativa perd bona part del seu caràcter de persuasió, i es converteix més aviat en disciplina de mercat, on l'actuar i assolir els objectius marcats és condició per continuar en la feina.

### **3. Factors de conversió i capacitats: l'anàlisi de les opcions formals i reals en la trajectòries**

En el nostre marc analític fem una clara distinció entre el nivell dels recursos, derivat de determinats processos que marquen unes formes d'accés als mateixos en relació a l'esfera on s'obtenen (laboral, social i cultural), i el nivell de les capacitats, enteses com el ventall real d'opcions, com els estats efectivament elegibles pel subjecte en relació als impediments i desigualtats socioeconòmiques que deriven de les esmentades esferes. La perspectiva de les capacitats (PC) parteix de l'anàlisi de les dimensions socials en base al ventall d'opcions, situacions i estats que poden ser escollits i valorats per l'individu (Alkire, 2007), com hem vist en el capítol 3. És en aquest marc que es distingeix entre capacitats i assoliments, on aquests darrers serien resultat de l'elecció de l'individu, mentre que les primeres serien les opcions reals que l'individu té en termes d'elecció d'opcions o situacions (Sen, 1993). La distinció es vincularia entre el realitzat, per una banda, i l'efectivament possible, per l'altra; en aquest sentit, les capacitats serien les combinacions d'estats i accions que una persona pot realment escollir, establint-se com el conjunt d'opcions reals de dur a terme.

D'aquesta manera, podem considerar que el pas dels recursos a les capacitats està marcat pels *factors de conversió*, que converteixen els recursos en capacitats reals i factibles per ser escollides pel subjecte (Robeyns, 2003). Des d'un punt de vista analític i metodològic els recursos són analitzables en els potencials punts de canvi, que emergeixen com a moments crítics susceptibles de generar una transició lògica en la trajectòria, o una transició que provoqui un canvi en la mateixa (Elder, 1985; Wheaton i

Gotlib, 1997). És aquest moment el que ens marca en la biografia del subjecte, els recursos disponibles, i les seves capacitats efectives.

En aquest sentit, la distinció entre recursos i capacitats reals ens permet analitzar dinàmiques de desigualtat i precarització de trajectòries en relació tant a la fragmentació, heterogeneïtzació i individualització dels recursos, com a la capacitació pel que fa a opcions i situacions possibles de ser escollides pel subjecte. En l'anàlisi de com, donat un determinat nombre de recursos, les capacitats o opcions del subjecte poden ser significativament desiguals ens remet al que hem definit com a factors de conversió, que han estat classificats en (Bartelheimer, Moncel, Verd i Vero, 2008): 1) Institucionals, vinculats a les polítiques públiques; 2) Socials, derivats de la divisió sexual i tècnica del treball; 3) Contextuals, relacionats amb les formes de contractació i gestió de la força de treball, al tipus de flexibilitat dominant, a la segmentació del mercat de treball, els suports col·lectius, els transports, la infraestructura, etc.; i 4) Personals, amb importància de la formació, les xarxes, els ingressos familiars, els fills, el lloc de residència, etc.

Aquesta classificació ens és útil per analitzar la transformació dels recursos salarials. Els factors de conversió els classifiquem així en tres grans grups: personals, institucionals i organitzacionals. Establim tres nivells en paral·lel als vectors d'individualització indicats en el Capítol 2 i a la classificació de recursos realitzada anteriorment<sup>114</sup>.

**Taula VI.II: Factors de conversió en la trajectòria**

Personals	Familiars i comunitaris
	Simbòlics
Institucionals	Salarials externs
	Polítiques públiques
	Intervencions i subvencions a la contractació
Organitzacionals	Salarials interns
	Política de selecció, renovació i promoció de l'empresa

<sup>114</sup> D'una banda els factors de conversió es troben afectats per les dinàmiques d'individualització assenyalades. D'altra banda, els factors de conversió poden actuar de manera positiva (fent possible una opció o capacitat) o negativa (impedint que la opció sigui una capacitat factible). En aquest sentit, quan el factor de conversió sol ser positiu el podem vincular a un recurs que actua en el context com a factor de conversió.

	Formació i experiència laboral valorada per l'empresa
	Actituds i comportaments valorats per l'empresa

Font: Elaboració pròpia

Primerament, hem de assenyalar els *factors de conversió personals*. Aquí considerem el paper de la *inserció comunitària i familiar* com a proveïdora de serveis, informacions, etc. que poden actuar com a factors que converteixen un recurs en una capacitat o opció realment disponible. Aquests elements ens duen a considerar la tendència en els processos de modernització, urbanització i industrialització a la pèrdua de pes d'aquest tipus de recursos, si bé segueixen tenint un paper essencial especialment en els països llatins i del sud d'Europa (Mingione, 1994). L'esquerdament dels recursos salarials col·lectius duu a un augment del paper dels recursos relacionals en la trajectòria laboral en habilitar i permetre a l'individu tant endarrerir la incorporació en el mercat de treball com poder-se formar en períodes d'atur o inactivitat i acumular credencials, a accedir a determinades fites laborals amb conseqüències personals i familiars davant les exigències de flexibilitat (canvis de jornada, torns, etc.), i en la inserció laboral en determinades feines (coneixements i informacions). Aquí també hem de fer referència a elements *simbòlics*, que inclouen dues dimensions. La primera es vincula al tipus de feina, i en aquest sentit també a la formació i educació a la que un treballador/a veu legítim aspirar-hi; la segona fa referència a les normes socials dominants sobre les condicions de treball *acceptables socialment* per una determinada feina. Aquests elements estan efectivament relacionats amb l'origen socioeconòmic i de classe, des d'un punt de vista pragmàtic en tant que actua i influència la trajectòria del subjecte.

En segon lloc, els *factors de conversió institucionals* provenen del paper estructurador de les polítiques socials i laborals. Destaquem entre ells els recursos salarials externs, entesos com la prestació d'atur i altres mecanismes de protecció social (baixes maternitat, per malaltia, etc.). Efectivament la prestació d'atur pot ser el factor que capacita a l'individu per accedir a determinada formació, per aconseguir un lloc de treball, o per altres objectius personals. Igualment les polítiques públiques, com el sistema educatiu, les polítiques d'habitatge i les de conciliació de la vida laboral i familiar, etc. tenen un paper clau en la situació en el mercat de treball i en l'assoliment d'objectius personals i socials: permeten desenvolupar objectius personals i familiars,

ofereixen credencials que permeten accedir a determinades ocupacions, permeten desenvolupar objectius personals i familiars amb permisos de paternitat i maternitat, o serveis de cura per les persones dependents, etc. Finalment un recurs de l'empresari, com poden ser les intervencions i subvencions a la contractació indefinida de determinats perfils poden ser els factors de conversió que permetin al treballador/a accedir a un contracte indefinit.

En tercer lloc, els *factors de conversió organitzacionals* són aquells que es vinculen a l'empresa i a les polítiques de contractació i de gestió de la força de treball. Estem parlant dels recursos salarials interns, com la formació el salari monetari i altres complements salarials i socials de l'empresa. I de la política de l'empresa, com són els criteris de selecció, contractació i promoció que poden actuar com a factors de conversió per accedir a un lloc de treball, per promocionar, per conciliar vida laboral i familiar, etc. També fem referència a la transferibilitat de qualificacions, valorada per les empreses i que permeten mobilitat laboral ascendent en i entre empreses<sup>115</sup>. Finalment, també contemplem les competències i qualificacions implícites demandades per l'empresa, com a valorització de determinades actituds i comportaments que poden actuar com a factors de conversió per ser contractat, promocionar, obtenir plusos salarials o torns i organització de la jornada desitjats.

#### **4. Les hipòtesis i el disseny de la investigació**

Els elements que ens han ofert els capítols teòrics vinculats a la relació salarial, a la idea d'individualització social i de recursos, i als efectes en les trajectòries laborals ens han ajudat a establir les bases dels canvis en els recursos derivats de les polítiques sociolaborals i de l'empresa. Aquests processos de canvi, que hem analitzat també pel cas espanyol són els que ens permeten concretar les hipòtesis que guien la tesi. Aquestes estan definides en base a dos grans blocs: un primer on es dóna compte de les tendències en les trajectòries afectades per la flexibilitat, això és en relació a les

---

<sup>115</sup> Hem de fer notar aquí que si bé la credencial formativa i la seva valoració per part de les empreses era abans codificada com a recurs personal i cultural aquí ens apareix com a factor de conversió organitzacional. Això és així ja que només la informació contextual ens pot ajudar a entendre com un recurs personal (títol) és mobilitzat al ser valorat o no (o, podríem dir, activat) per unes determinades polítiques de l'empresa.

dinàmiques de linealitat i discontinuïtat i els perfils socials que les protagonitzen; i un segon bloc on donarem compte del paper dels recursos i de la seva transformació en el desenvolupament de les diferents opcions i situacions en les trajectòries.

Seguidament, definirem el disseny de la investigació en base a una aproximació multimètode que integra la perspectiva quantitativa i qualitativa per donar compte de la complexitat del canvi en les trajectòries en el context de major pes de l'individu i dels recursos individuals. Ens aproximarem breument a aquesta perspectiva en el disseny de la investigació, establim el tipus d'anàlisi quantitatiu i qualitatiu que farem servir, i com s'integren ambdues perspectives en relació als diferents aspectes que estudiem.

#### **4.1. Les hipòtesis**

Una de les principals tendències que hem vist que assenyala la teoria és el creixent pes de trajectòries no lineals, marcades per discontinuïtats i canvis que esquerden els itineraris institucionalitzats que havien marcat el curs laboral. Aquest curs laboral fordista, que hem vinculat al paper homogeneïtzador dels recursos col·lectius derivats de les intervencions públiques i l'estat, s'esquerden i emergeixen trajectòries més heterogènies i fragmentades. Per tant, és necessari analitzar el canvi dels recursos disponibles en la trajectòria i com es relaciona amb les dinàmiques assenyalades en les trajectòries. D'aquest conjunt d'elements sorgeixen les principals *hipòtesis* que guien el treball de Tesi Doctoral, i que es vinculen de manera estricta amb la metodologia utilitzada.

La primera hipòtesis i les subhipòtesis derivades, parteix de considerar els efectes dels canvis del marc institucional i organitzacional (polítiques sociolaborals i d'empresa) en les trajectòries laborals a nivell agregat o macro. Considerem aquí que *els canvis contextuais a nivell institucional i d'empresa que comporten un increment de la individualització suposen una desestandardització dels itineraris laborals*. Aquesta desinstitucionalització suposa que els camins i itineraris en les diferents transicions estan menys marcats institucionalment i estan menys guiats per certes. Suposa també un paper més actiu del subjecte en relació a l'obtenció i ús de recursos i a la conversió d'aquests en capacitats.

Els elements indicats generen un seguit de subhipòtesis que ens ajuden a contextualitzar-la i establir-la de manera més concreta:

i) La desinstitucionalització es manifesta en una diversificació de les trajectòries, que es caracteritzen per *la generalització de discontinuïtats en les situacions laborals i la ruptura de la linealitat* que havia caracteritzat el curs laboral fordista, especialment el masculí. Això és així ja que disminueixen les opcions d'accés als recursos propis de la relació salarial fordista i, per tant, les possibilitats de gestionar la pròpia trajectòria en base a aquest tipus de recursos.

ii) La diversificació de les trajectòries no es manifesta de manera uniforme en tots els perfils socials. La disminució dels recursos i l'enduriment dels factors de conversió (un marc institucional que ofereix menys suports a la gestió de la trajectòria) generen una certa ruptura generacional, ja que les trajectòries discontinues afecten de manera més intensa a aquells treballadors/es incorporats al mercat de treball en situació de flexibilitat (per tant, hi han diferències entre les cohorts en base al moment de la seva incorporació al mercat de treball). Estem hipotetitzant, per tant, que *la flexibilitat genera en aquells que s'incorporen al mercat de treball en la dècada de 1980 majors discontinuïtats*.

iii) Aquests elements també es manifesten en l'existència i manteniment d'elements estructuradors de la desigualtat en el mercat de treball i en la societat. El desenvolupament d'un marc institucional que ofereix menys suports i n'endureix l'accés genera certs *patrons comuns en les trajectòries en base a perfils marcats per l'origen socio-econòmic i el gènere, de manera que podem parlar de diferències internes en les cohorts*, on les discontinuïtats es distribueixen de manera semblant generant patrons comuns o trajectòries compartides, que no institucionalitzades, per perfils d'origen social similars. Aquí s'observa com uns menors recursos organitzacionals i institucionals afecten especialment a aquells col·lectius més febles pel que fa a altres recursos.

La segona hipòtesis i les subhipòtesis derivades es focalitza en els efectes dels canvis del marc institucional en les trajectòries a nivell micro i individual. Aquí es tracta d'observar com es desenvolupen i es reproduïxen els processos de desestandardització en el context de l'enduriment de les condicions d'accés als recursos i canvis en els factors de conversió institucionals i organitzacionals. En aquest context, la nostra hipòtesi parteix de considerar que *el procés de desinstitucionalització suposa la pèrdua de pes dels recursos salarials col·lectius i dels factors de conversió institucionals*. És a dir, la disminució dels itineraris institucionals en les transicions suposen menors certeses en el subjecte produïdes per la disminució dels recursos salarials col·lectius, relativament homogenis. Igualment, la pèrdua de pes dels factors de conversió institucional i la seva tendència a la individualització també fragmenten aquests itineraris en les transicions.

En base a aquesta hipòtesis, se'n desprenen les següents subhipòtesis:

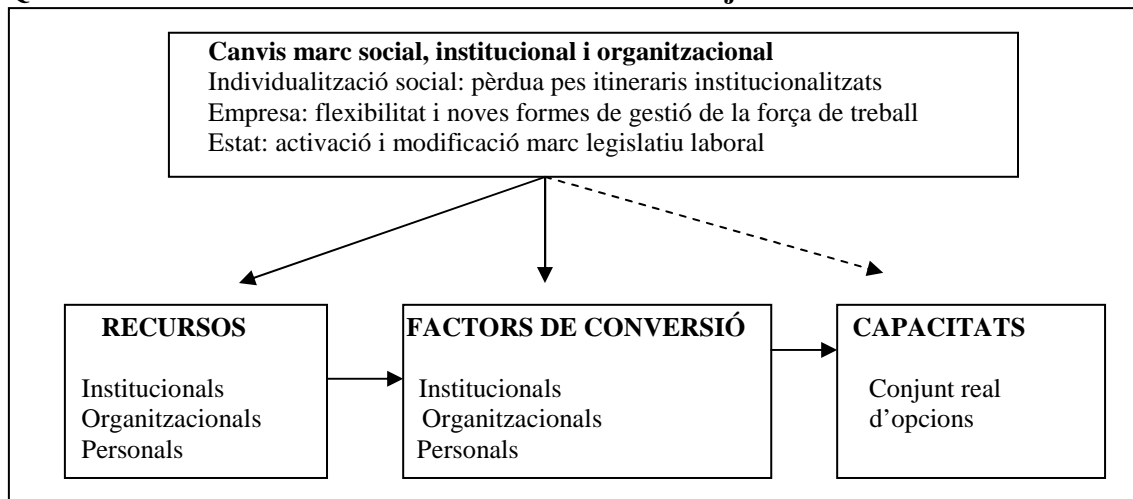
- i) *L'augment de situacions fora de la norma salarial estàndard en les trajectòries es vinculen a l'augment de pes dels factors de conversió socials i relacionals*, que tenen un paper central en l'establiment de les diferents capacitats i contribueixen a la reproducció de les desigualtats socials.
- ii) Els canvis indicats en el marc d'individualització duen a un *augment del pes dels factors de conversió organitzacionals* en l'establiment de les diferents capacitats, doncs augmenta el poder de l'empresa en els processos de selecció, promoció, organització i condicions de treball.
- iii) Finalment, els factors de conversió simbòlics es troben influenciats per l'estadi vital i situació personal i social de l'individu, de manera que *observem diferències pel que fa a les feines o opcions formatives considerades com a legítimes depenent de la cohort, el gènere i l'origen social i econòmic*.

#### **4.2. La operacionalització dels recursos en el marc de les hipòtesis: dimensions i indicadors**

Com hem indicat, entenem la trajectòria laboral com un procés de successió d'estats i situacions laborals amb diferents recursos i capacitats en els canvis i transicions. La tesi

planteja un seguit de canvis socials i institucionals que afecten a les trajectòries laborals dels individus i, en aquest sentit, es dibuixa un model complex que fa interactuar el subjecte i la seva trajectòria amb un seguit de recursos que poden aparèixer en les diferents transicions, enteses com a potencials punts de canvi. Igualment, en aquests moments crítics, determinats factors de conversió poden aparèixer com el mecanisme que permet que una opció sigui real. Com s'observa en el Quadre VI.3 la modificació del marc social, institucional, i organitzacional. això són les polítiques d'empresa i les sociolaborals, afecten directament als recursos i als factors de conversió, fragmentant i endurent les condicions d'accés als mateixos. Igualment, aquests elements suposen, de manera indirecta, una modificació de les capacitats i opcions en la trajectòria individual.

**Quadre VI.3: Canvis institucionals i el seu efecte en la trajectòria**



Font: Elaboració pròpia basat en Robeyns (2005)

Això és així ja que la trajectòria del treballador/a es vincula a les dinàmiques de canvis i situacions laborals, potencials moments de canvi en la trajectòria laboral on es defineixen un conjunt de recursos i elements estructuradors del mercat que, junt amb factors de conversió, defineixen un conjunt de capacitats, enteses com conjunt real d'opcions; és a dir d'estats i combinacions d'estats possibles.

Els canvis ressenyats en la tesi indiquen, primer de tot, un procés de desinstitucionalització de la trajectòria que desestandarditza el curs laboral (hipòtesi 1) afectant als recursos institucionals, organitzacionals i socials en la direcció de fragmentant-ne l'accés i les condicions d'ús, resultant en combinacions d'estats



diferenciats. D'una banda, els canvis en les polítiques sociolaborals han endurit l'accés als recursos institucionals i han flexibilitat la legislació laboral augmentant el poder de l'empresa. Per altra banda, aquests processos han permès a l'empresa una major discrecionalitat pel que fa als recursos organitzacionals que han generat mecanismes diferenciats en l'accés als mateixos, fet que ha dut a una fragmentació en l'accés, condicions de treball i possibilitats de desenvolupament professional i laboral. Finalment, aquests elements s'han concretat en un augment del paper dels recursos personals que han contribuït a l'esmentada desestandardització, i que fan emergir majors desigualtats que es manifesten en les dificultats de poder assolir determinats objectius personals, ja que afecten les capacitats com a estats i situacions efectivament elegibles per l'individu.

Aquestes tendències les observem al nivell de la trajectòria individual en l'esquerdament pel que fa a l'accés als recursos salarials col·lectius i a la pèrdua de pes dels factors de conversió institucional en determinar les capacitats en les trajectòries (hipòtesi 2). Per tant, s'observa que el procés de desestructuració es concreta en un increment del pes dels factors de conversió personals en l'accés a una determinada feina, promoció, renovació, etc. que contribueix a l'establiment de capacitats diferenciades. Implica també un augment dels factors de conversió organitzacionals (política de l'empresa) en la valoració de determinats comportaments, actituds, títols o experiència laboral i, per tant, n'augmenta el poder en definir diferents capacitats. I, finalment, suposa un procés que s'assenta en les diferents opcions formatives i laborals vistes com a legítimes depenent de la cohort, gènere i origen social, contribuint a l'existència de diferents i fragmentades capacitats.

L'operacionalització del model, pel que fa a les seves dimensions i indicadors es concreta esquemàticament en el Quadre VI.4.

**Quadre VI.4: Recursos, dimensions i indicadors**

	<b>Dimensions</b>	<b>Indicadors</b>
<b>Recursos</b>		
<b>Organitzacionals</b>	Salari	Nivell salarial i salari variable
	Formació de l'empresa	Tipus de formació a l'empresa
<b>Institucional</b>	Formació ocupacional	Tipus Formació ocupacional
	Prestació d'atur	Quantitat i durada
	Dret a l'educació	Tipus formació
<b>Personals</b>	Suports familiars i comunitaris	Intensitat i densitat xarxes comunitàries, veïnals i familiars
	Títol (sistema educatiu)	Credencial formativa demandada i/o

		valorada
	Transferibilitat qualificacions	Experiència laboral Trajectòria formativa
	Competències i qualificacions tàcites	Actituds i comportaments buscats per les empreses
<b>Factors de conversió</b>		
<b>Personals</b>	Factors simbòlics (normes socials dominants)	Formació i ocupacions vistes com a legítimes Condicions mínimes esperades del lloc de treball
<b>Organitzacionals</b>	Salaries interns Condicions de treball  Política de selecció, renovació i promoció a l'empresa	Formació empresa Organització i distribució jornada, torn i tasca Formació i experiència laboral valorada per l'empresa Actituds i comportaments valorats per l'empresa Criteris i mecanismes conciliació
<b>Institucionals</b>	Salaries externs Polítiques públiques Intervencions i subvencions	Legislació laboral (marc contractació, ET, costos acomiadament...) Organització sistema educatiu postobligatori Polítiques conciliació vida laboral i familiar Tipus i perfils subvencionats

Font: Elaboració pròpia

Hem conceptualitzat els *recursos salarials* com els que es deriven de la inserció laboral de l'individu, i poden ser de dos tipus. D'una banda, ens trobem els *organitzacionals*, vinculats al salari monetari, a la formació de l'empresa i a altres complements salarials o beneficis socials que ofereix una determinada empresa. Per altra banda trobem els recursos *institucionals*, o derivats de la protecció social, i vinculats de manera estricta amb la participació laboral i amb el paper de l'estat com a institució proveïdora de drets i recursos. Aquí considerem com a tals la formació ocupacional i la prestació d'atur, tant la contributiva com l'assistencial. Igualment, indiquem aquí el dret a la formació, professional o acadèmica, en tant que no són propietat o titularitat de la persona fins que no s'exerceixen i esdevenen recursos personals (títol). Per tant, el recurs possible és el dret, que és pot exercir o no depenent d'un seguit de factors de conversió: altres recursos, factors simbòlics, etc.

Altres tipus de recursos són els que hem anomenat *personals*, i que es deriven, primerament, de la inserció social (comunitària i familiar) de l'individu. En aquest sentit, la idea de suports comunitaris i familiars ens remet a la densitat i intensitat d'aquest tipus de xarxes, que poden actuar a la vegada com a recurs en la trajectòria, o

com a factor de conversió que pot actuar per fer un recurs o un estat com a realment possible d'escollir. En segon lloc, els recursos personals deriven de la inserció educativa i cultural de l'individu, i els hem anomenat *recursos culturals*, i poden ser també factors de conversió. Fan referència a:

- La credencial formativa: El títol i la seva valoració en el mercat de treball (Collins, 1989), i el seu paper pel que fa a la possibilitat d'accés a determinades feines o a promoció laboral.
- La transferibilitat de qualificacions: Entesa com el grau de mobilitat amb èxit de l'empleat entre empreses, i l'adquisició de noves qualificacions (Marginson, 1992). Reflecteix el procés empresarial de valorització de les qualificacions del treballador/a individual.
- Competències i qualificacions tàcites: Derivades dels models actuals d'avaluació i gestió de la força de treball basat en la incentivació de determinats actituds i comportaments per part de l'empresa (Rubery, 1996; Paradaise and Lichtenberger, 2001; Marsden, 1999).

Podem indicar dues grans modalitats pel que fa als *mecanismes d'accés als recursos*. Els mecanismes *formals* tenen lloc quan les condicions d'accés són objectivades i especificades de manera clara i coneguda pels actors implicats, mitjançant lleis, convenis, reglaments, acords, etc. Els mecanismes *informals* suposen que les condicions d'accés no apareixen clarament especificades ni objectivades ni són conegudes formalment per tots els actors implicats. Ens referim bàsicament a tots aquelles pràctiques de gestió empresarial que valoren determinades actituds o característiques adscriptives dels treballadors/es.

Els següents elements ha analitzar són els que hem caracteritzat com a factors estructuradors de la trajectòria, factors de conversió que permeten l'ús o mobilització efectiva d'un recurs i que condicionen la trajectòria. Aquí indiquem en un primer moment els *factors simbòlics*, que deriven de la inserció social, cultural i educativa de l'individu i ens remetent a normes socials que esdevenen dominants i actuen com a predisposicions d'actuació de l'individu al convertir en legítimes determinades opcions formatives i llocs de treball amb determinades condicions. Aquests elements, actuen en tant que amplien o redueixen el ventall d'opcions imaginables per a l'individu fruit

d'una determinada socialització i origen socioeconòmic. Com dèiem anteriorment, es vinculen a la inserció social, cultural i educativa i fa referència a les expectatives dels diferents grups socials en el mercat de treball pel que fa als estats possibles i a les condicions del mateix. Són contextuals i modificables en base a la interacció i socialització en el mercat de treball.

Indiquem també com a factors de conversió *les polítiques d'ocupació i gestió de la força de treball per part de les empreses*, incloent tant les condicions de treball (on els criteris d'organització de la jornada, dels torns de treball i assignació de tasques i categories laborals poden actuar com a elements que permeten mobilitzar o accedir a determinats recursos), com els criteris i estratègies de selecció i promoció que duen a la valoració empresarial de determinats recursos en contextos específics. Per exemple, valorant la experiència, un títol, o determinats comportaments en els processos de contractació.

També assenyalarem com a factors estructuradors de la trajectòria *les polítiques socials i laborals*, que fan referència a la legislació laboral (marc de contractació, costos acomiadament, etc.) que actua modificant els recursos institucionals, organitzacionals i personals; al sistema educatiu, on un determinat model educatiu postobligatori, universitari i de formació professional afecta als esmentats recursos i al seu paper en la trajectòria; i a les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar. Igualment, assenyalarem intervencions i subvencions que actuen afavorint la contractació de determinats perfils reduint-ne el costos laborals.

Junt amb els elements assenyalats, l'estructura del mercat de treball determina un determinat nivell quantitatiu i qualitatiu de la força de treball. Així, el context i situació econòmica determina les opcions d'ocupació per determinats perfils, i aquest fet és necessari considerar-lo en l'anàlisi des del punt de vista d'un tipus concret de demanda laboral que duu a una tendència cap la contractació de determinats perfils de treballadors/es.

#### **4.3. El disseny de la investigació: una aproximació “multimètode”**

L'ús de diferents mètodes per abordar una problemàtica concreta ha augmentat en els darrers anys en la investigació sociològica. Aquesta tendència metodològica parteix d'una certa superació de les oposicions entre tècniques quantitatives i qualitatives, i en

base a la idea de *complementarietat* considera que el coneixement d'un fenomen és major quan es posen junts els coneixements obtinguts a través de diferents mètodes (Moran-Ellis i altres, 2006)<sup>116</sup>. L'augment en el coneixement de l'objecte d'estudi que permet la triangulació és especialment adequada per explicar processos socials que operen en els nivells de l'estructura i de l'acció (Nash, 2002). Així, en fenòmens que es mostren a nivell micro i macro un únic mètode no pot oferir una base d'explicació sociològica suficient, ja que:

“Usually any explanation of statistical facts which serve as representations of macrophenomena requires that certain assumptions about phenomena on the microlevel of social action are made” (Kelle, 2001: 19).

La nostra manera d'abordar teòrica i metodològicament l'efecte de la individualització de recursos en les trajectòries laborals suposa la consideració d'un procés que inclou a la vegada dimensions quantitatives (percentatges de trajectòries amb determinades característiques de continuïtat i discontinuïtat i la seva composició) i qualitatives (relació amb els recursos en la trajectòria i capacitats i opcions en la mateixa). En aquest context apareix la idea d'integració de mètodes per aquelles investigacions en què aquesta té lloc des del punt de vista de la conceptualització i durant totes les fases de la recerca. Així, una de les estratègies d'integració metodològica que assenyalen Moran-Ellis i altres (2006) consisteix en la integració en el nivell analític. Es basa en l'anàlisi de cada conjunt de dades amb els paràmetres del seu paradigma, però referint-se a qüestions d'anàlisi comunes. Suposa considerar les diferents dades com separades però integrades via anàlisi, i donar-lis el mateix pes en la seva contribució a la teorització de la relació entre les processos a diferents nivells.

És així que el nostre objecte d'estudi comprèn diferents nivells. Un primer nivell fa referència a les transformacions del curs laboral i als canvis en el tipus de recursos al que té accés el treballador/a. Aquest element, que es desenvolupa a nivell macro social, fa referència als canvis de context que suposa el desplaçament de la flexibilitat

---

<sup>116</sup> Aquesta perspectiva suposa que l'anàlisi del fenomen a través dels resultats obtinguts pels diferents mètodes incrementa la validesa dels resultats, ja que es parteix de considerar el món social com complex i amb múltiples dimensions, i la triangulació entre diferents mètodes suposa una complementarietat que permet donar compte de les diverses cares del fenomen.

productiva i que generen un canvi cap a la individualització dels recursos disponibles que afecten als derivats de la relació salarial fordista (i al caràcter col·lectiu de les intervencions de l'estat i l'empresa) i es vincula a una tendència social cap a una major responsabilitat de l'individu de la seva situació. Des d'aquest punt de vista, els elements macro són desplaçats a nivell microsòcial i a la manera en que els individus desenvolupen la seva trajectòria. Efectivament, hem conceptualitzat les trajectòries com el resultat de l'adaptació pragmàtica dels individus als recursos i a les capacitats (opcions reals) en els moments de canvi en la trajectòria. Ambdós nivells d'anàlisi es desenvolupen partint de la mateixa conceptualització de la individualització de recursos, i es concreta en els seus efectes en les trajectòries a nivell agregat i en les capacitats i opcions dels subjectes a nivell micro.

És des d'aquesta perspectiva que el disseny de la investigació, vinculat a les hipòtesis i objectius senyalats, es basa en la integració metodològica quantitativa i qualitativa en dues fases de la investigació. En la mateixa seguim la tendència a la integració i complementaritat entre tècniques que es desprèn de les aportacions del que es conceptualitza com a *disseny multimètode* (Verd i López Roldán, 2008). Com estem veient, aquesta perspectiva ens permet analitzar l'eficiència del disseny en el sentit que aporta "beneficios teóricos y metodológicos más allá de la suma de elementos anteriormente existentes por separado en cada una de las técnicas adoptadas" (2008: 14). En aquest marc de les diferents estratègies d'articulació metodològica entre tècniques, la nostra recerca es basa en la realització del treball de camp en base a un disseny en estadis successius on les dades recollides i analitzades en la primera fase serveixen per millorar l'obtenció i anàlisi de les dades de la segona fase.

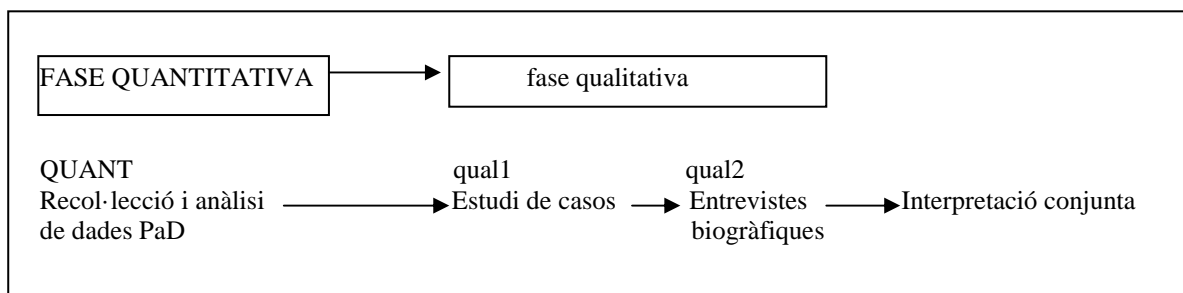
La estratègia d'anàlisi es desenvolupa en tres nivells, que tenen un paradigma comú que és la individualització i els seus efectes en les trajectòries:

- Es desenvolupa una primera fase quantitativa que té com a objectiu observar les principals tendències en les trajectòries laborals a nivell agregat. Per dur a terme aquest objectiu s'establiran grups de trajectòries marcats per continuïtats i discontinuïtats, junt amb els perfils socials i laborals de les mateixes.
- Una segona fase, suposa la realització de l'estudi de dos casos que ens serveix per concretar les polítiques empresarials a nivell de centre de treball i contextualitzar el paper de les mateixes en les trajectòries dels entrevistats.

- Finalment, les tipologies de trajectòries obtingudes en l'anàlisi quantitatiu i la caracterització de les polítiques en les empreses ens han ajudat a dissenyar la tercera fase, on s'analitzen biogràficament trajectòries individuals de treballadors/es amb perfils socials vinculats a la tipologia quantitativa i, en alguns perfils, pertanyents a les empreses analitzades.

Aquesta estratègia metodològica en el disseny, que ha estat classificada com a *disseny seqüencial* (Creswell, 2003), es pot observar visualment en el següent gràfic:

**Gràfic VI.5: Disseny seqüencial de la recerca**



Font: Elaboració pròpia, en base a adaptació de Verd i López Roldán (2008), gràfic 2.

#### ***4.3.1. La primera fase: l'aproximació quantitativa a les trajectòries laborals***

Els objectius de la primera fase de la recerca consisteixen en

- 1) Establir tipologies de trajectòries en el mercat de treball en base a les transicions, a partir d'una anàlisi de clústers o de classificació, per tal de determinar trajectòries en relació a les discontinuïtats i canvis en el mercat de treball.
- 2) Definir els perfils socials i d'ocupació dels clústers/trajectòries creats, això són les característiques d'edat, sexe, categoria, nivell d'estudis, sector, grandària de l'empresa, tipus de contracte i tipus d'empresa. Igualment, considerarem variables vinculades al salari i a la continuïtat de la trajectòria i el pes de les situacions d'atur en les mateixes.
- 3) Establir el paper de l'origen social dels individus pel que fa a la seva pertinença als clústers. En aquest sentit, s'analitzarà com l'origen familiar

(categoria laboral i nivell d'estudis del pare i la mare) influeix en la pertinença a les trajectòries a través d'una regressió logística multinominal.

- 4) Els perfils socials de les trajectòries han de servir per justificar els perfils a seleccionar pel treball qualitatiu

La primera fase de la recerca consisteix en establir tipologies de trajectòries laborals. La construcció de tipologies es vincula a la *perspectiva metodològica atributiva* (Ibáñez, 1996)<sup>117</sup>, on les tipologies mostren una dimensió de contingut que fa referència a la naturalesa substantiva dels fenòmens socials i, per tant, al caràcter estructurat de la realitat a observar en base a les dimensions i variables seleccionades en l'anàlisi.<sup>118</sup> En la construcció de les tipologies considerem adequat considerar les mateixes des del punt de vista del seu *caràcter articulat i estructural* (López Roldán, 1996). Aquesta perspectiva suposa entendre la tipologia com a *articulada* entre el seu caràcter teòric, això és com a operació classificatòria formulada o construïda teòricament, i empíric, com a operació tècnica de construcció a través d'una matriu de dades. Aquesta articulació entre les dimensions teòrica i empírica suposa, en primer lloc, la necessitat de construir teòricament la problemàtica d'investigació com a marc en el que es contextualitza la tipologia, a més de ser el mitjà per definir i estructurar la realitat empírica. Seguidament, es desenvolupa un procés inductiu en base a la representació, imatge o construcció empírica provinent de l'observació i primer anàlisi de dades. Finalment, es tracta de confrontar les construccions empíriques i el model teòric tipològic elaborat en el primer moment.

#### *4.3.1.1. La base de dades utilitzada: El Panel de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill*

La base de dades utilitzada per la construcció de les tipologies ha estat el Panel de Desigualtats socials a Catalunya (PaD) de la Fundació Jaume Bofill. Es tracta d'una base de dades longitudinal que aporta informació sobre les desigualtats a Catalunya,

---

<sup>117</sup> La perspectiva es basa en el llenguatge a través de les variables, presta especial atenció als seus procediments i grau de formalitat i té com a mecanisme fonamental l'atribució de sentit en la pròpia selecció de mètodes i variables.

<sup>118</sup> Igualment, mostren una dimensió de forma en abstraure en termes classificatoris i reduir la complexitat del món social en base a la regularitat relacional entre tipus (López Roldán, 1996).



quines formes prenen, quina és la seva naturalesa i quina tendència mostren. Considerant la desigualtat com l'expressió social de les diferents possibilitats dels individus per accedir als béns i als recursos socials el Panel posa de manifest les dinàmiques en l'accés a: l'educació, l'habitatge, la salut, la informació, la riquesa, el treball i la reproducció.

El qüestionari del PaD està pensat per obtenir informació sobre les oportunitats i limitacions de les persones que viuen a Catalunya en aspectes com: tenir feina, disposar d'un habitatge, trobar feina d'acord amb els estudis realitzats, assolir el nivell d'estudis que desitja, accedir a la informació, tenir atenció mèdica, gaudir de bona salut, tenir els ingressos necessaris per viure, tenir cura dels fills i de la família, entre d'altres.

Una enquesta panel incorpora la possibilitat d'una visió longitudinal de la realitat. Aquest fet aporta l'avantatge de donar compte de la trajectòria dels individus, ens permet analitzar com són experimentats els canvis i quina resposta a aquests donen, cadascuna en el seu entorn socioeconòmic, els individus i les llars. L'enquesta panel, a més, permet disposar d'informació de moments especialment rellevants en la vida dels individus en les nostres societats, com són tots els processos de transició (escola-treball; treball-jubilació;...).

El PaD realitza una enquesta panel centrada en les llars catalanes, incloent en aquest objecte d'estudi no només un representant de llar sinó informació directa de tots i cadascun dels membres que són considerats com a tals per l'informant principal de la llar (un equivalent al cap de família). Les persones entrevistades són seleccionades en base a un sistema d'estratificació de llars sistemàtic multietàpic, en base a sis regions amb quotes mínimes. Les enquestes es desenvolupen durant els mesos de Novembre-Desembre, amb un marge d'error total de +/- 2,78<sup>119</sup>. L'anàlisi i utilització que hem fet de les dades els concretem en el capítol 7, així com les limitacions de les dades.

#### *4.3.1.2. La tècnica utilitzada: L'anàlisi de Classificació (ACL)*

La construcció de les tipologies de trajectòries laborals en base als canvis i les transicions es realitza en base a un anàlisi de Classificació o de Clústers. Consisteix en classificar les unitats considerades per obtenir un conjunt de tipus que siguin l'expressió

---

<sup>119</sup> Pot obtenir-se una informació més detallada a : <http://www.obdesigualtats.cat>

de grups d'unitat homogenis internament i significativament diferenciats entre sí (Domínguez i López Roldán, 1996). L'objectiu és estructurar les unitats a partir de l'entramat estructural en que s'inscriuen. S'obtenen classes d'unitats el més homogènies possible en l'interior de cada classe, i el més heterogènies possible entre elles, d'acord amb un conjunt de variables criteri o seleccionades com a pertinents. Des del punt de vista pràctic suposa: 1) la selecció de les variables per l'anàlisi; 2) la elecció del mètode de la mesura de proximitat (de similitud o dissimilitud entre els individus) i construcció de la matriu similituds o distàncies; 3) la elecció del mètode de classificació; 4) la classificació dels individus determinants el nombre de grups; 5) la validació dels resultats; i 6) la descripció dels grups resultants (Lozares i López Roldán, 2000).

La primera etapa de *selecció de les variables* suposa considerar que l'anàlisi de classificació és una tècnica exploratòria i descriptiva on no s'estableixen relacions explicatives entre les variables, si no que el conjunt de les mateixes determina la classificació dels individus. És des d'aquest punt de vista que se seleccionen unes variables i no altres, elements crucials per la configuració i composició dels grups.

La segona fase ha consistit en l'*elecció de la mesura de proximitat i la construcció de la matriu de distàncies*. La mesura de proximitat de les variables s'ha establert en base a la distància euclída, això és la distància geomètrica entre dos punts, que equival a la longitud de la recta que uneix ambdós punts i es calcula amb l'arrel quadrada de la suma de les diferències al quadrat entre valors de dos punts. El paquet informàtic SPSS permet el càlcul en base a la distància euclídea al quadrat.

La tercera fase de l'anàlisi de classificació ha estat la *elecció del mètode de classificació*. Primer de tot considerem necessari establir un mètode jeràrquic, basat en algorismes en els quals es procedeix a la partició dels individus en agrupacions o divisions successives que donen lloc a diferent nombre de grups. Les particions s'ordenen en una jerarquia de particions. El mètode jeràrquic de vinculació seleccionat ha estat el mètode de *Ward*, consistent en un procés d'agregació de les unitats de manera que a cada etapa s'uneixen els dos elements que suposin la mínima pèrdua d'inèrcia; això és, s'ajunten els dos grups que menys fan disminuir la variància entre els grups, aconseguint-se la optimització de la variància explicada per la unió i la minimització de la variància residual.

La quarta etapa coincideixi en *classificar els individus en base al nombre de grups resultants*. La selecció del nombre de grups ha partit d'elements teòrics i tècnics.

La cinquena etapa de *validació dels resultats* ha consistit en la descripció dels grups en base a les variables utilitzades en l'anàlisi de classificació, per observar el valor mig i la desviació típica dels diferents grups, i observar la consistència interna dels mateixos. Tanmateix, aquest procés de validació ha tingut també una dimensió essencialment teòrica, en el sentit que la classificació obtinguda és coherent amb el raonament teòric.

La sisena i darrera etapa de l'anàlisi de classificació és la *descripció dels grups*. La descripció i caracterització dels grups resultants com a trajectòries laborals és l'objecte del següent capítol ja com a part del desenvolupament del treball empíric de la tesi.

#### ***4.3.2. La segona fase: l'aproximació qualitativa a les empreses i a les trajectòries laborals***

Una vegada finalitzada aquesta primera fase s'ha procedit a una segona fase de recollida i anàlisi de dades de caràcter qualitatiu consistent en la realització d'un estudi de casos de dues empreses del sector serveis i la realització d'entrevistes a treballadors/es que responen als perfils socials i laborals derivats de les trajectòries resultants de l'anàlisi quantitativa. En aquesta segona fase emergeix una dimensió vinculada, per una banda, a la concreció dels canvis en les estructures organitzacionals i les polítiques empresarials, i per altra banda, a la reflexivitat i a les capacitats d'acció del subjecte en la trajectòria. Des del punt de vista quantitatiu hem pogut establir trajectòries caracteritzades per les diferents transicions. El que hem fet en aquesta segona fase és tenir en compte com i de quina manera el subjecte, inserit en un marc de relacions socials, actua i interactua amb els recursos en la seva trajectòria en el marc d'un procés de responsabilització individual. Per tant, apareix com necessari desenvolupar un anàlisi sobre com els canvis organitzatius es concreten en les empreses i afecten els recursos i factors de conversió a nivell d'empresa. Igualment, apareix com a pertinent una perspectiva biogràfica basada en la dimensió narrativa del subjecte per tal d'entendre com interactua i concep els canvis i, igualment, com narra la seva vida (laboral en aquest cas) i els successos de la mateixa.

#### 4.3.2.1. La estratègia de l'estudi de casos

Per tal d'obtenir informació acurada dels processos de canvi i reestructuració organitzativa a nivell d'empresa recorrem a l'estudi de cas com a estratègia metodològica. L'anàlisi de casos és apropiat per estudiar un fenomen, un objecte, o una relació causal. L'estudi de cas serveix per aproximar-nos a un objecte d'estudi:

“(...) con unas fronteras más o menos claras que se analiza en un contexto y que se considera relevante bien sea para comprobar, ilustrar o construir una teoría o una parte de ella, bien sea por su valor intrínseco” (Coller, 2005: 29).

Yin ens ofereix una definició més ampliada al presentar-lo amb una perspectiva integradora:

“una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. (...) Una investigación de estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas más variables de interés que datos observacionales; y, como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencia, con datos que deben converger en un estilo de triangulación; y, también como resultado, se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos” (Yin, 1994: 13)

L'estudi de les empreses, la elecció de les quals explicarem en el punt 4.3.2.3., es desplega com un estudi de cas d'una organització delimitada en les seves fronteres, que ens serveix per exemplificar la concreció d'unes tendències. La concreció d'aquestes s'analitzen des d'un punt de vista descriptiu o exploratori, amb l'objectiu de

que emergeixin diferències en els casos en l'aplicació dels canvis organitzatius i les tendències en la gestió de la força de treball<sup>120</sup>.

D'acord amb Yin (1994) cada cas ha de ser seleccionat de manera acurada de tal manera que puguin se predits resultats similars (replicació literal) i produeixi resultats contrastats però per raons predibles (replicació teòrica). El desenvolupament del model teòric desenvolupa les condicions sota les quals un fenomen particular és analitzat i comprès, així com les condicions en que s'allunya o es diferencia el fenomen. Les passes a seguir, segons l'autor, en un estudi de cas, es concreten en la racionalitat en la selecció dels casos, proposicions o hipòtesis examinades (rellevància teòrica), en els procediments de camp (accés a actors organitzacions clau i a entrevistes), i les qüestions de l'estudi de cas a respondre i les evidències i informacions documentals (entrevistes, documents, observacions,...) al respecte.

En l'estudi de casos la representativitat és analítica, fet que implica que el cas és apropiat pel tipus de discussió teòrica que es vol dilucidar amb l'anàlisi. Les conclusions o resultats als que s'arribin no es poden extrapolar a un univers, si no al conjunt de teories a les que el cas es dirigeix. El marc teòric esdevé el vehicle per generalitzar a altres casos el fenomen estudiat; en el nostre cas, l'aplicació a nivell d'empresa de canvis organitzatius i de tendències de canvi en les polítiques empresarials en el sector serveis.

#### *4.3.2.2. L'anàlisi biogràfica i narrativa de la trajectòria i els canvis*

Des de la perspectiva del curs vital, la perspectiva biogràfica ha estat usada per explorar els processos de mobilitat i canvi social, incloent els que configuren les vides dels individus. En aquest sentit, Bertaux i Thompson (1997) assenyalen les fortaleces del mètode com a mitjà per capturar la complexitat de les vides individuals i l'impacte dels successos en les mateixes; així, les històries de vida il·lustren la densitat de seqüències de causa i efecte en les vides de les persones. Igualment, des de determinades investigacions s'ha prestat atenció al caràcter de conseqüència de successos particulars entre les biografies dels individus. Denzin (1989) desenvolupa aquesta qüestió des de la

---

<sup>120</sup> Coller (2005) anomena aquesta estratègia "comparació per diferència", on l'investigador/a disposa de varis casos que poden ser similars en alguns aspectes però que difereixen en aspectes importants per la investigació.

perspectiva narrativa identificant el que ell anomena “epifanies”, que suposa moments d’interacció i experiències que ofereix marcs a les vides de les persones alterant les estructures de significat fonamentals<sup>121</sup>. La consideració dels individus com a agents, actuants i reproductores dels processos socials, suposa que les dimensions sociològiques poden ser estudiades en casos individuals. L’assumpció ontològica és considerar que els individus tenen agència, les biografies contribueixen a estructurar la societat i no estan només fetes per ella. En aquest sentit, l’anàlisi biogràfica és especialment adequada per donar compte dels processos d’individualització i d’augment de la reflexivitat. Sempre però sent necessari situar-les en un marc condicionat per processos institucionals, socials i econòmics.

Aquesta és la opinió d’Apitzsch i Nowlochi (2000) i Dewilde (2003) que indiquen la necessitat de ressaltar els efectes dels successos macroeconòmics i estructurals sobre la vida dels individus, en un marc en que aquests són social i institucionalment responsabilitzats del seu destí. En concret, Dewilde (2003) considera que els canvis socials o successos històrics tenen un impacte diferent entre els grups socials d’una mateixa generació o cohort, i que seguidament, aquests poden tenir diferents efectes en diferents fases de la vida que es trobi l’individu.

Aquests elements han dut a la perspectiva biogràfica a examinar les transicions com canvis d’un estat a un altre, però centrant la perspectiva en els individus implicats i els significats per ells d’aquestes transicions. Aquesta és la orientació dels treballs de Thomson i altres (2002) i Lahire (2003). El primer, basat en dades longitudinals, conceptualitza aquestes experiències subjectives com a moments crítics en les vides, definits com un succés descrit en l’entrevista que tant l’investigador com l’entrevistat consideren que té conseqüències importants. Per la seva banda, Lahire (2003) considera que diversos punts de la trajectòria poden ser el moment d’una crisi, d’una negociació, o d’una vacil·lació entre possibilitats. Les *ruptures biogràfiques* apareixerien, per l’autor, com canvis o modificacions en les trajectòries, moments on les disposicions poden ser “posades en crisi” o “poden ser reactivades” per les institucions i el propi subjecte.

Per la seva banda, Chamberlain i altres (2000) han assenyalat la importància de situar els successos en el sentit d’un particular tipus de trajectòria i les conseqüències de

---

<sup>121</sup> Aquests elements es vinculen al que Rustin (2000) ha anomenant “gir biogràfic”, que suposa entendre les societats des de l’individu cap amunt, més que no des de l’estructura social cap avall.

i impactes a llarg terme. I, com ha indicat Alcock (2004), si es té com a objectiu analitzar les dinàmiques socials, i en particular les decisions i accions que configuren les vies de les persones, és necessari fixar elements d'experiència, actitud i motivació, que no poden ser identificat en enquestes quantitatives.

En un context social canviant, el desenvolupament de mètodes que ens permeten analitzar com els individus confronten i negocien el risc esdevenen especialment útils. La perspectiva biogràfica i de les històries de vida són particularment adients per aquestes qüestions, i el concepte de "moment crític" apareix com un complement important per aquesta perspectiva analítica, com indiquen Stanley (1993) i Thompson i altres (2002). Pel primer, l'aproximació a les històries de vida apareix com la perspectiva idònia per analitzar els moments clau en el canvi biogràfic, així com les relacions entre aquests moments i processos socials més amplis:

"From one person we can recover social processes and social structure, networks, social change and so forth, for people are located in a social and cultural environment which constitutes not only what we see, but also how we see" (Stanley, 1993: 45).

Per la seva banda, per Thompson i altres (2002), la perspectiva ofereix una certa vinculació entre moments de decisió i les constatacions empíriques (entre el discurs narratiu del subjecte del control, l'elecció i l'agència i l'evidència pràctica dels recursos i oportunitats requerits. Per la identificació d'aquestes situacions i successos en el marc de l'entrevista biogràfica l'autor fa interactuar el criteri de l'entrevistador i la percepció subjectiva de les persones entrevistades, i distingeix entre elements narratius i elements més pròpiament descriptius. En aquest cas es tractaria de discernir moments crítics en les narratives de les persones per entendre en base a quins elements pot ser considerat com "decisió". Des d'aquest punt de vista, el Model d'Interpretació Biogràfica (MIB), presentat per Wengraf (2000), suposa la separació estricta en la entrevista biogràfica entre les dades de la vida viscuda i l'estructuració de la vida explicada<sup>122</sup>.

---

<sup>122</sup> En aquest context, és rellevant el mecanisme a través del qual es pot tipificar i generalitzar en base una entrevista biogràfica. Aquí la MIB es vincula a la "grounded theory" (Glasser i Strauss, 1967) en base a un mètode de comparació consistent en dues fases: 1) Multiplicar hipòtesis sobre una situació fins que la imaginació i coneixement dels investigadors quedi saturat; i 2) Considerar si la dada següent que és examinada permet a la hipòtesis anterior ser eliminada. La següent dada suggereix que una d'aquestes és

#### *4.3.2.3. Els estudis de cas i les biografies laborals en el marc de la recerca*

Com hem indicat anteriorment, el disseny integra dues fases d'investigació basades en tècniques quantitatives i qualitatives, en el sentit de que la selecció dels perfils socials i laborals per a la realització de les entrevistes biogràfiques parteix de la tipologia creada amb les dades quantitatives. Així, la selecció dels perfils per les entrevistes està basada en criteris de representativitat tipològica i analítica (Yin, 1994). Primer, seleccionant els perfils socials més representatius de les trajectòries identificades en el mercat de treball i, segon, donant especial rellevància a les trajectòries que mostren amb major intensitat els efectes dels canvis i transformacions en el treball. La recerca fa referència a la trajectòria completa de treballadors/es amb els diferents perfils socials analitzats, on efectivament necessitem un punt d'entrada, que no és altre que la situació laboral actual. Aquí també ens és especialment útil l'estudi de casos per contextualitzar les tendències organitzacionals a nivell d'empresa.

D'aquesta manera, si en la primer fase hem obtingut un seguit de tipologies de transicions en el mercat de treball, caracteritzades per un determinat perfil social, en aquesta segona fase es tracta de fer servir les aportacions de la perspectiva biogràfica i dels estudis de casos per entrar en detall sobre les dinàmiques i pràctiques del subjecte en relació als diferents successos o moments de canvi, els recursos disponibles i les diferents opcions o capacitats. Així, els objectius concrets d'aquesta fase de recerca són:

- Estudiar la concreció de les tendències analitzades en els capítols teòrics a nivell d'empresa i les diferències en la seva aplicació.
- Analitzar els recursos i les capacitats en les trajectòries laborals.
- Identificar potencials punts de canvi en les transicions de les trajectòries laborals com a moments crítics que mostren els recursos disponibles i els drets d'accés.
- Observar els diferents tipus de factors de conversió que converteixen una opció en real, i la seva relació amb els diferents perfils socials i trajectòries.

---

correcte o que una nova hipòtesis necessita ser construïda retrospectivament, i que les hipòtesis que romanen sense evidència o refusades queden o com a possibilitats no realitzades de successos vitals en el cas particular estudiat. En aquest context, la perspectiva ens ofereix un mecanisme per inserir socialment la vida dels individus en processos socials i institucionals, i en opcions i capacitats definides socialment. Així, és pertinent considerar en l'anàlisi les opcions, oportunitats i capacitats pràctiques de l'individu, en el marc d'un determinat règim de recursos i de capacitats.



- Analitzar les diferents dinàmiques de desigualtat en les capacitats, enteses com a conjunt d'estats i situacions socials reals.

Per dur a terme aquests objectius s'han seleccionat com a *punt d'entrada dues empreses del sector serveis* força diferenciades entre sí, que ens permeten analitzar la concreció de les tendències en les estructures organitzatives i les polítiques empresarials i obtenir diferents trajectòries i perfils socials. Aquestes empreses, amb diferents perfils de treballadors/es i amb diferents règims d'ocupació i de condicions de treball, són *el servei de metro de Barcelona* i *una cadena de supermercats*.

Les empreses ens permeten, d'una banda, analitzar les polítiques i estratègies empresarials en el context del procés d'individualització de recursos i, per altra banda, ens ofereix eines per comprendre com els canvis en els criteris i estratègies empresarials han modificat els itineraris laborals en i entre empreses, esdevenint menys marcats per itineraris institucionalitzats

La elecció de les empreses és a la vegada teòrica i analítica. L'elecció teòrica, que es vincula al criteri de Yin (1999) de *replicació literal* (això és que diferents casos ens condueixin a resultats similars), fa referència a que el sector serveis reflecteix noves dinàmiques sobre contractació i gestió de la força de treball, així com flexibilització de les condicions de treball<sup>123</sup>. Així, les dues empreses mostren dinàmiques en la contractació i gestió de la mà d'obra vinculades a valorar i prioritzar les habilitats genèriques, i han experimentat canvis en la estructura organitzacional basats en la integració de tasques i reducció de categories, especialment en el personal base. Les empreses seleccionades han tendit a reestructurar-se organitzativament passant de models amb una estructura organitzativa basada en la divisió interna de tasques cap models amb estructures orientades al client. En aquest sentit, les noves formes d'organització del treball i els canvis en l'estructura organitzativa ens mostren tendències on es passa de models basats en els requeriments tècnics del treball cap a

---

<sup>123</sup> El sector serveis és un dels sectors amb un major desenvolupament dels processos de flexibilització identificats, i és per tant el sector més adequat per analitzar els canvis ressenyats, com hem vist que es senyala des de les teories que donen compte dels processos de canvi en els estratègies empresarials al respecte. En concret, els canvis en l'estructura organitzativa i les tendències en la gestió de mà d'obra en el sector serveis apareixen com un exemple o un tipus ideal, com han senyalat Alonso i Fernández Rodríguez (2006), en el procés de reestructuració organitzativa i productiva de les empreses.

formes d'organització orientades als clients i basats en la utilització de mètodes predeterminats (Grimshaw i altres, 2001).

Des del punt de vista analític cal tenir en compte que les dues empreses es situen en subsectors d'activitat molt diferents. Malgrat això les dues empreses contracten similars perfils en el personal base (dones, amb experiència en el sector serveis, responsabilitats familiars, i d'entre 30 i 40 anys)<sup>124</sup>, fet que ens pot ajudar en l'anàlisi dels recursos disponibles en la trajectòria i els factors de conversió que afecten al conjunt d'opcions reals. Tanmateix, i seguint el criteri de *replicació teòrica* de Yin (1999), observem resultats diferents però predibles entre els dos casos ja que, tot i els elements comuns que hem vist, observem certes diferències. El paper de l'empresa i les diferents possibilitats i opcions que aquesta estableix en la trajectòria laboral es poden observar en el contrast entre ambdós casos, tant en les possibilitats laborals i de promoció com en els criteris i mecanismes d'accés a les mateixes. Efectivament aquí esdevé clau observar com els diferents criteris i estratègies empresarials actuen en la trajectòria. Igualment, i en especial en el cas del metro, es pot contrastar els efectes dels canvis en les polítiques empresarials en les trajectòries de treballadors més grans i que porten més temps a l'empresa (i que per tant han desenvolupat un model més basat en el dels mercats interns fordistes) i els perfils més joves.

Per tal de caracteritzar les empreses i les seves polítiques en relació als eixos que ens interessin, utilitzem la informació obtinguda a través de dos mètodes de recollida de dades. Primerament, s'han realitzat un seguit d'entrevistes informatives<sup>125</sup> a responsables de selecció i contractació de les empreses i a representants sindicals de les dues empreses. En el cas del metro s'ha entrevistat al Responsable de selecció i contractació d'"explotació" (personal base), a Responsables de formació i selecció de "corporatiu" (comandaments mitjans cap amunt); i a un membre del Comitè d'empresa de metro de Barcelona per la Confederació General del Treball (CGT). En el cas de la cadena de supermercats s'ha entrevistat a la Responsable d'"operacions i persones" (Formació i selecció) de la província de Barcelona, i a un membre del Comitè d'empresa de la cadena de supermercats per Comissions Obreres (CCOO).

---

<sup>124</sup> En el cas del servei de Metro de Barcelona aquest perfil de contractació s'ha desenvolupat en els darrers anys, ja que fins al moment la contractació era majoritàriament masculina.

<sup>125</sup> Les entrevistes es troben en els disquets que s'adjunta amb la tesi, excepte la de la responsable de selecció i contractació de personal base de TMB i dels representants sindicals que estan gravades en un casset. L'autor la pot posar a disposició de qui la requereixi.

En segon lloc s'han analitzat diferents documents institucionals. Per una banda, els convenis col·lectius del període 2004-2007 i 2008-2011 del metro, i el conveni de sector pel Supermercat (2009-2013), ja que no disposa de conveni d'empresa. Per altra banda, s'han analitzat documents de les empreses sobre la plantilla i la seva estructuració. Igualment, en el cas de metro, hem pogut accedir a informació sobre el procés de contractació, en concret, sobre els requeriments i característiques dels seleccionats.

Una vegada hem pogut contextualitzar les dues empreses i obtenim una radiografia de les polítiques de gestió de la força de treball hem procedit a identificar en les dues empreses les trajectòries laborals construïdes en la part quantitativa de la recerca. Així, en el Capítol 9 mostra com els perfils quantitius s'han seleccionat en les dues empreses analitzades i s'han realitzat entrevistes biogràfiques a 23 treballadors/es de les dues empreses (14 treballadors/es del metro i 9 de la cadena de supermercats). Junt amb treballadors/es provinents de les dues empreses, s'han entrevistat a 8 treballadors/es que no provenen de les dues empreses analitzades, i que seran concretats en el capítol 9.

#### **Quadre VI.5: Resum entrevistes realitzades**

	Cadena supermercats	Metro	Altres
Representants empresa	1	2	-
Representants treballadors	1	1	-
Entrevistes biogràfiques	9	14	8

Com hem vist que ens indicava la perspectiva biogràfica, del que es tracta en aquesta fase de la recerca és de desenvolupar una entrevista biogràfica que, d'acord amb el vist anteriorment, ha de relacionar transicions amb successos biogràfics o moments crítics. Junt amb aquesta elements, es tracta d'identificar de manera clara els recursos als que té accés el subjecte, els factors de conversió que actuen en aquests moments crítics, i les opcions o capacitats fàctiques en la trajectòria. A l'annex reproduïm el guió d'entrevista als representants dels treballadors/es i de l'empresa (**Annex A**) i els blocs temàtics de la entrevista i el guió que hem fet servir (**Annex B**) en les entrevistes biogràfiques.

# **CAPÍTOL 7: Les trajectòries laborals a Catalunya. Una anàlisi en base al Panel de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill (2001-2006)**

## **Introducció**

En el capítol anterior hem desenvolupat el disseny de la investigació definint una estratègia multimètode, en el sentit que el disseny aporta beneficis tant teòrics com metodològics que superen la mera suma dels elements aportats per separat per cada una de les tècniques. En aquest sentit, la recerca parteix d'un desenvolupament del treball de camp en el que les dades recollides i analitzades en la primera fase serveixen per millorar l'obtenció i anàlisi de les dades de la segona fase. És des d'aquest punt de vista que la primera fase del treball de camp, de naturalesa quantitativa, ens serveix tant per respondre algunes de les preguntes i qüestions que hem generat en el plantejament de la investigació, a la vegada que la utilitzem per establir les bases de la posterior fase, de rel qualitativa.

Així doncs, els objectius d'aquesta primera fase del treball de camp, consisteixen, en primer lloc, en la construcció de tipologies de trajectòries en el mercat de treball. En un primer moment s'ha realitzat una anàlisi de classificació o de clústers amb l'objectiu d'establir trajectòries en base als canvis i les discontinuïtats en el mercat de treball. L'anàlisi s'ha realitzat en base a les dades que ofereix per Catalunya el Panel de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill. En la construcció dels clústers s'han considerat aquelles variables que ens reflecteixen les transicions i canvis de situació en el mercat de treball tant en la situació laboral com en la formativa. La selecció d'aquestes variables es vincula a la voluntat de construir grups en base a unes dinàmiques comuns en el mercat de treball en relació a les mateixes. En segon lloc, hem definit i caracteritzat els perfils socials i d'ocupació dels clústers resultants. En aquest punt es tractarà de definir les característiques de les trajectòries resultants de l'anàlisi per caracteritzar i contextualitzar les diferents trajectòries en el marc dels processos de desplegament de la flexibilitat i de la individualització de recursos. Un tercer objectiu ha consistit en establir el paper de l'origen social dels individus en la seva pertinença als clústers. Aquí es tracta de veure com els factors vinculats a l'origen familiar dels

individus (categoria laboral i nivell d'estudis del pare i la mare) influeixen en la pertinença als clústers. Finalment, els perfils socials i ocupacionals de les trajectòries ens han servit per seleccionar els individus per les entrevistes biogràfiques laborals<sup>126</sup>.

En relació al disseny de la investigació, el que hem d'establir d'acord a la literatura ressenyada és com el canvi en les trajectòries, que havien estat essencialment marcades i estructurades, especialment pels homes, pels recursos salarials col·lectius suposa que, en el marc de la individualització dels recursos, els camins i itineraris en les diferents transicions estan menys marcats institucionalment i menys guiats per certes que en el passat. Aquesta constatació suposa considerar que la desinstitucionalització es manifesta en una diversificació de les trajectòries, que es caracteritzarien per un augment de les discontinuïtats i ruptura de la linealitat que propis del curs laboral fordista, especialment el masculí. Considerem igualment que aquesta diversificació no es mostra de manera uniforme a tots els grups socials, si no que té un paper essencial la ruptura generacional que suposa incorporar-se al mercat de treball a la dècada de 1980, que és quan la flexibilitat en el mercat de treball es desplega amb intensitat a Espanya. Finalment, identifiquem diferències internes en les cohorts per origen socioeconòmic i gènere, on les discontinuïtats es distribueixen de manera semblant generant trajectòries compartides en base a perfils socials d'origen similar. Aquí del que es tracta és d'identificar com, junt amb el paper de l'edat i el gènere, l'origen familiar té un paper en influenciar la pertinença als clústers.

## **1. Trajectòries en el mercat de treball: Anàlisi de Classificació del PaD**

La nostra anàlisi proposa conceptualitzar les trajectòries com a transicions, canvis i dinàmiques que tenen lloc en el mercat de treball, influenciades tant pel context institucional com per la situació del mercat de treball. Des d'aquest punt de vista considerem, com hem vist que aporta la teoria de la segmentació i les perspectives que analitzen les trajectòries laborals, factors interns i externs del mercat de treball en els seus efectes sobre les carreres (Humphrey i Rubbery, 1994). És en aquest sentit que en l'anàlisi de les trajectòries és necessari considerar factors derivats d'estils i estratègies empresarials de gestió de la força de treball, depenent del sector i mida de les empreses,

---

<sup>126</sup> Les limitacions i fortaleces de les dades utilitzades s'expliquen en el punt 1.1.1.

però també elements relacionats amb els treballadors i les seves diferents opcions i potencialitats en relació al mercat: coneixement professional, afiliació sindical, posició de classe, relació contractual, etc. (Kalleberg i altres, 1981). La perspectiva biogràfica demanda igualment considerar factors institucionals (nivell educatiu, categoria laboral, experiència, etc.) i organitzacionals (polítiques de contractació, formació i mecanismes de promoció interna, vinculats al sector i al número de treballadors/es, com han senyalat Corteel i Zimmerman (2007).

En base a aquestes aportacions, considerem que la trajectòria i les seves diferents transicions i canvis es troben influenciats per:

- Característiques derivades de la situació i estructura del mercat laboral i les formes de gestió de la força de treball, d'acord amb el sector, activitat i mida de l'empresa en que treballa el treballador/a.
- Factors derivats de la estructuració del mercat de treball d'acord als nivells formatius, l'edat, el gènere, la nacionalitat, la categoria professional i la situació contractual.

Una de les principals tendències que ens indica la literatura existent és l'augment de les trajectòries no lineals, marcades per discontinuïtats i canvis que esquerdarrien, o durien a que perdessin pes, els itineraris institucionalitzats que havien marcat, i en alguns casos segueixen marcant, el curs laboral. La idea de curs laboral fordista que hem definit en capítols anteriors, es vincula al caràcter homogeni dels recursos col·lectius vinculats a les intervencions públiques, el debilitament dels quals duria a l'emergència de trajectòries més heterogènies i fragmentades.

La tesi doctoral parteix d'un seguit de constatacions. La primera contempla les transformacions que està patint el treball assalariat tal i com s'havia entès fins al moment, que es concreta en els processos de reestructuració productiva i de l'empresa, el desplegament de la idea de flexibilitat i les noves estratègies de gestió de recursos humans, junt amb l'enduriment i reducció d'alguns dels mecanismes de protecció social. Aquests elements han estat definits i concretats en els capítols teòrics precedents. Una segona constatació és com aquest procés s'estén començant a definir noves dinàmiques en les trajectòries i cursos laborals. Aquesta afirmació és la que analitzarem en aquest apartat.

## 1.1. Dades i context

L'anàlisi quantitativa que desenvolupem consisteix en una anàlisi de clústers o classificació (*cluster analysis*) del Panel de Desigualtat (PaD) de la Fundació Jaume Bofill. En aquest primer apartat farem una breu descripció de les dades utilitzades i les seves mancances i potencialitats en relació a l'objecte d'estudi. Igualment, realitzarem una breu descripció del període considerat, des del punt de vista de les magnituds econòmiques i laborals, que ens ajudarà a comprendre i caracteritzar els resultats de l'anàlisi de classificació.

### 1.1.1. Breu descripció de les dades utilitzades

Les dades del PaD disponibles en el moment de l'anàlisi contemplen 8 onades corresponents als anys 2001-2002 fins al 2009. Donat que la nostra anàlisi pren com a variables estructuradores dels grups els canvis i les transicions en el mercat de treball s'havia pres la decisió, en un primer moment, de considerar fins a la onada de l'any 2008, ja que a partir d'aquest moment l'efecte de la crisi econòmica i l'augment de les taxes d'atur podria distorsionar la construcció dels grups<sup>127</sup>. Com que dues de les variables amb les que es construeixen els clústers comprenen situacions d'atur, un augment vertiginós en els darrers anys del mateix distorsionaria la construcció dels mateixos.

Junt amb l'assenyalat anteriorment, una segona limitació de les dades en relació a l'anàlisi a realitzar ens ha dut a analitzar fins a l'any 2006. Les dades del PaD han anat patint una certa erosió pròpia de les dades panel, que implica la pèrdua de casos de la mostra entre els diferents moments d'observació. Com s'observa en la Taula VII.I, l'any 2006 suposa el punt més baix de llars entrevistables presents en les onades anteriors, fet que duu a que l'any 2007 s'incorporin noves llars. Aquest element condiciona la nostra anàlisi, de naturalesa longitudinal i que contempla aquells casos amb valors en totes les onades. Així, hem considerat pertinent, donat que el nostre univers d'anàlisi es troba

---

<sup>127</sup> Igualment, concebem que la situació o context econòmic influeix en les opcions i situacions laborals de la trajectòria i, en aquest sentit, analitzant diferents contextos econòmics no podríem controlar la influència de la mateixa com a variable independent.

prèviament reduït (persones de 25 a 65 anys que hagin estat ocupades alguna vegada en el període analitzat), desenvolupar l'anàlisi de classificació amb variables corresponents al període 2001-2006, amb l'objectiu de mantenir un número significatiu de casos vàlids.

**Taula VII.1. Grau d'enquestació llars elegibles del PaD**

		Llars enquestades		
		Llars que ja existien en altres onades	Llars de nova creació a l'onada <sup>a</sup>	Llars de captació <sup>b</sup>
2a Onada		1703	74	0
2003	%	80,4	3,5	0,0
3a Onada		1624	69	0
2004	%	80,6	3,4	0,0
4a Onada		1576	57	0
2005	%	85,3	3,1	0,0
5a Onada		1288	35	0
2006	%	72,6	2,0	0,0
6a Onada		1132	22	334
2007	%	61,1	1,2	18,0

<sup>a</sup>Llars que es creen a partir de la mostra anterior per noves creacions, separacions, etc.

<sup>b</sup>Llars que que s'inclouen a la mostra per paliar la erosió de la mostra continuada.

Font: Fundació Jaume Bofill.

Una tercera limitació es vincula als problemes de codificació de la variable categoria professional, que dificulta la orientació de l'origen socioeconòmic. En la mateixa, els empresaris o autònoms (amb i sense assalariats) estan mal codificats, donant molt pocs valors i percentatges marginals. Igualment, els treballadors per compte propi es distribueixen per les diferents categories laborals i, en aquest sentit, s'ha optat per eliminar la categoria d'empresaris i autònoms de l'anàlisi, doncs duia a distorsions. Per tant, s'ha mantingut en l'anàlisi les categories professionals que, com veurem, suposen alguns resultats poc clarificadors en el cas de la figura de Director/gerent, que inclouria també bona part dels autònoms.

Tot i les limitacions indicades de les dades del PaD, en relació a altres bases de dades longitudinal disponibles a Espanya i Catalunya, permeten realitzar anàlisis longitudinals que inclouen un nombre important d'anys, així com la possibilitat d'anitzar un ampli ventall de canvis i transicions en el mercat de treball. L'alternativa més pròxima en quan a característiques la constitueix la *Encuesta de Condiciones de Vida* (Adiego, Méndez y Paniagua, 2007) que a Espanya es comença a realitzar al 2004



i està harmonitzat amb el panel europeu SILC (*Source of Income and Living Conditions*). La darrera onada disponible en el moment de l'anàlisi era la de 2007, de manera que les dades disponibles correspondrien a un període de temps menor al que ofereixen les dades del PaD. D'altra banda, si bé el qüestionari de la ECV sí recull canvis en relació al mercat de treball, ofereix menys informació sobre característiques laborals i personals. Una altra alternativa de dades longitudinals és la que ens ofereix la *Muestra Continua de Vidas Laborales* (MCVL), una recopilació sistematitzada de la informació que la Seguretat Social conserva sobre 1,1 milions de persones, des de que es van afiliar per primera vegada fins a l'actualitat (Durán, 2007). Així, ofereix informació per un nombre important d'anys, però en relació al nostre objecte d'estudis no ofereix dades sobre formació realitzada, no es té excessiva informació de context i les dades relatives al nivell educatiu formal no són fiables ja que no s'actualitzen de manera continuada (López i altres, 2010).

### ***1.1.2 Context econòmic i laboral del període analitzat: 2001-2006***

El període que analitzem forma part del tram final de la etapa de creixement econòmic i de l'ocupació a Espanya que s'inicia al 1995. Aquest període, que finalitza el 2007, es caracteritza per taxes de creixement interanual del PIB de més del 3%, la creació de set milions de nous llocs de treball, una taxa d'inflació baixa i un creixement sostingut i espectacular del crèdit. Aquesta fase alcista de l'economia espanyola s'ha vinculat les revaloritzacions dels actius financers i immobiliaris que, resultant decisius en el període de boom econòmic de 1985 a 1992, tornen a aparèixer amb força a partir de 1995 (Naredo, 1996; López i Rodríguez, 2010).

Com es pot observar en la Taula VII.2, la nostra anàlisi de les trajectòries laborals comprèn la fase final d'aquest cicle de creixement econòmic i de l'ocupació. Així, observem que la taxa de creixement del PIB es manté tant en el cas de Catalunya com en el d'Espanya per sobre del 3%. La taxa d'activitat del període mostra en el cas de Catalunya i Espanya un augment de prop del 5%, sent però en el cas de Catalunya quasi cinc punts superior a la espanyola. Un comportament similar es pot observar en el cas de la taxa d'ocupació, que en el cas català quasi arriba al 55% de mitjana i en el cas espanyol supera el 50%. El que mostren tant la taxa d'activitat com la d'ocupació és una

tendència en el període a l'increment en la participació de les persones en el mercat de treball. Aquest augment, que analitzarem tot seguit quantitativa i qualitativament, suposa un increment de l'ocupació en un context de taxes d'atur relativament baixes, especialment en el cas de Catalunya, que es mantenen inferiors al 9%, mentre que si considerem Espanya superen lleument de mitjana el 10%. En aquest context de creixement econòmic i de l'ocupació, observem que s'ha mantingut i fins i tot augmentat la taxa de temporalitat, tant en el cas català com l'espanyol, si bé en el primer la temporalitat és quasi 8 punts inferior, situant-se al 24,78% de mitjana en el període.

**Taula VII.2: Indicadors econòmics i laborals. Catalunya i Espanya. 2001-2006**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Mitjana període
<b>Catalunya</b>							
PIB creixement interanual	3,4	2,6	3,3	3,7	3,2	3,7	3,31
Taxa activitat	57,9	58,6	60,3	60,8	61,3	62,2	60,18
Taxa ocupació	52,9	52,7	54,2	54,9	57	58,1	54,96
Taxa atur	8,6	10,1	10,0	9,7	7,0	6,6	8,67
Taxa temporalitat	25,7	23,8	23,8	24,2	24,8	26,4	24,78
<b>Espanya</b>							
PIB creixement interanual	3,6	2,7	3,1	3,3	3,6	4,0	3,38
Taxa activitat	53,0	54,3	55,5	56,4	57,4	58,3	55,81
Taxa ocupació	47,4	48	49,1	50,2	52,1	53,4	50,03
Taxa atur	10,6	11,5	11,5	11,0	9,2	8,5	10,38
Taxa temporalitat	32,1	31,8	31,8	32,4	33,3	34,0	32,56

Font: Idescat i INE. Series 2001-2006.

El manteniment de l'estoc de temporalitat en el període analitzat, tot i la reducció des de 1996, quan estava al 34%, ens duu a considerar l'ocupació creada en el període. En la taula següent es pot observar un increment de quasi 600.000 ocupats en el període a Catalunya. Aquests han augmentat sobretot en el sector serveis, seguit de la construcció. Igualment, en el període considerat la indústria és l'únic sector que ha patit retrocés, una lleu però significativa reducció de 24.000 treballadors/es en un període de creació d'ocupació.

**Taula VII.3: Creixement de l'ocupació per sectors. Catalunya 2001-2006**

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Ocupats Total
2001	73	812,6	294,8	1.645,4	2.825,8
2002	71,4	807,4	298,2	1.680,9	2.857,9
2003	75,3	787,5	331,3	1.809,9	3.003,9
2004	72,2	755,1	351	1.928,1	3.106,5
2005	80,2	783,9	348,5	2.078,5	3.291,1
2006	87,3	788,6	410,6	2.132,3	3.418,7
2001-2006	14,3	-24	115,8	486,9	592,9

Font: Elaboració pròpia en base a Idescat. Sèries 2001-2006

Aquest increment de l'ocupació ha estat majoritàriament femení, i ha tingut lloc sobretot en el sector serveis. És de destacar que la destrucció d'ocupació en la indústria també té a les dones com a protagonistes principals. En canvi, en el cas dels homes, l'augment de l'ocupació es reparteix entre els serveis, el fort pes del sector de la construcció (més de 100.000 ocupats més), i un menor però significatiu augment del sector primari (quasi 14.000 ocupats més)

**Taula VII.4: Creixement de l'ocupació per sectors i sexe. Catalunya 2001-2006**

	Ocupats Homes	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Ocupats Dones	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis
2001	1.700,6	56,9	576,2	280,3	787,2	1.125,3	16,1	236,4	14,5	858,2
2002	1.720,8	55,8	580,2	279,6	805,2	1.137,1	15,6	227,2	18,5	875,7
2003	1.785,6	59,6	572,8	307,1	846,1	1.218,4	15,7	214,7	24,2	963,8
2004	1.817,9	59	539,7	327,2	892,0	1.288,5	13,1	215,4	23,8	1.036,1
2005	1.912,4	66,2	560,9	326,2	959,1	1.378,7	14	223	22,2	1.119,4
2006	1.977,3	70,8	570,8	382,4	953,3	1.441,5	16,5	217,9	28,1	1.179,0
2001-2006	276,7	13,9	-5,4	102,1	166,1	316,2	0,4	-18,5	13,6	320,8

Font: Elaboració pròpia en base a Idescat. Sèries 2001-2006

Igualment, Caprile i Potrony (2010) han posat de manifest, amb l'anàlisi de l'evolució de l'ocupació al llarg del període 1996-2007 (amb dades EPA revisades) un increment del pes relatiu de les ocupacions més i menys qualificades, i una pèrdua de pes relatiu de les feines més tradicionals de la indústria; així, els grups amb major creixement relatiu a Espanya en el període són els professionals i tècnics de suport i els treballadors no qualificats.

D'acord amb les dades d'Eurostat per Espanya, que es poden observar en la Taula VII.5, l'ocupació creada en el període de 2001 a 2006 té com a principals grups els empleats de serveis i venda al públic (grup 3, amb el 22,2%), les ocupacions desqualificades (el 19,2%), i els tècnics i professionals de suport (17,8%).

**Taula VII.5: Ocupació per estatus professionals (ISCO-88). 2001-2006. Espanya**

	(1) Legisladors, oficials senior i executius	(2) Professionals	(3) Tècnics i professionals de suport	(4) Empleats administratiu s	(5) Treballador s dels serveis de restauració personals, protecció i venedors de comerços	(6) Treballador s qualificats en la agricultura i la pesca	(7) Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufacteres , la construcció i la mineria	(8) Operadors d'instal·lacion s i maquinària i muntadors	(9) Treballad ors no qualificats	(10) Forces armade s	TOTAL
2001	1238,9	1895,5	1604,2	1524,8	2268,2	648,9	2801,3	1634,7	2259,0	91,8	15967,3
2002	1226,0	1993,1	1677,3	1532,5	2438,0	616,3	2883,4	1640,6	2396,8	89,1	16493,1
2003	1251,8	2064,1	1742,5	1616,2	2515,7	605,5	3003,3	1655,4	2590,2	85,4	17130,1
2004	1289,5	2272,2	1870,4	1576,4	2614,8	596,8	3044,5	1712,5	2682,7	91,5	17751,3
2005	1279,5	2338,1	2149,0	1762,0	2879,3	551,0	3212,5	1762,0	2810,2	89,9	18833,7
2006	1402,3	2377,9	2252,6	1841,6	3075,0	518,4	3275,0	1813,9	2956,0	87,6	19600,2
Període 2001- 2006	163,4	482,4	648,4	316,8	806,8	30,4	473,7	178,3	697	-4,2	3632,9
% període % creix.	4,5	13,3	17,8	8,7	22,2	0,8	13,0	4,9	19,2	-0,1	100
relatiu	13,18	<b>25,45</b>	<b>40,40</b>	20,77	<b>35,57</b>	4,68	16,91	10,90	<b>30,85</b>	4,57	22,75

Font: Elaboració pròpia en base a Eurostat, Employment by professional status (ISCO-88). 2001-20

Si analitzem el creixement relatiu observem que són, per una banda, els tècnics i professionals de suport i els empleats de serveis i venda al públic, seguits de les ocupacions bàsiques i els professionals els grups que més creixen, mostrant una tendència a la polarització de l'ocupació en una economia dominada pels serveis i la construcció.

## **1.2. Tipologies i perfils de trajectòries de transicions en el mercat de treball<sup>128</sup>**

Els casos seleccionats per l'anàlisi són aquelles persones de 25 a 65 anys que han estat alguna vegada actives en el període 2001-2006<sup>129</sup>. Aquí recordarem les variables que s'han fet servir en l'Anàlisi de Classificació i la selecció dels grups. Partim de criteris teòrics en el moment de la selecció de les variables, doncs la trajectòria laboral es construeix en base a la successió d'estats i situacions laborals, marcats per les transicions o canvis entre estats. Com hem indicat en el Capítol 2, Schmid (2002) ens ofereix el concepte de successos crítics en les transicions en el mercat de treball en tant que possibles punts de canvi en la trajectòria del subjecte. En aquest sentit, serien els successos crítics o transicions on es mostrarien les capacitats i oportunitats dels individus en la trajectòria.

Des d'aquest punt de vista, hem seleccionat variables que reflecteixen les transicions, la seva importància i incidència, així com la seva direcció. Així, les variables amb les que hem construït els grups recullen les transicions que suposen un canvi o transició en la situació laboral (atur, temporalitat i inactivitat), però també ens interessa poder identificar elements de direcció en les transicions amb temporalitat i atur. Finalment, també considerem importants les dinàmiques formatives, enteses com aquelles transicions amb pas pel sistema educatiu o formatiu, en concret l'augment del nivell d'estudis i la realització de formació no reglada (aquesta darrera només en les tres onades que tenim informació: 2003, 2005 i 2006). Les dues variables que ens mostren la direcció de les transicions i la que reflecteix l'augment del nivell d'estudis tenen com a punts d'observació l'inici i el final del període analitzat (2001 i 2006).

---

<sup>128</sup> Donat que els resultats de l'explotació quantitativa es presenten àmpliament al llarg del capítol, no els hem inclòs en cap annex final. De totes maneres, l'autor els pot posar a disposició de qui ho requereixi.

<sup>129</sup> Recordem que no s'ha contemplat la població de menys de 25 anys per reduir les distorsions que implica la introducció en l'anàlisi de joves que estan compaginant estudis i treball o que viuen situacions molt marcades pels primers anys d'incorporació al mercat de treball

En base a aquests elements l'anàlisi de classificació ha suposat la construcció i tractament de les variables originals, donant com a resultat:

- Variable que reflecteix la freqüència de l'atur en el període, que adquireix valors de 0 a 5 depenent de les vegades d'atur en els anys analitzats.
- Variable que reflecteix la freqüència de la temporalitat en el període, que té valors 0 a 5 depenent dels contractes temporals en el període analitzat.
- Variable que reflecteix la freqüència de la inactivitat en el període, que pot anar de 0 a 4 depenent de les vegades inactiu en el període (recordem que hem seleccionat població com a mínim una vegada activa)
- Variable que reflecteix la freqüència de la formació no reglada, que pot anar de 0 a 3 vegades, ja que només tenim 3 anys d'observació (2003, 2005 i 2006).
- Variable que reflecteix les transicions amb atur entre la primera (2001) i la darrera onada (2006), amb valor 0 per cap transició, 1 per transició d'atur a ocupació i -1 per transició d'ocupació a atur.
- Variable que reflecteix les transicions amb temporalitat entre la primera i la darrera onada, amb valor 0 per cap transició, 1 per transició de temporal a indefinit, i -1 per transició d'indefinit a temporal.
- Variable que reflecteix les transicions d'augment de nivell d'estudis entre la primera i la darrera onada, amb valor 0 per no augment i 1 per augment.

La selecció del nombre de grups resultants s'ha realitzat en base a criteris teòrics i tècnics. Així, des del punt de vista teòric, les aportacions de la teoria de la segmentació pel que fa als segments del mercat de treball de Catalunya aportats per Alós (2008), i les tendències indicades pels anàlisi de diferents autors sobre les trajectòries laborals i transicions escola-treball, ressenyades en capítols anteriors, ens han dut a hipotetitzar la importància de trajectòries marcades per la inseguretat. Aquests elements ens duen a considerar el pes de la temporalitat i l'atur, on hi hauran grups caracteritzats per aquestes dinàmiques. D'altres grups es trobaran caracteritzats per la linealitat i la manca de transicions. Aquí, podem considerar que la estabilitat estarà vinculada als mecanismes tradicionals de la relació salarial fordista (linealitat en tasques poc qualificades), on hauríem de trobar homes de mitjana edat; però també una estabilitat vinculada a l'elevat nivell d'estudis i qualificació, on tendrem a trobar homes i dones

de mitjana edat, amb però també més joves. Finalment, en introduir la dimensió d'inactivitat, ens apareixeran trajectòries caracteritzades per aquest succés, probablement de dones amb baix nivell educatiu i d'edat elevada.

Junt amb aquests elements teòrics, l'elecció del nombre de grups s'ha reforçat amb el criteri tècnic de considerar la distància entre ells en base als índexs resultants de cada partició. Així, ens hem ajudat de la representació gràfica del procés d'agrupació que suposa el *dendograma* per determinar quan es produeix un salt important en l'escala i, per tant, s'han unit dos grups amb importants diferències internes. En aquests sentit, i com veurem, de l'anàlisi efectuat han resultat cinc grups:

- 1) Lineal, marcat per la continuïtat;
- 2) Professional, marcat per la continuïtat i la presència de formació no reglada;
- 3) Discontinuïtat femenina, caracteritzat per la inactivitat;
- 4) Precarietat, amb presència d'atur i, en menor grau, temporalitat; i
- 5) Temporalitat Crònica, on la temporalitat és la norma.

La caracterització dels grups s'ha realitzat en base a les variables utilitzades en la construcció dels clústers, i hem procedit a la descripció dels mateixos en base a taules de contingència corresponents a:

- Les variables introduïdes en l'anàlisi de clústers i corresponents al període 2001-2006 (Taula VII.6);
- Les variables relatives a la trajectòria laboral fins a 2006 obtingudes per Caprile i Potrony (2010)<sup>130</sup>, com s'observa en la Taula VII.7;
- Variables de característiques personals i del mercat de treball (Taula VII.8 i VII.9) per l'any 2006.

---

<sup>130</sup> Hem d'agrair a Maria Caprile i Jordi Potrony que hagin posat a la nostra disposició les variables de trajectòria que utilitzem en la caracterització dels clústers (Caprile i Potrony, 2007, 2010). La duració mitjana de l'atur en anys es calcula com el nombre d'anys totals en atur dividit pel nombre de vegades a l'atur. I el nombre d'anys ininterromput ocupat/aturat es calcula, d'una banda, com el nombre d'anys que acumulen els ocupats treballant ininterrompudament i, de l'altra, com el nombre d'anys que acumulen els aturats en situació d'atur ininterrompudament però canviat de signe.

**Taula VII.6: Clústers i mitjana de les variables en l'anàlisi de classificació**

		Atur	Temp.	Inac.	Transició atur	Transició temp.	Formació no reglada	Augment Nivell Estudis
1	Media	,07	,03	,08	<b>-,04</b>	,00	,06	<b>,21</b>
	N	359	359	359	359	359	359	359
2	Media	,09	,02	,06	,02	,00	<b>1,38</b>	,01
	N	186	186	186	186	186	186	186
3	Media	<b>,27</b>	,33	<b>3,06</b>	,13	,01	,17	,04
	N	70	70	70	70	70	70	70
4	Media	<b>,57</b>	<b>1,72</b>	<b>,42</b>	,08	,03	,45	,10
	N	189	189	189	189	189	189	189
5	Media	,11	<b>4,06</b>	,11	,06	<b>-,40</b>	<b>,70</b>	<b>,25</b>
	N	80	80	80	80	80	80	80
Total	Media	,20	,78	,39	,02	-,03	,49	,13
	N	884	884	884	884	884	884	884

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2006). F. Bofill

**Taula VII.7: Clústers i mitjana variables de trajectòria laboral**

	Salari mitjà brut	Mitjana durada atur	Ràtio anys atur i vida activa	Anys continuats ocupat/aturat
1	<b>1573,5036</b>	,0266	,3436	20,0258
2	<b>1822,2122</b>	,0307	,3379	<b>19,6009</b>
3	506,4196	<b>,0939</b>	<b>,7729</b>	3,9741
4	972,8163	<b>,0692</b>	<b>,4778</b>	6,9342
5	1195,6066	<b>,0553</b>	<b>,4463</b>	7,5333
<b>Total</b>	1444,5944	,0404	,3871	15,7027

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2006). F. Bofill i Caprile i Potrony (2007)

Primer de tot observem que l'anàlisi, que comprèn la població de 25 a 65 anys que ha estat com a mínim una vegada activa en el període analitzat, i de la que tenim dades per totes els onades en les variables de construcció dels clústers, han estat 884 casos. El primer grup resultant de l'anàlisi es tracta del més nombrós, amb un 40,63% dels casos. Si tenim en compte el valor mitjà del grup en relació a les variables introduïdes en l'anàlisi podem veure que es tracta d'un grup caracteritzat per la escassa o nul·la presència de canvis i transicions en el període analitzat. Com es pot constatar en la Taula VII.6 és el grup amb menor presència de l'atur en el període analitzat i el segon amb menys inactivitat i temporalitat. Igualment, aquesta estabilitat també es mostra en ser el grup amb menor freqüència de formació no reglada; tot i això, s'observa una certa presència d'augment del nivell d'estudis formal en el període i és el grup que mostra una major transició en el període cap a l'atur. Aquest caràcter estable de la trajectòria queda reforçada amb els valors de la Taula VII.7, quan observem que és el grup amb



una menor presència de l'atur en la vida activa, el segon amb període d'atur més curt quan aquest apareix, i amb una major continuïtat laboral com a ocupat. Aquests elements en duen a caracteritzar aquest primer grup com a trajectòria *Lineal*.

El segon grup reuneix el 21,11% dels casos i, com l'anterior, mostra un escàs pes dels canvis i transicions en el mercat de treball. Així, és el grup amb menor presència de la temporalitat i la inactivitat i el segon amb menor presència d'atur. El que el caracteritza amb força és que es tracta del grup amb major presència de la formació no reglada (que comprèn la individual, la ocupacional i la continua), fet que ens duu a parlar d'un perfil que rep formació no reglada a l'empresa o que es forma individualment i que mostra, tanmateix, un escàs pes de l'augment del nivell d'estudis formal. Aquesta continuïtat s'observa igualment en les variables de trajectòria laboral, on és el grup amb menor durada de l'atur quan apareix, i el segon grup amb presència de l'atur en la vida laboral i en la continuïtat de la ocupació. Els elements considerats ens duen a definir a aquest grup com a trajectòria *Professional*.

El tercer grup és el més petit, reuneix el 7,72% dels casos i és el segon grup amb major presència de l'atur en el període analitzat i, sobretot, es caracteritza per la fortíssima presència de la inactivitat en el període. Igualment, és el grup amb major pes de la transició de l'atur cap a l'ocupació en el període, segurament fruit de l'efecte període de poca presència de l'atur. Tanmateix, com podem constatar en la Taula VII.6 l'atur és un succés habitual en la trajectòria, doncs és el grup on té major presència de l'atur en la vida activa, amb la durada mitjana més elevada quan apareix, i el de menys anys de continuïtat com a ocupat/da. Aquestes constatacions ens duen a caracteritzar aquesta trajectòria com a de *Discontinuitat Femenina*, ja que com veurem posteriorment està protagonitzat majoritàriament per dones.

El quart grup és el segon grup més nombrós amb un 21,45% dels casos. El grup es caracteritza per tenir la major presència de l'atur en el període analitzat, i el segon amb major presència de la temporalitat i la inactivitat. En el període s'observa igualment una certa transició positiva de sortir de l'atur, probablement de nou vinculat al període analitzat de baixes taxes d'atur, i una escassa presència tant de la formació no reglada com de l'augment del nivell d'estudis. Si analitzem les variables corresponents a la trajectòria laboral fins a 2006 observem que és el segon grup amb major presència de l'atur en la trajectòria, en durada quan apareix, i en anys continuats d'ocupació.

Aquestes característiques ens duen a que caracteritzem el grup com a trajectòria de *Precarietat*.

El cinquè i últim grup reuneix el 9,11% dels casos, i és un grup caracteritzat per la fortíssima presència de la temporalitat en el període considerat. Així, constatem que és el grup amb més freqüència de temporalitat en el període. Tanmateix, té presència de transicions i episodis formatius, doncs és el que més ha augmentat el nivell d'estudis formals en el període i el segon en rebre formació no reglada. Com observem en la Taula VII.6, si bé és la temporalitat el que el caracteritza, és el tercer grup en anys d'atur en la vida activa, en durada quan apareix i en anys d'ocupació continuats. Aquests elements fan que considerem a aquesta trajectòria com a trajectòria de *Temporalitat Crònica*.

L'anàlisi de classificació ens ha servit per establir cinc grups que representen trajectòries laborals en base a la freqüència de successos i canvis en el mercat de treball. En un període de baixes taxes d'atur a Catalunya i a Espanya observem que aquest es concentra en la trajectòria de Precarietat, seguida de la de Discontinuitat Femenina i Temporalitat Crònica. En el cas de la temporalitat aquesta es troba fortament concentrada en la trajectòria de Temporalitat Crònica, seguida a distància per la de Precarietat i, en menor mesura, per la de Discontinuitat Femenina. Finalment, la inactivitat es troba molt concentrada en la trajectòria de Discontinuitat femenina. D'altra banda, i com s'observa en la Taula VII.7, observem que són les trajectòries discontinues les que mostren un nivell salarial menor, mentre que les trajectòries contínues, professional i lineal, són les que tenen un salari superior a la mitjana.

**Taula VII.8: Característiques personals per trajectòries laborals. 2006**

	Trajectòries laborals (25-65)					Total
	Lineal	Professional	Discont. Femenina	Precarietat	Temp. Crònica	
<b>Sexe</b>						
Home	<b>56,0%</b>	44,1%	24,3%	33,3%	43,8%	45,0%
Dona	44,0%	55,9%	<b>75,7%</b>	<b>66,7%</b>	<b>56,3%</b>	55,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Grups d'edat</b>						
25-29	4,2%	6,5%	<b>14,3%</b>	<b>19,0%</b>	<b>23,8%</b>	10,4%
30-34	5,8%	8,1%	2,9%	<b>21,7%</b>	<b>17,5%</b>	10,5%
35-39	<b>16,7%</b>	14,5%	5,7%	<b>18,5%</b>	15,0%	15,6%
40-44	<b>19,2%</b>	<b>20,4%</b>	11,4%	15,9%	17,5%	18,0%
45-49	<b>17,5%</b>	<b>21,5%</b>	10,0%	7,9%	8,8%	14,9%
50-54	<b>14,8%</b>	<b>14,5%</b>	12,9%	7,9%	12,5%	12,9%

55-59	<b>13,6%</b>	10,2%	<b>22,9%</b>	6,9%	3,8%	11,3%
60-65	<b>8,1%</b>	4,3%	<b>20,0%</b>	2,1%	1,3%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Nivell estudis</b>						
Fins a primaris	<b>20,6%</b>	5,9%	<b>32,9%</b>	15,9%	16,3%	17,1%
Secundaris	<b>28,7%</b>	19,4%	25,7%	<b>30,2%</b>	20,0%	26,0%
FP1/CFGMig	6,4%	<b>9,7%</b>	<b>8,6%</b>	<b>9,5%</b>	<b>11,3%</b>	8,4%
FP2/CFGSup	10,6%	<b>14,0%</b>	7,1%	10,6%	<b>12,5%</b>	11,2%
Diplomatures	16,4%	<b>27,4%</b>	<b>22,9%</b>	15,9%	<b>22,5%</b>	19,7%
Llicenciatures	10,9%	<b>20,4%</b>	2,9%	<b>15,3%</b>	11,3%	13,2%
Postuniversitaris	<b>6,4%</b>	3,2%	,0%	2,6%	<b>6,3%</b>	4,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2008). F. Bofill

Si analitzem les característiques personals dels casos que es troben a cada trajectòria podem observar com la trajectòria Lineal és el grup format més majoritàriament per homes, de 35 anys en amunt, amb un nivell d'estudis molt bàsic (primaris i secundaris) però també certa presència d'estudis postuniversitaris. Per la seva banda, la trajectòria Professional és un grup distribuït equitativament entre homes i dones, concentrat entre els 40 i els 55 anys, amb estudis universitaris (Llicenciatures i Diplomatures), FP2 i Cicles Formatius de Grau Superior, i en menor presència FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig. La trajectòria de Discontinuitat Femenina és el grup amb més presència de dones, i amb edat elevada, de 55 a 65 anys, tot i que certa presència en el segment d'edat de 25 a 29 anys, probablement indicant l'existència de dones menors de 30 anys amb certa presència de la inactivitat, probablement cursant estudis i allargant els processos d'incorporació completa en el mercat de treball i/o amb responsabilitats familiars i de cura. El nivell d'estudis és molt bàsic, primari, tot i certa presència de FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig i Diplomatures probablement vinculat a aquest perfil més jove al que acabem de fer referència. La trajectòria de Precarietat mostra també un elevat percentatge de dones, amb grups d'edat dels 25 als 39 anys, i tenen majoritàriament estudis secundaris, FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig, i també llicenciatures universitàries. Finalment, la trajectòria de Temporalitat Crònica és un grup format tant per homes com per dones, de 25 a 34 anys, amb Diplomatures, Estudis postuniversitaris, FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig, i FP2 i Cicles Formatius de Grau Superior.

**Taula VII.9: Característiques laborals per trajectòries laborals. 2006**

	Trajectòries laborals (25-65)					Total
	Lineal	Professional	Discont. Femenina	Precarietat	Temp. Crònica	
<b>Número de treballadors/es empresa</b>						
1 a 10	31,1%	18,7%	<b>46,9%</b>	<b>47,7%</b>	29,6%	32,2%
11 a 30	20,8%	<b>26,9%</b>	<b>25,0%</b>	20,6%	<b>26,8%</b>	22,9%
31 a 50	9,7%	<b>15,2%</b>	,0%	11,6%	<b>14,1%</b>	11,3%
Més de 50	<b>38,4%</b>	<b>39,2%</b>	28,1%	20,0%	29,6%	33,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Sector d'activitat</b>						
Agricultura, ramaderia i pesca	<b>3,0%</b>	1,7%	,0%	1,9%	,0%	2,1%
Indústria	<b>27,0%</b>	19,4%	8,3%	17,9%	7,8%	21,1%
Construcció	4,2%	1,7%	,0%	9,3%	<b>18,2%</b>	6,0%
Venda, comerç, restauració i atenció al públic	<b>15,6%</b>	10,6%	<b>58,3%</b>	<b>16,7%</b>	9,1%	14,7%
Transport i comunicacions	<b>6,9%</b>	5,6%	,0%	<b>6,2%</b>	3,9%	6,0%
Serveis financers, assegurances i arrendaments	11,1%	<b>12,8%</b>	,0%	<b>13,6%</b>	10,4%	11,8%
Administració pública	9,3%	<b>10,6%</b>	8,3%	8,0%	9,1%	9,3%
Educació	10,2%	<b>26,1%</b>	,0%	9,9%	<b>16,9%</b>	10,2%
Sanitat i serveis socials	11,4%	10,6%	<b>16,7%</b>	<b>15,4%</b>	<b>24,7%</b>	13,5%
Servei domèstic	1,2%	1,1%	<b>8,3%</b>	1,2%	,0%	1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Tipus d'empresa</b>						
Mixta (Pública-Privada)	<b>4,9%</b>	<b>5,8%</b>	,0%	3,2%	2,8%	4,4%
Pública	21,6%	<b>41,6%</b>	9,5%	18,7%	<b>31,0%</b>	26,2%
Cooperativa (SCCL)	1,5%	,6%	,0%	<b>3,9%</b>	,0%	1,6%
Entitat sense afany de lucre: ONG, Fundacions, Associacions	,9%	1,2%	,0%	<b>6,5%</b>	<b>2,8%</b>	2,3%
ETT	,0%	,0%	,0%	<b>1,3%</b>	,0%	,3%
Privada	<b>70,1%</b>	49,7%	<b>85,7%</b>	<b>65,2%</b>	60,6%	63,8%
Altres	,9%	1,2%	<b>4,8%</b>	1,3%	<b>2,8%</b>	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Categoria laboral</b>						
Director/Gerent	5,2%	6,3%	<b>46,7%</b>	5,1%	1,3%	8,1%
Tècnic Alt	8,9%	<b>12,1%</b>	5,0%	<b>12,4%</b>	<b>10,5%</b>	10,2%
Tècnic Mig	19,3%	<b>40,2%</b>	8,3%	15,2%	<b>34,2%</b>	23,5%
Encarregats, altres adm. o treballadors no manuals	<b>18,7%</b>	13,2%	8,3%	12,9%	<b>15,8%</b>	15,2%
Treballador qualificat	<b>25,2%</b>	17,2%	18,3%	<b>25,8%</b>	22,4%	22,9%
Treballador no-qualificat	<b>21,2%</b>	9,8%	11,7%	<b>27,5%</b>	15,8%	18,9%
Treballador agrari	<b>1,5%</b>	1,1%	<b>1,7%</b>	1,1%	,0%	1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Tipus de contracte</b>						
No temporal	<b>99,4%</b>	<b>100,0%</b>	70,0%	54,8%	7,5%	79,8%
Temporal	,6%	,0%	<b>30,0%</b>	<b>45,2%</b>	<b>92,5%</b>	20,2%

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2008). F. Bofill

En la taula VII.9 es pot observar que si analitzem les característiques laborals dels grups resultants els treballadors/es de la trajectòria Lineal es troben concentrats en les grans empreses, de més de 50 treballadors/es. Si tenim en compte el sector on es troben constatem una forta presència en el sector industrial i, en menor mesura, els serveis de venda, comerç atenció al públic i restauració, així com de transport i comunicacions. Igualment, es tracta d'un grup concentrat en l'empresa privada, tot i que també certa presència en l'empresa mixta. És un grup molt majoritàriament amb contracte indefinit i reuneix a treballadors qualificats, no qualificats i encarregats, administratius i altres treballadors no manuals.

Per la seva banda, en la trajectòria Professional observem igualment una forta presència de treballadors/es en la gran empresa, de més de 50 treballadors/es, però també en mitjanes empreses d'entre 11 i 50 treballadors/es. Els principal sector on es troben els treballadors/es d'aquesta trajectòria és el de l'administració pública, l'educació i els serveis financers d'assegurances i arrendaments. És una trajectòria on els treballadors/es tenen contracte indefinit i es tracta de tècnics mitjos i alts.

En canvi, la trajectòria de Discontinuitat Femenina mostra casos concentrats en la petita empresa, de fins a 10 treballadors/es, seguida de les empreses de 11 a 30 treballadors/es, així com una presència important en els sectors de venda, comerç, restauració i atenció al públic, junt amb sanitat i serveis socials i el servei domèstic. Es tracta de treballadors/es en empreses del sector privat, i majoritàriament codificats com a directius i gerents, donada la presència d'autònomes i persones amb negoci propi en sectors de venda i comerç. També s'observa la presència de treballadors agraris, i certa presència de la temporalitat.

En la trajectòria de Precarietat observem que els treballadors/es es troben igualment concentrats molt majoritàriament en petites empreses de fins a 10 treballadors/es, en els sectors de la venda, comerç, restauració i atenció al públic, serveis financers d'assegurances i arrendaments, sanitat i serveis socials, així com transport i comunicacions. Concentrats en l'empresa privada, en entitats sense afany de lucre, cooperatives i ETTs, hi dominen els treballadors no qualificats, els qualificats i també els tècnics alts, i quasi la meitat tenen contracte temporal.

Finalment, els treballadors de la trajectòria de Temporalitat Crònica es troben concentrats en empreses de 11 a 30 treballadors/es, i en els sectors de la construcció, l'educació, i la sanitat i els serveis socials. Es tracta d'un grup amb forta presència a l'empresa pública, majoritàriament tècnics mitjos i alts, encarregats i altres administratius i treballadors/es no manuals, i molt majoritàriament amb contracte temporal.

## **2. Els factors explicatius de les trajectòries. Linealitat, discontinuïtat i el paper de l'origen social**

En l'apartat anterior hem pogut descriure en base a taules de contingència els perfils personals i laborals de les trajectòries construïdes en base a les transicions. Com estem assenyalant al llarg de la tesi, des de la teoria s'indica un augment en la diversitat en les trajectòries i tendències que disminueixen la força de les trajectòries lineals i/o contínues. En relació a aquests elements, un primer fet a constatar és que les discontinuïtats es troben lluny d'estar generalitzades. Així, les trajectòries lineals (Lineal i Professional) representen el 61,74% de la població analitzada. Des d'aquest punt de vista, es pot constatar que la linealitat en la trajectòria segueix sent majoritària. Tot i això, observem que quasi el 40% de la població analitzada desenvolupa trajectòries marcades per disruptions de la linealitat, bé sigui en forma d'inactivitat, de temporalitat o d'atur.

### **2.1. Trajectòries, continuïtat i perfils socials i laborals**

En aquest context, apareix com a pertinent realitzar una regressió logística multinomial per tal d'observar quines variables i factors es vinculen a la pertinença als clústers. La regressió logística ens permet establir quines variables tenen un efecte més determinant en la pertinença als clústers en relació a les altres introduïdes en l'anàlisi. En aquest sentit, ens és molt útil per tal de determinar quin factor té un efecte més important a l'hora d'estar en una o altra trajectòria.

Així, s'ha considerat com a variable dependent les trajectòries derivades de l'anàlisi de clústers, prenent com a referència la trajectòria Lineal, doncs és la més comuna i amb menys pes de les transicions i els canvis de situació. Com hem indicat

anteriorment, considerem amb Humphrey i Rubbery (1994) i Corteel i Zimmerman (2007) que la trajectòria laboral i les seves diferents transicions i canvis es troben influenciats per característiques derivades de la situació i estructura del mercat laboral i les formes de gestió de la força de treball (sector, activitat i mida de l'empresa en que treballa el treballador/a) i factors derivats de la estructuració del mercat de treball d'acord als nivells formatius, l'edat, el gènere, la nacionalitat, la categoria professional i la situació contractual. Seguint aquest raonament s'han considerats com a variables independents les referides l'edat, el gènere (introduïda com a variable dicotòmica on 1 és home i 2 és dona), el nivell d'estudis (on secundaris és la referència al ser el que té més casos), la categoria laboral (on treballador/a no qualificat és la referència al ser el nivell bàsic de categoria laboral), els sectors agregats (introduïts com agricultura, ramaderia i pesca, indústria, construcció i serveis, on s'ha considerat el sector serveis com a referència per ser el que té més casos) i el número de treballadors/es en l'empresa (introduïts en 4 categories: 1 a 10, 11 a 30, 31 a 50, i més de 50, on la categoria més petita és la variable de referència)<sup>131</sup>. Donat que el sector fa referència a activitats agregades i pot dur a certa distorsió, el model s'ha realitzat amb i sense sectors d'activitat.

La regressió logística ens permet caracteritzar les trajectòries en base a les discontinuïtats i transicions i als efectes de les mateixes en els diferents perfils socials i laborals. Així, davant de la trajectòria Lineal observem que la Professional, caracteritzada com hem vist per la continuïtat en la trajectòria i la importància de la formació no reglada, agrupa una població amb un nivell formatiu mitjà (diferents nivells de FP i Diplomatures) i, sobretot, una importància central de les categories laborals mitjanes i altes. Igualment, apareix com rellevant no estar en una empresa de menys de 10 treballadors/es.

D'altra banda, observem com la trajectòria de Discontinuitat Femenina, caracteritzada per la discontinuïtat en la trajectòria i el fort pes de la inactivitat, no té cap variable significativa en el contrast amb la Lineal. Aquest fet, quan hem vist que està majoritàriament formada per dones, ens dóna compte de que no és un grup prou

---

<sup>131</sup> La selecció de les categories de referència en les variables s'ha establert en base a dos criteris depenent de la variables. La categoria amb més casos quan no considerem criteri teòric i en les variables categoria laboral i mida de l'empresa seleccionem treballador no qualificat ja que volem observar els contrastos amb la categoria bàsica i en l'empresa de menys treballadors ja que volem observar els contrastos en relació a la petita empresa.

diferent, en les variables considerades, a la Trajectòria Lineal. Donat que la regressió s'estableix en base als contrastos de les variables independents les introduïdes no són suficients per explicar la diferència entre les dues categories. En certa manera, ens indica dos grups relativament similars, ja que si el perfil Lineal caracteritzaria la trajectòria masculina del model *male bread winner* de les famílies obreres de més edat, aquesta trajectòria ens reflecteix el caràcter subordinat de la dona en aquest mateix model familiar.

Finalment, les trajectòries de Precarietat i de Temporalitat Crònica se'ns mostren com les dues més afectades per la discontinuïtat. Així, la primera es troba caracteritzada pel pes de l'atur (en un període de baixes taxes d'atur) i certa presència de la temporalitat, mentre que la segona es troba caracteritzada per la temporalitat com norma. En aquest sentit, en el contrast amb la Lineal es tracta de trajectòries de persones joves, però amb certes diferències. Així, en la trajectòria de Precarietat és també molt intensa la probabilitat de ser dona i no treballar en una gran empresa. De manera molt rellevant, només els estudis postuniversaris disminueixen la probabilitat d'estar en aquesta trajectòria, i igualment important és la menor probabilitat de ser encarregat, administratiu i altres treballadors no manuals, i quadres intermedis que han caracteritzat l'estabilitat en l'empresa fordista. Finalment, en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica augmenta la probabilitat d'estar en la mateixa en tenir estudis primaris davant secundaris (podem suposar que es tracta d'alguns treballadors grans que estan en aquesta trajectòria fonamentalment jove), i en els tècnics mitjans si considerem el model sense els sectors d'activitat. Aquest element es pot relacionar amb el pes de l'Administració pública i les seves contractacions temporals, l'efecte del qual queda diluït quan s'introdueixen els sectors agregats.



**Taula VII.10: Regressió logística**  
**Variable independent: Trajectòries laborals (25-65 anys)**

Variables independents	Model amb sectors d'activitat: R2 McFadden=0,141*** N=685				Model sense sectors d'activitat R2 McFadden=0,132*** N=691			
	Prof	Disc. Fem.	Precarietat	T. Crònica	Prof.	Disc. Fem.	Precarietat	T. Crònica
<b>Edat</b>	-0,02	0,01	-0,09***	-0,11***	-0,01	0,01	-0,09***	-0,11***
<b>Gènere</b>								
Home	1	1	1	1	1	1	1	1
Dona	0,33	0,62	0,97***	0,48	0,38*	0,74	1,02***	0,51
<b>Nivell Estudis</b>								
Secundaris	1	1	1	1	1	1	1	1
Fins a primaris	-0,57	0,14	0,37	1,12**	-0,63	0,02	0,32	1,15**
FP1/CFGMig	0,82*	0,88	0,28	0,93	0,74*	0,99	0,12	0,82
FP2/CFGSup	0,64*	0,23	-0,23	0,32	0,64*	0,19	-0,32	0,23
Diplomatura	0,71**	0,4	0,36	0,68	0,68**	0,39	0,3	0,66
Llicenciatures	0,45	-36,87	0,3	-0,08	0,45	-45,87	0,27	-0,07
E. Postuniv	-0,8	-36,5	-1,31*	-0,35	-0,78	-44,4	-1,33**	-0,30
<b>Categoria laboral</b>								
Treb. no qualificats	1	1	1	1	1	1	1	1
Treb. qualificats	0,5	0,21	0,13	0,17	0,41	0,27	0,21	0,33
Encarregats, adm. i altres no manuals	0,28	-0,29	-0,74**	-0,07	0,19	-0,27	-0,65*	0,15
T. Mig	1,04***	-0,69	-0,64	0,77	1,05***	-0,51	-0,52	0,99**
T. Superior	1,11**	-35,7	0,25	0,74	1,13**	-43,47	0,35	0,89
Director/Gerent	1,21**	1,69	-0,17	-36,48	1,17**	1,89*	-0,04	-44,21
<b>Sectors Activitat</b>								
Serveis	1	1	1	1	-	-	-	-
Agr. ram. i pesca	-0,26	-38,33	-1,74	-37,97	-	-	-	-
Indústria	-0,06	-0,5	-0,26	-0,68	-	-	-	-
Construcció	-0,83	-1,19	0,16	0,66	-	-	-	-
<b>Número treballadors/es 1 a 10</b>								
11 a 30	0,54*	0,28	-0,52*	0,34	0,56*	0,18	-0,58*	0,22
31 a 50	0,77**	-36,81	-0,18	0,65	0,79**	-45,89	-0,18	0,63
Més 50	0,30	-0,24	-0,87***	0,12	0,29	-0,39	-0,93***	0,01
<b>Constant</b>	-1,62**	-3,34**	2,29***	1,48	-1,77**	-3,91***	2,10***	1,20

Font: Elaboració pròpia en base a Panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Llegenda: Categoria de referència variable dependent=1 (T. Lineal).

\*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01

La regressió logística ens permet establir que en el contrast de la Lineal amb la Professional observem que és molt determinant per estar en la darrera ocupar categories laborals superiors a la Lineal, no estar en una petita empresa i ser dona; fets que ens mostra el caràcter masculí i de baixa qualificació de la trajectòria Lineal. En les trajectòries més rellevants marcades per les discontinuïtats, la de Precarietat, caracteritzada per l'atur, i la de Temporalitat Crònica, caracteritzada per la temporalitat, observem que es diferencien de la Lineal sobretot per l'edat, en el sentit que són trajectòries joves i, en el cas de la de Precarietat també per estar protagonitzada per dones i allunyada de la gran empresa. En el cas de Temporalitat Crònica, té un paper rellevant el sector: estar en el sector de la construcció augmenta la probabilitat d'estar en aquesta trajectòria. Com hem pogut veure en la taula de contingència el perfil de Temporalitat Crònica està format per dos grans grups, el primer vinculat al sector de la construcció i amb un origen social probablement més obrer, i un perfil vinculat als sectors de la sanitat i l'educació amb nivells educatius més elevats (diplomatures i inclòs estudis postuniversitaris)

Hem pogut corroborar com aspectes vinculats a l'edat, al gènere i a les característiques del mercat de treball apareixen com els factors explicatius d'estar en una trajectòria continua o en una discontinua. Aquests factors, però, hem vist que perden poder explicatiu en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina, bé sigui perquè les variables explicatives introduïdes en l'anàlisi no són suficients per explicar la pertinença a una o altra trajectòria, bé sigui perquè el nombre de casos és baix i tot i donar valors distants no se'ns apareix com a significativa cap variables.

En tot cas, hem pogut observar una tendència cap a l'augment de les trajectòries que mostren discontinuïtats, doncs les trajectòries discontinues de Precarietat i Temporalitat Crònica tenen en tot moment l'edat com un dels factors amb un efecte més intens per determinar-ne la pertinença, superant el que podríem considerar moment de transició i inicial en el mercat de treball (inserció i primeres fases). És així que podem afirmar que el domini de la linealitat ha tendit a ser la norma en els treballadors/es de més edat, norma mai assolida per bona part de les dones, que o bé no participaven en el mercat de treball, o quan participaven és esporàdicament i amb períodes d'inactivitat. Front a aquest model, observem que en la població fins als 35 o 40 anys, la

discontinuitat, bé sigui a través de la temporalitat o l'atur, tendeix a ser cada vegada més una norma.

## **2.2. Trajectòries lineals i discontinues: factors històrics i socials**

En la nostra recerca volem observar com la expansió de la flexibilitat modifica les dinàmiques de continuïtat i discontinuitat en les trajectòries laborals. Considerem que la discontinuitat de les trajectòries es vincula a la flexibilització del mercat de treball que es generalitza a Espanya des d'inicis de la dècada de 1980, quan es reforma el marc de contractació, com hem vist en el Capítol 5. Així, en un primer moment, ja podem observar que, en certa manera, la població sotmesa a la discontinuitat es troba més intensament afectada per determinades estratègies de cerca de flexibilitat que han desenvolupat les empreses: bé sigui a través de la flexibilitat contractual, bé sigui perquè es diferencien de les trajectòries contínues per treballar en empreses petites i per tenir una categoria laboral allunyada dels quadres mitjans i personal de gestió (encarregats, administratius i altres treballadors no manuals). Efectivament, com hem vist en els capítols precedents, les empreses han tendit a disminuir la dimensió dels centres de producció, així com les categories intermitges que eren la base de la promoció professional i les carreres laborals dins d'una mateixa empresa.

El que farem seguidament és establir si el punt de ruptura es vincula efectivament a aquest desplegament de la flexibilitat. Tot seguit, volem donar compte de com en l'augment de pes de les trajectòries discontinues, tot i que s'observa una tendència generalitzada en base a les cohorts, es pot determinar la influència de l'origen social i familiar en la pertinença a una o altra trajectòria. Així doncs, farem servir les dades sobre categoria laboral del pare i de la mare per tal d'establir el paper que juga l'origen familiar.

### ***2.2.1. Cohorts i flexibilització del mercat de treball***

L'objectiu d'aquest apartat és establir com el fet d'haver entrat en el mercat de treball a mitjans de la dècada de 1980 té un paper clau en fer que s'estigui en una trajectòria continua o discontinua, tal i com les hem definit. Com hem indicat, l'anàlisi descriptiu

de les trajectòries ens mostrava que les discontinues tendien a agrupar-se en la població de 25 a 40 anys. Aquest fet, també l’hem corroborat en base a la regressió logística multinominal que ens ha mostrat que, excepte en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina, en les de Precarietat i de Temporalitat Crònica l’edat apareix com un factor definitiu en contrast amb la Lineal.

D’acord amb el comentat fins al moment, partim de considerar que la flexibilitat ha afectat de manera més directa a aquelles persones que s’incorporen al mercat de treball en el moment d’expansió de la flexibilitat. En el cas d’Espanya hem pogut constatar que el seu desplegament té com a mecanisme principal la expansió de la flexibilitat contractual com a forma normal d’entrar i estar en el mercat de treball a partir de la dècada de 1980. Aquest estoc de temporalitat, que s’ha mantingut al llarg del temps a pesar de les diferents reformes que s’han anat succeint, s’ha desenvolupat en paral·lel a un procés de transformació productiva i de les empreses cap a la cerca de la flexibilitat productiva, que té en el cas espanyol un caràcter essencialment extern.

Aquests elements ens duen a considerar que el grup social que s’insereix en el mercat de treball dominat per la flexibilitat són les cohorts que entren en el mercat de treball a la dècada de 1980. Més concretament, hem definit aquest grup com els individus nascuts de 1965 en endavant (tenien 15 anys al 1980 i 19 anys el 1984, data clau en la eliminació dels principis de causalitat dels contractes temporals, com hem vist en el Capítol 5). Així, les cohorts que s’insereixen en el mercat de treball a partir d’aquest any, es troben influenciades en les seves vides i trajectòries pel punt d’inflexió estructural (del context laboral, social i econòmic) que marca la biografia laboral dels subjectes. En aquest sentit, en la taula següent analitzem com la cohort de naixement influencia la distribució entre les diferents trajectòries.

**Taula VII.11: Trajectòries laborals per cohort naixement.**

Trajectòries	Cohorts naixements								Total
	1976-1981	1975-1971	1966-1970	1961-1965	1956-1969	1951-1955	1946-1950	1941-1945	
Lineal	13,8%	30,4%	<b>41,5%</b>	<b>46,9%</b>	<b>47,3%</b>	<b>46,2%</b>	<b>54,3%</b>	<b>43,2%</b>	40,6%
Prof.	12,8%	16,7%	<b>22,5%</b>	<b>25,0%</b>	<b>26,4%</b>	<b>24,0%</b>	17,0%	18,2%	21,0%
Discont. Fem.	<b>9,2%</b>	2,0%	3,5%	5,0%	7,0%	<b>10,6%</b>	<b>12,8%</b>	<b>29,5%</b>	7,9%
Precarietat	<b>43,1%</b>	<b>38,2%</b>	<b>23,2%</b>	16,3%	13,2%	11,5%	12,8%	6,8%	21,4%
Temp. Crònica	<b>21,1%</b>	<b>12,7%</b>	<b>9,2%</b>	6,9%	6,2%	7,7%	3,2%	2,3%	9,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia en base al panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Com es pot observar en la Taula VII.11, si analitzem les trajectòries laborals, les cohorts nascudes entre 1951 i 1965 mostren un domini absolut de les trajectòries contínues, tant Lineals com Professionals. En les cohorts més grans, nascudes entre 1941 i 1950 es produeix una polarització, se'ns dubte vinculada al gènere, entre la trajectòria Lineal i la de Discontinuitat Femenina. D'altra banda, en les cohorts més joves observem una forta presència de les trajectòries discontinües. En concret, observem el fort pes en les cohorts nascudes entre 1976 i 1981 de totes les trajectòries discontinües, fins al punt de suposar conjuntament més del 70% de la cohort. En la següent cohort més jove, s'observa el fort pes de la trajectòria de Precarietat i un pes significatiu, tot i menor que en la cohort precedent, de la de Temporalitat Crònica. Finalment, en la cohort dels nascuts entre 1966 i 1970 s'observa una presència representativa tant de la trajectòria de Precarietat i Temporalitat Crònica, com de la Lineal i la Professional. En aquest sentit, semblaria que en aquesta cohort, d'entre 36 i 40 anys, es produeix simultàniament una tendència a pèrdua de pes de les trajectòries discontinües i un cert augment de les contínues, de manera que ens podríem trobar, tal i com plantegem, davant les cohorts que marquen cert punt d'inflexió. En la taula següent establím com a factor explicatiu de la trajectòria si la cohort és posterior o anterior a 1965.

**Taula VII.12: Trajectòries laborals (25-65) per cohort de naixement**

Trajectòries	Cohort naixement		Total
	Nascuts 1965 en endavant	Nascuts abans 1965	
Lineal	35,1%	<b>48,2%</b>	40,6%
Prof.	20,1%	<b>22,4%</b>	21,0%
Discont. Fem.	4,9%	<b>12,1%</b>	7,9%
Precarietat	<b>28,3%</b>	11,9%	21,4%
Temp. Crònica	<b>11,7%</b>	5,4%	9,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia en base al panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Com s'observa en la taula, en el grup dels nascuts en les cohorts posteriors a 1965 estan sobrerrepresentades les trajectòries de Precarietat i Temporalitat Crònica (tot i que aquesta en menor grau), front al grup de nascuts fins a aquesta data. Igualment, observem que la trajectòria Professional es troba pràcticament igualada en el seu pes entre els dos grups, de manera que ens mostra una certa tendència a augmentar la seva

presència relativa, front a la Lineal, en les cohorts posteriors a 1965. En la taula següent, observem aquesta tendència en observar la distribució de les trajectòries per cohorts:

**Taula VII.13: Cohort de naixement per Trajectòries laborals (25-65)**

	Trajectòries laborals (25-65)					Total
	Lineal	Professional	Discontinuitat Femenina	Precarietat	Temporalitat Crònica	
1975-81	4,2%	7,5%	<b>14,3%</b>	<b>24,9%</b>	<b>28,8%</b>	12,3%
1971-75	8,6%	9,1%	2,9%	<b>20,6%</b>	<b>16,3%</b>	11,5%
1966-70	<b>16,4%</b>	<b>17,2%</b>	7,1%	<b>17,5%</b>	<b>16,3%</b>	16,1%
<b>1966-1981</b>	29,2%	33,8%	24,3%	<b>63%</b>	<b>61,4%</b>	39,9%
1961-65	<b>20,9%</b>	<b>21,5%</b>	11,4%	13,8%	13,8%	18,1%
1956-60	<b>17,0%</b>	<b>18,3%</b>	12,9%	9,0%	10,0%	14,6%
1951-55	<b>13,4%</b>	<b>13,4%</b>	<b>15,7%</b>	6,3%	10,0%	11,8%
1946-50	<b>14,2%</b>	8,6%	<b>17,1%</b>	6,3%	3,8%	10,6%
1940-45	<b>5,3%</b>	4,3%	<b>18,6%</b>	1,6%	1,3%	5,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia en base al panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Com es pot observar en la taula, les cohorts 1966-1981 reuneixen més del 60% dels casos de les trajectòries de Precarietat i de Temporalitat Crònica. Tanmateix, la següent trajectòria que té major percentatge de casos en les esmentades cohorts és la de Professional, fet que ens mostra una certa tendència a que aquesta vagi guanyant pas front a la Lineal. En aquest sentit, junt amb la tendència a la discontinuïtat d'aquests grups, observem un cert augment relatiu de la trajectòria Professional front a la Lineal com a trajectòria continuada. Aquesta és una dada rellevant que caldria estudiar amb més deteniment en el futur, però que es vincula a les tendències de polarització que hem vist que tendeix a mostrar la ocupació creada en el període de creixement econòmic del que analitzem la fase final. Com hem vist, aquesta mostrava una tendència a concentrar-se en els sectors professionals més qualificats i els menys qualificats del sector serveis.

En les taules precedents hem pogut observar que la població fins a 40 anys és la protagonista de les dues trajectòries discontinues, la de Precarietat i la de Temporalitat Crònica, si bé la segona tendeix a perdre pes a partir dels 35 anys. En aquest sentit, semblaria que ens trobem amb uns patrons de trajectòries en el mercat de treball caracteritzats per l'allargament en les processos d'estabilització indicat, entre d'altres, per Casal (1996). Així, podem observar que els grups que tenen 15 anys al 1980 (nascuts de 1965 en endavant) es troben profundament afectats per un punt d'inflexió estructural que marca la biografia dels subjectes, ja que aquestes generacions tindran

moltes dificultats de desenvolupar una trajectòria laboral continua. És des d'aquest punt de vista que podem senyalar un *efecte cohort*, ja que aquells/es que s'incorporen en el mercat de treball en un context històric, social i institucional marcat pel desenvolupament de la flexibilitat mostren cursos vitals i laborals diferents als de les generacions precedents, tal i com ha estat definit per Elder, Johnson i Crosnoe (2004)<sup>132</sup>.

El que estem observant és que es desenvolupa un model on la flexibilitat laboral i els canvis en els processos d'interacció entre sistema formatiu, productiu i estratègies individuals donen lloc a itineraris laborals que es caracteritzen per tres fenòmens: l'allargament dels processos d'estabilització, l'extensió de la precarietat, i l'augment i el canvi en la composició de la força de treball amb l'increment de la participació de les dones en l'ocupació. En el primer cas, els processos d'allargament de la estabilització laboral tenen lloc a partir dels 35 o 40 anys, moment en el que es dona una certa estabilitat, vinculada sobretot a elements com el gènere, la mida de l'empresa i a la categoria laboral; d'aquesta manera, veiem que la estabilització desemboca en la trajectòria Professional o la Lineal dependent del nivell d'estudis, la categoria i la dimensió de les empreses. Aquests llargs processos, propis de mercats de treball com l'espanyol, caracteritzats per una certa dualitat entre temporals (joves) i indefinits (més grans) tenen en la trajectòria de Temporalitat Crònica i la seva tendència a perdre pes a partir dels 35 anys la seva manifestació. Tanmateix, el rellevant percentatge de població en la trajectòria de Precarietat, amb una població majoritàriament femenina i on la temporalitat però també l'atur són una característica, ens duen a considerar dinàmiques que es mantenen en el temps. Aquests elements es vinculen als comentats per Hernanz (2003) de sortida de la temporalitat a certa edat, però nosaltres afegim el manteniment d'aquesta discontinuïtat on la temporalitat incideix, però també l'atur.

És així que, en segon lloc, hem de considerar que es dona un procés de generalització de la precarietat que desestructura les tradicionals trajectòries obreres. Sembla que els grups socials que desenvolupaven trajectòries d'inserció laboral precoç en tasques de baixa qualificació són les que es troben especialment sotmesos a la

---

<sup>132</sup> L'efecte període, en canvi, suposaria per als autors que l'impacte del canvi social és relativament uniforme entre les diferents cohorts. En el nostre cas suposaria que afecta al inici de la carrera laboral (període) i que després es dilueix.

inestabilitat i precarietat, en forma d'atur i temporalitat, especialment les dones. Aquesta constatació ens duu a considerar, en tercer lloc, que la expansió de la flexibilitat en el mercat de treball espanyol s'ha produït en paral·lel a la progressiva incorporació de la dona en el mercat de treball, així com en el marc de l'expansió d'una economia més basada en els serveis<sup>133</sup>, i en el cas espanyol en la construcció<sup>134</sup>, que en el passat. Això duu a que aquestes siguin les protagonistes principals dels contractes temporals i les trajectòries discontinues en el mercat de treball, amb especial protagonisme del sector serveis.

En aquest sentit podem identificar dues grans trajectòries entre aquells/es perfils laborals d'aquells/es treballadors/es que van entrar al mercat de treball després de les reformes laborals de meitats dels anys vuitanta. En un primer moment observem la trajectòria de Temporalitat Crònica, caracteritzada per un nivell de estudis mitjà/elevat i on la temporalitat és la norma. Aquest grup, relativament heterogeni, semblaria que es troba en un llarg procés d'inserció a l'ocupació indefinida, ja que com hem vist tendeix a perdre pes a partir dels 35 anys. En aquest sentit, tot i no poder realitzar afirmacions concloents, sí que ens crida l'atenció que a partir dels 40 anys el perfil Lineal i el Professional van guanyant força. D'altra banda, trobem un perfil, el de Precarietat, més nombrós i amb certa naturalització dels canvis constants d'ocupació o contracte. Aquest grup, que vinculem al que Cano (2007) anomena ocupació insegura, no només es vincularia a la temporalitat (en menor grau que el de Temporalitat Crònica), sinó també al pes de l'atur. Igualment, és rellevant observar com aquesta darrera trajectòria és, a més de jove, essencialment femenina, davant de la de Temporalitat Crònica, que juntament un major nivell educatiu, mostra una presència equilibrada d'homes i dones.

Els elements precedents ens porten a considerar la necessitat d'anar més enllà de l'eix contracte temporal enfront de l'indefinit en el mercat de treball espanyol. Efectivament, si observem aquesta dimensió semblaria que el grup

---

<sup>133</sup> Sobre la relació entre economia de serveis y precarietat i baixos salaris poden consultar-se: Korczynski (2005); i Lindsay (2005).

<sup>134</sup> Aquesta característica específica del mercat de treball espanyol és el que fa que el sector de la construcció aparegui com a significatiu en la trajectòria de Temporalitat Crònica, com hem explicat anteriorment. La manera de construir els clústers, on es tenen en compte les transicions, duu a que aquest grup aparegui agrupat en aquest clúster, quan per condicions de treball hauria d'estar segurament més pròxim al de Precarietat.



Precarietat es troba en una millor posició relativa contractual enfront del de Temporalitat Crònica, quan el conjunt de les dades ens mostren que aquest no és el cas en tenir en compte altres factors com el salari i les condicions de treball; així, la temporalitat no seria un element suficientment explicatiu de la precarietat en el mercat de treball espanyol.

Juntament amb aquests dos grans grups, fonamentalment joves, observem la forta presència de dos grups amb trajectòries lineals i estables. Així, la trajectòria Lineal té importància a partir dels 35 anys, dibuixant el model d'inserció laboral propi de l'esquema fordista. Aquest fet ens mostra la persistència de patrons d'estabilitat, i per tant a considerar que la discontinuïtat està lluny de ser una pauta generalitzada per a tots els grups d'edat. Igualment, a partir de la mateixa edat apareix amb força el perfil Professional, que es manté en tots els grups de mitjana edat. És interessant observar que, mentre el grup Lineal és majoritàriament masculí, aquest últim té una distribució semblant d'homes i dones i la seva presència relativa tendeix a augmentar en les cohorts més joves.

En definitiva, podem concloure en aquest apartat que l'extensió de la flexibilitat contractual en el mercat de treball espanyol es vincula al desenvolupament d'una norma social de l'ocupació especialment inestable i insegura per a determinats grups de la població treballadora. Aquesta inestabilitat és necessari conceptualitzar-la més enllà de la temporalitat, i considerar-la com vulnerabilitat de la trajectòria en els seus diferents transicions i canvis entre llocs de treball, situacions i contractes. Així, observem trajectòries discontinúes per a aquells grups que entren en el mercat de treball a partir de la dècada de 1980, quan la flexibilitat es troba assentada. Són essencialment els joves i les dones amb menor nivell d'estudis els que troben més afectats per les trajectòries discontinúes. Tot i això, la ruptura de la linealitat de la trajectòria es troba lluny d'estar generalitzada. Al costat de aquells grups de mitjana edat, observem la tendència de certs grups joves esmentats anteriorment (amb major nivell d'estudis i major presència de homes) a allargar el procés d'estabilització i, igualment, a un cert pes relatiu en les cohorts més joves de la trajectòria Professional .

### ***2.2.2. El paper de l'origen social i familiar***

En l'apartat anterior hem vist com la flexibilitat té un efecte important en aquells/es que s'incorporen al mercat de treball espanyol a partir del desenvolupament de la flexibilitat laboral, però amb certes diferències internes. A més, hem vist també com els estudis disponibles ens parlen que a partir de la dècada de 1990 es defineix un segment del mercat de treball caracteritzat per una mobilitat ocupacional horitzontal entre llocs de treball temporals, desocupació i inactivitat. És en aquest moment que apareix com a pertinent analitzar el paper de l'origen social en les trajectòries construïdes. Hem vist que tot i la tendència relativament generalitzada, gènere, nivell d'estudis, mida de l'empresa i categoria laboral juguen un cert paper en la presència en una o altra trajectòria, on els processos d'estabilització es relacionen amb intensitat amb la categoria laboral. Del que es tracta ara és de veure si es reproduïxen patrons de desigualtat ocupacional i formativa

Els estudis disponibles sobre els processos de mobilitat i reproducció social a Espanya mostren en general una escassa mobilitat social, tant ascendent com descendent (Cachón, 1989). Així, el treball de Carabaña (1999) indica que mentre la reproducció social ha estat la norma, només en la cohort de 1962 a 1966 es pot apreciar una mobilitat social ascendent relativa en relació a la cohort precedent. Aquest fet apareix com una certa anomalia en relació a les tesis de les teories de la modernització, que pregonen un augment de la mobilitat professional fruit del creixement econòmic i l'augment de l'educació. Sembla ser que a Espanya l'augment de la mobilitat professional ha tingut únicament com a protagonistes aquells que s'incorporen al mercat de treball just abans de l'expansió de la flexibilitat i dels processos de reestructuració econòmica i productiva. Aquests elements són igualment ressenyats en un estudi més recent per Marqués i Herrera-Usagre (2010), que estableixen que la teoria liberal de la modernització i la mobilitat relativa no funcionen per Espanya, doncs no hi ha hagut mobilitat en les cohorts estudiades (1935-1979), tot i que indiquen que no hi ha prou dades per concloure resultats en les generacions més joves.

A nivell de Catalunya i utilitzant la mateixa base de dades que la nostra explotació quantitativa, Martínez i Marín (2010) indiquen que la cohort catalana que ha viscut una major mobilitat social ha estat la cohort de 1951 a 1960, per tant un pèl anterior al conjunt espanyol. Igualment, indiquen alguns elements que es relacionen

amb la nostra tesi en indicar que la cohort de 1971 a 1980 reflecteix una forta davallada de la mobilitat ascendent i un cert repunt de la mobilitat descendent; tot i això, com veiem que ens succeeix a nosaltres, indiquen la necessitat de tenir més dades per poder observar el manteniment de la tendència o si ens trobem davant l'efecte d'una fase vital.

Junt amb els elements assenyalats anteriorment, s'han indicat alguns elements sobre la influència de la classe social en les trajectòries, especialment les dels més joves i discontinues. Així, Santos Ortega (2003) indica que les trajectòries predominants s'estructuren amb una marcada diferenciació de classe, en la que s'aprecien els efectes de la polarització social. Considera que elements com l'augment de les diferències i distàncies salarials, el creixement dels extrems de l'estructura professional i el desenvolupament del sector serveis, duen a l'expansió d'un model intensiu en coneixement per una part, i, per altre, intensiu en treball no qualificat. L'autor anomenarà als primers *fills de la desregulació* (prenent el concepte de Conde, 1999), i als segons *carreres ansioses*. Els primers serien els itineraris dels grups socials joves pitjor posicionats en l'estructura educativa i professional, marcats pel pes de les ocupacions poc qualificades en el sector serveis que tendeixen a estar desenvolupades per persones d'estrats socials mitjans i baixos, amb trajectòries formatives curtes o amb poc valor en el mercat i amb incorporació precoç al mercat de treball per necessitats familiars. Els segons serien els itineraris que segueixen els joves d'origen social mitjà i alt, amb estudis universitaris, i residents en la llar familiar fins a aconseguir una ocupació en la que poder rendibilitzar el títol.

Per tal d'observar el paper de l'origen de classe en les trajectòries les dades del PaD ofereixen informació sobre el nivell d'estudis i última categoria laboral tant del pare com de la mare. El nivell d'estudis està agrupat en 5 grups: No sap llegir ni escriure, Primaris inacabats, Primaris, Secundaris i Universitaris. La categoria laboral del pare i la mare l'hem agrupat en cinc grans grups per fer més fàcil la lectura de les taules de contingència: directius i gerents, tècnics mitjans i alts, encarregats, administratius i altres no manuals, treballadors manuals (qualificats i no qualificats)<sup>135</sup> i que no treballen o no han treballat mai.

---

<sup>135</sup> Donat que s'han realitzat taules de contingència i l'anàlisi tendeix a millorar amb la unificació de les categories, s'han agrupat les categories de treballador qualificat i no qualificat, ja que donaven una txi-quadrada superior a si es consideraven per separat. Evidentment, aquets element duu a que es perdin elements de detall en l'anàlisi (i per això es manté en els altres anàlisi), però la relació guanya poder explicatiu en la taula de contingència).

En les taules següents s'observa la distribució de les trajectòries en relació a aquestes categories. En les mateixes, hem realitzat una separació entre els nascuts abans i després de 1965, per tal d'observar les diferències en el paper de l'origen social i en les trajectòries que s'insereixen en el mercat de treball abans i després del desplegament de la flexibilitat. També hem realitzat la prova txi-quadrat per observar si hi ha independència entre les variables analitzades. Així, en un primer moment, podem observar que en el cas dels nascuts abans de 1965 hi ha relació entre les variables, i que per tant l'origen social i familiar influencien la pertinença a una determinada trajectòria; en el cas de l'ocupació i estudis del pare el txi quadrat mostra relació amb un marge d'error del 5%, mentre que en el nivell d'estudi de la mare la relació és més intensa i el marge d'error de menys del 1% (la ocupació de la mare és la única variable que no mostra relació). En canvi, per aquelles persones nascudes a partir de 1965 només la ocupació del pare apareix com a significativa, amb un marge d'error del 5%.

**Taula VII.14: Trajectòries laborals per cohorts i categoria laboral i nivell d'estudis del pare.**

	Ocupació pare					Nivell estudis pare				
	Directius i gerents	Tècnics mitjos i alts	Encarregats, adm. i altres no manuals	Treballadors manuals	Total	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris	Total
<b>Abans 1965</b>	<b>Txi2=22,867, gl. 12, Sig. 0,029</b>					<b>Txi2=24,629, gl. 12, Sig. 0,017</b>				
Lineal	47,2%	29,4%	60,0%	47,6%	47,8%	52,0%	46,6%	42,6%	37,0%	47,8%
Professional	22,2%	52,9%	20,0%	21,4%	23,6%	13,9%	28,8%	27,9%	44,4%	23,3%
Discontinuitat femenina	11,1%	5,9%	6,7%	11,1%	10,2%	11,4%	9,9%	11,5%	3,7%	10,4%
Precarietat	13,9%	5,9%	6,7%	13,9%	12,3%	16,8%	9,9%	9,8%	11,1%	12,9%
Temporalitat Crònica	5,6%	5,9%	6,7%	6,0%	6,1%	5,9%	4,7%	8,2%	3,7%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Després 1965</b>	<b>Txi2=22,990, gl. 12, Sig. 0,028</b>					<b>Txi2=18,262, gl. 12, Sig. 0,108</b>				
Lineal	15,8%	31,0%	35,7%	32,5%	31,0%	34,9%	28,4%	28,6%	39,1%	31,0%
Professional	31,6%	14,3%	14,3%	18,3%	18,8%	17,4%	21,3%	18,6%	8,7%	18,9%
Discontinuitat femenina	5,3%	2,4%	4,8%	4,9%	4,6%	8,3%	3,6%	2,9%	,0%	4,6%
Precarietat	26,3%	50,0%	40,5%	28,9%	32,3%	28,4%	29,0%	42,9%	43,5%	32,3%
Temporalitat Crònica	21,1%	2,4%	4,8%	15,4%	13,3%	11,0%	17,8%	7,1%	8,7%	13,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia en base al panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

**Taula VII.15: Trajectòries laborals per cohorts i categoria laboral i nivell d'estudis de la mare**

	Ocupació mare						Nivell estudis mare					
	Directius i gerents	Tècnics mitjos i alts	Encarregats, adm. i altres no manuals	Treballadors manuals	No treballa o no ha treballat mai	Total	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris	Total	
<b>Abans 1965</b>	<b>Txi2=12,145, gl.16, Sig. 0,734</b>						<b>Txi2=36,635, gl. 12, Sig. 0,000</b>					
Lineal	50,0%	42,9%	33,3%	47,3%	48,6%	47,0%	54,1%	38,7%	59,3%	72,7%	47,9%	
Professional	30,0%	42,9%	22,2%	25,4%	23,3%	24,6%	13,5%	32,9%	25,9%	9,1%	22,9%	
Discontinuitat femenina	10,0%	14,3%	14,8%	7,1%	12,4%	10,4%	10,5%	11,7%	3,7%	9,1%	10,6%	
Precarietat	0%	0%	18,5%	14,2%	11,4%	12,5%	17,0%	9,9%	7,4%	0%	12,9%	
Temporalitat crònica	10,0%	0%	11,1%	5,9%	4,3%	5,4%	4,8%	6,8%	3,7%	9,1%	5,7%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Després 1965</b>	<b>Txi2=13,122, gl.16, Sig. 0,664</b>						<b>Txi2=12,699, gl. 12, Sig. 0,391</b>					
Lineal	45,5%	25,0%	31,3%	32,2%	31,2%	31,7%	30,8%	31,3%	23,5%	20,0%	31,0%	
Professional	9,1%	33,3%	12,5%	16,1%	20,2%	18,0%	16,8%	19,3%	21,6%	16,0%	18,4%	
Discontinuitat femenina	0%	0%	3,1%	5,0%	6,4%	4,8%	5,6%	5,7%	0%	0%	4,7%	
Precarietat	27,3%	37,5%	43,8%	31,1%	28,4%	31,7%	36,4%	29,0%	41,2%	44,0%	32,3%	
Temporalitat crònica	18,2%	4,2%	9,4%	15,6%	13,8%	13,8%	10,3%	14,8%	13,7%	20,0%	13,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Font: Elaboració pròpia en base al panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Com es pot observar en les taules VII.14 i VII.15, en els nascuts abans de 1965, i pel que fa a l'origen social del pare, en la trajectòria Lineal aquests es vinculen a pares amb una ocupació mitjana d'encarregats, administratius i altres treballadors no manuals, junt amb el pes dels treballadors manuals, ja que aquests es concentren en un 47,6% en la mateixa (el mateix succeeix pels directius i gerents en un 47,2%). Per la seva banda, en la Professional dominen els tècnics mitjos i alts. Aquesta tendència a dos grups lineals marcats per orígens relativament diferenciats els observem també en el nivell educatiu del pare. Així, a la trajectòria Lineal hi trobem el domini de pares sense estudis acabats, mentre que en la Professional pares amb estudis primaris i secundaris i, sobretot, una forta presència d'estudis universitaris. Recordem que la trajectòria Lineal és un grup bàsicament masculí, de mitjana edat, i podem observar que representen la trajectòria continuada fordista derivada dels processos de modernització i industrialització. Per la seva banda la Professional, reflexant els mateixos processos, ens mostra un origen de classe més alt amb pares professionals i nivell educatiu mig i alt. La trajectòria de Discontinuitat Femenina té pares treballadors manuals, i també directius i gerents, però es caracteritzen per un nivell educatiu baix (sense estudis o secundaris). Aquest origen treballador del pare també s'observa en el cas de les trajectòries de Precarietat i Temporalitat Crònica, on s'observa en el primer cas el pes de pares treballadors manuals i directius/gerents amb baix nivell d'estudis (sense estudis)<sup>136</sup>. Per la seva banda, la trajectòria de Temporalitat Crònica es concentra en pares treballadors no manuals amb estudis secundaris.

Pel que fa a l'origen social de la mare hem observat que l'ocupació de la mateixa no es relacionava amb la pertinença als grups. Tot i això, observem el domini de les mestresses de casa en les categories Lineal i de Discontinuitat Femenina. Per la seva banda, en les trajectòries de Precarietat i Temporalitat Crònica es situen en treballadors manuals i no manuals, i observem també certa presència de treballadores no manuals en la trajectòria de Discontinuitat Femenina. Per la seva banda, en el nivell d'estudis de la mare podem observar que en la Lineal estan sobrerrepresentats tots els nivells menys els estudis primaris, si bé s'ha de posar en dubte aquí la presència de mares universitàries en aquest grup d'edat, ja que tenim molts pocs casos. Per la seva banda, la trajectòria

---

<sup>136</sup> Recordem que dins de la categoria de directius i gerents s'inclouen treballadors autònoms, i que segurament aquest és el cas del grup identificat donat el baix nivell d'estudis que mostra.

Professional concentra mares amb estudis relativament significatius pel grup d'edat analitzat (primaris i secundaris), i la de Precarietat és la que mostra mares amb nivell educatiu més baix (sense estudis acabats), mentre que en les trajectòries de Discontinuitat Femenina i de Temporalitat Crònica observem mares amb estudis primaris.

En els nascuts a partir de 1965 l'origen social i familiar només mostra relació en les trajectòries en la ocupació del pare; perden relació tant el nivell educatiu del pare com de la mare<sup>137</sup>. Tanmateix, observem que pel que fa a la trajectòria Lineal apareixen sobrerrepresentats els pares treballadors manuals i no manuals, dibuixant un model de trajectòria per aquestes cohorts centrades en la linealitat en tasques poc qualificades i subordinades. Per la seva banda, observem que la trajectòria Professional, continua però amb majors nivells salarials i rebent formació a l'empresa, es vincula a pares directius i gerents. En la trajectòria de Precarietat observem una tendència a que els pares es concentrin en els treballadors no manuals i en tècnics mitjos i alts, mentre que en les trajectòries de Temporalitat Crònica i Discontinuitat Femenina hi ha una certa polarització entre treballadors manuals i directius i gerents. En el primer cas, recordem que el perfil mostra una polarització entre perfils d'origen social alt i baix, aquests darrers centrats en la construcció. Igualment, la trajectòria de Discontinuitat Femenina és molt petita en aquestes cohorts i centrada, com hem vist, en els primers passos en el mercat de treball. Si observem el nivell educatiu del pare constatem l'origen humil de la trajectòria Lineal ja que en els pares estan sobrerrepresentats els que no tenen la primària acabada (igual que en la trajectòria de Discontinuitat Femenina), tot i cert pes dels estudis universitaris. Tampoc s'observa un nivell educatiu elevat en el cas de la trajectòria Professional, si bé sí que tenen majoritàriament estudis primaris. El grup amb pares amb major nivell d'estudis és el de la Precarietat (també és el més jove, com hem vist anteriorment) amb presència d'estudis secundaris i universitaris. Finalment, en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica (també més jove) identifiquem la sobrerrepresentació de pares amb estudis primaris.

---

<sup>137</sup> Probablement, en aquests grups més joves trobem processos on s'ajunten dinàmiques del *male bread winner* junt amb progressiva incorporació de dones al mercat de treball, via professional o no qualificada, que duu a l'existència de realitats diferents que ens fan que les variables perdin significativitat. En aquest sentit, la literatura sol identificar com una variable central de reproducció social en els països mediterranis el nivell educatiu de la mare (Chiessa, 1992). Tanmateix, en les nostres dades aquesta variable perd capacitat explicativa.



Pel que fa a l'origen laboral i educatiu de la mare, en la trajectòria Lineal estan sobrerrepresentades les mares treballadores manuals, mentre que en la Professional s'observa una polarització entre les que no treballen i les tècniques mitges i altes. En la trajectòria de Discontinuitat Femenina les mares estan concentrades en mestresses de casa i treballadores manuals, i les de la trajectòria de Precarietat mostren un origen ocupacional divers (treballadores manuals, no manuals i tècniques), i les mares de Temporalitat Crònica treballadores manuals. Si analitzem el nivell d'estudis de la mare de la trajectòria Lineal aquestes mostren un nivell baix (estan sobrerrepresentats els estudis primaris). Les mares de la trajectòria Professional tenen un nivell educatiu una mica més elevat (primaris i secundaris), mentre que les de la trajectòria de Discontinuitat femenina són les que tenen un nivell d'estudis més baix (sense estudis i primaris). Observem que les trajectòries amb mares amb nivell d'estudis més elevat són les de Precarietat i Temporalitat Crònica, si bé en la primera s'observen, junt amb estudis secundaris i universitaris, la presència de primaris inacabats, i en la segon primaris, secundaris i universitaris.

L'anàlisi realitzat de les taules de contingència ens permet identificar un important efecte de l'origen social en la trajectòria per les cohorts nascudes abans i després de 1965. Les primeres mostren, per una banda, una trajectòria lineal i continua bastant majoritària (48,2%, d'acord amb la Taula VII.11), bàsicament masculina, centrada en el sector industrial i amb feines poc qualificades, que es nodreix de la emigració interna en els processos d'industrialització que s'inicien a la dècada de 1960 i que podem caracteritzar com a fordistes. Junt amb aquesta, la presència de la trajectòria de Discontinuitat Femenina vinculada a un origen similar però protagonitzada per dones (12,1%), i la Professional, vinculada a un origen social més alt però igualment marcada per la continuïtat (22,4%). Les trajectòries discontinues de Precarietat i Temporalitat Crònica, amb relativament poc efectius (11,9% i 5,4%) estan vinculades, la primera a un origen social treballador, mentre que la segona mostra un doble perfil, a la vegada similar al de la Precarietat, però amb algunes característiques que l'aproximen al Professional; tanmateix, aquest darrer és un grup molt petit.

En canvi, en les cohorts nascudes a partir de 1965 la relació amb l'origen és més complexa, doncs la generalització de les discontinuïtats estructuren trajectòries més enllà del nivell d'ocupació i educatiu dels pares. Tot i això, hem pogut identificar en la

trajectòria Lineal un origen de pares treballadors i amb baix nivell d'estudis en general, mentre que la Professional, més vinculada a pares i mares tècnics i directius i gerents (si bé també mares mestresses de casa), mostra pares amb major nivell d'estudis. D'altra banda, observem l'emergència de la trajectòria de Precarietat com la més nombrosa en aquestes cohorts, amb pares i mares treballadors no manuals i tècnics (però també mares treballadores manuals), i que es caracteritzen per tenir un nivell d'estudis mig. Per la seva banda, la trajectòria de Temporalitat Crònica apareix com a polaritzada en els pares pel que fa a la ocupació (directius i gerents, autònoms en bona mesura, i treballadors manuals), però amb un nivell d'estudis bàsic (primaris), mentre que la mare és treballadora manual i mostra un nivell d'estudis mig (primaris i secundaris). En aquests dos darrers grups la discontinuïtat sembla que es generalitza al desestabilitzar, com a mínim durant un cert període, les trajectòries més marcades clarament per la classe. Tanmateix, necessitem anar més enllà en l'anàlisi per identificar clarament els protagonistes d'una i l'altra. Finalment, la trajectòria de Discontinuitat Femenina és molt petita per aquestes cohorts i està protagonitzada per pares treballadors manuals i mestresses de casa, però també directius i gerents en el pare (probablement autònoms), amb nivell d'estudis molt baix (primaris inacabats pel pare i la mare, i mare també analfabeta o amb estudis primaris).

Aquests elements coincideixen amb les troballes de Martínez i Marín (2010: 52-53) sobre mobilitat social i realitzats amb dades del PaD pel 2005. Els autors indiquen que la expansió educativa ha estat el principal vehicle de mobilitat social a Catalunya, però que aquesta s'ha frenat en els grups d'edat d'entre 28 i 38 anys, que s'aproxima a les cohorts que nosaltres identifiquem com les afectades per la flexibilitat. Els autors identifiquen que en aquests grups guanya pes la classe social d'origen a l'hora d'explicar la classe social de destí, mentre que perd pes l'educació com a variable explicativa de la mobilitat social.

Per tal d'anar més enllà en aquests elements i, per tant, poder esbrinar el paper estructurador de l'origen social i del gènere realitzem un anàlisi de regressió logística només amb els casos nascuts a partir de 1965, per determinar en les cohorts que hem definit que s'incorporen a la dècada de 1980, amb contextos econòmics i labors similars, el paper de la classe social. Aquí seleccionarem com a categoria de referència en els clústers la trajectòria de Precarietat i Temporalitat Crònica, doncs com s'observa en la

Taula VII.11 són les dues trajectòries sobrerrepresentades en aquestes cohorts. Hem establert com a variables independents el sexe, l'edat, el nivell educatiu del pare i de la mare, i la última categoria laboral del pare i de la mare. Hem preferit mantenir els nivells desagregats de la categoria laboral entre treballadors manuals qualificats i no qualificats per observar millor els contrastos entre perfils, ja que en la regressió logística la distinció sí que apareix com significativa. El mateix hem fet en el cas del nivell d'estudis, on hem desagregat els estudis abans de primaris en analfabet i primaris inacabats, doncs taules de contingència prèvia ens indicaven la pertinència de la diferenciació en el cas del nivell d'estudis de la mare.

**Taula VII.15: Anàlisi de regressió logística. Cohorts de 1965 en endavant**  
**Variable dependent: Trajectòries laborals (2001-2006)**

	Model 1 (pare): N=364; R2 McFadden=0,108; Txi2=113,941***				Model 1 (mare): N=349; R2 McFadden=0,108; Txi2=109,500***			
	Lineal	Prof.	D. Fem	T. Crònica	Lineal	Prof.	D. Fem	T. Crònica
<b>Referència:</b> <b>Precarietat</b>								
<b>Edat</b>	<b>0,153***</b>	<b>0,114***</b>	-0,075	0,014	<b>0,158***</b>	<b>0,147***</b>	<b>-0,130*</b>	-0,016
<b>Categoria laboral</b>								
Directius/gerents	-0,525	<b>0,872*</b>	1,225	0,784	0,564	-0,469	-17,625	0,184
Tècnics alts	-1,153	-0,449	-17,258	-18,787	0,089	1,488	-16,574	-19,037
Tècnics mitjos	0,087	-0,532	0,254	-1,247	0,479	0,503	-15,099	-1,378
Treballadors no manuals	0,077	-0,441	0,079	-1,135	0,189	-0,497	-0,220	-0,915
Treballadors manuals qualificats	<b>0,731**</b>	-0,082	-0,073	0,133	0,069	-0,067	-0,073	0,192
Treballadors manuals no qualificats	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	0,429	0,072	-0,773	-0,297
No treballava					1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Estudis</b>								
Analfabet	18,487	18,231	0,378	18,803	18,677	17,925	19,119	18,180
Primaris inacabats	-0,273	-0,508	0,938	<b>-0,825*</b>	<b>-0,592*</b>	<b>-0,763*</b>	0,043	<b>-0,655*</b>
Secundaris	0,964	-1,077	-17,931	-0,626	-0,621	-0,840	-18,390	0,271
Universitaris	0,021	-0,627	-0,947	-1,148	-0,485	-0,181	-18,362	-0,358
Primaris	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Sexe</b>								
Home	<b>0,768***</b>	0,214	-1,007	-0,126	<b>0,661**</b>	0,452	-0,980	0,432
Dona	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Constant</b>	<b>-5,804***</b>	<b>-4,174***</b>	0,544	-0,895	<b>-5,742***</b>	<b>-5,555***</b>	3,049	0,268

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofill

Llegenda: Categoria de referència variable dependent=Precarietat

\*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01

**Taula VII.16: Anàlisi de regressió logística. Cohorts de 1965 en endavant**  
**Variable dependent: Trajectòries laborals (2001-2006)**

Referència: Temporalitat Crònica	Referència: Trajectòria T. Crònica Model 1 (pare): N=364; R2 McFadden=0,108; Txi2=113,941***				Referència: Trajectòria T. Crònica Model 1 (pare): N=349; R2 McFadden=0,108; Txi2=109,500***			
	Lineal	Prof.	D. Fem	Precarietat	Lineal	Prof.	D. Fem	Precarietat
<b>Estat</b>	<b>0,139***</b>	<b>0,100**</b>	-0,090	-0,014	<b>0,174**</b>	<b>0,162***</b>	-0,114	0,016
<b>Ocupació</b>								
Directius i gerents	<b>-1,309*</b>	0,088	0,441	-0,784	-0,653	-17,156	-17,809	-0,184
Tècnics alts	<b>17,634***</b>	<b>18,337***</b>	1,529	18,787	20,525	-18,062	2,464	19,037
Tècnics mitjos	1,335	0,716	1,501	1,247	1,882	-15,602	-13,720	1,378
Treballadors no manuals	1,212	0,694	1,214	1,135	0,419	0,277	0,695	0,915
Treballadors manuals qualificats	0,598	-0,215	-0,206	-0,133	-0,259	-0,006	-0,265	-0,192
Treballadors manuals no qualificats	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	0,369	-0,845	-0,476	0,297
No ha treballat mai					1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Estudis</b>								
Analfabet	-0,316	-0,572	-18,424	-18,803	0,497	-0,255	0,939	-18,180
Primaris inacabats	0,552	0,317	<b>1,763**</b>	<b>0,825*</b>	0,063	-0,108	0,698	<b>0,655*</b>
Secundaris	<b>1,590*</b>	-0,451	-17,305	0,626	-0,892	-1,110	-18,661	-0,271
Universitaris	1,169	0,521	0,201	1,148	-0,127	0,177	-18,004	0,358
Primaris	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Sexe</b>								
Home	<b>0,699***</b>	-0,145	1,076	0,069	<b>0,229*</b>	-0,019	1,412	0,432
Dona	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref	1 ref
<b>Constant</b>	<b>-4,211***</b>	<b>-3,134**</b>	0,363	0,825	<b>-5,349***</b>	<b>-5,371***</b>	1,800	-0,268

Font: Elaboració pròpia en base al Panel de Desigualtats (2001-2006). Fundació Jaume Bofil

Llegenda: Categoria de referència variable dependent=T. Crònica.

\*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01

Com es pot observar, la regressió ens mostra que els grups que s'incorporen en el mercat de treball a partir de la dècada de 1980 mostren certs patrons diferenciats vinculats a la categoria laboral i el nivell d'estudis dels pares. Igualment, en un primer moment, observem que les trajectòries de Precarietat i Temporalitat Crònica són més joves que la Lineal i la Professional, com hem observat anteriorment.

Els factors que influencien estar en la Lineal i Professional front a la de Precarietat es vinculen a la categoria laboral del pare, al nivell d'estudis de la mare i al sexe. Així augmenta la probabilitat d'estar en la de Professional front a la de Precarietat quan el pare és director/gerent (front a treballador no qualificat) i quan la mare té estudis primaris front a primaris inacabats. Igualment, en el cas de la Lineal augmenta la probabilitat front a la de Precarietat al ser home, que el pare no sigui treballador qualificat (front a treballador no qualificat) i que la mare hagi acabat els estudis primaris (front a que no els hagi acabat). D'altra banda, augmenta la probabilitat d'estar en la de Temporalitat Crònica front a la de Precarietat quan el pare o la mare tenen la primària acabada, fet que ens mostra un major nivell d'estudis dels pares dels que estan en la trajectòria de Temporalitat Crònica. Finalment, la trajectòria de Discontinuitat Femenina només en el model de la mare ens apareix que té major probabilitat de ser més jove que la de Precarietat, fet que ens remet a la idea expressada anteriorment de que es tracta d'un grup molt petit i heterogeni marcat per la inactivitat.

El perfil de Temporalitat Crònica és igualment més jove que el Lineal i el Professional. Junt amb aquests elements, observem que en el contrast amb les dues trajectòries contínues disminueix la probabilitat d'estar en la de Temporalitat Crònica quan el pare és tècnic alt; en canvi, augmenta la probabilitat d'estar en la de Temporalitat Crònica front a la Lineal quan el pare és director/gerent. Igualment, augmenta la probabilitat d'estar en la Lineal front a la de Temporalitat Crònica quan el pare té estudis secundaris, front a primaris. Finalment, el perfil mostra un major nivell d'estudis del pare en el contrast amb el de Discontinuitat Femenina ja que augmenta la probabilitat d'estar en aquest darrer quan el pare té la primària inacabada

En les taules precedents hem pogut observar com es dibuixa una tendència en les trajectòries d'aquells que s'incorporen a la dècada de 1980 al mercat de treball a Catalunya marcat per l'origen social i econòmic. En la Taula VII.12 hem pogut constatar que es produeix una certa polarització entre la trajectòria Lineal (35,1% dels

casos) i la de Precarietat (28,3%), on apareix com factor determinant per estar en la segona ser dona, un pare amb menor categoria laboral i una mare amb menor nivell d'estudis. Des d'aquest punt de vista, observem una primera diferenciació entre la linealitat i la estabilitat i la discontinuïtat marcada per l'atur i la temporalitat influenciada pel sexe, la categoria laboral del pare i el nivell d'estudis de la mare. El següent perfil en nombre, la trajectòria Professional (20,1%) apareix amb un contrast més intens amb la de Precarietat, ja que junt amb el major nivell d'estudis de la mare el pare té una categoria laboral més elevada.

Junt amb aquests elements, apareix el paper de la trajectòria de Temporalitat Crònica (11,7%), com una conseqüència del model laboral espanyol marcat per la temporalitat i l'allargada dels processos d'estabilització; aquest grup mostra, front a la trajectòria de Precarietat, un major nivell educatiu tant del pare com de la mare. En canvi, en el contrast amb les dues trajectòries contínues aquest grup és, com el de Precarietat, més jove i mostra una menor probabilitat de que el pare sigui tècnic alt front a que sigui un treballador no qualificat. Tanmateix, en contrast amb la Lineal, augmenta la probabilitat d'estar en la de Temporalitat Crònica quan el pare és director/gerent, fet que ens mostra que aquest darrer grup té un perfil de pares amb categoria laboral més elevada en comparació amb la Lineal. Fins i tot, podem referenciar una certa dualització d'aquest grup en base a la categoria laboral del pare, que hem pogut observar anteriorment com a fruit del pes del sector de la construcció, que es barreja amb joves d'estudis elevats i amb contracte temporal. Finalment, la trajectòria de Discontinuitat Femenina, la més petita (4,9%), es vincula a baixos nivells d'estudi del pare en contrast amb la de Temporalitat Crònica i en ser més jove en relació a la de Precarietat, fet que ens reforça que és un grup heterogeni, únicament unit per els situacions d'inactivitat.

### **3. Reflexions i conclusions**

El capítol basat en l'anàlisi quantitativa ens ofereix un seguit d'elements de conclusió i reflexions en relació al nostre objecte d'estudi, així com elements que ens serveixen de cara a les següents fases del treball de camp.

Primer de tot podem concloure que aquells/es que entren al mercat de treball a partir de la dècada de 1980 mostren uns patrons de major discontinuïtat, caracteritzats

pel pes dels perfils de Precarietat i Temporalitat Crònica. Tanmateix, les dades disponibles ens mostren una certa tendència a la disminució de la discontinuïtat a partir dels 35 anys, moment on tendeixen a guanyar pes les trajectòries de Professional i el Lineal (com hem dit, les dues principals trajectòries discontinues són significativament més joves que les dues contínues).

En segon lloc el perfil de Precarietat mostra un origen social diferenciat de les trajectòries contínues, vinculat a menor categoria laboral del pare i a menor nivell d'estudis de la mare, dibuixant-se un model vinculat a l'esquerdament de les trajectòries obreres de ràpida inserció i, en paral·lel, a un major participació de les dones en el mercat de treball en un context de flexibilitat, com hem indicat. En aquest perfil és especialment pertinent l'anàlisi dels canvis en el marc institucional i en les empreses per observar les dinàmiques de continuïtat i discontinuïtat en la trajectòria.

Tercer, junt amb aquesta primera diferenciació per origen de classe, ens apareix un segon eix de diferenciació, vinculat a les diferències entre la trajectòria Professional i la de Temporalitat Crònica. Aquest segon grup, amb un origen social més complex, que hem vist al llarg del capítol (grup relativament heterogeni), i que en global no és prou diferent de la trajectòria Professional i Lineal, sembla que ens mostra una certa tendència a la polarització entre grups amb pares amb origen social similar i amb categoria laboral més elevada que la de Precarietat. El fet de que en aquesta trajectòria no siguin significatives altres variables d'origen social en relació a les contínues ens duu a considerar l'edat com un dels principals factors explicatius (junt amb certa tendència a major categoria laboral del pare en les dues contínues) d'aquesta categoria. Aquesta trajectòria ens indica aquí processos d'inserció laboral amb contracte temporal de població amb nivell d'estudis mitjà i alt que semblaria que, com a mínim una part del mateix, tendeix a estabilitzar-se a partir dels 35 anys, doncs disminueix en estoc, i probablement en un nombre important cap a la trajectòria Professional. Un element que ens reforça aquest fet és que es tracta també de grups relativament equilibrats pel que fa a la presència d'homes i dones. Igualment, aquest grup que no obté o li costa obtenir rendiment de les inversions educatives es vincula a una dinàmica identificada pels estudis existents.

En quart lloc, l'anàlisi realitzat ens ha permès observar trajectòries contínues i discontinues vinculades a determinats perfils socials i laborals. Tanmateix, observem la



necessitat de desenvolupar un anàlisi qualitatiu en profunditat tant a nivell d'empresa com de les trajectòries individuals per observar com els canvis en el marc institucional afecten els recursos i opcions en la mateixa. Es tracta, per tant, de desenvolupar una anàlisi en profunditat en els casos concrets per tal d'observar en els perfils més discontinus la tendència a la individualització de recursos fruit de l'expansió de la flexibilitat i la modificació de les polítiques empresarials, en comparació amb el model anterior, caracteritzat com a fordista.

Finalment, els resultats obtinguts ens serveixen per respondre a les hipòtesis i subhipòtesis, elements que seran desenvolupats en el capítol de conclusions.

## **CAPÍTOL 8: Els canvis en les polítiques d'empresa en el sector serveis. L'estudi de cas de dues empreses**

### **Introducció**

La nostra investigació es centra en analitzar com els canvis en el marc institucional i en les polítiques socials i laborals i de l'empresa, han modificat les trajectòries laborals. Aquests efectes els concretem en una tendència a la pèrdua de pes del paper que havien tingut l'empresa i l'estat en estructurar els cicles laborals. En aquest sentit, i com hem vist en els capítols anteriors, en la relació salarial fordista l'empresa establia uns itineraris d'entrada i promoció coneguts, on la realització o acompliment d'una determinada fase oferia seguretat pel pas a una següent fase en el marc d'uns itineraris laborals relativament establerts, com a mínim per la població masculina. El que s'ha anomenat model de la qualificació, desenvolupat en el marc d'unes estructures organitzatives i d'uns criteris i processos de selecció i formació clars, actuava, i en alguns casos segueix actuant, com a un cert suport o sòcol que permetia als subjectes desenvolupar la seva vida.

És en aquest context que prenen rellevància els canvis en les polítiques i estratègies per part de les empreses en modificar aquest paper estructurador dels itineraris i cursos laborals. Així, com hem vist en el capítol 4 un seguit de canvis i tendències que estan tenint lloc en el nivell d'empresa modifiquen i esquerden bona part dels mecanismes esmentats. Per una banda, davant dels canvis productius, emmarcats en el desplegament del paradigma de la flexibilitat, les empreses han tendit a modificar les seves estructures organitzatives, integrant tasques a nivell de base i reduint les tasques de supervisió i control directe tradicionalment realitzades pels comandaments mitjans. Aquests elements han modificat les possibilitats de promoció interna, a més d'augmentar les distàncies (formatives, d'habilitats, experiència, coneixements,...) entre personal de base i les següents categories. Per altra banda, el desplegament de l'anomenat model de gestió per competències i la valoració empresarial de les habilitats genèriques, d'actituds i comportaments per sobre les qualificacions tècniques han afectat els mecanismes i criteris de selecció i promoció, on sovint els criteris

formalitzats i els itineraris objectivats són canviats per una creixent discrecionalitat i augment del poder empresarial. Finalment, aquestes pràctiques s'han desenvolupat en el marc d'un seguit de canvis legislatius que han augmentat les possibilitats empresarials, tant pel que fa al marc de contractació com a les dinàmiques de fixació de les condicions salarials i de l'organització de les categories laborals a nivell d'empresa.

Així, apareix com a rellevant realitzar un estudi de casos per tal de conèixer i analitzar en profunditat les dinàmiques esmentades. És des d'aquest punt de vista que les tendències indicades en el marc de la gestió de la força de treball, així com els canvis organitzatius i els actuals processos de selecció i promoció ens ofereixen eines per comprendre els efectes dels canvis en el marc institucional (i en concret en les polítiques i estratègies de les empreses) en la estratificació dels cursos vitals i laborals. Finalment, la contextualització de les polítiques empresarials a través de l'estudi de casos també ens és útil ja que seleccionarem les persones per fer les entrevistes biogràfiques a treballadors/es d'aquestes empreses sempre que sigui possible.

El capítol es divideix en tres parts. En la primera indicarem els criteris utilitzats a l'hora de seleccionar les empreses on hem desenvolupat els estudis de casos. Tot seguit, descriurem les diferents fonts d'informació utilitzades per la caracterització de les polítiques empresarials. En la segona part, descriurem la política i estructura ocupacional de l'empresa obtinguda a través de les diferents fonts d'informació fent referència al marc normatiu, a la estructura i nivell ocupacional i a les condicions de treball, a la política formativa i als mecanismes de selecció i promoció. Finalment, conclourem l'apartat amb un anàlisi de les informacions obtingudes en relació als canvis organitzatius i d'estratègies empresarials indicats, tot observant com afecten als itineraris laborals.

## **1. Criteris de selecció de les empreses a estudiar**

Per tal de caracteritzar i analitzar les tendències actuals en les empreses hem seleccionat a dues empreses del sector serveis. L'estudi de casos que hem realitzat ens serveix per observar les tendències actuals en les estructures organitzacionals, així com els processos de selecció, renovació i promoció de dues empreses de diferents subsectors dins dels serveis. Aquestes empreses, amb diferents perfils de treballadors/es i amb

diferents règims d'ocupació i de condicions de treball, són el metro de Barcelona i una cadena de supermercats. Els casos ens permeten, d'una banda, analitzar les polítiques i estratègies empresarials en el context del procés d'individualització de recursos i, per altra banda, ens ofereixen eines per comprendre com els canvis en els criteris i estratègies empresarials han modificat els itineraris laborals en i entre empreses, esdevenint menys marcats per itineraris institucionalitzats

Per la seva banda, el cas del metro té un valor intrínsec en ell mateix ja que l'empresa ha desenvolupat un model d'integració de tasques que ha afectat l'estructura organitzativa de les empreses, passant d'un model basat en els qualificacions tècniques amb vies de promoció clarament identificades cap a un model marcat per la integració de tasques i valoració de competències i habilitats més genèriques. Tanmateix, segueix tenint un cert mercat intern de treball, però molt més aplanat i de curta durada que en el passat. Per la seva banda, la cadena de supermercats té un model organitzatiu molt més orientat cap a l'atenció al client, però tanmateix també ha desenvolupat un model d'integració a nivell de planta de les diferents categories que apareixen al conveni. Finalment, el fet que en el metro la integració de tasques s'hagi realitzat en una empresa amb conveni propi i important presència sindical, mentre que la cadena de supermercats es tracta d'una empresa sense conveni propi (aplica el del sector) i escassa presència sindical, ens permet observar com els processos analitzats s'implementen en empreses diferenciades. Junt amb aquest element, les empreses mostren diferències rellevants pel que fa a la seva dimensió, el subsector i el tipus de servei que presten.

En relació als criteris utilitzats en la selecció dels casos indiquem que hem utilitzat els criteris presentats per Yin (1999). Així, per una banda, hem seguit el criteri de *replicació literal*, això és que diferents casos ens condueixin a resultats similars; i per altra banda el criteri de *replicació teòrica*, això és que es produeixen resultats contrastats però predibles. Pel que fa al primer criteri les dues empreses en les que analitzarem la trajectòria dels treballadors/es mostren dinàmiques en la contractació i gestió de la mà d'obra vinculades a valorar i prioritzar les habilitats genèriques, i han experimentat canvis en la estructura organitzacional basats en la integració de tasques i reducció de categories, especialment en el personal base. Les empreses seleccionades han tendit a reestructurar-se organitzativament passant de models amb una estructura basada en la divisió interna de tasques cap a models amb estructures orientades al client.

En aquest sentit, les noves formes d'organització del treball i els canvis en l'estructura organitzativa ens mostren tendències on es passa de models basats en els requeriments tècnics del treball cap a formes d'organització orientades al servei i basats en la utilització de mètodes predeterminats (Grimshaw i altres, 2001). Igualment, el sector serveis és també un dels sectors amb un major desenvolupament dels processos de flexibilització identificats, i és per tant el sector més adequat per analitzar els canvis ressenyats, com hem vist que es senyala des de les teories que donen compte dels processos de canvi en els estratègies empresarials al respecte. En concret, els canvis en l'estructura organitzativa i les tendències en la gestió de mà d'obra en els serveis apareixen com un exemple o un tipus ideal, com han assenyalat Alonso i Fernández Rodríguez (2006), en el procés de reestructuració organitzativa i productiva de les empreses.

Aquests elements els observem tant en una empresa de serveis amb requeriments de qualificació relativament escassos (cadena de supermercats), així com en una empresa semipública com el servei de transport públic local. La primera mostra una estructura organitzativa amb pocs nivells, una elevada integració de tasques i una clara orientació al client en els tasques i habilitats valorades per la direcció (aquest element és especialment visible en els requeriments dels llocs de treball, la formació a l'empresa i la mobilitat amb breus o sense períodes d'ensinistrament). En la segona empresa es pot constatar el desenvolupament d'un procés gradual de reducció de categories intermèdies, augment de la distància formativa entre aquestes i el personal base, i canvis en els perfils de contractació cap a requeriments d'habilitats genèriques de tracte amb el client.

D'altra banda, el segon criteri esmentat, el de *replicació teòrica*, ens duu a seleccionar els casos també per la possibilitat de poder observar resultats diferents però previsible. Així, tot i els elements comuns que hem vist, observem certes diferències. El paper de l'empresa i les diferents possibilitats i opcions que aquesta estableix en la trajectòria laboral es poden observar en el contrast entre ambdós casos, tant en les possibilitats laborals i de promoció com en els criteris i mecanismes d'accés a les mateixes. Efectivament aquí esdevé clau observar com els diferents criteris i estratègies empresarials actuen en la trajectòria. Igualment, i en especial en el cas del metro, es pot contrastar els efectes dels canvis en les polítiques empresarials en les trajectòries de treballadors més grans i que porten més temps a l'empresa (i que per tant han

desenvolupat un model més basat en el dels mercats interns fordistes) i en els perfils més joves.

Per tal de caracteritzar les empreses i les seves polítiques en relació als eixos que ens interessin, utilitzem la informació obtinguda a través de dos mètodes de recollida de dades. Primerament, s'han realitzat un seguit d'entrevistes informatives a<sup>138</sup>:

- Responsable de selecció i formació de personal base de Metro
- Responsable de selecció i formació de corporatiu (a partir de comandaments mitjans cap amunt) de Metro.
- Responsable de Recursos Humans de la cadena de supermercats.
- Membre del Comitè d'Empresa de Metro per la CGT.
- Membre del Comitè d'Empresa de la cadena de supermercats per CCOO.

En segon lloc s'han analitzat diferents documents institucionals. Per una banda, els convenis col·lectius del període 2004-2007 i 2008-2011 del metro, i el conveni de sector aplicat en la cadena de supermercats (2009-2013), ja que no disposa de conveni propi. Per altra banda, s'han analitzat documents de les empreses sobre la plantilla i la seva estructuració. Igualment, en el cas de metro, hem pogut accedir a informació sobre el procés de contractació, en concret, sobre els requeriments i característiques dels seleccionats.

A través de les informacions obtingudes en l'estudi de casos hem pogut observar com dues empreses de serveis han reestructurat la seva estructura organitzativa i han modificat els criteris i processos de selecció i promoció, en el sentit que han tendit a valorar les habilitats genèriques en els processos de treball. Aquests elements es vinculen a una dinàmica on els elements tècnics en la realització del treball han tendit a perdre pes davant els requeriments d'estructures organitzatives orientades al client. Tanmateix, el procediment i formes en que aquest procés s'ha implantat és prou diferent entre les empreses. En la cadena de supermercats, la debilitat sindical, la no existència de conveni propi i un treball essencialment considerat com a no qualificat, ha cristal·litzat en un model amb forta discreció empresarial, i escasses i sovint arbitràries possibilitats de promoció. En el segon cas, metro disposa de conveni propi i major

---

<sup>138</sup> És important ressaltar que no es reproduïx cap cita textual de les entrevistes ja que s'utilitzen com a font d'informació que ens ajuda a contextualitzar les polítiques i característiques de les empreses.

presència sindical, fet que duu a que els processos esmentats estiguin més regulats. Junt amb aquests elements, el metro parteix d'un esquema productiu i organitzatiu on la qualificació tècnica ha estat més important.

Les dues empreses analitzades han desenvolupat processos d'integració de tasques que han modificat la estructura organitzativa. Com hem vist en el Capítol 4 la reestructuració organitzativa de les empreses en paral·lel al desplegament del paradigma de la flexibilitat té com a fonament la desconfiança en els mètodes formals i les estructures burocràtiques. Així, en les empreses analitzades observem la tendència cap a l'existència d'unes estructures jeràrquiques cada vegada més planes i amb menors nivells. Aquest aplanament suposa un menor pes de les categories laborals tradicionalment destinades a les tasques de supervisió i control.

## **2. Marc de contractació, selecció, promoció i formació de la cadena de supermercats**

La primera empresa seleccionada és una cadena de supermercats amb presència a tota Espanya. Nosaltres centrem l'anàlisi als centres de la ciutat de Barcelona, ja que ha estat en ella on hem realitzat el treball de camp. Tanmateix, les informacions obtingudes sobre la política de l'empresa serien vàlides per a tota la província de Barcelona, ja que el conveni que s'aplica, al no tenir l'empresa conveni propi, és el de la província de Barcelona. En concret, és d'aplicació el XXVII Conveni Col·lectiu d'àmbit provincial del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona, 2009-2013 (codi de conveni núm. 0804165). El fet que no tingui conveni propi suposa l'existència un marc general de regulació de les condicions de treball que deixa un important ventall de concreció de les condicions de treball al nivell d'empresa. Efectivament, com a conveni provincial i sectorial, aquest estableix un seguit de línies més o menys genèriques pel que fa la regulació de les condicions de treball i d'ocupació. A aquest fet si afegeix una debilitat sindical fruit, a la vegada, tant de les pròpies condicions del sector com de les estratègies empresarials d'implementació dels canvis organitzatius i dels criteris de contractació i promoció desenvolupats sense comptar, o comptant poc, amb l'actor sindical.

L'empresa analitzada ha desenvolupat un procés d'integració de tasques que ha reduït les estructures jeràrquiques. Aquest procés ha consistit en la integració de totes les tasques del personal base en una categoria que respon a la classificació interna però que està fora del conveni. Així, mentre que en els contractes segueixen mantenint-se les categories del conveni (grups professionals, derivats de les possibilitat d'integració de tasques obertes per la reforma laboral de 1994), l'estructura organitzativa interna de l'empresa les agrupa. Es tracta d'un procés d'integració unilateral, afectant tant a les tasques dels caixers, reposadors, etc, com a les de les seccions especialitzades (peixateria, carnisseria i pa). En aquestes darreres, la organització del treball s'ha basat tradicionalment en una figura qualificada (en base a la seva antiguitat a l'empresa i coneixement del producte de la secció) i treballadors/es que van adquirint experiència específica en la secció.

Tot seguit, descrivim les característiques de l'ocupació i les condicions de treball, la política formativa de l'empresa i els mecanismes d'accés, promoció i avaluació.

## **2.1. Ocupació i condicions de treball**

Pel que fa als mecanismes de contractació i a les condicions d'ocupació a l'empresa el conveni provincial estableix períodes de prova de 9 mesos en el cas del contracte indefinit pel personal titulat, i 6 per la resta de treballadors. En el cas dels contractes temporals aquest període de prova és de 9 mesos pel personal titulat i 2 per la resta de treballadors. S'estableixen el mateixos drets pels contractes temporals i indefinits en termes de percepcions salarials, hores extres, vacances, dies de permís setmanals, llicències, uniforme o qualsevol altra millora o benefici social de què gaudeixin els treballadors fixos (Article 13)<sup>139</sup>. Durant els 5 anys de vigència del conveni, les empreses incloses en el seu àmbit funcional han de generar contractacions fixes en un nombre no inferior al 80% del volum d'ocupació temporal existent a la signatura del Conveni, ja sigui per transformacions o per noves contractacions, amb independència de l'ocupació fixa existent (Article 14).

---

<sup>139</sup> Es considera causa lícita per a la realització de contractes temporals l'acumulació o els increments de tasques motivats per un intent o necessitat de potenciar les vendes durant un període determinat.



El conveni col·lectiu a nivell sectorial estableix mecanismes de promoció de la contractació indefinida, i aquest és el cas del 98% del personal de l'empresa, tal com es pot veure en la següent Taula:

**Taula VIII.1. Plantilla per contracte i sexe.**  
**Província de Barcelona. Abril 2010. Sense Cap de tenda.**

	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinites</b>	424	4435	4859
<b>% fila</b>	8,72%	91,28%	100%
<b>% columna</b>	95,5%	98,25%	98%
<b>Temporals</b>	20	79	99
<b>% fila</b>	20,20%	79,80%	100%
<b>% columna</b>	4,5%	1,75%	2%
<b>Total</b>	444	4514	4958
<b>% fila</b>	8,95%	91,05%	100%
<b>% columna</b>	100%	100%	100%

Font: Departament de Recursos Humans

Com es pot observar, junt amb el caràcter indefinit de la plantilla un dels fets que podem ressaltar és que més del 90% són dones, fet que ens mostra un perfil de força de treball molt feminitzada propi del subsector i de les tasques de serveis poc qualificades i amb orientació al client. Igualment, és de ressaltar el fet que els homes, tot i només representar el 8,95% de la plantilla, representen més del 20% dels contractes temporals; això és degut a que bona part d'aquestes contractacions es concentren en el magatzem, on la força de treball masculina hi domina.

Per altra banda, en relació a la classificació professional el conveni estableixen 4 grups professionals (Article 8), que agrupen diferents categories, com hem vist que permet la reforma laboral de 1994

- 1) En el Grup 1 s'inclouen els treballadors que coordinen, dirigeixen, estableixen i creen polítiques generals, marcant objectius i determinant la manera d'obtenir-los, objectius que afecten una àrea o direcció bàsica de l'organització. Dins d'aquestes grup s'estableixen les següents categories: director general, director d'àrea, director de divisió, i cap de servei.
- 2) En el Grup 2 estan inclosos els treballadors les decisions i l'actuació dels quals estan subjectes a pràctiques i procediments amplis, adreçats a la consecució de resultats operacionals. Establint-se en aquest grup les següents categories: cap de

departament, analista, cap de magatzem, coordinador xarxa, cap de vendes, i responsable d'hipermercat de més de 2.500 m<sup>2</sup> de sala de venda.

- 3) En el Grup 3 s'inclouen els llocs que exigeixen una competència en activitats i/o en processos tècnics o administratius que tenen un cert grau de complexitat, tant si són estandarditzats com si no ho són. Aquí apareixen tres grans nivells:
- El Nivell 1 fa referència als llocs als quals són encomanades feines en procediments administratius i/o tècniques complexes que requereixen unes habilitats tècniques o simplement teòriques adquirides a través d'una llarga experiència en la feina i/o gràcies a una formació mitjana. El nivell d'autonomia està circumscrit per unes maneres de fer àmplies, i es permet la tria o l'adaptació de les pràctiques i els procediments. Les categories que comprèn són les de cap de secció, analista/programador, sots cap de magatzem, cap d'inspecció, supervisor i cap de planta de menys de 2.500 m<sup>2</sup> i de més de 1.500 m<sup>2</sup> de sala de venda.
  - El Nivell 2 comprèn els llocs als quals s'estableixen pràctiques i procediments estandarditzats, en els quals el titular ha d'aplicar la solució a cada situació. Poden liderar un grup ampli de persones amb autonomia per interpretar les normes rebudes. Les categories que comprèn són: programador, capatàs, inspector, cap de planta de menys de 1.500 m<sup>2</sup> i de més de 800 m<sup>2</sup> de sala de venda, secretària de direcció, promotor, i delineant.
  - En el Nivell 3 estan inclosos els llocs als quals s'estableixen les instruccions o regles de treball, que han seguir amb un cert grau d'autonomia; poden coordinar les tasques d'un equip i participar en la seva execució. Les categories que comprèn són les d'oficial administratiu, sots capatàs, encarregat/encarregada d'establiment de menys de 800 m<sup>2</sup> de sala de venda, conductor/repartidor, i encarregat de secció.
- 4) En el Grup 4 estan inclosos els llocs als quals s'indica de la manera més exacta possible com han d'executar la feina. La seva responsabilitat es limita al compliment estricte de les normes assenyalades i les instruccions rebudes. Comprèn 4 nivells:

- En el Nivell 1 es comprenen les categories de vigilant, cobrador, mosso especialista, dependent de secció i conductor carró elevador i torero en plataformes de distribució (al magatzem central).
- El Nivell 2 agrupa el personal amb antiguitat d'1 any d'experiència en l'empresa, o amb nivell de coneixement pràctic en altres empreses del sector afectades pel Conveni de, almenys, 1 any de serveis en la categoria de contractació (acreditable amb nòmnes o certificació equivalent) en els últims 2 anys. Les categories que comprèn són les d'auxiliar administratiu, operador, auxiliar de caixa, reposador, ajudant de secció, mosso i envasador.
- El Nivell 3 reuneix les mateixes categories que el Nivell 2, però comprèn al personal de nou ingrés i sense nivell de coneixement pràctic en altres empreses del sector afectades pel Conveni de, almenys, 1 any de serveis en la categoria de contractació en els últims 2 anys.
- Finalment, el Nivell 4 comprèn als no qualificats menors de 18 anys.

Com veiem, el conveni estableix un marc ampli pel que fa a l'organització de les tasques i a la classificació professional, en establir grups professionals amplis que inclouen diferents categories amb diferents nivells i tasques. En aquest context, l'empresa porta desenvolupant un procés d'integració de tasques per al personal de base, amb l'objectiu d'incrementar la polivalència a nivell de cada planta. En aquest sentit, les categories laborals de planta que en el conveni col·lectiu es troben agrupades en el grup professional 4, nivells 2 i 3 (auxiliar de caixa, reposador, ajudant de secció –en les plantes amb seccions de carn, peix i pa-, dependent, mosso i envasador)<sup>140</sup> són considerades internament per l'empresa en una categoria genèrica anomenada “auxiliars de planta”, mantenint però la diferència salarial vinculada a l'antiguitat i experiència dels nivells. L'empresa anomena a aquest procés d'integració de tasques polivalència transversal i, a nivell pràctic, implica que el treballador/a ha de realitzar la tasca indicada per la direcció de la planta en cada moment, sent aquesta una facultat discrecional de la mateixa.

---

<sup>140</sup> L'empresa no fa servir des de fa uns quants anys la figura de l'aprenent, corresponent al nivell 4 del Grup 4.

En les plantes amb seccions s'hi afegeix l'esmentada categoria d'ajudant de secció i la de dependent (Grup 4 Nivell 1 del conveni), i la d'encarregat de secció (Grup 3 Nivell 3 del conveni). Les dues primeres també estan integrades en les tasques dels auxiliars de planta, mentre que l'encarregat o titular de secció es tracta d'una figura que en el nou esquema organitzatiu basat en la integració de tasques tendirà a extingir-se. Les altres categories que es poden identificar a nivell de planta són les d'encarregat de planta (Grup 3 Nivell 2 o 3 del conveni depenent de la mida de l'establiment) i de segon encarregat. El primer és el responsable del centre, amb important capacitat de decisió en termes d'organització del treball, de la jornada i de contractació, com veurem. El segon es tracta d'una figura fora de conveni que realitza tasques de suport a la gestió del centre o el substitueix en cas de que no hi sigui (reben un plus salarial fora de conveni en concepte de "responsabilitat"). Finalment, a nivell d'oficines trobem la figura del supervisor, encarregat d'un determinat número de plantes d'una determinada zona (Grup 3 Nivell 1) i un gestor de persones de zona, responsable de recursos humans d'un determinat número de plantes d'una determinada zona (Grup 3 Nivell 1).<sup>141</sup>

Aquest procés d'integració de categories i tasques, en no estar formalitzat en un conveni o acord, augmenta molt el poder de l'empresa en la distribució de les tasques, i implica igualment un procés de desqualificació dels treballadors/es de les seccions, tradicionalment vinculats a trajectòries basades en la experiència i el coneixement d'una tasca especialitzada. Això és així ja que en les noves contractacions les tasques de les seccions són igualment assumides per aquesta nova categoria dels "auxiliars de planta". Tanmateix, aquest procés d'expansió de la figura d'auxiliars de planta (tenda i secció) interactua amb la expansió de figures fora del conveni, com són els adjunts o segons encarregats. Aquests, que cobren un plus en concepte de responsabilitat, desenvolupen tasques de suport i no estan vinculats ni a l'experiència ni als coneixements tècnics, si no a la selecció per part dels encarregats de tenda en base a la mobilització d'actituds i comportaments.

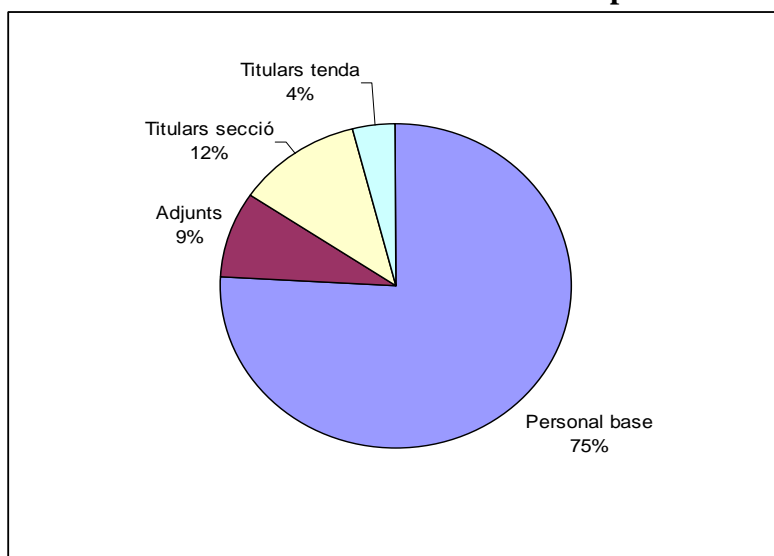
Pel que fa a la plantilla, l'empresa no ens ha pogut proporcionar dades sobre l'edat de les diferents categories, tot i que la informació obtinguda en les entrevistes ens permet identificar el perfil de noves contractacions a l'empresa com a dones de 20-25

---

<sup>141</sup> Les zones es corresponen aproximadament als districtes, amb un nombre variable de centres depenent de l'extensió dels mateixos .

anys d'edat i amb experiència en el sector dels serveis. En els últims anys la presència de immigrants extracomunitàries ha augmentat i, per altra banda, ha tendit a disminuir la presència d'estudiants per obtenir recursos econòmics a curt plaç. A continuació reproduïm la plantilla per categories i sexe, per observar la estructura de la mateixa i alguns elements de els seves característiques.

**Gràfic VIII.1: Plantilla per categoria**  
**Província de Barcelona. Abril 2010. Amb Cap de tenda.**



Font: Departament de Recursos Humans

**Taula VIII.2. Plantilla per categoria i sexe.**  
**Província de Barcelona. Abril 2010. Amb Cap de tenda.**

	Homes	Dones	Total
<b>Personal base (75,71%)</b>			
Auxiliar Planta	259	1592	1851
	62,26%	45,73%	47,50%
Dependent i ajudant secció	157	1889	2046
	37,74%	54,27%	52,50%
<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>3481</b>	<b>3897</b>
	100,00%	100,00%	100,00%
<b>Adjunts (8,63%)</b>			
Adjunt Secció	3	83	86
	3,49%	23,18%	19,37%
Adjunt Tenda	83	275	358
	96,51%	76,82%	80,63%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>358</b>	<b>444</b>
	100,00%	100,00%	100,00%
<b>Encarregats i titulars de secció (15,66%)</b>			
Titular Secció (11,72%)	78	525	603
	35,45%	89,59%	74,81%

Cap Tenda (3,94%)	142	61	203
	64,55%	10,41%	25,19%
Total	220	586	806
	100,00%	100,00%	100,00%

Font: Departament de Recursos Humans

Com es pot observar, més del 75% de la plantilla és personal base. Aquí podem observar una diferència important, doncs en el cas dels treballadors de planta, tot i ser molt majoritàriament dones, estan sobrerrepresentats els homes. En canvi, en els treballadors de secció els homes estan menys presents. Per altra banda, poc menys del 8% es tracta d'ajudants de secció i de tenda, figures de suport a la tasca de direcció i, com hem vist, fora de conveni. Finalment, la direcció de la secció i la del conjunt de la tenda representen, en el primer cas, el 11,72%, i en el segon cas, el 3,94%. És de rellevància observar com el cap de tenda, que realitza la tasca d'encarregat del conjunt de la planta, és l'única categoria on els homes superen a les dones en valors absoluts, sent 142 homes i 62 dones, en una plantilla àmpliament dominada per dones. Donat que un dels principals criteris de promoció és el de disponibilitat horària (acceptació hores i tasques més enllà del requerit formalment), com ens indiquen les entrevistes, sembla que les dones, donada la difícil conciliació amb la vida familiar, tenen més difícil mobilitzar aquests comportaments<sup>142</sup>. En canvi, en els titulars de secció, més vinculats a l'experiència en tasques concretes (carnisseria, peixateria,...) en plantes grans són molt majoritàriament dones.

En relació al salari el conveni provincial sectorial indica que aquest està dividit en el salari base del grup/nivell i els complements del mateix. El conveni indica que cal ajustar els complements salarials principalment a alguna de les modalitats següents (Article 19): personals (derivades de les condicions personals del treballador), del lloc de treball (integrats per les quantitats que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc o la manera de dur a terme la seva activitat), per qualitat o quantitat de feina (consisteixen en les quantitats que percep el treballador per raó de l'augment de la qualitat o de la quantitat de feina), i de caràcter indemnitzador (plus de nocturnitat). També indica que les empreses han de procurar establir la naturalesa dels complements voluntaris que abonen als seus treballadors. Igualment, en el conveni s'estableix un complement personal d'antiguitat, que consisteixen en el pagament de

quadriennis amb la quantitat que es fixa a la taula salarial per a cada nivell. Un segon tipus de complements són els de lloc de treball, de caràcter funcional i la seva percepció depèn exclusivament de la prestació efectiva del treball en el lloc de treball assignat. Es consideren complement de lloc de treball les quantitats que retribueixen, entre altres aspectes, el caràcter perillós, tòxic o nocturn del lloc de treball.

Els salaris a l'empresa són molt baixos, reflectint les taules salarials del conveni sectorial. Així, pel personal base el sou anual és de 11.876,32 euros anuals, amb augmentos per quadriennis de 21,18 euros als mes. Al cap de l'any, si l'empresa reconeix l'antiguitat el sou base augmenta en 1.319,65 euros, quedant en 13.195,97 euros anuals, i els quadriennis un augment mensual de 23,54 euros. El dependent de secció té un sou base de 14.247,15 euros anuals, amb augmentos per quadriennis de 32,14 euros als mes. El titular de secció té un sou base de 15.373,93, amb quadriennis de 36,34 euros, mentre que l'encarregat de tenda rep el mateix sou, i si l'establiment és gran 16.659,65 euros a l'any.

D'altra banda, l'augment salarial pactat per 2009 va ser d'un 0,8% (article 23). Per als restants anys, és a dir 2010, 2011, 2012 i, 2013 l'augment salarial serà el de l'IPC real del respectiu any anterior, establert per al conjunt espanyol.<sup>143</sup>

Pel que fa al temps de treball el conveni estableix una jornada laboral anual màxima de 1.790 hores de treball efectiu, equivalent a una mitjana de 40 hores setmanals (article 28). La distribució de la jornada cal fer-la, a cada empresa, d'acord amb la legislació vigent. Durant el primer trimestre de l'any natural, les empreses han de facilitar als representants legals del personal els quadres horaris laborals generals. S'indica que les hores extraordinàries es desenvoluparan sempre i quan no sigui possible utilitzar les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la llei, per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural que resultin de l'activitat de l'empresa. Això no obstant, s'han de compensar preferentment amb temps de descans.

---

<sup>142</sup> Aquests elements els podem observar detingudament en les entrevistes biogràfiques del capítol següent.

<sup>143</sup> Es manté com a complement "ad personam" el complement que estableix el Conveni XXII, com a conseqüència d'un canvi de classificació professional i nivells salarials, per respectar les possibles diferències salarials que s'haguessin produït a causa d'aquestes modificacions (Article 24).

Les empreses afectades estan obligades a facilitar mensualment i d'una manera nominativa al comitè d'empresa o als delegats de personal la informació sobre el nombre d'hores extraordinàries fetes, amb especificació de les causes.

Donada aquesta situació del conveni, l'empresa estableix per la plantilla amb contracte indefinit una jornada completa torns de matí i de tarda, organitzats per la direcció de la planta. La organització de la jornada es basa, formalment, en un planificació anual organitzada per la direcció, però d'acord amb la representació sindical i a les entrevistes realitzades als treballadors/es aquestes solen ser modificades per la direcció de la planta depenent de les necessitats i circumstàncies del moment, sovint de setmana a setmana. En els darrers anys s'han realitzat alguns contractes a temps parcial, de matí tarda o cap de setmana, a causa de l'elevat nombre de reduccions de jornada per maternitat en la plantilla fixa resultant de l'important nombre de dones amb l'edat adient.

## **2.2. Política de formació**

La política formativa de l'empresa és, a grans trets, curta i destinada a la interiorització de determinats procediments i comportaments, fet que ens duu a caracteritzar-la més aviat com a ensinistrament que no formació, ja que es tracta d'interioritzar comportament i actituds sense atendre les exigències específiques del procés de treball (Martin Artiles i Lope, 1999).

Hi trobem dos tipus de formació, la que es dona en entrar a l'empresa, i la continuada. La formació inicial té dues vessants. La primera la podem caracteritzar com a "cultura d'empresa" destinada a enquadrar als treballadors en uns determinats valors corporatius en tant que membres d'una organització, això és la història de l'empresa, els seus valors corporatius, etc (Plan Acogida). La segona és una formació genèrica d'orientació al client amb l'objectiu d'interiorització d'hàbits i pràctiques genèriques de tracte amb el client. L'empresa anomena aquesta formació com "las cinco claves": digues hola, somriu, tingues un detall, despedeix-te amablement, i interactua amb el client.<sup>144</sup> Junt amb aquesta formació inicial, també trobem la formació inicial obligatòria

---

<sup>144</sup> Pràctiques similars d'ensinistrament en actituds i comportaments han estat identificades en altres cadenes de supermercats; veure: QUIT (2000).



en matèria de seguretat. Com hem dit, aquests elements ens duen a caracteritzar-la més aviat com a ensinistrament més que formació, doncs es tracta més aviat d'instruccions de comportament i protocols, sense explicacions ni augment dels coneixements o raonament dels mateixos.

A més a més d'aquesta formació inicial genèrica i centrada en habilitats relacionals i orientada al client, trobem una formació específica per a les plantes amb secció de carn, peixateria i pa. D'acord amb l'empresa, aquesta estava centralitzada a "centres de formació" (de carn i peixateria) i actualment s'està donant un procés de descentralització, on determinades plantes tindrien una plantilla sobredimensionada que permetria als dependents amb més experiència ensenyar mentre es treballa, i posteriorment es produiria una avaluació sobre si s'apliquen els coneixements adquirits. D'acord amb la representació sindical aquesta descentralització de la formació a nivell de planta porta temps duent-se a terme i suposa, a la pràctica, que sense un augment substancial de plantilla el treballador/a ha de formar al nou treballador/a durant la jornada de treball, augmentant les seves tasques i sense remuneració. Per la representació sindical suposa no formar prou als treballadors/es de nova entrada, ja que el que interessa és que pugui fer diferents tasques sense especialitzar-se en cap, disminuint la qualitat de la feina i l'atenció en les carnisseries i peixateries, així com generalitzant la idea que no és necessària qualificació per fer la feina especialitzada de les seccions.

El segon gran tipus de formació és la que es dóna de manera continuada als treballadors/es de l'empresa. Un primer tipus és obligatòria i es realitza durant la jornada de treball, i té les mateixes dues vessants que la inicial. Així, trobem el que podríem caracteritzar com reforç en els aspectes d'actituds i de presentació física de l'espai i el treballador/a: aptituds i actituds que s'ha de demostrar al client, rapidesa en l'atenció, lluminositat de la planta, neteja de la planta i pulcritud del treballador/a, etc. Aquesta, de nou, suposaria la idea d'ensinistrament en les actituds i els comportament senyalats anteriorment. Igualment, es dóna una formació de reciclatge pels treballadors/es de les seccions, sobre nous productes, millores en la qualitat, etc. El mateix succeeix en el cas de canvis de categoria, on el treballador rep formació vinculada a les tasques de la nova categoria. Un segon tipus és la formació continua de caràcter no obligatori i fora de la jornada de treball. Aquí trobem, per una banda, la

formació de polivalència per aquells treballadors/es que la demanden davant els canvis organitzatius. Tanmateix, la representació sindical indica que es concreta en el treball mateix i amb instruccions dels altres treballadors/es. D'altra banda, trobem una formació específica per les categories d'encarregats i segons encarregats. Aquesta és anomenada per l'empresa "màster" de caps de planta, té durada d'un any i es centra en aspectes vinculats a la gestió i administració de la planta: càlcul, administració, gestió de persones, etc.

### **2.3. Mecanismes d'accés, promoció i avaluació**

Els mecanismes d'accés a l'empresa es realitzen, com hem vist, de manera majoritària, a través del contracte indefinit a temps complet. Tanmateix, des de la representació sindical es considera que el període de prova de 6 mesos actua com a mecanisme de rotació. Tot i de no disposar de dades al respecte, consideren que la rotació és d'aproximadament de 20 persones per mes a la província de Barcelona (dades en les que està més o menys d'acord l'empresa). Aquest fet és considerat pels sindicats com un mecanisme de temporalitat i selecció, ja que la data es sol aproximar els 6 mesos de límit, i posa a prova als treballadors en un sector amb sous baixos i condicions de treball dures.

Entrant de manera específica al procés de contractació, aquest comença quan els encarregats de planta informen sobre les necessitats i, amb supervisió del departament de recursos humans, s'estableixen les places vacants als serveis centrals. Aquests disposen d'una llista prèvia de candidats a través de currículums enviats directament als mateixos, amb especial atenció a les referències d'amics i familiars que treballen a l'empresa. Des dels serveis centrals es seleccionen els candidats i es realitza una primera entrevista per telèfon amb l'objectiu d'identificar les expectatives i interessos dels candidats. En segon lloc, es desenvolupa una entrevista o dinàmica de grup tractant d'identificar en els treballadors/es les competències valorades per l'empresa i, tot seguit, els serveis centrals escullen tres candidats per cada plaça vacant, que s'envien a planta on l'encarregat realitza entrevistes personals i escull a un dels candidats. D'acord amb la direcció de l'empresa, en el procés de selecció es valoren competències genèriques

d'atenció al client, com el dinamisme, la bona actitud cap al client, la sociabilitat, i l'ajuda al client, més que un perfil de coneixement.

En aquest sentit, es valoren experiències prèvies i amb referències de cara al públic, tot i que no és obligatori i té més pes la entrevista *in situ*. Per part de la representació sindical es considera negatiu que no s'estableixin uns criteris mínims de formació ni experiència estipulats, doncs aquests elements atorga una forta autonomia i discreció de l'encarregat en la selecció. Igualment, la contractació en base a referències de família o amics que ja es troben a l'empresa ha estat caracteritzada per Martin Artiles i Lope (1999) com a estratègia de les direccions amb l'objectiu de reduir costos de rotació i aconseguir relacions de lleialtat, confiança i cooperació, afavorides per aquesta xarxes.

Un cop el treballador/a ja està contractat (la via d'entrada és a través de la categoria genèrica d'auxiliar de planta, tot i que en el contracte s'especifica la categoria del conveni), la resta de categories de planta tendeixen a cobrir-se a través de la promoció interna. Així, quan apareix una vacant en qualsevol planta es publicita internament l'oferta i qualsevol treballador/a de l'empresa s'hi pot presentar. Es seleccionen els currículums i s'entrevisten els candidats per part dels serveis centrals i s'envien 2/3 candidats als comandaments (encarregats) de la planta i ells escullen. En aquest sentit, el mecanisme de promoció consistiria en el pas d'auxiliar de planta a segon encarregat, on no existeixen criteris formalitzats ni experiència mínima. La disponibilitat horària, de torns, etc. és, segons el Comitè d'Empresa el principal criteri de selecció, i el plus salarial sol estar condicionat a un període de prova (en estar fora de conveni implica no poder reclamar el plus fins que l'empresa decideix donar-lo). Tanmateix, també es dona una certa mobilitat entre auxiliars de planta i ajudants de secció, on l'opció de dependent/a (basat en la experiència demostrable a l'empresa o en altres empreses) apareix com una opció laboral relativament poc costosa d'aconseguir. El pas de segon encarregat a encarregat es basa en el mateix procés que en el cas anterior, però en aquest cas la decisió final la pren el supervisor. I aquest darrer s'escull entre els encarregats i ha de tenir una experiència mínima de 3 anys com a encarregat. Excepte aquest darrer element, els criteris en els conjunt del procés, tant en la promoció a encarregat com a supervisor no estan objectivats i la disponibilitat esmentada anteriorment sembla ser el criteri principal.

D'aquesta manera, les poques possibilitats de promoció a través de mercats interns que oferia l'empresa han quedat més esquerdades, si s'escau, en el moment que perden pes les possibilitats de promoció, en especial en les seccions. Les categories vinculades a les seccions i a la experiència en les mateixes disminueixen quan la integració de tasques suposa que els perfils de contractació es basen menys en coneixements tècnics que en habilitats genèriques i relacionals, i la formació rebuda també és escassa. En aquest sentit, la polivalència a nivell base implica rotació en tasques de personal base, on progressivament l'experiència en tasca específica esdevé menys rellevant. Com ens ha indicat la direcció de l'empresa, la figura de dependent/a de secció tendirà a desaparèixer ja que el personal base podrà realitzar qualsevol tasca. Així, després de personal base, l'única opció sembla ser la de segon encarregat, categoria directament establerta per l'empresa i on els criteris són fortament arbitraris i dependents del encarregat de planta.

Pel que fa a mecanismes d'avaluació del treball existeixen pràctiques formalitzades a partir de l'encarregat de planta en amunt. Cada categoria té predefinides unes determinades competències i aquestes són avaluades cada any. Tot i que l'empresa no ens ha ofert informació detallada sobre les mateixes sí que ha indicat que es vinculen al salari en la seva part variable. Aquest fet ha estat confirmat per la informació sindical i els propis treballadors/es al indicar l'existència d'una part variable vinculada a resultats de planta, zona i Província. Tanmateix, aquests elements són més aviat avaluació de resultats que no tant actituds i comportaments lligats a la gestió per competències, les quals no hem pogut identificar a l'empresa.

Al personal base no se li aplica cap mecanisme formal d'avaluació de la seva feina, però sí que existeixen alguns procediments informals. Aquests procediments es desenvolupen a través de xerrades informals i individuals de l'encarregat amb els treballadors/es, sobre com ha anat l'any, les seves expectatives en relació al proper any, etc. La informació no es reuneix sistemàticament, però quan un treballador/a es postula per una vacant a l'encarregat se li pregunta sobre el treballador/a, així com al Gestor de persones de la zona.

### 3. Marc de contractació, selecció, promoció i formació al metro de Barcelona

El segon cas seleccionat és el Ferrocarril Metropolità de Barcelona, encarregat del servei de metro a la ciutat de Barcelona. Es tracta d'una empresa privada de titularitat pública, ja que l'Ajuntament i la Diputació de Barcelona en són els accionistes. Es tracta d'una antiga empresa pública afectada per un procés de privatització en la seva gestió. En aquest cas, sí que té conveni propi, el XXVIIè Conveni col·lectiu de FMB, S.A, amb vigència de 2008 a 2011. Igualment l'empresa es caracteritza una forta presència sindical a la vegada que fragmentada en diferents organitzacions:

**Taula VIII.3: Representants comitè empresa FMB. 2006 i 2010**

	Confederació General del Treball	Unió General de Treballadors	Comissions Obreres	Sindicato Unitario	Colectivo Personal de Trenes	Colectivo Independiente de Metro
2006	8	5	6	4	3	1
2010	9	7	5	3	2	1

Font. Resultats eleccions sindicals FMB. Eleccions 2010.

Aquesta fragmentació sindical ha generat, però, fortalesa, en poder-se donar diferents acords entre els sindicats provocant canvis de majories depenent de les qüestions i mesures negociades. Aquest fet duu a que les diferents polítiques i estratègies per part de l'empresa vinculades a les tendències en la gestió de la força de treball que estem estudiant hagin estat sovint condicionades per l'acció sindical. En aquests sentit, aquests elements fan que l'exemple ens aparegui com una empresa on, en contrast amb el cas de la cadena de supermercats, l'aplicació dels canvis organitzatius i en les condicions d'ocupació té lloc en una empresa amb forta presència sindical. Ens permet així observar el rol de l'acció col·lectiva en el marc d'aplicació de les tendències indicades, així com analitzar l'aplicació dels canvis analitzats en un conveni d'empresa, on es troben fortament regulades i detallades les tasques assignades a cada categoria.

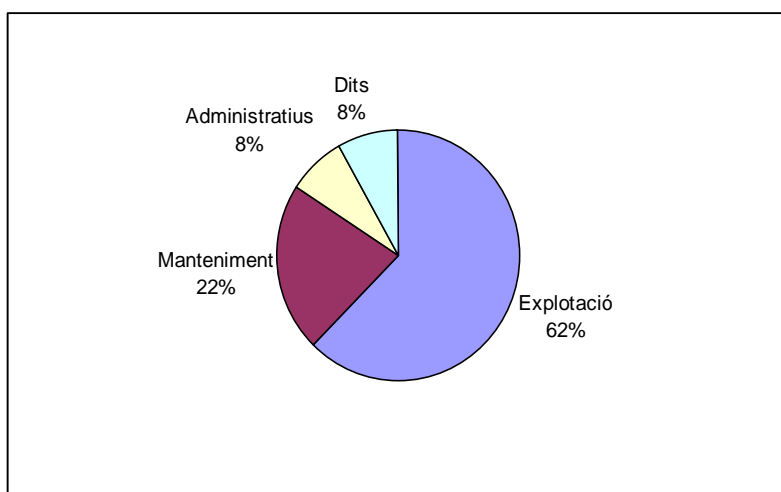
En el cas del metro la integració de tasques ha suposat igualment un procés intens d'aplanament de les estructures jeràrquiques, així com de valoració de les habilitats genèriques per sobre de les tècniques. Tanmateix, el procés és formalitzat en el marc del conveni d'empresa, i aquest fet suposa clàusules de manteniment de l'antiguitat i dels plusos dels treballadors/es que ja estaven en plantilla. D'aquesta

manera, la descripció de les tasques són detallades i clarament estipulades, fet que duu a una menor discreció empresarial, doncs l'estructura organitzativa segueix establint les tasques a realitzar, així com els procediments a desenvolupar davant de cada situació.

### 3.1. Ocupació i condicions de treball

La plantilla del metro es divideix en tres grans branques: explotació, manteniment i administració. A part d'aquestes tres grans branques existeixen el directius i tècnics (DIT'S), estructura directiva de l'empresa i fora de conveni. El nivell d'explotació disposava, a inicis de 2010 de 1.833 treballadors/es (62,16%), la branca de manteniment 646 treballadors/es (21,91%), la d'administratiu 231 (7,83%) i el nivell de DITs 239 persones (8,10%).

**Gràfic VIII.2: Plantilles de FM. Gener 2010**



Font: Departament Recursos Humans

Com es pot comprovar, la plantilla d'explotació és àmpliament majoritària, seguida de la de manteniment. Podem observar com a fet rellevant, que ens il·lustra canvis en les estructures organitzatives, la constatació que els directius i tècnics superiors (aquests darrers fora de conveni) tenen el mateix pes en la estructura de l'empresa que els administratius. Així, en la estructura global la cúpula directiva supera als que realitzen tasques administratives, mostrant-nos una estructura que tendeix a créixer en els estrats superiors i on perden pes els intermedis. Per altra banda, no disposem d'informació detallada de la plantilla per tipus de contracte.

El Conveni vigent és el del període 2008-2011. Tanmateix, un dels elements que ens interessa especialment de l'empresa és el procés d'integració de tasques que ha desenvolupat, així com la tendència a valoració de les qualificacions o habilitats genèriques i relacionals per sobre de les tècniques, que hem vist que caracteritza part de les tendències actuals en el sector serveis. En aquest sentit, aquest procés d'integració de tasques queda recollit en el Conveni del període anterior, el de 2004-2007 (signat per tots els sindicats presents al Comitè d'Empresa excepte la CGT).

En el conveni esmentat es creava la figura d'agent d'atenció al client (AAC) que agrupava les antigues categories d'agent d'atenció al client L11, cap d'estació de 2a, taquillera i expenedor/a de bitllets (Article 30). En el conveni es configura com un únic lloc de treball per a realitzar les tasques pròpies de l'explotació. El conveni també indicava que podien incorporar-se a la nova categoria de manera voluntària els empleats afectats pel Conveni i en actiu a la data de la signatura del mateix. S'indica que les funcions pròpies d'aquesta nova categoria són les que es deriven de tenir una dedicació exclusiva a l'atenció al client, tant en els aspectes de la informació com en la de cura del servei públic que s'ofereix i un especial coneixement dels elements tècnics que configuren l'entorn de les estacions, dels trens i de la circulació de la Línia.

Així, en relació amb la circulació de trens, la nova categoria té l'orientació d'oferir un servei integral, fent que s'ampliï el tradicional àmbit d'actuació a l'interior dels combois. Igualment, també ha de respondre a les tasques relatives a la circulació i/o conducció dels trens que siguin necessàries realitzar per a la prestació òptima del servei. En aquest cas, pot, en funció de les necessitats, efectuar les actuacions de posada en marxa, desconexió i conducció dels trens, en les seves diverses modalitats de manual, automàtica, tant amb clients a bord com sense ells, tasca que compatibilitzaran amb els Motoristes Instructors actuals mentre segueixin havent treballadors amb aquesta categoria. Per altra banda, els AAC intervenen, si s'escau, en la manipulació d'elements de les infraestructures de l'estació de suport a la circulació com són els quadres locals d'enclavament o agulles. En cas d'existir alguna anomalia, efectua les actuacions previstes en els protocols interns i/o segueix les instruccions demanades des del comandament central per tal d'aconseguir la resolució d'aquestes anomalies. Igualment, vetlla per la seguretat en les maniobres d'embarcament-desembarcament dels clients en

el tren, així com en que la mateixa maniobra dels trens garanteixin una conducció segons els estàndards de confortabilitat.

L'AAC té, en relació a les instal·lacions, responsabilitat integral sobre les instal·lacions, equips i elements inherents tant a l'estació com als trens. Si s'escau, realitza l'obertura i/o tancament de les instal·lacions de l'estació. Procedeix a la identificació d'aquells equips o elements que presentin alguna anomalia de funcionament o l'estat dels quals pugui derivar en un deteriorament de la imatge o seguretat de clients o empleats. Procedeix a efectuar les comprovacions oportunes i les accions de restauració del funcionament normal definides per a cada equip o que els siguin transmises pel comandament central. Igualment, realitza la comprovació diària del correcte estat de neteja, funcionament i conservació dels elements, equips i màquines instal·lats a la Línia. En aquest sentit, efectua la substitució d'elements fungibles que es determini i supervisarà els treballs d'empreses externes i del personal intern que es realitzen a les instal·lacions sota la seva tutela.

Finalment, en relació a la venda i títols de transport l'ACC ofereix suport al client en les operacions de venda automatitzada de títols de transport; activa, revisa i explota l'aplicatiu específic de venda de títols de transport; efectua accions de revisió per verificar el correcte funcionament dels elements de peatge i de les màquines validadores; substitueix els elements fungibles esgotats; realitza actuacions de comprovació-validació dels títols de transport; i facilita informació i/o col·labora en l'obtenció dels títols de transport més adients a les necessitats de mobilitat del client.

Aquest procés d'integració de tasques a nivell d'explotació també es produeix en els comandaments mitjans, a través de la creació del lloc de treball de comandament tècnic operatiu (CTO), que agrupa les antigues categories de comandaments mitjans d'estacions, circulació i cobertura. Les funcions d'aquest nou lloc de treball es desenvoluparan en estacions, instal·lacions, circulació i comandament central. La seva aplicació a la xarxa de metro serà articulada per la Comissió Mixta i Paritària. Entre les funcions del CTO que és detallen cal destacar l'atenció al panell del comandament central de la línia a la qual estigui adscrit, atenció a les instal·lacions de les estacions, atenció a les exigències tècniques dels trens, impartir formació, així com a les necessitats derivades de la mobilitat del passatge com la informació i atenció al client des del comandament central.



Els CTO tindran dependència directa del responsable operatiu de la respectiva gerència, i el seu àmbit d'actuació serà la globalitat de la línia, segons la planificació de tasques de la mateixa, amb la disponibilitat necessària de prestació del servei, ajustament de la jornada diària i festa setmanal per garantir la correcta cobertura del servei programat. La Comissió Mixta i paritària establirà els criteris i mecanismes que garanteixin la prestació del servei nomenada en el paràgraf anterior.

En el conveni es creava una nova figura laboral, la del cap de zona (article 19), que s'oferirà per promoció interna als treballadors/es de l'empresa. En el Conveni també es creava la categoria d'operari de manteniment de material mòbil, que estarà integrada pels antics oficials de 1a, 2a i 3a de material mòbil. Igualment, també es crea la figura de l'operari de manteniment d'infraestructures que estarà integrada pels actuals oficials de 1a, 2a i 3a amb ofici d'infraestructures. També es desenvolupava la categoria d'auxiliar de manteniment d'infraestructures que estarà integrada pels actuals oficials de 3a sense ofici, els peons de vies, i els ajudants.

A continuació reproduïm la plantilla d'explotació per categoria:

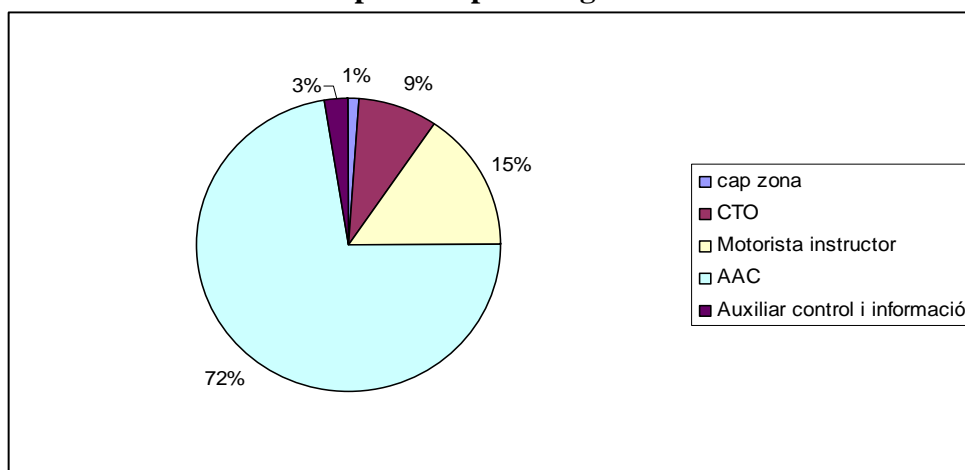
**Taula VIII.3: Plantilla explotació per categoria. Gener 2010**

<b>Cap zona</b>	20	1,12%
<b>CTO</b>	155	8,67%
<b>Motorista instructor</b>	272	15,21%
<b>AAC</b>	1294	72,37%
<b>Auxiliar control i informació</b>	47	2,63%
<b>Total</b>	1788	100,00%

Font: Departament Recursos Humans

El procés d'integració de tasques ha suposat una estructura on més del 70% dels treballadors/es són AAC, corresponents al personal base i que realitzen les tasques vinculades a les antigues categories d'estació, taquiller, conductors i venedors de bitllets. Aquesta categoria àmpliament majoritària integra totes les tasques del personal de base, inclosos la conducció dels trens.

**Gràfic VIII.3: Plantilla explotació per categoria. Gener 2010**



Font: Departament de Recursos Humans

La següent categoria en nombre és la de motorista instructor, categoria en vies d'extinció que forma part de l'antiga estructura organitzacional. Tot seguit, observem la presència dels comandaments mitjans, els CTO, també sotmesos a un procés d'integració de tasques (gestió i cobertura de les estacions, i tasques de comandament i supervisió dels AAC), i que ens mostra un volum relativament escàs en relació al de plantilla base. Aquest fet ens reforça el model d'aplanament de les estructures jeràrquiques que hem vist que succeïa en el conjunt de l'empresa. Finalment, els treballadors Auxiliars i de Control, que realitzen tasques de suport informatiu i control a les estacions representen el 3%, mentre que els caps de zona, que dirigeixen una determinada zona i grup d'estacions, amb prou feines superen el 1%.

La plantilla de manteniment, més orientada a qualificacions tècniques, mostra una estructura jeràrquica menys aplanada. Així, el personal base de la plantilla, format pels operaris d'infraestructures (estacions i manteniment de la infraestructura) i material mòbil (manteniment dels trens) i els auxiliars de manteniment i infraestructures són el 51,75% de la plantilla, els comandaments mitjans (mestres, contramestres i encarregats) són el 37,77%, i els caps de torn i d'equip són el 10,48%.

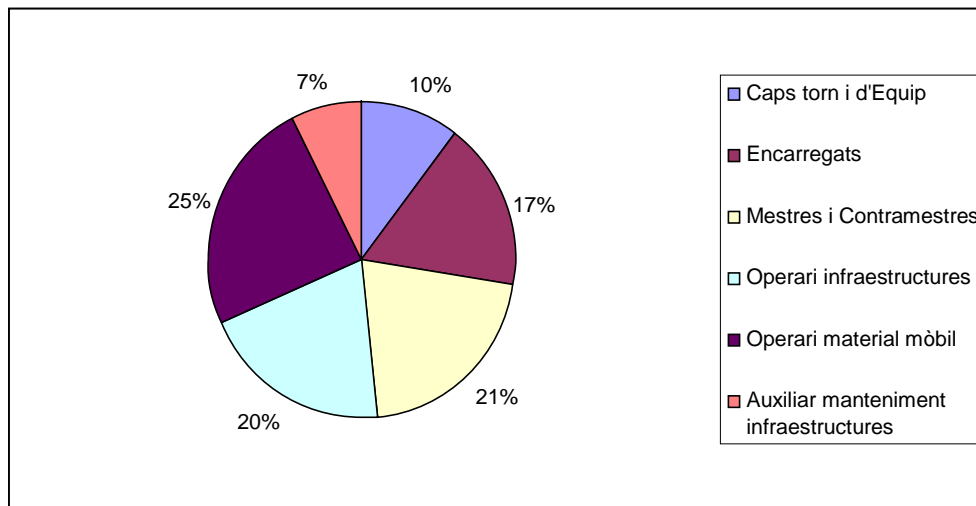
**Taula VIII.4: Plantilla manteniment per categoria. Gener 2010**

<b>Caps torn i d'equip</b>	63	10,48%
<b>Encarregats</b>	102	16,97%
<b>Mestres i contramestres</b>	125	20,80%
<b>Operari infraestructures</b>	120	19,97%

<b>Operari material mòbil</b>	146	24,29%
<b>Auxiliar manteniment infraestructures</b>	45	7,49%
<b>Total</b>	601	100,00%

Font: Departament de Recursos Humans

**Gràfic VIII.4: Plantilla manteniment per categoria. Gener 2010**



Font: Departament de Recursos Humans

Com hem indicat, no disposem de dades del tipus de contracte de la plantilla, però sí que disposem de dades de la plantilla per edat.

**Taula VIII.5: Plantilla total per rangs edat. Gener 2010**

Grups Edat	Número	Percentatge
<b>Menys 30</b>	380	12,89%
<b>30-39</b>	1197	40,59%
<b>40-49</b>	557	18,89%
<b>50 o més</b>	815	27,64%
<b>Total</b>	2949	100,00%

Font: Departament de Recursos Humans

Així, observant les dades del conjunt de la plantilla el grup d'edat majoritari és el de treballadors/es entre 30 i 39 anys, amb més del 40% seguit del grup de més de 50 anys, de més del 27%. En aquest sentit, estem parlant d'una plantilla que va tenir entrades massives en el que podríem definir com a moments d'expansió del curs laboral fordista (dècada 1960-1970), junt amb entrades a partir dels darrers anys, se'ns dubte vinculades a l'augment de línies i negoci.

**Taula VIII.6: Plantilla total per Sexe i grups d'Edat. Octubre 2010.**

	Homes	Dones	Total
<b>18-24</b>	58	39	97
<b>% fila</b>	59,79%	40,21%	100,00%
<b>% columna</b>	2,41%	4,08%	2,89%
<b>25-34</b>	537	379	916
<b>% fila</b>	58,62%	41,38%	100,00%
<b>% columna</b>	22,33%	39,64%	27,25%
<b>35-44</b>	561	371	932
<b>% fila</b>	60,19%	39,81%	100,00%
<b>% columna</b>	23,33%	38,81%	27,73%
<b>45-54</b>	413	117	530
<b>% fila</b>	77,92%	22,08%	100,00%
<b>% columna</b>	17,17%	12,24%	15,77%
<b>55-65</b>	836	50	886
<b>% fila</b>	94,36%	5,64%	100,00%
<b>% columna</b>	34,76%	5,23%	26,36%
<b>Total</b>	2405	956	3361
<b>% fila</b>	71,56%	28,44%	100,00%
<b>% columna</b>	100,00%	100,00%	100,00%

Font: Departament de Recursos Humans

És interessant observar com aquesta distribució per grups d'edat per l'Octubre de 2010 ens mostra com les dones estan sobrerrepresentades en els grups d'edat més joves, en concret en els que van de 18 a 44 anys. A partir d'aquest moment, tendeixen a disminuir sobretot en el grup de més de 55 anys, fet que ens remarca que als treballadors/es d'aquesta edat els podem caracteritzar com els prototípics del model fordista pel tram d'edat en el que es troben, relacionat amb una forta antiguitat a l'empresa.

Per tant, s'observen dos grans perfils laborals en l'empresa. El primer perfil, majoritàriament masculí, amb més de 50 anys, respondria al perfil clàssic d'un model marcat pels requeriments tècnics, la valoració dels mateixos i amb curs laboral de llarga durada a l'empresa amb trajectòria ascendent entre categories. El segon perfil, amb major presència femenina i més jove, es vincularia nous reclutaments en el marc de la expansió de la companyia i en el context de pèrdua de pes dels requeriments tècnics i tendència cap a la valoració d'habilitats genèriques pròpies del sector serveis. L'existència d'aquests dos grans perfils és especialment rellevant en l'anàlisi de les entrevistes, per observar en una mateixa empresa els cursos laborals en diferents contextos i de diferents perfils.

En la taula anterior hem observat com la plantilla tendeix a feminitzar-se en els grups més joves (tot i seguir sent majoritàriament homes). En la taula següent observem la presència de dones per les plantilles i per nivells jeràrquics. No podem fer una comparativa directa amb la presència d'homes ja que tenim dades de dos moments diferents pel que fa als totals de les diferents plantilles i a la presència de dones en les mateixes (diferència de 412 persones en plantilla total entre Gener 2010 i Octubre 2010). Tanmateix, podem observar com les dones estan concentrades en el nivell d'explotació, seguit de la plantilla administrativa i la de DITs. És especialment rellevant el fet que no n'hi ha cap a manteniment. Pel que fa all nivell jeràrquic les dones són àmpliament personal base, i també és rellevant que n'hi ha menys entre els comandaments mitjans que en els DITs.

**Taula VIII.7: Dones per plantilles i nivells jeràrquics. Octubre 2010**

	<b>Número</b>	<b>Percentatge</b>
<i>Dones per plantilles</i>		
<b>Directius i tècnics</b>	53	5,54%
<b>Manteniment</b>	0	0,00%
<b>Administratius</b>	91	9,52%
<b>Explotació</b>	799	83,58%
<b>Resta</b>	13	1,36%
<b>Total</b>	956	100,00%
<i>Dones per nivells jeràrquics</i>		
<b>DITS</b>	53	5,54%
<b>Comandaments</b>	39	4,08%
<b>personal base</b>	864	90,38%
<b>Total</b>	956	100,00%

Font: Departament de Recursos Humans

El conveni actualment en vigor, vàlid pel període 2008-2011 està signat per UGT, CCOO, CPT i CIM. En el mateix es mantenen en política d'ocupació i contractació els mateixos mecanismes establerts en el Conveni anterior. Existeix una única escala pels AAC amb contracte de treball indefinit a temps complet. Existeix igualment una única escala pels AAC amb contracte a temps parcial de duració indefinida, en el que s'inclouen els contractes de duració determinada superiors o iguals a 6 mesos (substitució, necessitats de llançament de nova activitat, etc.). El criteri d'ordenació és el d'antiguitat a l'empresa en un pas d'una escala a l'altra que segueix la seqüència: temporal, indefinit a temps parcial, indefinit a temps complet.

Pel que fa a les condicions salarials s'estableix un salari base pel 2008 (de 17.080,88 anuals) més una sèrie de primes fixes<sup>145</sup> (per un total de 8.453,92) pels AAC. Els motoristes instructors tenen un plus extra de motorista agent únic al tren (responsabilitat de ser l'únic personal al tren) de 1.362,12 euros anuals. En el cas dels CTO el salari base és de 18.210,93 euros anuals, més les mateixes primes fixes de 8.453,92 que els AAC, i prima de categoria de 2.105,28 euros<sup>146</sup>. Igualment, s'estableix un augment salarial igual al IPC previst més un 1% en relació a les taules salarials de 2008 i als diferents plusos. El 2010 i el 2011 es produeix el mateix augment.

Pel que fa a la jornada de treball aquesta s'estableix en 1690 hores anuals, amb reducció de 8 hores el 2010 i el 2011. Els torns de treball s'estructuren, en el cas dels AAC en dues jornades intensives a temps complet i una a tempos parcial. En el cas dels CTO, els OMM i els OMI en torns de 8 hores per cobrir les 24 hores del dia. La plantilla amb contracte indefinit té jornada a temps complet de dilluns a diumenge amb torns de matí i de tarda ordenats per prioritat d'antiguitat. Per les noves contractacions dels treballadors d'explotació i manteniment es realitzen contractes temporals a temps parcial que s'utilitzen per cobrir vacances.

### **3.2. Política de formació**

La política formativa de l'empresa contempla elements propis de formació tècnica en les tasques a realitzar, que van més enllà del mer ensinistrament i ofereix formació global sobre el procés de treball. Tanmateix, en el moment que s'entra a l'empresa la formació és d'actualització i desvinculada de les possibilitats de promoció. Per una banda, es rep formació tècnica de llarga durada quan s'entra a l'empresa (4 mesos) que no només es basa en aspectes o processos tècnics concrets, si no que dóna una visió global del procés de treball i del sentit de determinada tasca en el conjunt de la prestació del servei. Junt amb aquests elements en certa manera requerits per la polivalència de tasques, també s'observen pràctiques més orientades al reforçament en tasques concretes i cap a la interiorització de pràctiques i comportaments.

---

<sup>145</sup> Comprèn la prima fixa de polivalència, prima del conveni –obertures 24 hores dates especials-, i gratificació per vacances.

<sup>146</sup> Comprèn la prima d'adequació, a una part variable del salari que estableix l'empresa en base a barems interns. Serà explicat més endavant.

Existeixen dos grans moments formatius a l'empresa: la formació inicial i la que té lloc de manera continuada. La formació inicial es desenvolupa durant 4 mesos en dues grans fases a partir del moment que s'és seleccionat per entrar com a personal base. A un primer període formatiu abans d'entrar l'empresa l'anomena "formació externa", i consisteix en què el candidat ha de superar un examen centrat en l'organigrama i estructura de metro i la formació en riscos laborals, que implica que el treballador/a estudia un seguit de material aportats per l'empresa. Una vegada superada es passa a la "formació interna", que es tracta d'una formació específica que s'ha de superar a través d'un examen sobre circulació de trens. A partir d'aquest moment, se'ls contracta amb un contracte de formació però encara no són aptes per entrar a formar part de la borsa de treball.

Una vegada es té un contracte de formació comença la segona fase de la formació inicial, anomenada "formació en els tallers". Està centrada en aspectes específics del procés i organització de treball com el funcionament de les estacions (venta, distribuïdores, validadores,...) i dels trens (elements, senyalització, reglamentació, petites averies, electricitat,...). Els coneixements són validats a través d'un examen i, durant el procés, impartit per comandaments mitjans, aquests poden detectar por o inseguretats i declarar al treballador com a "no apte"<sup>147</sup>. Si aquests elements es superen el treballador/a entra a la borsa i està disponible per treballar quan sigui cridat.

La formació continuada una vegada el treballador/a ja forma part de la plantilla pel personal base pot ser obligatòria o voluntària. La primera està prevista anualment i dins de l'horari de treball per la plantilla base d'explotació i manteniment. En primer lloc es desenvolupa un Pla formatiu, que s'estableix conjuntament entre el Departament de formació i la gerència en base a les necessitats derivades de canvis tecnològics i del procés productiu (nou tipus de trens, ampliació de línies, nova tecnologia, nova maquinària expenedora de bitllets, etc.) per a que tota la plantilla passi per aquesta formació. Igualment, el departament de formació proposa uns reciclatges en determinats aspectes que van canviant anualment i que es centren en aspectes de seguretat en la feina, però també s'hi solen afegir cursos de formació en habilitats relacionals, de gestió

---

<sup>147</sup> Des de l'empresa es considera que donat que només es disposen de 4 mesos per formar els treballadors/es no es poden allargar els processos formatius depenent dels ritmes de les persones.

de conflictes, etc. Tanmateix, l'opinió de la representació sindical és que aquets cursos només són d'actualització en prevenció de riscos laborals, especialment en el personal base.

El segon tipus de formació obligatòria és el que l'empresa anomena "formació in situ", que ha estat caracteritzada en altres recerques com a "formació en el propi lloc de treball" (QUIT, 2000). Es tracta de formació diària per part dels comandaments mitjans en base a identificar si algun treballador/a no realitza bé determinada tasca o manipulació d'una màquina. Quan el treballador/a no realitza correctament la tasca i necessita reforç aquesta informació es registra i passa al departament de formació. Aquesta formació és especialment polèmica per alguns representants sindicals, ja que és una formació impartida per treballadors amb experiència i no és remunerada, especialment en el cas de la conducció dels trens. Efectivament, consideren que valorar l'experiència en la formació i a la vegada haver eliminat les categories laborals de maquinistes basades en la experiència (i amb augments salarials) és un contrasentit. A més, consideren que l'empresa vol que es formi als nous treballadors en horari laboral sense que això suposi augments en el salari, de manera que s'estalvia els costos d'aquesta formació. Aquest fet ha generat que bona part dels conductors amb més experiència no acceptin impartir aquesta formació, fet que fa que els formadors siguin treballadors amb menor experiència. Això implica que, de nou segons la representació sindical, hagin aparegut problemes en termes de la qualitat en la prestació del servei.

En relació al comentat anteriorment, existeix l'anomenada "formació de formadors", que reben aquells treballadors/es que donaran formació i seguiment en conducció als treballadors acabats d'entrar a l'empresa. Les condicions per rebre aquesta formació són experiència en la conducció (300 hores com a mínim) i haver estat proposat per la gerència. Tanmateix, la representació sindical indica, com hem comentat, que aquesta s'està donant per treballadors amb menor experiència.

Per altra banda, també existeix la formació voluntària, gratuïta però fora de l'horari de treball, destinada a augmentar les capacitats de desenvolupament professional. Es tracta de cursos d'ofimàtica i anglès i donen lloc a una acreditació. L'empresa indica que no hi han criteris ja que sempre queden places vacants, però el sindicat consultat i els treballadors/es entrevistats no coneixen els cursos esmentats.



En relació als comandaments mitjans aquests reben una formació diferenciada. D'una banda, se'ls hi ofereix formació inicial de promoció, en relació a les noves tasques i necessitats, així com actualitzacions i reciclatges associats a nous projectes o canvis. A partir d'aquest moment aniran rebent formació al llarg de la seva vida laboral: "pastilles" o mòduls de formació en funció de les necessitats que vagin identificant els comandaments superiors i el departament de formació.

Junt amb aquesta formació més tècnica hi ha una branca d'habilitats interpersonals anomenat Programa de Apoyo al Mando (PAM) on es tracta de desenvolupar les habilitats i les competències vinculades a determinats llocs de treball i que son avaluades pels superiors. Per realitzar aquesta formació és necessari el permís dels comandaments de la estructura on treballa el comandament. La representació sindical afirma no conèixer l'esmentat programa, però si l'existència de determinats cursos pels quals l'empresa selecciona als treballadors/es, així com l'existència d'un procés d'avaluació de competències dels comandaments mitjans que no coneixen.

### **3.3. Mecanismes d'accés, promoció i avaluació**

L'itinerari per entrar a formar part del personal base està clarament definit. Els nous AAC entren en massa amb contracte de substitució en el període de les vacances d'estiu de la plantilla fixa, que hi va accedint de manera rotativa des del mesos de juny fins a l'agost. Posteriorment, passen a formar part de la borsa de treball per noves necessitats i, progressivament (per antiguitat) entren a formar part de la plantilla fixa, bàsicament per jubilacions o desenvolupament de noves línies.

El primer pas en el procés d'entrada a l'empresa, basat en la selecció de currículums, està externalitzat, ja que es gestiona un volum molt elevat de demandes (5000 aspirants) per unes 400 places. Els criteris els marca el departament de personal de metro, no es fixa cap criteri de sexe o edat, tot i que es prioritzen els treballadors/es d'entre 18 i 45 anys. Tampoc s'exigeix cap nivell educatiu mínim en els AAC, únicament el Graduat escolar, si bé es considera que al ser el període de formació llarg i amb validació dels coneixements, com hem vist anteriorment, algú no acostumat a estudiar no el pot superar. Un element que sí que es demanda és el de disponibilitat horària i geogràfica, ja que es contracten com a "rellenadores de huecos". Finalment, un

darrer element que es considera necessari són les habilitats genèriques pròpies dels models de treball d'orientació al client: empatia, tracte amb el públic, capacitat relacional i de treball en grup... sobretot a través de l'experiència laboral d'atenció al client. Aquest fet és degut, d'acord amb l'empresa, a la integració de tasques tècniques i de servei que suposa la figura del AAC. Una vegada s'ha produït una primera selecció dels currículums, es realitzen un seguit de tests psicotècnics, encara externalitzats, on es tracta d'identificar les habilitats de raonament verbal i abstracte, tests de percepció i de personalitat.

Una vegada superats els esmentats tests es passa a l'entrevista, que és on comença a intervenir directament metro. L'entrevista té tres fases. La primera fase és de presentació de la persona per comprovar la seva agilitat verbal i que, com a mínim, entenguin el català. La segona fase es tracta de dinàmiques de grup per observar si són introvertits, la capacitat de decisió i d'independència, etc. L'habilitat buscada és el sentit comú, entès com la capacitat de seguir procediments, però amb capacitat de saltar-se'ls i respondre per un mateix per solucionar problemes, amb o sense recursos de l'empresa. Finalment, la tercera fase es basa en l'exposició d'uns casos concrets i habituals per observar com responen sense conèixer els procediments.

D'acord amb les dades de l'empresa, els aspirants que van superar l'entrevista de metro i iniciaven el procés de formació com a AAC al 2009 eren un 51,18% dones i un 48,19% homes. Pel que fa als grups d'edat un 41,59% tenien entre 26 i 35 anys, un 27,95% entre 18 i 25 anys, un 25,45% entre 36 i 45 anys, i només un 5% de 46 a 50 anys. En relació al nivell d'estudis un 28% tenien BUP/COU, un 23% FP, un 22% EGB/ESO, un 18% estudis universitaris, i un 9% cicles formatius de grau superior. En el quadre següent podem observar les característiques demandades per aspirar al lloc de treball d'AAC.

Com veiem, les noves incorporacions ens mostren el perfil prèviament indicat i que es vincula a les estructures de servei orientades al client, si bé observem que les oportunitats laborals duen a la presència de grups de treballadors/es relativament importants amb un nivell d'estudis mig i alt. Un element rellevant és que les competències vinculades a tasques de servei d'orientació al client es pretenen assegurar en els processos de selecció més que en la formació que dona l'empresa.

### **Quadre VIII.1: Perfil requerit pels AAC**

#### **Característiques personals**

Formació acadèmica: Graduat escolar o Formació Professional

Edat preferentment entre 25 i 45 anys

Correcte comprensió i expressió en castellà i català

#### **Perfil**

Manifesta i contrastada orientació i experiència en tasques d'atenció al client

Capacitat i habilitat d'interrelació i comunicació social adaptada a diferents situacions

Demostrar sensibilitat cap a la identificació i resolució/canalització de demandes del conjunt de clients/s potencials

Capacitat d'assimilació de nous conceptes i continguts

Orientació a la millora constant

Facilitat per treballar autònomament, integrat/da en la consecució d'objectius comuns d'equips de treball

Capacitat d'adaptabilitat i versatilitat

Control i estabilitat emocional

Aptituds perceptives i de raonament que garanteixen la correcta maniobrabilitat en la conducció de trens i en l'ús d'equipaments-instal·lacions

Àmplia disponibilitat i flexibilitat horària, tant per realitzar la formació, com per la prestació del servei

Font: Departament de Recursos Humans

D'altra banda, els treballadors de manteniment, amb un perfil més tècnic, entren quan es produeixen vacants per jubilacions i augment de les necessitats (noves línies, etc.). El procés de selecció es basa molt més en un currículum i experiència tècnica que en el cas d'exploatació. El procés de selecció el realitza directament metro d'acord amb unes necessitats específiques i s'exigeix un perfil tècnic de la especialitat en qüestió (FP d'electricitat, experiència, etc.). Igualment, també es demanen de manera creixent habilitats relacionals fruit de treballar en intervencions tècniques en una empresa de serveis.

A tall d'exemple, reproduïm també la formació, experiència, característiques personals i competències demandades per una plaça d'electricista de baixa tensió (operari de manteniment d'infraestructures):

## **Quadre VIII.2: Perfil requerit per Operari d'infraestructures**

### **Formació i experiència**

FP2 electricitat, amb o sense carnet d'instal·lador, o FP1 d'electricitat amb carnet d'instal·lador.

Preferiblement experiència en treballs d'empreses públiques per conèixer dues línies de subministre.

### **Característiques personals**

Inteligència general

Organitzat i responsable

Inteligència viso-espacial

### **Competències**

Necessaries: Treball en equip, orientació a resultats, presa de decisions, comunicació, flexibilitat

Valorables: Orientació al client, lideratge, planificació

Font: Departament de Recursos Humans

En el cas dels treballadors del metro observem un procés on els treballadors/es que requerien un determinat coneixement tècnic (caps d'estació de 2a, taquillers i expenedors de bitllets...) són integrats en una nova categoria, que a més a més passa a desenvolupar tasques de conducció, fins al moment realitzades pels motoristes, que amb diferents plusos es converteixen en AAC o passen a Motoristes Instructors. A través d'aquest procés l'empresa manifesta que els requeriments de qualificació tècnica són baixos per les tasques a realitzar per la figura de l'AAC. Evidentment, aquests elements tenen conseqüència en termes d'eliminació de les escales salarials vinculades a l'experiència laboral i a l'accés a les categories laborals immediatament superiors. Aquí, la distància augmenta i apareix com a menys establert i institucionalitzat la via de promoció, on els passos que suposaven les escales han desaparegut, i només la formació o coneixements desenvolupats pel treballador per la seva banda poden permetre optar a les places, molt més limitades.

Aquest procés ha tingut lloc de manera clara en el nivell d'explotació, però també en el de manteniment, on el perfil tècnic és més clar. En el nivell de personal base de la plantilla de manteniment s'han integrat els operaris de material mòbil i infraestructures, integrant els nivells basats en la experiència (de 1a, de 2a i de 3a) en un de sol, on la experiència tècnica ja no es vincula a escales salarials. De totes maneres, en aquest perfil més tècnic existeixen majors nivells jeràrquics, tot i haver estat esmentats pel procés esmentats. Així, mentre que en la plantilla d'explotació el 75% es tracta de

personal base i el 8% comandaments mitjans, en el cas de la plantilla de manteniment el personal base és el 51%, mentre que els comandaments mitjans són més del 37% . Per tant, en una estructura més tècnica el procés no s'ha desenvolupat tan intensament, i les categories laborals basades en l'experiència i amb tasques de supervisió i control són superiors.

Pel que fa als mecanismes de promoció a l'empresa, les categories amb vacants es fan públiques i es pretenen cobrir internament, i només en el cas que quedin vacants es publiquen externament (d'acord amb l'empresa unes 20 durant el 2009). Existeixen a l'empresa dos grans perfils de comandaments mitjans: els CTO per explotació, i els de manteniment mòbil i infraestructures. A les places es pot presentar qualsevol treballador de sempre que porti com a mínim un any a l'empresa, ja que s'entén que ha de tenir una cultura de l'empresa suficientment desenvolupada. No s'exigeix cap formació específica, ja que es pot accedir o amb un FP2 o amb un examen tècnic que la substitueixi demostrant que es té el tipus de coneixements requerits.

Tot seguit, es realitzen unes proves on s'avaluen coneixements tècnics a nivell general i específics del lloc de treball. Seguidament, s'avaluen les habilitats relacionals en base a dinàmiques de grup en relació a unes competències definides: treball en equip, lideratge, capacitat de comunicació, capacitat de motivació, i alineació amb els objectius de l'empresa. En base a aquestes proves de coneixements tècnics i d'habilitats relacionals i de comportament s'estableix un barem, junt amb l'avaluació del treball que comentarem posteriorment, que marca l'ordre d'accés a les places. Per la representació sindical, el pes de les competències i de l'avaluació en determinar bona part dels criteris de promoció suposa el domini de criteris informals que han esquarterat l'objectivitat que dominava en el model anterior, basat en l'antiguitat i la realització de proves tècniques generals i específiques. Aquest element s'agreuja ja que si bé sí se sap el resultat dels exàmens tècnics no es fan públics els resultats de les altres proves, si no només la classificació final resultant de tot el procés.

L'esquarterament de les categories que es derivaven de l'especialització tècnica (conductors, taquillers, etc.) implica que les escales salarials vinculades a la experiència tècnica desapareguin en les noves contractacions. Igualment, aquests elements duen a que augmenti la distància i els requeriments per poder accedir a la següent categoria via promoció, els CTO. Per altra banda, la figura del CTO també suposa un procés

d'integració de tasques en els nivells d'estacions, circulació, i cobertura. Aquest procés també ha suposat l'eliminació de les escales salarials vinculades a la experiència tècnica, ja que les habilitats relacionals són considerades com més rellevants.

En el personal base no existeixen mecanismes d'avaluació, més enllà de l'especial seguiment que es fa dels que entren a la borsa de treball. Quan aquests han finalitzat els 3 mesos del contracte de substitució hi ha un seguiment de la gerència i els treballadors/es que han treballat amb ells i si no la superen cauen de la borsa. Aquest procés es desenvolupa en una comunicació del responsable de servei validat pel gerent de cada línia i realitzat pels comandaments mitjans (per aspectes tècnics) i el cap de zona (per aspectes de comportament).

En els comandaments mitjans es produeix una avaluació de la feina individual, anualment i per part dels seus superiors. Es basa en un qüestionari emplenat pels superiors de cada comandament en relació a la apreciació i al compliment d'uns objectius que determinen el complement salarial que cobraran (al voltant del 6-7% del salari). Aquesta part variable està fora del conveni i forma part d'un plus que dóna l'empresa, on ella mateixa estableix els criteris (plus salarial fora de conveni, per discreció empresarial). No disposem dels criteris ni dels objectius que determinen aquesta part variable, ja que l'empresa argumenta que formen part de la seva política interna.

#### **4. Reflexions i conclusions**

De l'anàlisi realitzada, i en relació al nostre objecte d'estudi, podem assenyalar un seguit d'elements de l'estudi de casos de les dues empreses especialment útil per la nostra recerca i que seran recuperats en el següent capítol i en les conclusions.

Primerament, hem pogut identificar com empreses diferents han desenvolupat processos d'integració de tasques que han implicat aplanament de les estructures organitzatives. Tanmateix, en el cas de la cadena de supermercats ens trobem amb una empresa del sector serveis amb processos de treball que requereixen poca qualificació i una clara orientació del servei d'atenció al públic. En el cas del metro, per la seva banda, ens trobem amb una empresa on l'estructura productiva requereix majors coneixements tècnics i major qualificació per part de la força de treball. Aquest fet

suposa que en el metro la formació, tant la inicial com la continua, és tècnica i de llarga durada, sent en el procés de contractació, habilitats valorades i perfils contractats els que garanteixen una orientació del treballador cap a l'atenció al client a través de la identificació de les competències que l'empresa considera necessàries. En canvi, en la cadena de supermercats el procés de selecció és més ràpid i la formació inicial i continuada quasi inexistent, fins al punt que l'hem pogut caracteritzar com a ensinistrament, més que no pas formació; aquí és tant en la selecció com en la formació on es reforcen les competències d'actitud i comportament desitjades.

En segon lloc, en el procés d'integració de tasques apareix com central el procés de formalitat o informalitat en la definició de les tasques i els processos de promoció. Aquí la presència sindical és clau. Al metro, el procés ha desenvolupat en la creació de noves categories amb tasques assignades i plusos per la transformació de les categories en el conveni. Aquest element redueix la discreció empresarial en l'assignació de les tasques, ja que en el cas de la cadena de supermercats la integració de tasques és un procés unilateral per part de l'empresa sense plasmació en cap document acordat o negociat.

En tercer lloc, observem que les dues empreses, orientades cap a estructures de prestació de serveis i orientades al client tendeixen a contractar perfils similars. En el cas de la cadena de supermercats el perfil de contractació majoritari són dones, amb baix nivell d'estudis i relativament joves (pel voltant dels 30 anys). En el metro hem observat una tendència a substituir en la contractació als perfils més tècnics (homes de més de 50 anys) per perfils més vinculats a una empresa de serveis (dones de 30 anys i escaig). Per tant, sembla que una estructura centrada en la prestació de serveis duu a la contractació de perfils similars que les estratègies empresarials consideren més adequades per les tasques de servei i atenció al client. En aquest sentit, ens trobem amb el procés definit per Wood (1995) de valoració empresarial de les qualificacions tàcites associades a determinats perfils de cura i atenció en les dones.

En quart lloc, observem la presència de perfils relativament similars en empreses prou diferents. Les dues empreses mostren importants diferències tant pel que fa a les condicions salarials i socials, com a les possibilitats de desenvolupament professional en mercats interns de treball, tot i que el de metro hagi estat esquerdat en els darrers temps. Per tant, és interessant observar les dinàmiques que es donen en les trajectòries a

nivell individual i que duen a perfils similars a empreses amb oportunitats diferents, tasca que realitzarem en el proper capítol.

En cinquè lloc, i relacionat amb el que acabem de comentar, podem identificar a les empreses perfils socials i laborals que es corresponen amb les trajectòries Professional, Lineal i de Precarietat de l'anàlisi quantitativa realitzat anteriorment. Aquesta vinculació s'ha fet tenint en compte la trajectòria fins al moment i no únicament la situació laboral en la que es troben actualment en les empreses, doncs moltes estan en procés de que si es manté la situació les podríem analitzar com a Lineals. Per tant, les empreses ens serviran de punt d'entrada per les entrevistes biogràfiques l'anàlisi del qual es realitza en el següent capítol.

Finalment, les aportacions del capítol ens serveixen per respondre a les hipòtesis plantejades, fet que farem en el capítol destinat a les conclusions.





# **CAPÍTOL 9: Trajectòries laborals, recursos, i els seus efectes en diferents perfils socials. L'anàlisi narrativa de les biografies laborals**

## **Introducció**

En els capítols anteriors hem pogut observar, d'una banda, una tendència en les generacions que s'incorporen al mercat de treball a partir de la dècada de 1980 cap a unes majors discontinuïtats, sobretot pel que fa referència a la presència de la temporalitat i l'atur. Per altra banda, hem pogut observar que aquesta tendència es vincula a un canvi en el context institucional, on les polítiques sociolaborals han tendit a fragmentar els marcs de contractació, i a modificar aspectes de la legislació laboral i protecció social cap a una major fragmentació i individualització de recursos. Igualment, hem pogut constatar, a través de l'estudi de cas de dues empreses, com els canvis de les polítiques empresarials de selecció, contractació i promoció, així com els canvis en les estructures organitzacionals, han interactuat amb aquests processos resultant igualment en una desinstitucionalització del curs laboral.

Constatats aquests elements, apareix com necessari per l'anàlisi la observació a nivell concret de la incidència dels efectes d'aquests canvis i tendències. Així, en aquest capítol pretenem observar al nivell de les trajectòries individuals els efectes del canvi contextual en els recursos, factors de conversió i capacitats en diferents trajectòries. En un primer moment l'objectiu consisteix en analitzar els efectes del canvi en el paper de l'estat en la estructuració/desestructuració dels cursos laborals; i aquí analitzarem de manera especial l'efecte de la intervenció institucional en les situacions d'atur i en relació a les diferents trajectòries. En concret, analitzarem com dues intervencions institucionals, la prestació d'atur i la formació ocupacional, junt amb altres recursos, afecten a la trajectòria, les opcions, i les capacitats que permeten a diferents perfils socials. En aquest sentit, analitzarem aquelles trajectòries amb presència significativa de l'atur en les mateixes.

Tot seguit, analitzarem l'efecte en les diferents trajectòries laborals dels canvis en les polítiques empresarials, prenent com a moments d'anàlisi el moment de la

selecció i el de promoció a l'empresa. Aquí és rellevant observar en les trajectòries com les empreses estudiades mostren diferències en relació al que hem vist en l'anàlisi de les mateixes. En aquest sentit, si bé tenim informació de tota la trajectòria laboral és complicat conèixer al detall els processos de selecció, contractació i promoció d'empreses que no hem estudiat i, per tant, centrarem l'anàlisi d'aquests moments en les dues empreses estudiades.

Un tercer element a analitzar és la concreció dels canvis en els diferents perfils socials. Així, observarem com l'expansió de la flexibilitat afecta a les trajectòries laborals discontinües i amb diferents perfils socials, prestant especial atenció als recursos i factors de conversió mobilitzables quan els recursos de la relació salarial estàndard es fragmenten o se n'endureix l'accés. Aquí utilitzarem, de nou, totes les entrevistes realitzades, les centrades en les empreses estudiades en profunditat i les que no, amb especial atenció a les trajectòries discontinües.

Per dur a terme aquests objectius, el capítol explota entrevistes biogràfiques de trajectòries laborals. Aquí es fan servir elements obtinguts de l'anàlisi quantitativa i de l'estudi de casos, ja que els perfils obtinguts a través de l'anàlisi quantitativa ens han servit per caracteritzar personal i laboralment als protagonistes de les trajectòries obtingudes i, en base a aquests perfils, hem seleccionat les persones per a realitzar les entrevistes. Per la seva banda, les informacions obtingudes de l'estudi de casos són especialment útils ja que hem identificat i entrevistat a persones que estan treballant en les empreses estudiades amb les característiques de 3 dels 5 perfils quantitius (Lineal, Professional i Precarietat). Les altres dues trajectòries (Discontinuitat Femenina i Temporalitat Crònica) no es troben a les empreses i les hem buscat a fora d'elles.

El capítol es divideix en quatre parts. En la primera part es presenten les característiques tècniques i metodològiques de l'explotació i anàlisi de les entrevistes laborals. Es resumeix breument com l'anàlisi biogràfica s'adequa a l'objecte d'estudi, el procés de selecció dels perfils i les entrevistes realitzades, així com el model d'anàlisi i explotació de les entrevistes. Tot seguit, es presenten els resultats de l'explotació, centrada en com els canvis en la intervenció institucional i les polítiques d'empresa influeixen el curs laboral. S'analitzen especialment els efectes en els diferents perfils socials, origen social i gènere, en contrast amb les empreses estudiades. En tercer lloc s'analitzen els efectes de l'expansió de la flexibilitat en els perfils socials. Observarem

com la flexibilitat afecta els recursos i capacitats de perfils socials en un context d'instabilitat laboral. Finalment, s'estableixen elements de reflexió i conclusió en relació al nostre objecte d'estudi.

## **1. L'anàlisi biogràfica: justificació, mètode i contextualització**

En el capítol precedent hem pogut observar una tendència a un augment en la discontinuïtat de les trajectòries per aquells grups que s'insereixen en el mercat de treball en un context de flexibilització. Aquests elements es vinculen a tendències que hem identificat tant a nivell d'empresa com al nivell de les polítiques socials i laborals. L'objectiu de les narracions biogràfiques és establir com diferents intervencions de les polítiques socials de les empreses, en el que hem identificat com a moments de canvi en la trajectòria laboral, estructuraven un determinat ventall d'opcions. Efectivament, en un model vinculat als recursos salarials col·lectius els itineraris es trobaven relativament marcats i estructurats en les trajectòries laborals, especialment les masculines. En aquest model, els recursos institucionals oferien uns suports al subjecte pel desenvolupament de la trajectòria caracteritzats pel coneixement i convicció que la realització de determinada fase, formació o experiència laboral en el marc d'una mateixa empresa asseguraven la continuïtat o promoció en els mercats interns de treball. Aquests elements estructuraven trajectòries laborals i vitals relativament estables que actuaven com a suport pel desplegament de projectes personals marcats, tanmateix, pel model del "male bread winner", i la poca qualificació associada al model taylorista.

Les tendències a la individualització de recursos identificades impliquen que determinats canvis en les estructures organitzacionals de les empreses suposen una menor valoració d'aspectes vinculats a la qualificació, entesa com a credencial, experiència laboral i capacitats tècniques, que perd pes i augmenten, en els processos de selecció i promoció, elements vinculats a la mobilització del que hem caracteritzat com a competències, és a dir, actituds i comportaments individualitzats. En paral·lel a aquest procés, el marc institucional també ha contribuït a disminuir les certeses en el lloc de treball en desenvolupar una intensa flexibilització contractual que, en certa manera, caracteritza el mercat de treball espanyol i es concreta en una elevada taxa de temporalitat. Per la seva banda, la protecció d'atur ha tendit a endurir-se pel que fa al

seu accés, s'ha ampliat el període de cotització necessari i se n'ha reduït el període de recepció, així com una major vinculació de la quantitat de la prestació al cobrat anteriorment (augment contributivitat); per altra banda, s'ha desenvolupat formalment la necessitat d'activació, si bé això no succeeix a la pràctica<sup>148</sup>. La reforma de les polítiques actives d'inici de 2011 reforça el caràcter contractualitzador de la prestació vinculant la percepció de prestacions d'atur al seguiment de les accions indicades pels serveis d'ocupació. La flexibilització i disminució de la protecció de la legislació laboral es concreta també en un augment del poder de l'empresa en la organització de les tasques, jornada, torn i salari. Finalment, podem observar la mateixa tendència en la reducció de les indemnitzacions per acomiadament i l'augment de les causes de l'acomiadament objectiu.

Les entrevistes biogràfiques ens permeten observar com determinades trajectòries laborals es troben afectades per polítiques sociolaborals o d'empresa concretes. La identificació de com diferents intervencions suposen una ampliació o disminució de les capacitats en la trajectòria és difícilment identificable a través de tècniques quantitatives, doncs aquestes solen registrar els assoliments, deixant de banda els recursos i factors contextuals que han restringit i condicionat les opcions reals<sup>149</sup>. L'aproximació qualitativa apareix en aquest context com més adient per tal d'obtenir informació detallada del context que determina un determinat ventall d'opcions reals, així com informació de les raons i els objectius dels actors, com ha indicat Zimmerman (2006: 477):

“[i]f one is interested in grasping the different dimensions of capabilities, including conversion processes and what people value, a comprehensive and qualitative moment is required, at least as a complement to other methods”.

---

<sup>148</sup> Un dels elements que hem pogut observar en el capítol 5 és que en el cas espanyol el procés de responsabilització de l'individu per part de l'estat no passa, de moment, per un augment de la relació entre l'activació i la recepció de la prestació d'atur. Si bé sí que s'observa l'objectiu d'activació en la reducció de la quantitat i la durada de la prestació, el paper de desinstitucionalització per part de l'esfera estatal es vincula més als canvis legislatius que flexibilitzen el marc de contractació, regulació i finalització de la relació laboral. Aquests elements seran repesos en les conclusions.

<sup>149</sup> Aquesta pràctica ha estat criticada per Sen (1999:14-16), que indica que identificar les preferències dels subjectes en situacions de “llibertat real” impliquen l'ús d'informació contrafactual.

És en aquest context que les entrevistes biogràfiques apareixen com un mètode adequat per tal de respondre a les hipòtesis de la recerca. D'una banda, ens ofereixen informació de l'entorn que ens permet identificar de manera acurada la situació personal, social i econòmica en el que es troba immers el subjecte, i que ens serveix per contextualitzar els recursos i factors de conversió, i el paper que juguen en una determinada fase. D'altra banda, són especialment útils per tal d'analitzar els cursos vitals (Dupaquier i altres, 1986) en oferir informació sobre el subjecte i les seves pràctiques i situacions: ens permeten conèixer els objectius i preferències de l'individu en una determinada situació i superar el biaix que el mecanisme de les "preferències adaptatives" pot suposar en l'anàlisi dels assoliments. Finalment, permeten la identificació dels punts de canvi o de no retorn en una determinada trajectòria, i per tant identificar els fets que es vinculen a canvis en les trajectòries i el paper dels diferents recursos i factors de conversió en els esmentats moments.

Tot seguit es presenta el disseny d'anàlisi de les entrevistes, exposant en un primer moment, la selecció de les entrevistes, realitzades a partir de les trajectòries identificades en l'anàlisi quantitatiu del PaD. Seguidament, es presenten els exemples i els criteris de les empreses seleccionades per contextualitzar les polítiques empresarials i els seus canvis i tendències. Aquí s'identifiquen diferents trajectòries laborals en relació a l'anàlisi quantitativa que ens permeten identificar el diferent paper de l'empresa en les trajectòries laborals. El segon subapartat presenta el model d'explotació de les entrevistes biogràfiques, especificant la tècnica utilitzada en l'anàlisi de les entrevistes i la codificació de les mateixes.

### **1.1. De les trajectòries laborals a les entrevistes: la selecció dels perfils**

La selecció de les persones a entrevistar s'ha realitzat en base als perfils socials i laborals realitzats en l'anàlisi quantitativa. Recordem que l'anàlisi de classificació ha consistit en establir trajectòries en base a la presència de l'atur, la inactivitat, la temporalitat i la formació no reglada en el període analitzat (2001-2006), així com variables que suposen el canvi de temporal a indefinit (i a l'inrevés) i d'aturat a ocupat (i a l'inrevés), així com l'augment del nivell d'estudis entre 2001 i 2006. L'anàlisi ha donat lloc a cinc grups: el Lineal, el Professional, el de Discontinuitat Femenina, el de

Precarietat i el de Temporalitat Crònica. Donat que l'objectiu de l'anàlisi és identificar el paper de l'empresa i l'estat en tant que estructuradores del curs laboral, i com els canvi en les mateixes el modifiquen, les entrevistes les realitzem a persones que es corresponen al perfil social i laboral que en l'anàlisi quantitativa hem vist que caracteritzen les diferents trajectòries identificades. L'anàlisi quantitativa es concentra en el període 2001-2006, però també tenim certa informació del conjunt de la trajectòria i això ens ha permès, en el capítol 7, caracteritzar acuradament els perfils.

Com hem vist anteriorment, un dels principals elements a tenir en compte en la nostra anàlisi és la informació contextual, en especial del paper de l'empresa i l'estat. En aquest sentit, el punt d'entrada per a la realització de les entrevistes ha estat en base a dues empreses del sector serveis. En l'estudi de casos del capítol 8 hem pogut observar com ambdues empreses estudiades estan afectades per les tendències de canvi en les estructures organitzacionals i criteris de reclutament esmentats en els capítols teòrics, però que els graus i intensitat en l'aplicació de les mateixes i les opcions de desenvolupament professional són diferents. En les empreses hem pogut identificar els perfils socials i laborals corresponents a les trajectòries Lineals, Professionals i de Precarietat, fet que ens permet tenir una bona contextualització del paper de l'empresa i de les seves polítiques en dites trajectòries. L'entrada s'ha realitzat en base a un primer grup de treballadors/es que va ser posat en contacte a través de la representació sindical (especificant de manera clara que no havien de ser membres significats del sindicat si no companys de feina amb les característiques demandades) i, a posteriori, a través dels contactes a les empreses dels diferents entrevistats en relació a determinats perfils.

Igualment, en la realització de les entrevistes ens ha emergit el caràcter dinàmic d'algunes trajectòries, on en la Lineal i la de Precarietat hem pogut identificar subgrups. Així, hem pogut identificar en la trajectòria Lineal a treballadors/es que durant un període de la seva trajectòria han tingut una trajectòria de Precarietat, oferint-nos informació molt valuosa tant del paper de l'empresa com de les situacions o recursos que han dut al canvi en la trajectòria, posant en valor la entrevista biogràfica i la seva fortalesa com a tècnica. El mateix succeeix amb la trajectòria de Precarietat, doncs hem observat trajectòries Lineals que en un determinat moment es converteixen en Precàries, permetent-nos igualment conèixer les dinàmiques i successos que han dut al canvi.

Per altra banda, els perfils laborals de les trajectòries de Discontinuitat femenina i de Temporalitat Crònica no les hem trobat a l'empresa. Això és deu se'ns dubte a les característiques definitòries de les trajectòries, la primera marcada per la inactivitat i la subordinació a l'esfera familiar i la segona per la temporalitat i la rotació de feines. Aquí s'ha accedit als entrevistats en base a xarxes de contactes informals. En el primer cas s'han buscat dones amb períodes d'inactivitat relativament llargs en la trajectòria vinculades a tasques de cura, mentre que en el segon s'han buscat persones representatives del perfil, ajudant-nos en la selecció de les professions en aquells sectors amb major temporalitat i rotació<sup>150</sup>.

El número de entrevistes finalment realitzades han estat 31, 14 treballadors/es del metro, 9 de la cadena de supermercats, i 8 d'altres empreses, dutes a terme durant els anys 2009 i 2010, seleccionant les persones a entrevistar en base a les característiques socials i laborals identificades prèviament (nivell estudis, edat, gènere, etc.), i reflectint les situacions en el mercat de treball en relació als anys analitzats en l'anàlisi quantitativa, però també en relació al conjunt de la trajectòria. Els treballadors/es del metro i la cadena de supermercats ens han servit per seleccionar a treballadors/es amb característiques vinculades a les trajectòries Lineal, Professional i de Precarietat, mentre que no hi hem pogut identificar les trajectòries de Discontinuitat Femenina i de Temporalitat Crònica; i, com hem dit, hem utilitzat relacions informals per accedir a entrevistats/des amb les característiques d'aquestes trajectòries.

A continuació es pot observar la llista d'entrevistes realitzades en relació a les diferents trajectòries i als perfils socials i laborals:

**Taula IX.1: Entrevistats i perfil social i laboral per trajectòria.**

Entrevistat	Perfil social i laboral
<b>Trajectòria Lineal</b>	
Martín	37 anys, comandament mitjà metro, Llicenciatura universitària, 10 anys a l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
Rosa	50 anys, comandament mitjà Departament de Personal metro, Llicenciada universitària, 22 anys a l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
Eduardo	46 anys, personal base metro, Formació Professional 1, 10 anys a l'empresa. Contracte indefinit
Ramon	43 anys, motorista metro, Secundaris (primer cicle estudis universitaris), 16 anys a

<sup>150</sup> En aquesta tria hem tingut en compte que, d'acord amb un informe sobre rotació laboral a Catalunya al 2007 del Gabinet Tècnic del Departament de Treball (2008) els grups ocupacionals més afectats per la rotació són els tècnics de suport vinculats als serveis socials, periodistes, i tècnics de suport a activitats contractades per administracions públiques.



	l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
Tere	58 anys, Encarregada de Secció supermercat, Estudis bàsics, 22 anys a l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
Jose	46 anys, Encarregat de planta supermercat, Secundaris, 26 anys a l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
Victòria	53 anys, Ajudant de planta supermercat, Estudis bàsics, 36 anys a l'empresa. Contracte indefinit
Juan	44 anys, Ajudant de planta supermercat, Secundaris, 19 anys a l'empresa. Contracte indefinit.
<b>Trajectòria de precarietat durant un període i situació actual lineal</b>	
Encarna	39 anys, personal base metro, Formació Professional 2, 5 anys a l'empresa. Contracte indefinit.
Mercedes	38 anys, personal base metro, Secundaris, 4 anys a l'empresa, Contracte indefinit
Consuelo	54 anys, colombiana, Dependenta supermercat, Estudis bàsics, 4 anys a l'empresa, amb promoció interna. Contracte indefinit
<b>Trajectòria Professional</b>	
David	57 anys, Comandament mitjà metro, Formació Professional, 34 anys a l'empresa, amb promoció interna qualificacions tècniques. Contracte indefinit
Marc	32 anys, Tècnic accelerador de partícules (Sincrotó), 2 anys a metro personal base electricista metro, Cicle Formatiu grau Superior i estudiant universitari, 2 anys al sincrotó amb promoció interna. Contracte indefinit
Antonio	60 anys, Mestre Superior taller mecànic metro, Formació Professional 1, 36 anys a l'empresa, amb promoció interna qualificacions tècniques. Contracte indefinit
Diana	33 anys, Cap de persones Departament Recursos Humans cadena supermercats, 13 anys a l'empresa, 5 al Departament de personal, amb promoció interna.
<b>Trajectòria Discontinuitat Femenina</b>	
Josefina	52 anys, Formació Professional administrativa, dos períodes d'atur i inactivitat (d'1 a 3 anys) dedicats a cura de familiars.
Micaela	58 anys, Sense estudis, 3 períodes d'inactivitat (d'1 a 4 anys) dedicats a cura de familiars.
<b>Trajectòria de Precarietat</b>	
Hilaria	38 anys, Auxiliar de planta supermercat, Estudis bàsics, 3 anys a l'empresa, contracte indefinit. Quatre períodes d'atur significatius en la trajectòria.
Antonia	43 anys, Dependenta supermercat, Estudis bàsics, 2 anys a l'empresa, contracte indefinit. 2 períodes d'atur significatius.
Maria	45 anys, equatoriana, Auxiliar de planta supermercat, Estudis bàsics, 1 any a l'empresa. Contracte indefinit. Un període d'atur significatiu en la trajectòria
Carmen	34 anys, Personal base metro, Formació Professional, Contracte temporal de substitució de 4 mesos, actualment a l'atur. 2 períodes d'atur significatius en la trajectòria.
Manuel	42 anys, xilè, Personal base metro, Estudis universitaris, Contracte temporal de substitució de 4 mesos, actualment a l'atur. 3 períodes significatius d'atur en la trajectòria.
<b>Trajectòria lineal durant un període de la trajectòria i situació actual de precarietat</b>	
Loli	37 anys, Personal base metro, Formació Professional, 3 mesos a l'empresa (dos períodes anteriors de 4 mesos), contracte temporal de substitució. Tres períodes d'atur significatius en la trajectòria. Anteriorment 12 anys com a perruquera.
Silvia	39 anys, Personal base metro, Estudis bàsics, 2 mesos a l'empresa (un període anterior de 4 mesos), contracte temporal de substitució. Tres períodes d'atur significatius en la trajectòria. Anteriorment 9 anys com a venedora.
Javier	47 anys, Personal base metro, Formació Professional 1, 4 mesos a l'empresa, contracte temporal de substitució. Tres períodes d'atur significatius en la trajectòria. Anteriorment 17 anys com a cuiner empresa de càtering.
<b>Trajectòria de Temporalitat Crònica</b>	
Ohiane	33 anys, Llicenciatura universitària i postgrau, Tècnica sector social, varis contractes temporals en diferents feines i períodes d'atur curts entre les feines.
Mar	30 anys, Llicenciatura universitària i Màster, Tècnica investigació, varis contractes temporals en diferents feines i períodes d'atur curts entre les feines

Miquel	30 anys, Dues llicenciatures universitàries, Periodista, varis contractes temporals i de prestació de serveis en diferents feines.
Pau	27 anys, Dues llicenciatures universitàries, Psicòleg i Educador, contractes de substitució i factures en diferents feines.
Josep Maria	33 anys, Dues llicenciatures universitàries, Periodista, varis contractes temporals en la mateixa feina.
Alba	25 anys, Llicenciatura universitària, Periodista, varis contractes temporals, de prestació de serveis i en negre en diferents feines. Període d'inactivitat entre feines.

Pel perfil de la trajectòria Lineal s'han entrevistat a 4 homes i 3 dones, amb edats compreses entre els 37 i els 58 anys. Tenen estudis mitjans, si bé en alguns casos estudis bàsics en la població de més edat, amb categories laborals de personal base però també hi podem trobar algunes promocions. Aquests darrers han promocionat però no en base a qualificacions tècniques específiques o a la formació rebuda a l'empresa si no en base a altres factors (personals, antiguitat, etc.). Tots tenen contracte indefinit i porten entre 10 i 36 anys a l'empresa. En el subgrup de treballadors/es amb trajectòria de Precarietat durant un període i actualment Lineal s'han entrevistat a tres dones. Les dues primeres, de 28 i 39 anys, mostren una trajectòria precària anterior tot i que en algun cas tenen estudis de FP2, i des de fa 4 anys tenen contracte indefinit a metro. La tercera és una immigrant colombiana de 54 anys amb diferents feines amb contracte temporal i sense contracte que té un contracte indefinit a la cadena de supermercats des de fa 4 anys, amb promoció interna per antiguitat.

En el cas de la trajectòria Professional s'han entrevistat a dos grans perfils. El primer perfil són dos homes, de 57 i 60 anys amb una trajectòria molt llarga a metro basada en qualificacions tècniques i amb promoció interna basada en les qualificacions específiques pròpies del model fordista de mercats interns de treball. El segon perfil és més jove, un home i una dona de 32 i 33 anys. En el primer cas es tracta d'un antic treballador de Taller de metro que ha desenvolupat una carrera professional després de passar per l'empresa i actualment treballa al Sincrotró. En el segon cas es tracta d'una treballadora de planta de la cadena de supermercats, mentre realitzava estudis universitaris, que posteriorment aconseguí feina al departament de recursos humans de la mateixa empresa.

Pel que fa a la trajectòria de Discontinuitat femenina s'han seleccionat dues dones de 52 i 58 anys, en un cas amb estudis de FP i en l'altre sense estudis. En ambdós

casos el factor clau de la seva selecció és la existència de períodes d'atur i inactivitat en la trajectòria que han estat dedicats a la cura de familiars.

Pel que fa a la trajectòria de Precarietat s'han entrevistat a quatre dones i a un home que tenen entre 34 i 45 anys. Hem seleccionat treballadors/es una mica més grans de la edat identificada en el perfil quantitatiu per tal d'obtenir informació sobre una tendència a o no a la estabilització. Majoritàriament tenen estudis bàsics, però també FP i estudis universitaris en algun cas. Tenen contractes indefinits i temporals, i en alguns casos estan a l'atur, però l'element clau és la presència de varis períodes d'atur significatius en la trajectòria. En el subgrup de treballadors amb trajectòria Lineal en algun moment i actualment de Precarietat s'han seleccionat dues dones i un home, tenen entre 37 i 47 anys, i amb entre 9 i 17 anys de trajectòria laboral en una feina anterior. Tenen estudis bàsics i FP, amb contracte temporal i amb períodes d'atur significatiu.

Finalment, per la trajectòria de Temporalitat Crònica hem entrevistat a tres homes i tres dones, que tenen entre 25 i 33 anys, amb estudis universitaris com a mínim, i en alguns casos dues llicenciatures o estudis postuniversitaris. L'element clau en la trajectòria és l'estar amb diferents contractes temporals o de prestació de serveis en una mateixa feina o entre diferents feines. En alguns casos, mostren breus períodes d'atur entre contractes temporals.

## **1.2. El model d'anàlisi de les entrevistes**

Les entrevistes biogràfiques s'han realitzat per tal d'obtenir informació sobre el desenvolupament de la trajectòria laboral de treballadors/es representatius dels diferents perfils socials i laborals identificats prèviament en el treball quantitatiu. En les mateixes, s'ha considerat des del punt de vista metodològic els canvis d'estat o situació com a moment claus que ens permeten analitzar els recursos i el paper d'organitzacions i institucions a l'hora d'augmentar o disminuir les capacitats. D'aquesta manera s'analitzen les transicions que suposen canvis en la situació d'ocupació i la formativa, considerant en els mateixos moments els recursos disponibles i els factors de conversió que configuren el conjunt real d'opcions reals pel treballador/a, en termes de contractació, formació, mobilitat, manteniment o renovació, etc.

A continuació s'explica quin ha estat el model d'explotació de les entrevistes, això és com s'han registrat i analitzat les entrevistes per tal de realitzar el seu anàlisi. Es presenta breument la tècnica utilitzada i les dimensions d'informació que es recullen i registren. Seguidament, es presenta el model de codificació utilitzat a les entrevistes.

### ***1.2.1. La explotació de les entrevistes: La taula de successos***

Com hem indicat en el marc teòric, considerem que la trajectòria es construeix a partir de l'adaptació del subjecte a diferents situacions i canvis laborals. En aquest context tenen un paper central els recursos i les esferes i institucions d'on provenen, en tant que estructuradores del curs vital. Per tal d'analitzar aquests elements la explotació de les dades s'ha realitzat en base a una lectura categòrica del contingut de l'entrevista, on l'interès de l'anàlisi es focalitza en el contingut de les narracions, com han indicat Lieblich i altres (1998: 16-17). El resultat de la explotació és una taula (es poden consultar a l'**Annex C**) amb certes similituds amb les que han estat utilitzades en aproximacions a les històries de vida per Balán i altres (1974), tot i que l'explotació en base a aquesta tècnica ha tendit a ser quantitativa. Tanmateix, nosaltres considerem adequat pel nostre objecte d'estudi la reconstrucció de les històries de vida amb dades qualitatives, doncs com han indicat Reimer i Matthes (2007) la recollida de dades retrospectives a través d'enquestes dificulta el record dels successos, i que aquestes dificultats són més importants quan es tracta d'episodis de curta durada, que no encaixen amb la "coherència" del relat de vida, elements que en el nostre cas són especialment rellevants en les trajectòries marcades per la discontinuïtat.

Així doncs, la taula de successos consisteix en establir un seguit de fases des del punt de vista de la trajectòria laboral i l'estat o situació formativa i laboral en les mateixes, els potencials punts de canvi que s'observen en el període, els objectius del subjecte, i la introducció de la perspectiva de les capacitats en el període, per tal d'observar els recursos i les capacitats i assoliments que se'n deriven. Així, la taula de successos recull les següents informacions:

- 1) Curs vital, fases i estats. Recull la informació relativa a l'any, edat i situació formativa i laboral del subjecte.

- 2) Potencials moments de canvi. Informació relativa a la situació familiar i de la llar i altres successos que apareixen en la narració del subjecte.
- 3) Objectius, intencions i preferències verbalitzades pel subjecte en relació a la següent fase. Aquí tenim en compte les situacions valorades pel subjecte: tipus de feina, formació volguda, període personal, cura...
- 4) Perspectiva de les capacitats. Aquí es recull de manera més estricta la vessant analítica en la lectura de la trajectòria, en el sentit que suposa passar d'una narració relativament objectiva dels fets per part del subjecte (dimensions 1 a 3) a la lectura de l'investigador de la trajectòria aplicant el model d'anàlisi que ens ofereix la perspectiva de les capacitats.

Aquesta darrera dimensió contempla analitzar el període de la trajectòria laboral des del punt de vista dels recursos disponibles i utilitzats en el període, els factors de conversió, i l'augment o disminució de les capacitats que es deriven de l'accés als recursos. Igualment, permet observar, si és el cas, els factors de conversió que els converteixen en una opció real, i els assoliments o estats de la següent fase.

### ***1.2.2. El model de codificació de les entrevistes***

En el marc teòric hem definit els *recursos* com els suports, tant materials com no tangibles, als que pot accedir el subjecte per desenvolupar la seva trajectòria laboral. Aquests són, recordem, de tres tipus: institucionals, organitzacionals i personals. En l'anàlisi del paper dels diferents recursos considerats en els potencials punts de canvi hem igualment ressenyat la importància dels *factors de conversió* com a mecanismes explicatius del pas de les opcions formals a les reals. Aquests els hem caracteritzat també com a personals, institucionals i organitzacionals, als que hem afegit factors estructuradors del mercat de treball.

És important destacar la complexitat que suposa traslladar al nivell empíric, inclòs qualitativament, els factors de conversió en l'anàlisi biogràfica. D'acord amb Sen (1999) i Robeyns (2003) un factor de conversió, és una característica o circumstància que impedeix o facilita que un recurs potencialment utilitzable per una persona sigui efectivament utilitzable. El problema que emergeix és que els factors de conversió

positius són difícilment identificables per la persona entrevistada: quan un recurs disponible s'utilitza s'entén que el conjunt de característiques i situacions personals o socials permeten l'ús del mateix, sent molt difícil fer-ne el llistat complet de circumstàncies que permeten aquell ús. En canvi resultar més senzill identificar els factors de conversió que suposen una barrera en la conversió dels recursos en capacitats.

Des d'aquest punt de vista, i en relació específica a l'objecte d'estudi, en les diferents feines o situacions laborals en el mercat de treball el treballador/a mobilitza un seguit de recursos per tal d'accedir a una feina, promocionar, etc. Aquests recursos són posats en valor per la política de l'empresa, i considerem que aquesta és sempre un factor de conversió que suposa la valorització d'un determinat recurs i converteixen la contractació, renovació o promoció com una opció real en la trajectòria. Per tant, és especialment pertinent per la nostre anàlisi veure el tipus de recursos valorats i buscats per les empreses i identificar-ne les seves característiques en relació al nostre objecte d'estudi. Així, aquests elements es poden identificar sempre que coneguem la política i criteris de renovació, promoció i contractació d'una determinada empresa. És en aquest sentit que és especialment rellevant la caracterització de la mateixa en les empreses estudiades. Tanmateix, no coneixem les polítiques i criteris de totes els empreses que formen la trajectòria laboral, i en alguns perfils aquests elements són especialment opacs. En aquests darrers casos s'han tingut en compte els elements narrats de manera específica pel subjecte en l'entrevista, junt amb els coneixements dels diferents sectors i de les estratègies empresarials i les seves tendències identificades en el marc teòric.

La nostra opció analítica i metodològica considera la trajectòria laboral com a una successió d'estats o situacions en relació al mercat de treball. Per tant, quan analitzem el paper dels recursos en la trajectòria laboral hem de tenir en compte quines opcions o possibilitats generen. Aquestes *capacitats* es poden definir en el sentit d'augmentar o disminuir opcions en relació a les situacions possibles en el mercat de treball: aconseguir una feina o renovació de contracte, de promoció o millora de les condicions de treball; d'augmentar o disminuir les opcions formatives; de permetre un seguit de situacions que van més enllà del mercat de treball (conciliació vida laboral i familiar, tasques de cura, i a no estar ocupat/da –vinculat a temps personals valorats pel subjecte-). És important ressaltar que considerem les situacions socials indicades que van més enllà del mercat de treball com a volgudes pel subjecte, més enllà de que

hagués preferit o no poder compatibilitzar-ho amb una altra situació laboral. Així, em considerat com a capacitats en l'anàlisi de les entrevistes:

- opcions de feina (i tipus de feina)
- opcions de formació (i tipus de formació)
- opcions de promoció
- opcions de no estar ocupat/da
- opcions de cura
- opcions de conciliació de la vida laboral i familiar

Finalment, un darrer element a tenir en compte es l'estat o situació (*assoliment*) en relació a la següent fase. Aquest està descrit en la següent fase de la taula de successos, i per això l'hem caracteritzat en relació a la situació laboral i formativa: ocupació; ocupació i formació; inactivitat i formació; atur; i atur i formació. Es tracta de realitzacions o assoliments derivats d'un determinat ventall d'opcions reals, de capacitats.

En el procés de codificació de les entrevistes, els relats de les trajectòries laborals no han estat transcrits, si no que s'han codificat directament sobre l'arxiu d'àudio amb el programa Atlas.ti. El mateix permet seleccionar fragments d'àudio de l'entrevista i donar-li un determinat codi, permetent realitzar l'anàlisi sobre el mateix arxiu atribuïnt al fragment codificat comentaris derivats de la narració. Aquest codi i el fragment de referència es poden recuperar en qualsevol moment i obtenir una classificació de les diferents fases i situacions que apareixen a l'entrevista. Així, s'ha codificat el període des del punt de vista del seu estat o situació, podent ser aquest: Feina, Formació, Inactivitat i Atur, i descriure'l.

## **2. Intervencions institucionals i de l'empresa en la trajectòria laboral**

En aquest primer apartat d'explotació de les entrevistes biogràfiques analitzarem el paper de les intervencions de l'estat i l'empresa en diferents moments que ens serveixen per analitzar els recursos, factors de conversió i capacitats en la trajectòria. Així, en primer lloc, analitzarem el paper de les intervencions institucionals en la trajectòria, analitzant la situació d'atur i els dispositius d'intervenció institucional en el mateix,

considerant com afecten a les opcions disponibles. Segon, tractarem l'efecte en les diferents trajectòries laborals dels canvis en les polítiques empresarials, prenent com a moment d'anàlisi la selecció a l'empresa. Tot seguit, analitzarem les diferents opcions i itineraris de promoció en el marc de les empreses estudiades, ja que és en aquestes trajectòries on tenim informació més detallada de les polítiques d'empresa.

## **2.1. La intervenció institucional en situació d'atur**

L'anàlisi de les intervencions institucionals en situació d'atur té com a objectiu observar l'efecte en les capacitats (o opcions efectivament escollibles) de les trajectòries de la prestació d'atur i la formació ocupacional en tant que recursos institucionals, tot i que en considerarem d'altres. En concret, s'observa el paper d'aquests recursos en relació a altres, especialment els personals, tant en la situació d'atur com en la sortida de la mateixa.

Per tal de dur a terme aquest objectiu s'han seleccionat totes les entrevistes (tant les de treballadors/es seleccionats en les dues empreses com les de fora) en les que la situació d'atur apareixia. En aquest sentit, s'han seleccionat 15 entrevistes on hi ha presència significativa d'episodis d'atur. En les mateixes, s'analitza el succés que ha generat la situació d'atur i, en el cas dels itineraris en els que podem identificar diferents trajectòries, si el succés ha canviat o no la caracterització de l'itinerari (aquets és el cas del que hem caracteritzat com a trajectòries Lineals que canvien a Precàries i a la inversa). Tot seguit, s'analitzen dos moments: durant la situació d'atur i la sortida de la mateixa i trobar feina. En aquests moments s'analitzen els recursos i els factors de conversió que han configurat unes determinades capacitats o opcions.

El resultat de l'explotació és la taula resum que es reproduïx en tres parts per facilitar l'anàlisi. En la primera s'identifiquen els successos que duen a la situació d'atur; en la segona l'anàlisi en la situació d'atur; i en la tercera l'anàlisi per sortir de la situació d'atur i trobar feina.

En aquesta taula es reproduïxen per totes les trajectòries amb presència significativa de l'atur el succés que duu a la mateixa i si genera canvi o no en la direcció de la trajectòria. No s'associa cada succés a un cas, si no que s'agrupen per trajectòries



ja que un mateix cas pot tenir diferents episodis d'atur provocats per diferents successos.

**Taula IX.2: Explotació de les entrevistes. Succés que duu a la situació d'atur.**

	Succés que genera la situació i canvi de trajectòria	Succés que genera la situació i no canvia la trajectòria	Entrevistats
Lineal		Torna servei militar. Deixa feina per estudiar. Acomiadat per situació econòmica de l'empresa. Després de baixa per malaltia i fins completa recuperació (acord amb l'empresa).	Martín Eduardo Tere
Lineal a Precari	Nen diabètic necessita atenció continuada. Embaràs amb problemes de salut a la feina. Embaràs i l'empresa la trasllada a un centre de treball pitjor, deixa la feina. Acomiadament crisi econòmica 1992	Fi de contracte temporal. Esperant entre períodes d'ocupació temporal per a ser contractat de nou. Deixa feina per estudiar. Subordinació del treball remunerat a la cura.	Javier Loli Carmen Sílvia
Precari a Lineal	Cerca feina que permeti compaginar amb la vida familiar. Informació sobre millor feina.	Fi de contracte temporal. Canvi feina per males condicions. Acomiadada quan es queda embarassada i demana reducció.	Encarna Mercedes
Precari	-	Fi de contracte temporal. Canvi feina per males condicions. Subordinació del treball remunerat a la cura. Acomiadat en condicions irregulars. Cerca feina que permeti compaginar amb la vida familiar. Males experiències amb propietaris de l'empresa. Es cau a la feina i no la tornen a cridar.	Hilaria Antonia Manuel Maria
Temp. Crònica		Canvi voluntari de feina per males relacions amb els altres treballadors. Fi de contracte temporal. Acomiadament per ERO. Males relacions amb els caps	Ohiane Mar
Discont. femenina		Acomiadada en quedar-se embarassada. Deixa feina per cuidar la mare malalta. Ocupació estacional	Micaela Josefina

Com s'observa en la taula, les situacions que duen a la situació varien segons les dinàmiques de la trajectòria i el perfil social i laboral. Així, un dels primers elements a considerar són els casos en els que el succés d'atur es vincula a un canvi en les

característiques de la trajectòria. En aquest sentit, els successos que generen una situació d'atur que suposa el pas d'una trajectòria Lineal a una de Precarietat són en els majors casos involuntaris i relacionats amb decisions empresarials o problemes de compaginació de la vida laboral amb la familiar. Aquets és el cas del Javier, amb el naixement d'un fill amb malaltia que requereix cures continuades i això suposa la ruptura d'una trajectòria com a cuiner de 25 anys, o de Loli i Carmen quan es queden embarassades. En el primer cas es trenca una trajectòria continuada de 12 anys pels problemes de salut derivats de l'embaràs, que la duen a canviar de feina, mentre que en el segon cas quan es queda embarassada l'empresa la canvia de centre de treball i decideix deixar la feina. Un cas a part és el de l'Encarna, que inicia una trajectòria Lineal que es truncada per la crisi econòmica de 1992 i suposa constant rotació entre contractes precaris.

Per la seva banda, en els successos que duen de la trajectòria de Precarietat a la Lineal el període d'atur apareix com a voluntari per millorar les condicions de treball en termes salarials o d'horaris. Els elements que no duen al canvi en les característiques de la trajectòria es vinculen, de nou, a dinàmiques d'instabilitat i rotació: finalització de contracte temporal, canvi de feina per males condicions, o ser acomiadada quan es queda embarassada.

En les trajectòries dinàmiques que acabem de descriure, hem observat que els successos que duen a situació d'atur i que no suposen canvi en la trajectòria es vinculen a la discontinuïtat i instabilitat pròpia de la trajectòria de Precarietat, que analitzarem tot seguit. Aquestes situacions són, principalment i en primer lloc, resultats de decisions empresarials pel que fa a la contractació i acomiadament relacionades amb les opcions que ofereix el marc legislatiu. Aquí hi incloem la utilització de la contractació temporal, l'acomiadament en situacions irregulars i/o quan es queda embarassada (aquest és el cas d'Encarna, la Mercedes, la Carmen i la Josefina), o no renovar el contracte temporal quan el treballador es fa mal a la feina (Maria). Junt amb aquests elements i, en segon lloc, s'observen elements derivats de decisions personals però vinculats també a unes condicions laborals observades com a negatives: males condicions, males experiències o impossibilitat de compaginar vida laboral i familiar. Finalment, en darrer lloc, s'observa en algunes dones la voluntat de cuidar el fill/a quan es petit i deixen el lloc de treball, fruit dels processos de construcció social de la identitat de gènere (Hilaria, Sílvia i Loli).

En el cas de la trajectòria Lineal, els successos que duen a la situació d'atur apareixen com vinculats a elements o successos del curs vital, com tornar del servei militar o deixar la feina per completar estudis. Igualment, s'observen també elements relacionats amb decisions empresarials vinculades al context, com acomiadaments en cas de crisi, o acords informals amb treballadors de que s'agafin l'atur i després tornar a contractar-los. Finalment, en la trajectòria de Temporalitat Crònica la situació d'atur es deriva de la inestabilitat contractual que caracteritza la trajectòria, però també per acomiadaments i, en alguns casos, voluntarietat per les relacions amb els caps o els altres treballadors/es.

Una vegada hem analitzat els successos, passem a analitzar els recursos i factors de conversió observats en cada una de les trajectòries en les situacions esmentades. Analitzem en la situació d'atur els recursos i factors de conversió utilitzats i les capacitats derivades de la mateixa; a partir d'aquest moment, com que les situacions i recursos es solapen, ja no farem referència a casos concrets si no a trajectòries en genèric.

**Taula IX.3: Explotació de les entrevistes. En la situació d'atur.**

	<b>Recursos</b>	<b>Factors de conversió</b>	<b>Capacitats (després de la intervenció institucional)</b>
<b>Lineal</b>	Prestació atur. Formació ocupacional. Dret general a l'educació.	Condicions ús prestació. Suport econòmic familiar. Negoci familiar en negre. Acord informal empresa període baixa amb atur.	Augment opcions de feina informal, de no estar ocupat/da, de formació ocupacional i educació formal superior.
<b>Lineal a Precari</b>	Prestació atur. Estalvis familiars. Dret general a l'educació.	Condicions ús prestació. Suport econòmic familiar.	Augment opcions de no estar ocupat/da, de formació individual, i de FP.
<b>Precari a Lineal</b>	Prestació atur. Formació ocupacional.	Condicions ús prestació. Prioritza cura fills.	Augment opcions de formació ocupacional, i de cura.
<b>Precarietat</b>	Prestació atur. Formació ocupacional. Estalvis personals. Dret general a l'educació.	Empresa accepta arreglar papers. Condicions ús prestació. Prioritza cura fills. Estalvis familiars.	Augment opcions de feina informal, formació ocupacional, individual i educació formal (bàsica), no estar ocupat/da i de cura.
<b>Temporalitat Crònica</b>	Prestació atur. Estalvis personals.	Condicions ús prestació.	Augment opcions de no estar ocupat/da i d'acabar treball final Màster
<b>Discontinuitat femenina</b>	Prestació atur.	Condicions ús prestació.	Augment opcions de cura i de no estar ocupat/da.

Si analitzem la situació d'atur tal i com es fa a la taula, podem observar que la trajectòria Lineal fa ús de la prestació d'atur, la formació ocupacional i del dret a l'educació formal (estudis superiors)<sup>151</sup>. Les capacitats que es vinculen a aquests recursos són força àmplies, ja que els recursos institucionals permeten augmentar les opcions de feina informal (vinculat a rebre la prestació d'atur i estar treballant en un negoci familiar), així com opcions de no estar ocupat/da, de formació ocupacional i d'educació formal superior. És important ressaltar aquí que les opcions de feina informal, de no estar ocupat/da i de cursar educació formal són permesos per un factor de conversió contextual vinculat a les condicions d'ús de la prestació. Com hem vist al capítol 6, la prestació d'atur a Espanya desenvolupa formalment algunes de les característiques pròpies del model de l'activació (requeriments als aturats vinculats a la prestació i itineraris individualitzats), però tanmateix hem ressenyat que aquesta no és la situació a la pràctica en el període analitzat. I això és el que efectivament estem observant aquí, junt amb el fet que alguns dels períodes d'atur són previs a les reformes de 2002 orientades cap al model de l'activació<sup>152</sup>. D'aquesta manera, la no obligació de cursar la formació indicada pel Servei Públic d'Ocupació (SPO), o fins i tot el no oferiment de formació o seguiment individualitzat més enllà d'una primera entrevista de contacte, augmenta el paper de l'individu en definir la seva situació. Així, el fet que no es desenvolupin completament els requeriments dels compromisos d'activitat en el cobrament de la prestació implica, en els casos analitzats, l'augment de les opcions fàctiques: poder cobrar la prestació i cobrar en negre (en negoci familiar), no estar ocupat/da (fet servir per cobrir el període entre finalització d'una baixa i completa recuperació i incorporació a l'empresa), així com la possibilitat de cursar educació superior mentre es rep la prestació econòmica, vinculada també als estalvis familiars.

En el cas de la trajectòria que durant un període és Lineal i que es converteix en Precarietat identifiquem recursos vinculats de nou a la prestació d'atur, al dret general a l'educació (entès com la opció formal a cursar itineraris formatius i educatius reglats i establerts a través de polítiques públiques, en aquest cas formació professional) i als

---

<sup>151</sup> Recordem, com hem fet al capítol 6 que el dret a la formació, professional o acadèmica, el caracteritzem com un recurs institucional en tant que no és una propietat de l'individu fins que no s'exerceix i esdevé un recurs personal (títol).

<sup>152</sup> Tanmateix, hem de fer notar que en cap cas ni en els situacions d'atur prèvies a la reforma cap a l'activació ni en les posteriors hem observat l'aplicació dels criteris d'activació establerts en els textos legislatius. Tanmateix, estan per veure els efectes de la reforma de 2011.

estalvis familiars. Observem en aquest cas que les majors possibilitats de l'individu en escollir què fer durant el període que permeten les condicions d'ús de la prestació generen opcions de no estar ocupat/da, opció permesa en algun cas pels recursos familiars (estalvis i feina del marit) i no per demanar la prestació, de formació individual (formació no reglada que escull l'individu) i de cursar Formació Professional, aquesta darrera opció permesa pel suport familiar en pagar els estudis.

Per la seva banda, en la trajectòria que durant un període és de Precarietat i que posteriorment és Lineal els recursos en la situació d'atur són la prestació d'atur i la formació ocupacional. Les opcions que es deriven de la intervenció institucional són de formació ocupacional (actuant aquí fortament com un substituíu de l'educació formal quan el treballador/a no s'ho pot permetre, però molt vinculat a que els treballador/a es busqui i pressioni activament pels cursos), i d'augment de les opcions de cura. Aquesta darrera capacitat es vincula a les condicions d'ús de la prestació i al fet que algunes dones del perfil prioritzen la cura dels fills quan són petits (factors de conversió simbòlics). Per tant, la prestació d'atur contributiva s'usa aquí com a període remunerat que permet tenir cura a temps complet del fill quan neix. Recordem, però, que tot i que en la entrevista es manifesta com a opció volguda en la trajectòria hem observat que la situació d'atur ha estat vinculada en algun cas amb acomiadament quan la treballador/a demana reducció després de l'embaràs. Per tant, podríem trobar-nos amb cert mecanisme de preferències adaptatives, però al ser verbalitzat positivament per la entrevistada (Mercedes) el vinculem a uns factors de conversió simbòlics afectats per la construcció de les identitats de gènere que prioritza la cura dels fills front a la situació en el mercat de treball.

La trajectòria de Precarietat recull alguns dels elements ressenyats per la trajectòria anterior, però n'amplia l'anàlisi. Observem que aquesta trajectòria, on l'atur és una situació habitual i comuna, els recursos utilitzats són la prestació d'atur, la formació ocupacional, els estalvis i el dret general a l'educació formal (bàsica). Les capacitats del període vinculades als recursos són l'augment d'opcions, en primer lloc, de la pròpia situació d'atur, quan l'empresa accepta arreglar papers per l'atur quan el treballador/a vol deixar la feina. Igualment, hem d'assenyalar l'increment en les opcions de feina informal, vinculada a les condicions d'ús de la prestació, de formació ocupacional, formació individual (quan el treballador/a té recursos –estalvis- personals

per pagar-la), d'educació formal bàsica, de no estar ocupat/da i de cura. Aquest darrer element és el mateix que hem vist en el perfil anterior, que comparteix bona part de l'itinerari amb el de Precarietat, de prioritzar la cura de fills front al treball remunerat, però aquí també vinculat a conseqüències derivades de les decisions empresarials (finalització contracte temporal).

En la trajectòria de Temporalitat Crònica hem observat períodes d'atur amb certa presència però majoritàriament breus en la seva durada. Aquí no s'observa cap presència de la formació ocupacional en una trajectòria amb nivell d'estudis mig i alt. Els recursos que observem són la prestació d'atur i estalvis personals, ja que en algun cas no s'arriba a demanar la prestació d'atur ja que els estalvis són suficients i es troba feina abans de demanar-la. Aquí les condicions d'ús de la prestació d'atur que atorga un major pes a l'individu suposa més opcions de no estar ocupat/da, període que sembla que apareix com necessari en una trajectòria entre feines temporals marcades en alguns moments per males experiències laborals (continuitats o renovacions que no es realitzen) o relacions dolentes amb companys i superiors. Per altra banda, augmenten les opcions de finalitzar estudis postuniversitaris, en un cas de treball final de Màster.

Finalment, en la trajectòria de Discontinuitat Femenina observem la presència de la prestació d'atur i que les condicions d'ús de la prestació permeten un augment de les opcions de cura, que quan acaba la prestació suposen inactivitat o retorn a la ocupació si la situació de cura ha desaparegut. I, per altra banda, incrementa les opcions de no estar ocupat/da en treballadores ocupades estacionalment durant 6 mesos que cobraven la prestació els següents 6. Aquesta opció ja no és possible en el moment que les reformes de la prestació d'atur han elevat el període de cotització necessari per rebre la prestació.

Una vegada hem observat com en la situació d'atur els diferents perfils accedeixen a recursos que, a través de factors de conversió es converteixen en capacitats o opcions realment escollibles, passem a analitzar els recursos i factors de conversió en relació a les opcions en sortir de la situació d'atur.

Aquí hem tractat de manera específica les feines al metro i a la cadena de supermercats quan suposa sortir de la situació d'atur, i les identifiquem amb una fila amb entradeta quan hem observat en la trajectòria que sortir de l'atur es vincula a les dues empreses analitzades en l'estudi de casos.

**Taula IX.4: Explotació de les entrevistes. En sortir de la situació d'atur.**

	<b>Recursos</b>	<b>Factors de conversió</b>	<b>Capacitats</b>
<b>Lineal</b>	Experiència laboral Ajudes públiques per establir-se per autònom Suport familiar Coneix gent de l'empresa	Expectatives sobre la feina (acceptar feina com a fals autònom) Empresa compleix acord informal	Augment opcions autoocupació, feina com a fals autònom i de tornar a la feina després de l'atur
<i>Metro</i>	Proves Experiència atenció al públic	Criteris selecció i accés borsa de treball	Augment opcions feina temporal
<b>Lineal a Precari</b>	Carnet conduir busos Formació individual Formació ocupacional Experiència laboral	Empresa renova obra i servei amb pitjors condicions	Augment opcions feina temporal, i en pitjors condicions
<i>Metro</i>	Antiguitat	Criteris renovació contractes temporals de substitució	Augment opcions feina temporal
<b>Precari a Lineal</b>	Formació professional Experiència laboral Formació individual	Empreses fan contractes temporals	Augment opcions feina temporal
<i>Metro</i>	Antiguitat	Criteris renovació contractes temporals de substitució Criteris contractació indefinida	Augment opcions feina temporal Augment opcions de feina contracte indefinit
<b>Precària</b>	Formació ocupacional Formació individual Experiència laboral Estudis universitaris	Empresa contracta a través SPO Accepta feina en negre Feina vocacional amb males condicions	Augment opcions feina temporal, i en negre a casa.
<i>Supermercat</i>	Experiència cuinera	Criteris selecció contractació	Augment opcions feina amb contracte indefinit
<i>Metro</i>	Proves Experiència atenció al públic	Criteris selecció i accés borsa de treball	Augment opcions feina temporal
<b>Temp. Crònica</b>	Postgrau universitari Títol universitari Experiència laboral	Contractació per obra i servei associada a projecte Coneix gent de la feina	Augment opcions feina temporal
<b>Discont. femenina</b>	Formació professional Experiència laboral	Antic company de feina	Augment opcions feina indefinida

En la taula anterior podem observar els recursos que permeten als diferents perfils sortir de la situació d'atur. Constatem, en general, un pes relativament escàs dels mecanismes directes d'intervenció institucional que hem vist en la taula anterior. Només en el cas de la trajectòria de Lineal a Precarietat i la de Precarietat la formació ocupacional i la intermediació del servei públic d'ocupació han tingut algun paper. També en el cas de la trajectòria Lineal observem el pes de les ajudes públiques per establir-se com a autònom, però la intervenció té lloc a l'inici de la trajectòria i quan encara no se l'ha pot caracteritzar pròpiament com a Lineal (Martín). Tanmateix, les opcions que permeten les condicions d'us de la trajectòria, com hem vist anteriorment,

sí que es vinculen als processos de sortida de la prestació d'atur. Tot i això, hem de ressenyar que aquests usos individuals que permeten les condicions d'ús de la prestació es vinculen a contextos i situacions personals diferenciats en nivell d'estudis, suports familiars, etc.

En la trajectòria Lineal observem que la sortida de la situació d'atur es vincula a l'experiència laboral i a les ajudes públiques per establir-se com a autònom. Les capacitats per sortir de la situació d'atur es vinculen a l'augment de les opcions d'autoocupació vinculades al suport familiar com a recurs al ser un negoci de la família, com a fals autònom (vinculat a les expectatives mínimes esperades del lloc de treball com a factor de conversió), així com de tornar a la feina després de l'atur, fruit d'un acord informal amb l'empresa de completa recuperació del treballador/a quan la baixa per malaltia acaba abans de la completa recuperació i s'usa l'atur per completar la recuperació (Tere). Aquí observem el cas específic en el que la sortida de la prestació d'atur es vincula l'augment de les opcions de feina temporal a metro, on les proves d'accés i l'experiència d'atenció al públic són els recursos valorats en els criteris de selecció de l'empresa que permeten l'accés a la borsa de treball per substitucions.

En la trajectòria de Lineal a Precarietat la sortida de la situació d'atur es vincula majoritàriament al canvi en la lògica de la trajectòria que caracteritza aquest perfil. Així, observem que els recursos per sortir de la situació inclouen carnets de conducció professionals, formació individual, formació ocupacional i experiència laboral, però les opcions que es generen són de feina temporal o amb pitjors condicions. Aquest és el cas de Javier, on després d'un contracte d'obra i servei sortint de la situació d'atur l'empresa no el renova per no haver-lo de fer indefinit, va a l'atur amb la promesa de ser contractat quan passi el període legal amb les mateixes condicions, però és contractat amb pitjor categoria i horari. Per altra banda, observem en aquest perfil, com en el cas anterior, que la sortida de la prestació d'atur és la contractació temporal en la borsa de substitucions de metro, però en aquest cas es tracta d'un segon període de contracte temporal de substitució, on l'antiguitat és el recurs valoritzat i els criteris d'antiguitat en la borsa de treball el factor de conversió que el fa efectiu.

Per la seva banda, en la trajectòria Precarietat a Lineal s'observa durant el període de Precarietat que en sortir de la situació d'atur els recursos són la formació professional, la formació individual no reglada i la experiència laboral. Les opcions de



feina que es deriven són temporals, vinculades al paper de les empreses com a factors de conversió en realitzar contractes temporals i d'obra i servei de manera sistemàtica. Aquesta trajectòria mostra un canvi d'aquesta situació de Precarietat cap a característiques del perfil Lineal amb contracte indefinit a metro. Així, observem en un primer moment el període de segon accés a la borsa de treball per antiguitat que hem vist en el període anterior, junt amb el procés de contractació indefinida a metro. En aquest segon cas, l'antiguitat en la borsa de treball duu a que augmentin les opcions de contracte indefinit a temps parcial, en base als criteris d'ingrés a metro que hem vist en el capítol 8.

En la trajectòria de Precarietat observem que els recursos per trobar feina després de la situació d'atur són la formació ocupacional, la formació individual no reglada i els estudis universitaris, en un cas (Manuel). Les opcions de feina que es generen aquí són temporals o en negre a casa. Observem en aquest perfil el pes de les estratègies empresarials: les empreses contracten temporalment en feines de poca qualificació a través del servei públic d'ocupació; així com factors de conversió simbòlics d'acceptar feina en negre o feina vocacional amb males condicions. En el cas esmentat dels estudis universitaris es tracta d'una feina temporal que no requereix el títol universitari però aquest serveix per assegurar determinats coneixements. En aquest perfil trobem casos en els que la sortida de l'atur es vincula a la contractació per la cadena de supermercats i el metro. En el primer cas la experiència laboral ha estat el recurs valorat per la cadena de supermercats per contractar amb contracte indefinit, mentre que en el cas del metro trobem de nou la entrada a la borsa de treball per substitucions temporals en base a proves i a la experiència laboral en atenció al públic.

Per altra banda, en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica s'observa que la sortida de l'atur es vincula a la experiència laboral i a títols formatius universitaris i postuniversitaris, que duen a l'augment de feines temporals, que recordem que és el que caracteritza la trajectòria. Això és així ja que, junt amb el paper dels recursos relacionals (conèixer a gent que treballa a l'empresa i posa en contacte al treballador/a amb la oferta) s'observen pràctiques de contractació per projectes o associades a subvencions, així com a través de contractes d'obra o servei.

Finalment, en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina en les feines que permeten sortir de la situació d'atur s'observa el pes de la formació professional i la

experiència laboral per augmentar les opcions de feina indefinida, vinculada a coneixement de les vacants pel capital relacional. Tanmateix, es tracta d'un cas relativament concret, ja que en la majoria de situacions la tornada al mercat de treball aquestes provenen més de situacions d'inactivitat.

## 2.2. Intervencions de l'empresa en la trajectòria: selecció i contractació.

En aquest apartat analitzarem el paper de l'empresa en les trajectòries laborals prenent com a moments d'anàlisi la selecció i la contractació. S'han seleccionat aquells moments que no provenen de la situació d'atur, fet analitzat en l'apartat anterior. De l'anàlisi posterior hem pogut veure com per sortir de la situació d'atur es vincula a recursos diferents depenent dels perfils socials.

**Taula IX.4: Explotació de les entrevistes. En sortir de la situació d'atur.**

	<b>Recursos</b>	<b>Factors de conversió</b>	<b>Capacitats</b>
<b>Lineal</b>	Negoci familiar. Germana treball a l'empresa. Experiència laboral. Bancarís. Familiars hi treballen Experiència sector serveis. Negoci familiar.	Empresa contracta treballadors entre els familiars dels que estan a l'empresa. Negoci familiar. Valoració empresa experiència laborals serveis.	Augment opcions feina autònom. Augment opcions negoci propi. Augment opcions feina temporal. Augment opcions feina indefinida
<b>Metro</b>	Proves Experiència atenció al públic Antiguitat Estudia a la universitat	Criteris selecció i accés borsa de treball. Criteris renovació contractes temporals de substitució. Criteris contractació indefinida.	Augment opcions feina temporal. Augment opcions feina indefinida.
<b>Cadena de supermercats</b>	Experiència laboral Experiència sector serveis	Criteris selecció informals. Familiars, el pare hi treballa.	Augment opcions feina amb contracte indefinit
<b>Lineal a Precari</b>	Experiència laboral cuiner Formació professional Experiència laboral venedor Familiars, per entrar a l'empresa	Amic comenta feina Relacionals/socials, en conèixer la feina. Empresa subcontracta tasques contractant plantilla anterior.	Augment opcions feina indefinida. Augment opcions feina amb i sense contracte.
<b>Metro</b>	Proves Experiència atenció al públic	Criteris selecció i accés borsa de treball	Augment opcions feina temporal

<b>Precari a Lineal</b>	Formació professional Carnet conduir busos Llicència taxi Formació informal Formació ocupacional	Família treballa al taxi. Amic comenta la feina. Família treball al sector del taxi	Augment opcions feina temporal i indefinida.
<b>Metro</b>	Proves Experiència atenció al públic Antiguitat	Criteris selecció i accés borsa de treball. Criteris renovació contractes temporals de substitució. Criteris contractació indefinida.	Augment opcions feina temporal. Augment opcions feina indefinida.
<b>Precarietat</b>	Formació informal Formació ocupacional Experiència laboral Experiència laboral anterior a l'empresa Qualificacions implícites ser dona (neteja i cuina) Negoci familiar Qualificacions implícites restauració Qualificacions implícites serveis (porteria). Títol universitari.	Amics comenten la feina. Empresa contracta treballadors que hagin treballat a l'empresa Condicions mínimes lloc de treball Empresa contracta obra i servei. Coneixements informals de les feines.	Augment opcions feina temporal, per hores, informal, i fals autònom. Augment opcions feina temporal.
<b>Cadena de supermercats</b>	Experiència sector serveis	Criteris selecció informals	Augment opcions feina amb contracte indefinit
<b>Metro</b>	Proves Experiència atenció al públic	Criteris selecció i accés borsa de treball	Augment opcions feina temporal
<b>Temp. Crònica</b>	Disponibilitat horària Títol universitari Habilitats mostrades pràctiques Experiència laboral Prova accés Comportaments mostrats (no denunciar empresa) Habilitats i competències mostrades en feines anteriors Postuniversitaris	Contractació treballadors/es pràctiques Coneixement feines per entorn. Contractació per obra i servei. No haver denunciat empresa Empresa ha de contractar treballadors empresa subcontractada anterior. Empresa contracta per obra i serveis. Oferta col·legi professional. Empresa paga per col·laboració.	Augment opcions feina temporal Augment opcions feina com a col·laborador.
<b>Discont. femenina</b>	Relacionals i socials Formació professional Habilitats mostrades pràctiques Experiència laboral Qualificació implícita ser dona (neteja, cura i cuinera).	Contractació treballadors/es pràctiques Marit informa de la feina. Feines gràcies a coneguts.	Augment opcions feina indefinida Augment opcions feina temporal.
<b>Prof.</b>			
<b>Homes</b>	Estudiant FP Formació professional Experiència laboral tècnica	Criteris contractació tècnics Coneixement responsables establiment	Augment opcions feina indefinida.

	Competències i habilitats mostrades		
<b><i>Metro</i></b>	Proves FP Experiència laboral Experiència sector serveis	Criteris contractació tècnics Títol, experiència laboral i atenció al client.	Augment opcions feina indefinida. Augment opcions feina temporal
<b><i>Cadena de supermercats</i></b>	Títol universitari. Habilitats i actituds mostrades	Criteris contractació serveis centrals	Augment opcions feina indefinida.

Si analitzem el trobar feina que no prové de la situació d'atur sinó d'altres situacions (una altra feina, inactivitat...) observem que en la trajectòria Lineal trobar ocupació es vincula als recursos personals i familiars (negoci familiar, germana treballa a l'empresa, etc.) i per la experiència laboral. Aquests recursos duen a l'augment de les opcions de feina autònoma, de negoci propi, de feina temporal i indefinida, vinculats a factors de conversió organitzacionals (es recluta entre la xarxa de treballadors/es de l'empresa) i familiars (el negoci és de la família) i la valoració empresarial de l'experiència en el sector serveis. Observem aquí també els mecanismes d'accés a metro, que augmenten en la trajectòria les opcions de feina indefinida i temporal. En les opcions d'ocupació temporal a metro les proves, la experiència d'atenció al públic i, en algun cas, la valoració empresarial d'estar estudiant a la universitat permeten l'accés a través de la borsa de treball. Aquestes opcions de feina temporal a metro també s'observen en els criteris de renovació dels contractes temporals de substitució on l'antiguitat en la mateixa és el recurs usat. L'antiguitat en la borsa de treball temporal és també el recurs mobilitzable per entrar com a indefinit a metro. En la trajectòria Lineal també observem l'augment de les opcions d'ocupació indefinida a la cadena de supermercats, on la experiència laboral i que el pare hi treballa apareixen com els recursos per accedir-hi. Aquests elements es produeixen ja que l'empresa i uns criteris de contractació poc formals duen a una important discrecionalitat dels caps de tenda per l'accés a la plantilla.

En els perfils dinàmics, en els que hi ha algun canvi en la direcció de la trajectòria, en el pas de Lineal a Precarietat els recursos utilitzats són, en primer lloc, l'experiència laboral com a cuiner, que es pot mobilitzar ja que un amic li comenta la feina, duent a l'augment de les opcions de feina indefinida (Javier). També augmenten les opcions de feina indefinida, i sense contracte, a través de la formació professional, la

experiència laboral com a venedor i els recursos familiars per entrar a l'empresa. Les opcions d'ocupació augmenten tant per factors de conversió relacionals (coneixements de la feina) i organitzacionals, quan l'empresa subcontractada ha de contractar la plantilla de l'empresa anteriorment subcontractada. Per altra banda, trobem l'itinerari ja comentat d'augment d'opcions d'ocupació temporal a metro a través de les proves d'accés i la experiència d'atenció al públic com a criteris de selecció per la borsa de treball.

En el perfil de la trajectòria de Precarietat a Lineal observem que augmenten les opcions d'ocupació, tant temporal com indefinida, per la formació professional, informal i ocupacional, carnets de conduir especials i llicència per conduir taxi. Aquests recursos augmenten les opcions de feina en el perfil vinculats a factors de conversió relacionals i familiars. Aquest perfil tendeix a la estabilització seguint el ja esmentat itinerari d'entrada a metro, primer a través de la borsa de treball de substitucions i, posteriorment, a través de la contractació indefinida.

La trajectòria de Precarietat mostra opcions de feina temporal, per hores, informal, i com a falsos autònoms. Els recursos utilitzats són la formació individual i la ocupacional, l'experiència laboral genèrica i específicament l'anterior a l'empresa, qualificacions implícites associades a ser dona per tasques de neteja i cuina, qualificacions implícites del sector serveis per haver treballar a una porteria, i el títol universitari. Aquests recursos duen a l'augment de les opcions d'ocupació esmentades per factors relacionals que informen de la feina, perquè l'empresa contracta treballadors que hagin treballat abans a l'empresa, per factors simbòlics vinculats a les expectatives sobre les condicions del lloc de treball (ocupació informal o amb baixos salaris, i a que l'empresa contracta per obra i servei). Dins del perfil de Precarietat les dones han augmentat les opcions d'ocupació indefinida a la cadena de supermercats per la valoració empresarial de la experiència en els serveis. També augmenten les opcions d'ocupació temporal amb l'itinerari d'entrada a la borsa de treball per substitucions de metro.

En la trajectòria de Temporalitat Crònica augmenten les opcions d'ocupació temporal o en base a: col·laboracions per la disponibilitat horària, el títol universitari, els estudis postuniversitaris les habilitats mostrades en pràctiques professionals o feines anteriors, l'experiència laboral, les proves d'accés a la ocupació, i en un cas (Pau)

comportaments mostrats de no denunciar a l'empresa per contactes en frau com fan la resta des treballadors. Observem en aquest perfil que l'empresa i les seves estratègies apareixen com un important factor de conversió al contractar treballadors/es que han fet les pràctiques a l'empresa, contractar temporalment o per obra i servei, contractar treballadors/es de l'anterior empresa subcontractada i valorar que el treballador no denunciés a l'empresa per situacions irregulars. Igualment, també tenen cert paper les xarxes relacionals en l'accés a les ocupacions, que l'empresa pagui per col·laboració i no a través d'una relació laboral, i accedir a través de la borsa de treball d'un col·legi professional

En la trajectòria de Discontinuitat femenina augmenten les opcions d'ocupació, tant indefinida com temporal, vinculades a la formació professional, a les habilitats mostrades a les pràctiques professionals, a l'experiència laboral i a la qualificació implícita associada a ser dona (neteja, cura i cuinera). Els factors de conversió que "activen" els recursos són que l'empresa contracta als treballadors que han fet les pràctiques en la mateixa, així com factors relacionals en conèixer les opcions de feina (a través del marit i coneguts).

Per altra banda, en la trajectòria Professional, augmenten les opcions d'ocupació indefinida per credencials i experiència professional, com estar estudiant o tenir el títol de formació professional, la experiència laboral tècnica i les competències i habilitats mostrades en les entrevistes de selecció. Aquests elements es mobilitzen ja que les empreses utilitzen criteris de contractació essencialment tècnics (títol, experiència, proves,...), però també el coneixement de responsables de l'empresa com a factor de conversió (és a dir, els coneixements tècnics es posen en valor perquè coneix o hi ha relació amb algú de l'empresa, fet que duu a que el treballador –i els seus coneixements tècnics- siguin valorats i se'l contracti). En aquest perfil s'observen l'augment d'opcions d'ocupació indefinida i temporal a metro. Els recursos per accedir-hi es vinculen a les proves d'accés, a la Formació Professional, a l'experiència laboral tècnica i a l'experiència en el sector serveis. Aquests recursos es vinculen a dues estratègies empresarials de contractació com a factors de conversió. Per una banda, la valoració de criteris tècnics en la contractació i, per l'altra, la valoració del títol, l'experiència laboral i l'atenció al client. Aquestes dos model seran analitzats amb atenció seguidament. En l'accés als serveis centrals de la cadena de supermercats les opcions d'ocupació

indefinida es vinculen al títol universitari i a les habilitats i actituds mostrades com a treballadora de planta.

### **2.3. Intervencions de l'empresa en la trajectòria: itineraris d'entrada a la cadena de supermercats i al metro**

En l'apartat anterior hem pogut observar com el procés de selecció i contractació en les dues empreses analitzades a l'estudi de casos mostraven vies diferents d'accés i criteris relativament diferents en la selecció de personal. En aquest apartat ens centrem en les trajectòries identificades en treballadors pertanyents a les dues empreses estudiades en profunditat. Per una banda, l'entrada a la cadena de supermercats es realitza amb contracte indefinit, on el recurs del treballador/a valorat per l'empresa és bàsicament la experiència laboral en el sector serveis i en tasques de venda i d'atenció al client, junt amb certes habilitats tècniques específiques per algunes seccions, com peixateria, o carnisseria. Aquests elements els hem pogut identificar com vinculats a una política de l'empresa (factor de conversió organitzacional) molt marcat per la informalitat en els criteris i el grau important de discreció empresarial, especialment en la figura de l'encarregat de tenda. Aquest fet també duu que en alguns casos el ser contractat sigui degut a que un familiar hi treballa.

En el cas del metro, l'entrada mostra un itinerari clarament definit en el conveni, com hem vist en el capítol 8. Així, en les entrevistes hem pogut corroborar com el mecanisme d'entrada consisteix en ser contractat per la borsa de treball temporal de substitucions. Aquí els recursos del treballador/a en el procés de selecció es relacionen a la realització de proves, les característiques de les quals hem observat en el capítol anterior, així com l'experiència laboral en el sector serveis. En alguns casos hem observat que tenir estudis universitaris o estar estudiant a la universitat també ha estat un element valorat per l'empresa, no tant pel títol com per les habilitats i formes de saber estar que se suposen. També s'observa en els perfils més tècnics la demanda, junt amb la experiència en el sector serveis, de títol de FP i experiència laboral tècnica. Un cop a la borsa de treball el criteri per ser cridat i ser contractat temporalment és l'antiguitat a la borsa. Aquest és igualment el criteri per passar a la següent fase, el contracte indefinit a temps parcial, i posteriorment indefinit a temps complet dependent

de les necessitats de l'empresa. Tanmateix, en els treballadors més grans, el criteri d'entrada era diferent: formació i experiència tècnica era la clau per entrar a l'empresa, amb un període de prova com a temporal i posteriorment amb indefinit.

Una vegada a l'empresa els dos casos estudiats mostren diferents vies i opcions per la promoció interna. Aquí analitzarem detingudament els itineraris de treballadors de la cadena de supermercats que han augmentat la seva categoria laboral (José, Tere i Diana). Igualment, analitzarem els processos de promoció al metro de treballadors que han promocionat amb el model actual (Martín) i altres que ho han fet abans del procés d'integració de tasques (Pere, Antonio i David).

### ***2.3.1. Itineraris de promoció a la cadena de supermercats***

Els criteris de promoció a la cadena de supermercats es vinculen als criteris informals que hem vist que guien l'accés a l'empresa. Igualment, en el capítol precedent hem pogut observar com l'augment de categoria es produïa en el marc d'una estructura jeràrquica plana que oferia poques possibilitats de promoció i canvi de categoria. Tanmateix, sí que es produeixen processos de promoció a un nivell bàsic. Així, hem analitzat els canvis de categoria de José, del perfil de trajectòria Lineal, que entra a l'empresa amb 20 anys i hi porta 27, arribant a ser encarregat de planta. També hem analitzat el canvi de categoria de Tere, també de la trajectòria Lineal, encarregada de secció que porta 27 anys a l'empresa. Finalment, hem analitzat el cas de Diana, de la trajectòria Professional, que entra amb 20 anys a l'empresa com a personal de planta, i que als 26 accedeix als serveis centrals i actualment és cap de personal.

Com indicàvem, José entra a l'empresa amb 20 anys, com es pot observar en la taula de successos de l'**Annex C**, després de suspendre la selectivitat. Això li suposa una forta decepció i vol oblidar-se accedint al mercat de treball, cosa que no havia fet fins al moment. Aquí mobilitza recursos personals per entrar a la cadena de supermercats amb un període de prova de 6 mesos associat al contracte indefinit, on és seleccionat perquè el seu pare hi treballa i n'afavoreix la contractació. Aquest fet és possible gràcies a que els mecanismes de contractació de l'empresa són informals i permeten seleccions "arbitràries".



Al cap de dos anys promociona de personal base a segon encarregat. La plaça es genera a la planta i, segons ell mateix, accedeix perquè era puntual, no dubtava a fer hores extres o quedar-se més temps a la feina i reunia l'antiguitat mínima per optar-hi. Aquesta antiguitat és l'únic criteri formal, ja que la resta són criteris informals que depenen de la valoració de l'encarregat. Al cap d'un any promociona de nou, en aquest cas de segon encarregat a encarregat, on de nou els recursos són les habilitats, comportaments i actituds mostrats en el lloc de treball, així com l'antiguitat. Només en aquest moment l'entrevistat indica rebre formació vinculada a la nova categoria. En concret, rep formació de manera continuada sobre la comercialització, gestió de recursos humans i pràctiques i estratègies d'atenció al client, que l'entrevistat considera útil per la feina.

El següent cas és el de la Tere, que entra a l'empresa amb 36 anys i hi porta 22. En aquest cas la entrevistada prové d'una trajectòria treballadora amb ràpida inserció al mercat laboral en diferents tasques de serveis, atenció al públic i restauració. És aquesta darrera feina, com a cuinera, la que genera una experiència laboral específica per entrar com a dependent a la secció de peixateria. Observem aquí que anteriorment al procés d'integració de tasques l'empresa contractava i valorava qualificacions tècniques específiques per a aquests llocs de treball. Un cop contractada rep formació inicial en la cultura de l'empresa i habilitats relacionals, que la entrevistada considera que no li van servir de res. Posteriorment, promociona de dependent a encarregada de secció. La promoció no va ser demanada per ella, que el que va demanar és que la canviessin a una planta més pròxima a casa. Tanmateix, l'empresa li va dir que hi havia una plaça però era d'una categoria superior. S'ho va està pensant ja que no volia promocionar perquè, segons ella, era força responsabilitat sense masses diners més, però al final va acceptar la promoció pel canvi de planta.

El darrer cas és el de Diana, i mentre que en els dos casos anteriors formaven part de la trajectòria Lineal, en aquest cas forma part de la Professional. L'entrevistada entra amb 20 anys a l'empresa, coneix a gent que treballa a la planta i això li afavoreix el ser contractada. Rep una formació inicial d'habilitats relacionals genèriques, manipulació d'aliments, seguretat i cultura d'empresa. Al cap de dos anys es mou a Barcelona per estudiar a la universitat i l'empresa accepta la seva mobilitat geogràfica a una planta de Barcelona. Aquest fet és afavorit perquè l'empresa necessita treballadors

per l'horari de tarda, fet que li permet estudiar al matí. Als 26 anys, ja amb el títol de Relacions Laborals veu una oferta al Departament de Recursos Humans de tècnic de selecció. Aquí apareix com a recurs per ser contractada el títol universitari, les habilitats i competències mostrades a l'entrevista, i les actituds en el lloc de treball a planta i rep formació tècnica i pràctica lligada als requeriments del lloc de treball. Al cap de 3 anys promociona a cap de personal de zona, en base a les habilitats mostrades com a tècnica de selecció i a l'avaluació positiva obtinguda dels seus superiors.

### ***2.3.2. Itineraris de promoció a metro***

Els criteris de promoció a l'empresa estan més formalment marcats que els de la cadena de supermercats, com hem vist en el capítol anterior. Tanmateix, el procés d'integració de tasques, els canvis en l'estructura de l'empresa i la creixent valoració d'habilitats genèriques i actitudinals han suposat un augment dels mecanismes informals, en paral·lel a la pèrdua de pes de la qualificació tècnica. És en relació a aquest fet que hem realitzat una anàlisi tant de treballadors que han promocionat amb el model anterior al de la integració de tasques com els que ho han fet posteriorment. En el primer cas analitzarem la trajectòria de Ramon, de perfil de trajectòria Lineal, que entra a l'empresa amb 26 anys i en porta 17, sent actualment motorista instructor. També analitzem la trajectòria d'Antonio, de la trajectòria Professional, que entra a l'empresa amb 24 anys, en porta 36, i actualment és mestre superior. També de la trajectòria Professional analitzarem a David, que entra a l'empresa amb 23 anys, i en porta 34 sent actualment comandament mitjà d'estació, assimilat a CTO. Pel que fa als que han entrat amb el nou model d'integració de tasques ja aplicat, analitzarem el cas de Martín, de la trajectòria Lineal, que entra a l'empresa amb 27 anys, en porta 10 i actualment és CTO.

En els casos del model previ al procés d'integració de tasques, en el cas de Ramon l'itinerari d'entrada a l'empresa és similar al que hem observat en els cassos dels entrevistats que han entrar recentment a l'empresa. Es tracta d'un itinerari d'entrada basat en una primera selecció per la borsa temporal de substitucions, i al cap d'un any se li renova el contracte de temporal a indefinit. El procés de selecció a la borsa temporal es realitza en base a les proves d'accés i a la valoració dels estudis universitaris, en el sentit de cercar certes habilitats relacionals genèriques que es suposen a aquells estudis.

Tanmateix, a partir d'aquest moment les opcions de promoció es vinculen a categories actualment extintes. Per una banda, un cop entra a l'empresa rep dos tipus de formació, una obligatòria, vinculada als canvis organitzatius, i una altra de voluntària, que es centra en els requeriments teòrics i pràctics. En el plaç de 8 anys canvia de categoria dues vegades, primer a cap d'estació i després a motorista instructor. El procés de promoció està vinculat, en el primer cas, a l'antiguitat, a la realització de cursos i de proves sobre coneixements teòrics i pràctics de la nova categoria en el moment de la vacant. En canvi, el segon canvi de categoria està vinculat al canvi organitzatiu que suposa la integració de tasques. Aquí passa a motorista instructor, figura que contempla el nou conveni per treballadors/es amb la seva categoria i experiència laboral. Tot i que té una millora en el sou, l'horari de treball és pitjor i el considera un empitjorament de la seva situació laboral.

El cas anterior representa una situació entre els dos models; els dos següents casos se'ns presenten com a exemples de l'itinerari laboral fordista basat en l'augment de categoria laboral en una mateixa empresa en base a coneixements i experiència tècnica. El primer cas és el de l'Antonio, que accedeix a l'empresa com a mecànic, al 1972, amb 24 anys. Entra amb un contracte indefinit, amb període de prova de 3 mesos, en un procés on l'empresa valora requeriments tècnics en el procés de selecció: el títol de FP com a mecànic, prova de coneixements tècnics, i la seva experiència laboral tècnica com operador de torn en un taller mecànic. Passar el període de prova suposa un millor horari de treball, fet que millora quan, per antiguitat, es demana un canvi de jornada de nit a matí quan hi ha una vacant. Un cop està indefinit rep formació tècnica de reciclatge i voluntària per promocionar; una formació que ofereix els coneixements que seran avaluats en les proves per promocionar. Tot seguit, és traslladat al taller central quan ho demana, per antiguitat, fet que augmenta les seves oportunitats de promoció. Així, s'observa el pas d'operador a mestre de mecànics, i posteriorment a mestre superior. El procés de promoció està clarament establert i es basa en l'existència d'una vacant, l'antiguitat i la realització d'examen en funció de la formació voluntària seguida, que estableixen la classificació dels candidats.

En el cas de David s'observa un procés similar. Entra a l'empresa amb 23 anys, al 1976, en base al seu títol de FP d'electricista industrial, la seva experiència laboral tècnica (mecànic de vaixells) i la superació de les proves d'accés. A partir d'aquest

moment, amb l'objectiu de millorar categoria i sou (l'experiència laboral prèvia l'havia obtingut treballant als Estats Units, on cobrava un sou molt més elevat, però va tornar per obligacions familiars) passa, en pocs anys, de mosso d'estació a venedor de tiquets, a cap d'estació, a operador de maquinaria i a comandament mitjà d'estació en 3 anys. En aquest procés són clau els exàmens realitzats, ja que tot i tenir poca antiguitat, i per tant, pocs punts, va guanyant les places i, a més a més, s'estudia la matèria per la seva banda sense els cursos que ofereix l'empresa. Posteriorment, amb el canvi de model organitzatiu, s'assimila a CTO i rep formació de reciclatge sobre el nou lloc de treball, especialment en relació a la gestió de persones i grups, nova funció integrada dels CTO.

En el cas dels que entren a l'empresa amb el nou model ha estat difícil trobar casos que hagin promocionat. Primer, per que la modificació de l'estructura organitzacional ha disminuït les opcions de promoció en base a escalafons d'experiència tècnica específica, i els comandaments mitjans són l'única opció, fet que sovint suposa una distància important. Segon, perquè el model duu relativament pocs anys implantat i, per tant, els treballadors recents es troben afectats pel poc temps que duen a l'empresa i perquè els llocs de comandaments mitjans estan copats per treballadors amb força antiguitat. Tanmateix, observem el cas del Martín (plantilla d'explotació). El cas mostra les característiques ja definides pel que fa al procés d'entrada a l'empresa. Així, entra amb 27 anys amb un contracte de substitució pels 4 mesos d'estiu, en base a les proves d'accés i la experiència laboral, bàsicament en el sector serveis (carter i treballador en una papereria). L'any següent les necessitats d'expansió de metro duen a que sigui contactat com a indefinit, i que posteriorment, un any després, passi de treballador a temps parcial a temps complet, per antiguitat. Al cap de dos anys ja té l'antiguitat necessària i realitza els exàmens de promoció a CTO i aconsegueix la plaça. La promoció s'estableix en base a uns exàmens tècnics i a unes dinàmiques de grup que pretenen avaluar habilitats relacionals, de lideratge, etc., que Martín supera.

### **3. Trajectòries inestables i recursos en diferents perfils socials**

En l'apartat anterior hem pogut veure com les intervencions institucionals en el marc de l'atur i de les empreses en els processos de selecció, contractació i promoció influeixen els cursos laborals de treballadors/es amb diferents trajectòries i perfils socials. En

aquest bloc recuperem el conjunt d'entrevistes realitzades i analitzarem com l'expansió de la discontinuïtat en les trajectòries ha afectat els cursos laborals de les cohorts més joves, que s'insereixen en el mercat de treball a partir de la dècada de 1980, tant pel que fa a les trajectòries discontinúes com a les oportunitats laborals amb diferents models organitzatius. En aquest sentit, en l'apartat analitzem les dues principals trajectòries discontinúes, la de Precarietat i la de Temporalitat Crònica, considerant el conjunt de la trajectòria els recursos i factors de conversió en situació d'atur, trobar feina i canvi en les condicions d'ocupació.

En el capítol 7, centrat en l'anàlisi quantitativa del PaD de la Fundació Jaume Bofill, hem observat com els canvis en les polítiques sociolaborals i de les empreses han dut a la emergència de dues trajectòries discontinúes principals, la de Precarietat i la de Temporalitat Crònica. La pèrdua de pes dels recursos institucionals com a estructuradors del curs vital es vincula doncs a l'augment de situacions fora de la relació salarial estàndard, de les que aquestes dues trajectòries en són l'exemple. D'acord amb el nostre model d'anàlisi aquest fet es vincula a l'augment dels factors de conversió personals i organitzacionals en determinar les capacitats en els moments de canvi en la trajectòria.

Aquests elements els observarem comparant aquestes dues trajectòries discontinúes, prestant atenció als recursos mobilitzats i a les característiques dels mateixos, tant en la situació d'atur, en trobar feina, com en canviar les condicions d'ocupació (renovar, promocionar, canvi de jornada, etc.). A tall de resum, recuperant elements analitzats anteriorment, realitzem la següent taula per comparar les dues trajectòries:

**Taula IX.5: Trajectòries inestables, recursos i capacitats**

	<b>Recursos</b>	<b>Factors de conversió</b>	<b>Capacitats</b>
<b>Precarietat</b>			
Situació d'atur	Prestació atur. Formació ocupacional. Estalvis personals. Dret a l'educació.	Empresa accepta arreglar papers. Condicions ús prestació. Prioritza cura fills. Estalvis familiars.	Augment opcions de feina informal, formació ocupacional, individual i educació formal (bàsica), no estar ocupat/da i de cura.
Trobar feina	Formació ocupacional Formació individual Experiència laboral Estudis universitaris Formació informal Experiència laboral	Empresa contracta a través SPO Accepta feina en negre Feina vocacional amb males condicions Amics comenten la feina. Empresa contracta treballadors	Augment opcions feina temporal, i en negre a casa, per hores, informal, i fals autònom.

	anterior a l'empresa Qualificacions implícites ser dona (neteja i cuina) Negoci familiar Qualificacions implícites restauració	que hagin treballat a l'empresa Condicions mínimes lloc de treball Empresa contracta obra i servei.	
Canvi condicions ocupació	Reducció jornada maternitat Legislació organització torn de treball Antiguitat	Negatiu, l'empresa la mou a centre de treball més lluny de casa. Negatiu, empresa canvia a un torn que no pot fer i deixa la feina Negatiu, l'empresa no reconeix antiguitat	Augment opcions de cura. Disminució opcions de conciliació i de indemnització per acomiadament.
<b>Temporalitat Crònica</b>			
Situació d'atur	Prestació atur. Estalvis personals.	Condicions ús prestació.	Augment opcions de no estar ocupat/da i d'acabar treball final Màster
Trobar feina	Postgrau universitari Títol universitari Experiència laboral Disponibilitat horària Habilitats mostrades pràctiques Prova accés Habilitats i competències mostrades en feines anteriors	Contractació per obra i servei associada a projecte Contractació treballadors/es pràctiques Coneixement feines per entorn. Empresa ha de contractar treballadors empresa subcontractada anterior Oferta col·legi professional. Empresa paga per col·laboració.	Augment opcions feina temporal, com a col·laborador
Canvi condicions ocupació	Títol universitari Experiència laboral Habilitats mostrades a l'empresa Disponibilitat Comportaments mostrats (no denunciar empresa)	Simbòlica, li ofereixen renovar però no vol perquè no es considera valorada. Organitzacionals, avaluació del treballador per renovar-lo Empresa perd recursos i no renova contracte Negatiu, empresa no torna a cridar quan no mostra disponibilitat absoluta No haver denunciat empresa Contextual, treballadora no torna a l'empresa després de baixa per maternitat.	Augment opcions de promoció, renovació contracte temporal i de canvi contracte (de substitut a interí). Disminució opcions de feina temporal i de renovació del contracte

En el cas de la trajectòria de Precarietat s'observa, en relació a les dimensions analitzades anteriorment, una mobilització de recursos personals, en la situació d'atur i en trobar feina, marcats per un origen social i educatiu relativament baix. Aquets fet els hem pogut observar en la caracterització de la trajectòria del Capítol 7, i es concreten en que els recursos es vinculen a formació ocupacional, professional, informal, qualificacions implícites vinculades a ser dona o treballar al sector de la restauració i, només en un cas, el d'un immigrant xilè, tenen un paper els estudis universitaris, però

vinculats a una trajectòria acadèmica fallida. Si observem els factors de conversió en aquestes situacions, identifiquem el fort pes, per una banda, dels factors simbòlics, en acceptar feines amb males condicions salarials o laborals; el pes dels factors relacionals i socials en conèixer les ofertes de feina, informacions sobre les opcions d'ocupació, etc.; i, finalment, un important pes dels factors organitzacionals, polítiques de l'empresa que duen a contractar a través de contracte obra i servei, borses de treball, i a través del servei públic d'ocupació. Aquests elements es relacionen amb una estratègia que a la vegada redueix els costos de selecció i assegura determinats comportaments interioritzats al llarg de la trajectòria d'acceptació de la rotació i de condicions de treball precàries pròpies de la trajectòria de Precarietat.

Un element important que observem en aquesta trajectòria és la disponibilitat de certs estalvis personals que, en la situació d'atur, permeten cursar la formació desitjada; o estalvis familiars com a factor de conversió que duen a la no necessitat de demanar la prestació. Tanmateix, en ambdues situacions, estem parlant de formació no reglada (pERRUQUERIA), desitjada per la persona, i breus períodes d'atur vinculats a la situació de subordinació de la dona en el model familiar del "male bread winner".

Per altra banda, són especialment significatives pel nostre objecte d'estudi les dinàmiques que es mostren en analitzar des de la perspectiva de les capacitats els canvis en els situacions d'ocupació. Observem com en una trajectòria marcada per la inestabilitat, i que està vinculada a la desestructuració de les trajectòries obreres clàssiques, es posa de manifest l'important paper de les polítiques i decisions empresarials en establir les opcions realment escollibles. Així, elements com la legislació laboral, la protecció a la maternitat, o les pròpies normes de promoció establertes en el conveni col·lectiu es troben afectades pel poder de la direcció a nivell concret d'empresa. En aquest sentit, l'aplicació de la reducció de jornada per maternitat duu a l'augment de les opcions de cura, però també disminueix les de conciliació de la vida laboral amb la familiar, ja que l'empresa mou a la treballadora d'un centre de treball prop de casa seva a un més allunyat, dissuadint posteriors demandes en aquest sentit de treballadores. Per altra banda, s'observa també la pràctica de moure al treballador a un torn que no pot fer, duent-lo a que deixi la feina sense rebre la indemnització que li correspondria en cas de ser acomiadat. Finalment, també s'observa en algun cas que l'empresa no reconeix l'antiguitat laboral, fet que comportaria un

augment salarial i de canvi de torn, qüestió que fa referència a la discrecionalitat empresarial que estem indicant.

En el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica, per altra banda, en el capítol d'anàlisi quantitativa de les trajectòries hem vist que té un origen social més alt que la de Precarietat, fins i tot amb poques diferències amb la trajectòria Professional i Lineal. Tanmateix, la seva trajectòria es troba fortament influenciada per la inestabilitat en ser el contracte temporal la norma. En aquest sentit observem, en un primer moment, que en la situació d'atur mobilitza la prestació contributiva, i estalvis personals quan el període d'atur és curt o no té dret al mateix per haver treballat en base a col·laboracions no laborals. Aquí el període d'atur s'ha usat com a temps personal per no estar ocupat/da i vist com necessari davant decepcions en les feines, i per acabar treball final de Màster.

Per altra banda, els recursos utilitzats per trobar ocupació són titulacions universitàries i postuniversitàries, junt amb recursos de comportament i actituds, com són la disponibilitat horària, les habilitats mostrades en les pràctiques, en feines anteriors i en la prova d'accés. Finalment, també observem el pes de l'experiència laboral, vinculada al sector professional de cada treballador/a. Aquests recursos duen a un augment de les opcions de feina temporal o com a col·laborador (cobrament a través de factures), vinculades a factors de conversió com són les estratègies de les empreses en la forma de contractar (obra i servei associada a projecte, pagar amb factura enlloc de contracte laboral,...) i en la forma d'assegurar-se una forta implicació del treballador/a amb el projecte empresarial. Aquest darrer elements es vincula a contractar persones que han fet pràctiques a l'empresa, que mostren disponibilitat quan se'l crida de manera puntual, o habilitats i comportaments mostrats en tasques anteriors a la mateixa empresa. Igualment, els factors de conversió relacionals en conèixer les vacants tenen un paper rellevant, així com cert pes de la negociació col·lectiva; aquesta darrera, permetria mantenir la feina tot i que canviï l'empresa subcontractada al establir l'obligació a la nova empresa de contractar els treballadors/es de la subcontracta anterior. Finalment, hem de fer referència a la contractació per part de l'empresa a través de col·legis professionals.

En relació als canvis en les condicions d'ocupació, en aquest cas es vinculen sobretot a factors que duen a la renovació o no renovació d'un contracte temporal o de



les col·laboracions. Igualment, estan fortament vinculats a les decisions i estratègies empresarials, però no tan a l'aplicació de la legislació laboral o de condicions del conveni com a la cerca de determinats comportaments i actituds en la feina. Junt amb aquest fet, s'observa que el treballador/a, amb més recursos personals que en perfil anterior, i per tant amb més opcions, decideix en alguns casos no acceptar renovacions, no tant per les condicions de la feina com per no considerar-se valorat.

Així, els recursos mobilitzats són estudis universitaris i postuniversitaris, la experiència laboral, però també les habilitats mostrades a l'empresa, la disponibilitat i comportaments mostrats. Per una banda, aquests elements suposen un augment de opcions de promoció quan l'empresa avalua positivament al treballador/a, la renovació del contracte temporal quan l'empresa valora que no hagi denunciat a l'empresa com fan els altres treballadors/es, i de canvi de contracte (de substitut a interí) quan la embarassada no torna a la feina després de la baixa per maternitat. Per altra banda, suposen una disminució de les opcions de feina temporal quan l'empresa, relacionada amb el finançament públic, perd recursos i no torna a contractar, o quan l'empresa no torna a cridar al treballador després de que aquest no mostra disponibilitat absoluta. Finalment, com dèiem anteriorment, el no sentir-se valorat a l'empresa (factors de conversió simbòlics), disminueix les opcions de feina, però en aquest cas per decisió del treballador/a.

#### **4. Reflexions i conclusions**

L'anàlisi de les entrevistes ens ha servit per aprofundir algunes de les dinàmiques i aspectes ressenyats en els capítols centrats en l'anàlisi quantitativa i l'estudi de casos de les dues empreses del sector serveis. Igualment, en han permès observar la concreció de la modificació del marc institucional i de les polítiques de les empreses en els cursos laborals de treballadors/es amb diferents perfils. En aquest sentit, a continuació indiquem les principals aportacions del capítol al nostre objecte d'estudi.

En primer lloc, hem observat com la discontinuïtat, en forma de temporalitat i d'atur, que caracteritza les trajectòries dels que entren al mercat de treball a partir de la dècada de 1980, es vincula a estratègies i decisions empresarials que deriven de les oportunitats que per aquests ofereix el marc legislatiu en matèria de contractació,

acomiadament, organització dels torns, jornada de treball i tasques. Els canvis en el marc legislatiu han augmentat enormement el pes dels factors de conversió organitzacional en determinar la valoració dels recursos dels individus i les capacitats en la trajectòria.

En un segon moment, hem vist com els successos que duen a l'atur i on aquesta situació suposa un canvi en la direcció de la trajectòria, aquests es vinculen a decisions empresarials (d'acomiadaments, de canvi de torn...), o a problemes de compaginació de la vida laboral i familiar, especialment en les dones. Aquest és el cas de les trajectòries Lineals que passen a ser de Precarietat i que mostren, de nou, el fort pes dels factors de conversió organitzacionals.

En tercer lloc, hem pogut constatar que les condicions d'ús de la prestació d'atur s'allunyen de les característiques d'activació i responsabilitat individual que estableix la normativa legal. L'augment d'opcions que permet el context d'ús de la prestació es vinculen a característiques i situacions personals i familiars diferenciades (nivell educatiu, suports familiars, etc.). Així, la prestació d'atur reproduiria l'estructura de desigualtats prèvia, on aquells amb més recursos personals i/o familiars les utilitzarien per mantenir o augmentar les opcions de feina, mentre que aquells que tenen menys recursos les mantindrien. Igualment, s'observa l'ús de la prestació d'atur per substituir altres mancances en les polítiques socials: maternitat, beques per formació, recuperació malaltia laboral, etc.

Un quart element a indicar es vincula a les polítiques empresarials, on la menor regulació i formalització dels criteris de l'empresa duu a un augment de la seva discrecionalitat que fa que augmenti el pes dels recursos relacionals en l'accés als llocs de treball. Aquests elements es poden observar en el cas de la cadena de supermercats, on apareixen com elements clau la experiència en els serveis i el paper de les xarxes relacionals, vinculats als criteris informals esmentats. En el cas del metro, uns criteris més formals duen a que les proves, els coneixements i l'experiència laboral tinguin un paper important en l'accés a la feina. Per altra banda, hem pogut observar que en l'esquema organitzatiu anterior a la integració de tasques, la formació professional i la experiència tècnica eren la clau per l'accés al lloc de treball.

En cinquè lloc, aquest major o menor pes de la formalitat duu a que en el cas de la cadena de supermercats la promoció es desenvolupi, primer de tot, en una estructura

organitzativa amb poques opcions de formació, i on l'avaluació informal de la disponibilitat, habilitats i actituds mostrades siguin els recursos claus per promocionar. Per altra banda, en el metro s'observen dos models. En el model antic, basat en escalafons tècnics relacionats amb la experiència, la promoció es desenvolupava en base a proves tècniques (amb possibilitats de rebre la formació necessària per optar a la promoció), on la qualificació tècnica i l'antiguitat estableixen els barems per promocionar. En el model d'integració de tasques els escalafons s'han eliminat i el personal base només pot optar a comandament mitjà; la reducció de l'escalafó i l'augment de la distància entre el personal base i els comandaments mitjans fa que siguin recursos personals previs a l'entrada a l'empresa (en especial la formació professional i els estudis universitaris) la clau per seguir la formació individual que permet passar les proves per promocionar, així com l'avaluació de competències, mecanisme més informal.

En sisè lloc hem observat com les dues trajectòries discontinües es diferencien en el perfil social i en els recursos i les capacitats. Així la trajectòria de Precarietat mostra uns recursos personals escassos, mentre que en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica aquests recursos són superiors. Aquest diferent perfil social duu a que en la trajectòria de Temporalitat Crònica s'observa un ús diferenciat de la prestació d'atur com a temps personal, mentre que en el de la Precarietat aquest temps quan no s'orienta al mercat de treball (formació i buscar feina) s'usa per cuidar els fills. S'observa doncs una major orientació a la professió en el primer perfil, però sense poder afirmar-ho completament ja que els entrevistats de la trajectòria de Temporalitat Crònica no tenen càrregues familiars. Junt amb els elements esmentats, vinculats als recursos personals, s'observa en les dues trajectòries un fort pes de les polítiques i estratègies empresarials. En el cas de la trajectòria de Precarietat sembla ser que els processos de selecció i contractació a l'empresa pretenen assegurar unes actituds d'acceptació de la inestabilitat i la discreció empresarial a través de les contractacions temporals, l'arbitrarietat en els processos de selecció i contractació, l'ús de les xarxes familiars, i la contractació a través dels serveis públics d'ocupació. A partir d'aquestes estratègies sembla que es busquen uns comportaments derivats d'una socialització en el mercat de treball basada en aquestes característiques. En canvi, en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica, sembla que els mecanismes empresarials, tot i contractar

temporalment, semblen buscar més una actitud d'implicació en el projecte empresarial i d'empresa. Aquí les recompenses apareixen com a seleccions, renovacions i algunes promocions basada en l'avaluació de comportaments en el lloc de treball. Tanmateix, el fet que la realitat sigui de temporalitat i rotació duen, a aquest perfil, a deixar la feina quan no és sent valorat.

Finalment, els resultats del capítol ens serveixen per respondre a les hipòtesis plantejades en el capítol següent, de conclusions.



# CONCLUSIONS

## Introducció

El darrer apartat presenta les conclusions de la recerca de tesi doctoral duta a terme. Primerament indicarem les principals aportacions fetes per la tesi doctoral en la construcció de l'objecte d'estudi, tant des de la vessant teòrica com metodològica. En segon lloc, respondrem en base al treball de camp quantitatiu i qualitatiu a les hipòtesis de la tesi. En aquest punt mostrarem com l'anàlisi quantitativa de trajectòries laborals del PaD, l'anàlisi de cas de les polítiques empresarials a les dues empreses considerades i l'anàlisi de les entrevistes biogràfiques, aporten elements per tal de respondre a les hipòtesis plantejades. Recordem que la perspectiva d'integració metodològica que adoptem implica que les hipòtesis són respostes amb dades provinents de totes les tècniques utilitzades, en el sentit que la complexitat de l'objecte d'estudi necessita de les troballes de les diferents tècniques per respondre a les qüestions plantejades. En aquest sentit es tracta de veure com les dues fases del treball de camp ofereixen informació per respondre al conjunt de les hipòtesis. En tercer lloc, exposarem el que considerem com a principals aportacions empíriques de la tesi pel que fa al coneixement de les diferents dimensions de l'objecte d'estudi. Aquestes aportacions s'han de considerar complementàries a les presentades de forma més tancada en la contrastació de les hipòtesis, permeten ressenyar elements no previstos en les mateixes i ampliar-ne els elements més rellevants. Finalment, conclourem amb un seguit d'interrogants finals i possibles línies de recerca futura

## 1. Principals aportacions a la construcció de l'objecte d'estudi

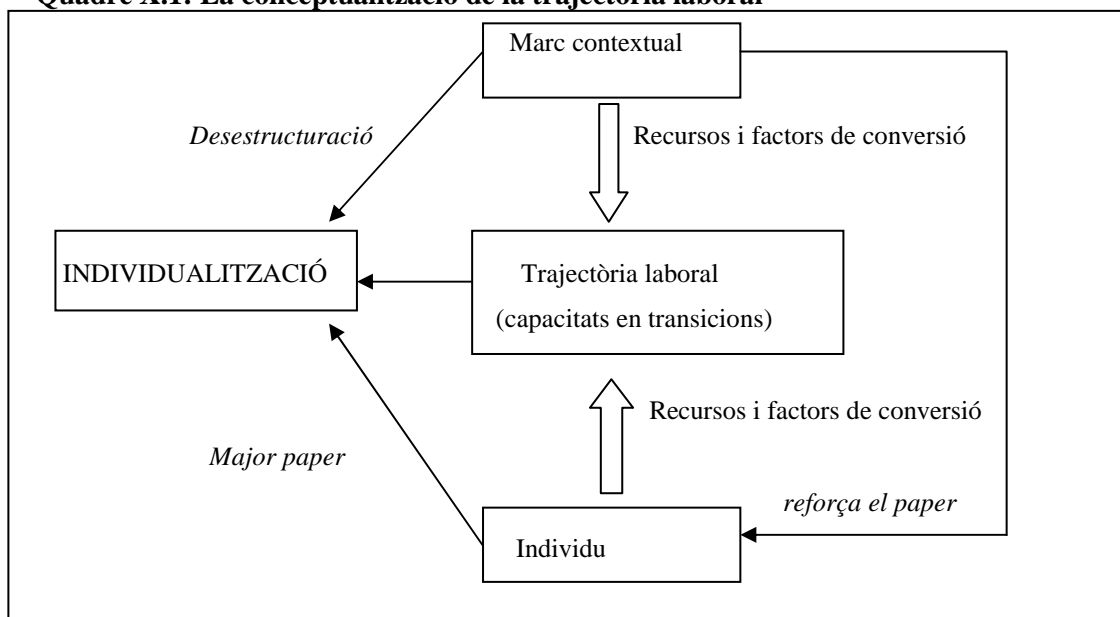
El conjunt de la recerca duta a terme ens ha permès analitzar els canvis en les trajectòries laborals en relació a les transformacions identificades en el context social, laboral i empresarial. Hem pogut observar al llarg de la recerca com els canvis en aquests contextos han modificat el marc en els que es movien les relacions salarials fordistes, associades a recursos relativament col·lectius i a uns itineraris relativament institucionalitzats. Aquests canvis han implicat una individualització que, en diferents

graus, ha afectat als recursos disponibles per desenvolupar la trajectòria laboral, amb efectes diferents en els grups socials i les cohorts, però que caminen cap a un augment de les discontinuïtats i la inestabilitat en la trajectòria.

La recerca ha permès conceptualitzar les trajectòries laborals com vectors dinàmics influenciats a la vegada per processos socials i econòmics i el rol del subjecte en definir la seva situació. Aquest marc analític, representat en el quadre següent, implica considerar que el procés d'individualització social actua reduint el pes del marc contextual en estructurar les trajectòries laborals. En aquest procés l'estat, a través de les polítiques socials i laborals, i l'empresa, a través de les polítiques empresarials de gestió de la força de treball estableixen uns recursos menys homogenis i col·lectius com a base pel desenvolupament de la trajectòria laboral. El procés d'individualització implica, igualment, que l'individu guanya pes en el marc d'uns itineraris menys definits institucionalment. Aquest augment del rol de l'individu és reforçat pels canvis identificats al nivell institucional i organitzacional, que augmenten el seu paper en tant que responsable de la seva situació. Aquest augment del rol de l'individu ho és també en tant que nivell que aporta recursos i factors de conversió que permeten desenvolupar la trajectòria laboral.

Per tant, hem identificat els recursos que permeten desenvolupar la trajectòria laboral com provinents de dos elements principals: els recursos derivats del marc institucional i organitzacional, i els derivats de la persona (provinents d'una determinada inserció social i cultural). Aquests recursos els hem establert com el suport material per desenvolupar la trajectòria laboral en base a opcions realment factibles o capacitats. Aquí els recursos i els factors de conversió, com elements de context que permeten efectivament l'ús del recurs, donen forma a trajectòries laborals en base a diferents assoliments (o situacions laborals), vinculades a perfils socials.

**Quadre X.1: La conceptualització de la trajectòria laboral**



Font: Elaboració pròpia

### 1.1. Individualització i relació salarial

Un primer element rellevant per l'objecte d'estudi ha estat identificar la trajectòria laboral i el desenvolupament de la mateixa com a relacionada amb la relació salarial i el procés d'individualització.

Així, la perspectiva teòrica adoptada considera que la situació dels treballadors/es en el capitalisme, el seu estatus social, recursos i opcions personals es vinculen a la forma que la relació salarial adopta en un determinat context. Igualment, hem conceptualitzat el capitalisme i l'establiment del contracte com al primer acte individualitzador que defineix el pas cap a la modernitat capitalista (Castel, 1997). La ruptura dels mecanismes comunitaris de reproducció social característics de l'Antic Règim, així com l'establiment del contracte i la necessitat de vendre la força de treball com a medi de subsistència, s'estableix com el primer moment individualitzador en "alliberar" l'individu de les traves a la mobilitat i a la capacitat de vendre la força de treball.

Aquest conjunt d'elements ens han dut a analitzar la individualitat en relació a les condicions socials i institucionals que li donen una determinada forma. Això és així ja que el nostre marc d'anàlisi considera la individualitat no com a manca de traves si no com a potència per fer o realitzar coses d'acord amb els interessos personals. Seguint



a Castel i Haroche (2003) hem establert la existència positiva com a individu a tenir la capacitat de desenvolupar estratègies personals i de disposar de certa possibilitat d'elecció sobre la pròpia vida, ja que aquesta no es troba subordinada a un altre. En aquest context, la possibilitat d'escollir entre certes opcions, prendre iniciatives, desenvolupar projectes, etc. són prerrogatives que s'associen als individus; tanmateix, hem conceptualitzat que són determinats suports els que permeten aquestes condicions de possibilitat, doncs la manca de suports i dependència vital és la condició de la força de treball pura, sotmesa a les ordres i requeriments de l'esfera mercantil. En aquest context, les capacitats d'acció i de desenvolupament de la trajectòria impliquen l'existència de determinats suports que fan que l'individu no hagi de subordinar els seus desitjos, temps, etc. a un altre: d'una banda la propietat privada, primer definidor de la sobirania i ciutadania, i d'altra banda la propietat social, en base als sistemes de protecció social (Castel, 1997). És així que adquireix una dimensió central analitzar les capacitats en les trajectòries en el marc de la disminució i enduriment dels recursos salarials. La relació salarial fordista o condició salarial és entesa com un model d'inserció de la força de treball en base a l'accés als recursos col·lectius, amb el paper central de l'estat i l'empresa definits.

Arribats a aquest punt, la conceptualització que fa Mills (2008) del procés d'individualització com a moviment cíclic de destradicionalització de determinades institucions, atorgadores de sentit i certes ens és especialment útil. El que ha estat caracteritzat com a segona individualització (Beck, 1998, 2007; Bauman, 2001, 2006) implica l'esquerdament dels suports i marcs que oferien les institucions de la relació salarial fordista. Conceptualitzem igualment aquest procés en relació a la demanda d'un major paper de l'individu en tant que definidor de la seva situació i, per tant, més subjecte a la subordinació a les dinàmiques i exigències del sistema productiu. Aquest procés l'hem relacionat també amb la reaparició del que Castel (1997) anomena individualisme negatiu, definit com un individualisme en excés, caracteritzat per la falta de marcs, i que mostra punts d'unió amb les conceptualitzacions de Beck i Beck-Gernsheim (2003) i Bauman (2003, 2006) sobre la modernitat reflexiva, tot i fer-se sobre posicions teòriques i perspectives prou diferents.

Aquest elements impliquen que considerem la individualització com un concepte no exempt de connotacions normatives, i amb una influència directa en l'esfera

mercantil. Hem considerat aquí que la tensió fonamental té lloc quan, per una banda, determinats processos individualitzadors pretenen dissoldre els mecanismes institucionals col·lectius i fer de les determinacions del mercat la lògica i guia de la vida dels individus, mentre que per altra banda observem lògiques grupals i individuals de reincrustació en processos socials i institucionals que ofereixen guies i suports socials atorgadors de certes alternatives o no mercantils. En relació a aquests elements l'aportació al concepte d'individualització en el marc del nostre objecte d'estudi consisteix en prendre'l com un constructe teòric amb connotacions polítiques i ideològiques que implica un procés de responsabilització de l'individu de la seva situació, amb a) una dimensió pràctica (on els processos disponibles en la trajectòria laboral són cada vegada més individuals); b) una dimensió mercantilitzadora (que suposa un augment de la disciplina de mercat en implicar una major adaptació del subjecte als criteris i necessitats del mercat de treball); i c) una dimensió subjectiva, doncs impliquen un augment reflexiu del paper del subjecte.

Finalment, hem d'indicar que aquesta conceptualització de la individualització, vinculada als recursos i a la relació salarial, té la virtut d'analitzar els efectes d'aquest procés a nivell dels cursos vitals i les trajectòries laborals, ja que fa interactuar tant canvis a nivell contextual com en relació al paper del subjecte.

## **1.2. El curs vital i l'estructuració de les trajectòries**

La perspectiva adoptada considera el curs vital com a estructurat en base a diferents institucions socials, doncs ens apareix com la principal institució d'integració i tensió entre els individus i la societat, en proveir contextos temporals per a la planificació biogràfica, així com vies d'adaptació als canvis en temps i espais, com han conceptualitzat Heinz i Kruge (2001), i Elder, Thompson i Crosnoe (2003). En aquest sentit, hem fet nostres les diferents aportacions que tracten el curs vital com vinculat a diferents institucions i dinàmiques socials. Les aportacions d'autors com Köhli (1986) i Köhli i Wolf (1988) han posat de manifest el paper central en els cursos vitals de la modernitat dels temps productius i laborals, i autors com Anxo i Boulin (2006), Kaufmann (2002) i Leisering (2003) han posat de manifest el paper de les polítiques socials i laborals i de l'Estat del Benestar. En base a aquests elements considerem els

cursos laborals fordistes com especialment marcats i estructurats pel paper de l'estat i l'empresa.

Els efectes dels processos d'individualització en els cursos laborals els analitzem en base a les aportacions de Brueckner i Mayer (2005) sobre els efectes dels canvis contextuais en els cursos vitals. Per una banda, els autors indiquen processos d'institucionalització consistents en l'estructuració de la trajectòria en base a normes que defineixen episodis, i de desinstitucionalització per la fusió i barreja de les fases anteriorment diferenciades. En segon lloc, fan referència als processos d'estandardització quan estats o situacions apareixen com universals o amb una temporalització uniforme, mentre que la desestandardització implica menys situacions en comú o amb diferents edats. Finalment, la idea de diferenciació implica un augment en el nombre de diferents estats o fases institucionals en el curs vital dels individus. Els processos d'individualització en la trajectòria laboral impliquen igualment un major paper del subjecte en relació a cursos laborals menys marcats institucionalment, com posen de manifest les aportacions de Heinz (2003).

Aquesta major responsabilitat dels individus té lloc en el marc d'un procés on la trajectòria laboral està menys estructurada i estandarditzada que en el passat, així com amb una major diferenciació fruit de la pèrdua de les regulacions institucionals que havien marcat camins comuns i certeses en el curs laboral. Impliquen en la trajectòria un augment de les situacions transicionals o canvis de situació en el mercat de treball, on es pot observar l'exercici efectiu de l'actor en la trajectòria (Brynnner 2005). Per tant, l'augment de canvis de situacions, o transicions, implica un major paper del subjecte i també dels seus recursos, suports i capacitats. Això és així ja que les transicions no sempre suposen punts d'inflexió, doncs poden estar integrats en la trajectòria i la seva dinàmica. Aquest conjunt d'elements ens han ajudat a considerar l'existència en el mercat de treball de trajectòries caracteritzades per unes o altres situacions laborals, així com la possible existència de punts d'inflexió que poden haver suposat un canvi en la direcció de les mateixes.

La literatura sobre les trajectòries laborals ens ha permès relacionar les trajectòries en relació a dinàmiques en el curs laboral vinculades a les situacions i canvis del mercat de treball. En un primer moment, hem identificat com una de les principals aportacions per comprendre aquestes dinàmiques l'anàlisi del mercat de treball que

realitza la teoria de la segmentació, en el sentit que ens ha aportat eines de comprensió entorn a diferents segments del mercat de treball afectats de manera especial per determinats canvis de situacions (temporalitat, atur,...) i els relaciona amb uns determinats perfils socials dels treballadors i característiques de les empreses (Alós, 2008). La perspectiva de la segmentació tradicional, enunciada per Piore i Sabel (1990) explica els segments en base a la situació en l'empresa en relació a posicions de nucli, marcades per l'estabilitat, o de perifèria, marcades per la inestabilitat. La nostra perspectiva recull les aportacions crítiques de treballs i crítiques posteriors que han indicat la necessitat de posar un major èmfasis a les característiques de la força de treball en relació als diferents segments (Humphrey i Rubery, 1994), al paper dels contextos socials, econòmics i institucionals i al seu efecte en la oferta i demanda de treball (Miguélez, 2004), a les polítiques empresarials de gestió de la força de treball en tant que configuradores de relacions socials concretes (Lope, Gibert i Ortiz, 2002), així com a l'acció reguladora de l'estat en enfortir o disminuir el poder de negociació dels treballadors (Grimshaw i Rubery, 1998).

Les aportacions de la teoria de la segmentació es troben en la base de bona part de les anàlisis de les trajectòries laborals. Així, hem fet nostra la conceptualització de Pries (1991), que concep la trajectòria laboral com la seqüència de posicions laborals d'una persona al llarg de la seva vida, i de Bertaux (1997), que posa de manifest que la idea de trajectòria implica també una certa lògica o direcció en la mateixa. D'aquesta manera, la trajectòria laboral l'entendem com una seqüència de posicions laborals que es caracteritzen per una certa lògica o direcció, i aquestes situacions o transicions ens ajuden a caracteritzar-la. És en base a aquestes premisses que les caracteritzacions ja clàssiques d'Spilerman (1977) o Althausser i Kalleberg (1981) identifiquen les trajectòries en base als grans segments del mercat de treball: les ordenades vinculades als mercats de treball interns, les professionals vinculades a mercats d'ocupació, i les caòtiques relacionades amb els mercats de treball secundaris. Hem constatat igualment com aportacions d'autors com Iellachtich, Mayrhofer i Meyer (2003), centrades en les trajectòries laborals, o de Leccardi (2006), Walther (2006) i López Blasco (2008) centrades en les trajectòries de transició cap al mercat de treball, indiquen la tendència a una major desestructuració i a l'augment del paper del individu.

### **1.3. Les aportacions de la perspectiva de les capacitats a l'anàlisi de les trajectòries i el major paper de l'individu**

L'anàlisi de les trajectòries que s'ha proposat implica considerar com els individus, amb diferents perfils socials, desenvolupen la seva trajectòria en relació a les capacitats i opcions en les transicions o potencials punts d'inflexió. L'anàlisi del paper dels diversos suports i recursos en un context d'augment d'aquestes situacions les considerem com un espai privilegiat per analitzar els diferents suports dels que disposen les persones, així com les opcions a que tenen accés.

És en aquest context que les aportacions de la perspectiva de les capacitats (PC), enunciada per Sen (1987, 2002a, 2002b), ens ha permès desenvolupar les eines conceptuals i metodològiques per tal d'analitzar les opcions reals en la trajectòria i els recursos i contextos que s'hi relacionen. Hem considerat que és una perspectiva adequada per analitzar els recursos disponibles en les trajectòries, provinents de diferents esferes i en el marc de canvis en les trajectòries cap a una major diversificació. Igualment, ens permet considerar el reconeixement i potenciació dels projectes, decisions i accions personals (Alonso, 2007), i per tant dóna eines per analitzar el major o menor grau d'opcions de la persona per realitzar projectes personals i laborals, base de la nostra conceptualització de la problemàtica. La principal aportació en relació al nostre objecte d'estudi de la PC de Sen és la focalització de la perspectiva en la *llibertat real*, relacionada amb un aspecte processual (la possibilitat d'esdevenir agents) i un d'oportunitat (relacionat amb la possibilitat d'aconseguir opcions desitjades). Junt amb aquests elements, les reflexions de Zimmerman (2008) ens han estat especialment útils en analitzar la idea de llibertat de la perspectiva en tant que llibertat amb condicions, associada a tenir un poder efectiu i, per tant, suports, que permeten analitzar els canvis dels mateixos.

És en base aquestes consideracions que hem conceptualitzat la trajectòria laboral com la successió de posicions laborals, que impliquen canvis de situació on es pot analitzar el paper dels recursos i les opcions realment elegibles; aquests elements els hem analitzat com a moments crítics en base a dos conceptes que es troben al cor dels desenvolupaments de la PC realitzats per Bonvin i Farvaque (2006) i Bonvin (2008): recursos i capacitats. La operacionalització realitzada pels autors en duu a considerar,

d'una banda, el nivell dels recursos que un individu pot potencialment utilitzar, i d'altra banda, les capacitats o opcions factibles; entre l'un i l'altre els autors identifiquen el paper dels factors de conversió. És en base a aquest model que hem definit els recursos potencialment utilitzables en la trajectòria com organitzacionals, institucionals i personals/socials; i com a factors estructuradors de la trajectòria o de conversió elements simbòlics, polítiques socials i laborals i polítiques d'empresa.

Hem considerat que els canvis del marc contextual es troben travessats pel procés d'individualització afectant tant al nivell i qualitat dels recursos, com al nivell i qualitat dels factors de conversió. Des d'aquest punt de vista és pertinent el tractament realitzat de la precarietat en les trajectòries com una situació que va més enllà de la situació concreta en el mercat de treball, tot i que la inclou, com ha mostrat Cano (2007) amb la seva conceptualització de les ocupacions vulnerables. La precarietat defineix una situació i trajectòria laboral específica que es vincula a les dificultats per accedir als suports materials i no tangibles als que pot accedir el subjecte per desenvolupar la trajectòria laboral. D'aquesta manera, la perspectiva ens apareix com l'adequada per analitzar el procés d'individualització en la trajectòria, i com els canvis contextuais en el nivell dels recursos i dels factors de conversió impliquen dificultats (opcions elegibles) en determinats grups socials en poder desenvolupar la trajectòria d'acord amb els seus objectius.

#### **1.4. Els canvis en el paper de l'estat i en les polítiques empresarials**

Els canvis en el context que influencien el nivell dels recursos i els factors de conversió en la trajectòria, tal i com l'hem conceptualitzat, es vinculen a tendències que tenen lloc en un doble nivell: en els canvis observats en les polítiques sociolaborals i en el rol d'intervenció de l'estat; i en les els canvis organitzacionals i en les polítiques a nivell d'empresa. Ambdós processos tenen com a fil conductor la individualització, entesa com una major responsabilització del subjecte en les transicions, tant en les opcions a prendre, com al menor acompanyament de recursos col·lectius.

En un primer moment hem vist com el motor del canvi parteix de la reestructuració productiva que engega l'actor empresarial i que té com a motor principals el paradigma de la flexibilitat (Recio, 2002), en el procés de sortida de les

formes de produir tayloristes i fordistes, que es caracteritzen en base a les seves suposades rigideses, com hem vist que indiquen Piore i Sabel (1990) i Martin Artiles (1995), entre d'altres. Aquesta flexibilitat, en el cas espanyol, es vincula de manera directa a la seva dimensió quantitativa i externa, així com a la diversificació de les formes d'ocupació (Lope, Gibert i Ortiz, 2002). Des d'aquest punt de vista, el cas espanyol és paradigmàtic des de la dècada de 1980 en el desenvolupament d'un marc de contractació extremadament flexible que ha cristal·litzat en unes elevades taxes de temporalitat (Banyuls et al, 2009; Malo i Toharia, 2000).

#### ***1.4.1. Canvis en les polítiques sociolaborals: individualització i activació***

En aquets context, els canvis en les polítiques sociolaborals han modificat l'orientació de les mateixes i han situat l'activació de la força de treball com a paradigma de la intervenció pública. Aquí hem observat com diferents autors han tractat aquest canvi com una modificació del caràcter d'orientació col·lectiva de les polítiques socials en el model de l'Estat del Benestar de postguerra; modificant les relacions entre l'individu i la societat en el sentit que les polítiques socials tendeixen a responsabilitzar a l'individu de la seva situació (Brion, 2003; Arnsperger, 2005). Els riscos i vulnerabilitats anteriorment codificats com a socials són ara considerats en base a mancances individuals. Les polítiques socials orientades cap a la població aturada són el paradigma d'una lògica d'intervenció on el focus passa de la redistribució a problemes de comportament (Schram, 2002; Rose, 1996). Un segon grup d'autors focalitza l'atenció en els canvis en la noció de ciutadania; les aportacions de Serrano (2003, 2007a) i Alonso (1999, 2000), entre d'altres, posen de manifest una tendència a la prioritització de la vessant política i econòmica de la ciutadania, reduint l'esfera de la ciutadania social i on ja no es tractaria de garantir drets si no que es definirien oportunitats, vinculades a comportaments i conductes individuals. De manera específica, Serrano (2003), ens ha aportat la idea d'un nou contracte social on el rol de l'estat ja no es vincula a reconèixer la subordinació de l'individu al mercat si no a assegurar el paper de l'individu com a força de treball en el mercat.

La conceptualització de l'activació com el paradigma que defineix les actuals lògiques d'intervenció estatal (Loedemel i Trickey, 2002; Lindsay i Mayland, 2004;

Jessop, 2008) és especialment útil en relació al nostre objecte d'estudi. Ens ha servit per contextualitzar que a nivell individual demanda del desenvolupament de les qualificacions i habilitats necessàries per trobar i mantenir la feina, i a nivell social el desenvolupament de la oferta laboral junt amb la reducció de la despesa pública en les prestacions d'atur. En aquest context l'activació la hem vinculat al *workfare*, a la orientació de la població cap a una major relació o vinculació amb el mercat de treball.

Aquests elements han implicat un canvi en el rol de l'estat. La idea d'*Estat del Benestar inversor* (Taylor-Gooby, 2008), *estat del Workfare* (Jessop, 2002), o *estat facilitador* (Serrano, 2007) implica que aquest focalitza la seva intervenció en la promoció de la formació, el desenvolupament de polítiques actives i en canvis legislatius cap a mercats de treball més flexibles, així com en promoure que s'acceptin llocs de treball independentment de les seves condicions, en el marc d'una gestió individualitzada dels problemes. Ens ha estat especialment útil per caracteritzar la situació espanyola la idea de *règim de provisió fragmentat* (Serrano, 2007). Es tracta d'un model d'activació que prioritza com a mecanisme de promoció de la competitivitat la reducció de costos salarials en base a subvencions monetàries directes a les empreses i retallant les seves contribucions a la seguretat social, junt amb mecanismes per promoure una actitud positiva cap a la feina en els aturats; tanmateix, i com veurem, la falta de recursos financers implica en aquest model un esquerdament dels elements de contractualització de la prestació d'atur, doncs bona part dels requeriments cap als aturats no es desenvolupen.

#### ***1.4.2. Canvis en les polítiques empresarials***

En paral·lel a la conceptualització que hem pogut fer de les polítiques sociolaborals, diferents aportacions ens han servit per conceptualitzar els canvis en les polítiques empresarials en paral·lel als canvis productius enunciat per la flexibilitat. El desplegament de l'anomenat *model de gestió per competències* s'ha vinculat als canvis en les formes de produir associades a la flexibilitat (Durand, 2004). Aquests canvis, especialment emfatitzats pel discurs managerial (Boltanski i Chiapello, Alonso i Fernández Rodríguez, 2006), es vinculen a la idea d'una major mobilització del



treballador/a i les seves capacitats en comparació amb la situació del treballador/a en la organització del treball fordista.

Aquest canvi en la gestió de la força de treball que demana un major paper de l'individu l'hem caracteritzat com el pas del model de la qualificació al model de la competència, un canvi amb conseqüències pel que fa a l'intercanvi salarial (Paradise i Lichtenbereger, 2001). El primer l'hem conceptualitzat com vinculat a la relació salarial fordista i a una definició de les capacitats individuals (títol i experiència), en relació a llocs de treball identificats en base a tasques i funcions, i associats a nivells de remuneració. El segon modifica aquesta relació, implicant un major paper de l'individu, doncs el que es busca és la implicació moral i individual del treballador/a, la recerca autònoma de solucions, i una prestació laboral que s'ha d'ajustar a les demandes específiques quantitativa i qualitativament de cada moment. En aquest context que defineix un major grau d'implicació de l'individu en el lloc de treball ens han estat útils les aportacions de Verd i Massó (2007) i Bolton (2009) que indiquen que guanyen pes en el lloc de treball i en els processos de selecció els aspectes relacionals, de personalitat o de capacitat de comunicació. Aquestes dimensions individuals impliquen a nivell de les empreses un menor grau d'objectivació que el títol i la formació en l'accés al lloc de treball o en la promoció, elements que impliquen l'augment de la discrecionalitat de l'empresa en l'avaluació d'aquests aspectes.

Un segon grup de constatacions sobre els canvis succeïts a nivell d'empresa que ens ajuden a identificar-los en relació a com modifiquen els itineraris fordistes, els trobem en l'anàlisi del canvi organitzatiu en les empreses, vinculat a la prioritització d'aquestes habilitats genèriques per sobre de les tècniques. Hem fet nostres les aportacions d'autors com Grimshaw i altres (2001 i 2002) que posen de manifest com els canvis en les estructures organitzatives han implicat l'erosió dels mercats interns de treball característics del fordisme i les oportunitats de carrera i promoció a l'empresa. Aquest menor pes de les qualificacions tècniques i cerca d'aptituds i actituds individuals observats els hem analitzat en el marc d'un augment del rol assignat a les empreses a les polítiques de selecció i avaluació (Townley, 1989). Aquí, els diferents règims de reclutament identificats per Eymond-Duverney i Marchal (1997) han posat de manifest la tendència cap a models individualitzats; igualment, les aportacions de Corteel i Zimemrmann (2006) ens han indicat la existència de models d'avaluació en el treball

centrats en una ampliació de l'anàlisi del coneixement i saber fer del treballador/a cap al saber estar i elements d'actitud i comportament.

### **1.5. La introducció del context social i la perspectiva longitudinal en la perspectiva de les capacitats**

La recerca ha implicat la necessitat de fer operativa la perspectiva de les capacitats. En certa manera, un exercici central ha consistit en introduir en la perspectiva de Sen elements del context social (en certa manera, inserir la PC en un marc sociològic) i en un model dinàmic. El primer element s'ha desenvolupat en base a la contextualització social del marc dels recursos i factors de conversió; en definitiva, dels contextos que permeten que les opcions siguin factibles. El segon, a través de la vinculació de la PC amb la perspectiva del curs vital i la introducció de la variable temps en l'anàlisi.

L'operativització de la trajectòria ha partit de les opcions realment elegibles per les persones. Aquí hem considerat el ventall d'opcions, situacions i estats que poden ser escollits pel subjecte, en el marc d'un determinat nivell de recursos i factors de conversió. La perspectiva adoptada implica considerar que els factors contextuals que condicionen les opcions només poden ser analitzades a través d'un anàlisi contextual (Bonvin i Farvaque, 2006). Des d'aquest punt de vista hem considerat que els recursos potencialment utilitzables en la trajectòria deriven de diferents esferes. D'una banda, els recursos personals i socials es vinculen a la inserció comunitària i familiar i la inserció educativa i cultural de l'individu. Aquests elements apareixen com el resultat de processos de socialització i es troben fortament condicionats per l'origen social i el gènere de la persona. Per altra banda, hem identificat els recursos organitzacionals, vinculats a la pertinença a una determinada empresa i que es concreten en el salari monetari i en la formació a l'empresa, relacionats a diferents models i estructures empresarials i als canvis analitzats a nivell d'empresa. I finalment, els recursos institucionals, vinculats a l'esfera estatal i centrats en el dret general a l'educació i la formació, i la prestació d'atur, relacionats amb les tendències en les polítiques sociolaborals analitzades. Els recursos ens apareixen com els elements que mobilitzen els individus (els tenen o hi tenen accés) per obtenir un determinat estat o situació (trobar feina, formar-se, canviar de feina, compaginar vida laboral i familiar, etc).

Junt amb aquests elements, una de les principals aportacions en la nostra anàlisi de la trajectòria ha consistit en anar més enllà del nivell de les opcions formals que permeten els recursos i analitzar les opcions reals. Aquí es tracta d'afegir a l'anàlisi de la desigualtat de recursos el de la desigualtat de capacitats i opcions. Aquests elements han implicat desenvolupar un model d'anàlisi que contempla els elements que condicionen el pas dels drets formals als drets reals. Aquesta dimensió ha suposat situar al centre de la nostra operativització i del treball de camp els elements de context que expliquen la desigualtat d'opcions reals ja no només en relació als recursos si no també en relació a com un mateix nivell de recursos resulta en opcions diferenciades. Aquests elements de context l'hem relacionat de manera directa amb factors de conversió que permeten o no que una opció permesa per un recurs es converteixi en una opció realment elegible: els factors simbòlics, les polítiques d'ocupació i gestió de la força de treball, i les polítiques socials i laborals.

És des d'aquest punt de vista que el nostre objecte d'estudi ha requerit d'un disseny de la investigació basat en una aproximació multimètode. La perspectiva implica considerar que els diferents mètodes aporten complementaritat en el coneixement de l'objecte d'estudi (Moran-Ellis i altres, 2006). Aquesta integració l'hem desenvolupat en la conceptualització i durant totes les fases de la recerca. L'objecte d'estudi de la recerca inclou a la vegada dimensions quantitatives (percentatges de trajectòries amb determinades característiques quantitatives de continuïtat i discontinuïtat i la seva composició) i qualitatives (trajectòries en relació al paper dels factors de conversió i les diferents capacitats). D'aquesta manera, la estratègia d'anàlisi s'ha desenvolupat en base a tres fases:

a) Explotació quantitativa del panel de Desigualtats (PaD) de la Fundació Jaume Bofill: A través d'un anàlisi de clústers o de classificació hem establert tipologies en base a transicions. En aquestes trajectòries, caracteritzades en base a transicions, hem analitzat els perfils socials i ocupacionals protagonistes de les diferents trajectòries en base a característiques personals i del mercat de treball. Hem prestat una atenció especial a la cohort de naixement, que ens ha ajudat a establir el desenvolupament de trajectòries més inestables per aquells que entren al mercat de treball a la dècada de 1980. Tot seguit, hem analitzat el paper de l'origen social i el gènere en les trajectòries, identificant una inestabilitat força

generalitzada en les cohorts més joves, però amb diferències entre trajectòries on la inestabilitat sembla que s'enquista i altres on sembla que és més aviat una fase. Finalment, les trajectòries i les seves caracteritzacions ens han servit per seleccionar els perfils per les entrevistes biogràfiques.

b) Estudi de casos en dues empreses del sector serveis: El treball de camp l'hem realitzat en dues empreses dels serveis amb característiques diferents: una cadena de supermercats amb escassa presència sindical i sense conveni propi i el servei de metro de Barcelona, amb major presència sindical i conveni d'empresa. A través de l'anàlisi de la política d'ocupació, de selecció, de formació i promoció de les empreses hem pogut identificar en casos prou diferents les tendències identificades a nivell teòric: els canvis en les estructures organitzacionals i la creixent valoració habilitats genèriques.

c) Anàlisi biogràfica i narrativa: Realitzada a treballadors/es amb perfils socials vinculats a la tipologia quantitativa i que en alguns casos pertanyen a les empreses estudiades. És en aquesta fase on, en base a les informacions dels perfils de les trajectòries quantitatives i les dades obtingudes en els estudis de casos hem analitzat les trajectòries individuals en base als recursos, factors de conversió i capacitats en les trajectòries. L'anàlisi de les entrevistes s'ha realitzat considerant les transicions (atur, accés a la feina i promoció) com a potencials punts de canvi en trajectòries caracteritzades per unes determinades dinàmiques, espai privilegiat per observar els recursos i les opcions realment disponibles. Igualment, ens han servit per analitzar les desigualtats en les trajectòries, i el paper que hi tenen els diferents suports i recursos.

## **2. Respostes a les hipòtesis plantejades**

Com indicàvem anteriorment aquest apartat té l'objectiu de respondre a les hipòtesis plantejades en base al treball de camp realitzat. Així, tot i que en els capítols del treball de camp s'han indicat algunes reflexions genèriques, aquí es tracta de considerar de manera específica l'aportació que l'anàlisi de les diferents dades obtingudes fa a les hipòtesis plantejades. En aquest sentit, en un primer moment recordem breument la

primera hipòtesi i les seves subhipòtesis per, posteriorment, presentar els resultats del treball de camp quantitatiu i qualitatiu. Tot seguit, recordarem la segona hipòtesi i les seves subhipòtesis i les respostes al respecte del treball de camp

## **2.1. Resultats de l'estudi: aportacions del treball de camp a la primera hipòtesi**

La primera hipòtesis es centra en els efectes dels canvis en el marc institucional i organitzatiu en les trajectòries a nivell agregat. Aquí la hipòtesi s'anuncia en el sentit que *els canvis contextuals a nivell institucional i d'empresa que comporten un increment de la individualització suposen una desestandardització dels itineraris laborals*. Aquest procés duu a que els itineraris estiguin menys marcats institucionalment i menys guiats per certes que en la relació salarial fordista, implicant un paper més actiu del subjecte en relació a l'obtenció de recursos i a la conversió d'aquests en capacitats. En base a aquests elements es desprenien les següents subhipòtesis:

- 1) La desinstitucionalització es manifesta en una diversificació de les trajectòries, que es caracteritzen per *la generalització de discontinuïtats en les situacions laborals i la ruptura de la linealitat* que havia caracteritzat el curs laboral fordista, especialment el masculí. Això és així ja que disminueixen les opcions d'accés als recursos propis de la relació salarial fordista i, per tant, les possibilitats de gestionar la pròpia trajectòria en base a aquest tipus de recursos.
- 2) La diversificació de les trajectòries no es manifesta de manera uniforme en tots els perfils socials. La disminució dels recursos i l'enduriment dels factors de conversió (un marc institucional que ofereix menys suports a la gestió de la trajectòria) generen una certa ruptura generacional, ja que les trajectòries discontinues afecten de manera més intensa a aquells treballadors/es incorporats al mercat de treball en situació de flexibilitat (per tant, hi ha diferències entre les cohorts en base al moment de la seva incorporació). Estem hipotetitzant, per tant, que *la flexibilitat genera en aquells que s'incorporen al mercat de treball en la dècada de 1980 majors discontinuïtats*.
- 3) Els aspectes anteriors també es manifesten en l'existència i manteniment d'elements estructuradors de la desigualtat en el mercat de treball i en la societat.

El desenvolupament d'un marc institucional que ofereix menys suports i n'endureix l'accés genera certs *patrons comuns en les trajectòries en base a perfils marcats per l'origen socio-econòmic i el gènere, de manera que podem parlar de diferències internes en les cohorts*, on les discontinuïtats es distribueixen de manera semblant generant patrons comuns o trajectòries compartides, que no institucionalitzades, per perfils d'origen social similars. Aquí s'observa com uns menors recursos organitzacionals i institucionals afecten especialment a aquells col·lectius més febles pel que fa a altres recursos.

### ***2.1.1. Discontinuitats en les trajectòries: la ruptura del curs laboral fordista***

La primera de les subhipòtesis de treball de la recerca s'enuncia en el sentit que *els canvis en el marc institucional i organitzatiu comporten una diversificació i generalització de les discontinuïtats en la trajectòria, que trenquen la linealitat característica del període fordista*. Això és així ja que, com hem vist, les trajectòries fordistes tradicionals es caracteritzen pel seu ordenament i per l'ocupació de successius llocs de treball que suposen un augment en el sou i estatus laboral dins d'un mercat de treball intern (Spilerman, 1977). La linealitat i continuïtat en la trajectòria es vincula al curs laboral fordista, doncs aquest estaria caracteritzat per accessos a l'ocupació i a l'aprenentatge fàcils i ràpids i en el desenvolupament de carreres estables, d'acord amb la caracterització feta per Köhli (1986) i Köhli i Wolf (1988). Aquesta és la realitat que ens mostra la trajectòria Lineal de l'estudi de l'anàlisi de classificació del PaD. Un model masculí centrat en el món del treball que es caracteritza per un període educatiu i formatiu per l'accés al mercat de treball relativament curt, i un període de participació en l'ocupació marcat per tasques subordinades que no necessiten excessiva qualificació, amb ports d'entrada en el reclutament, un treball regulat, l'existència d'escals salarials, i normes relacionades amb l'ocupació, d'acord amb la caracterització dels mercats interns de treball feta per Doeringer i Piore (1981).

Així, considerem la trajectòria Lineal com la representativa dels itineraris laborals clàssics del fordisme, institucionalitzats en base a l'accés a recursos relativament homogenis derivats del marc institucional i de l'empresa que permeten desenvolupar trajectòries compartides, en especial en el cas dels homes, com hem vist al

llarg de la recerca. Es tracta del grup més nombrós, amb més del 40% dels casos, i es caracteritza per la nul·la presència de situacions de discontinuïtat en la trajectòria, així com d'episodis formatius. Representa la estabilitat del segment de treball primari, amb una major presència d'homes, de 35 anys en amunt, amb un nivell d'estudis molt bàsic, primaris i secundaris, però també amb certa presència d'estudis postuniversitaris. Aquesta relació amb el segment primari depenent l'observem ja que es concentren en les grans empreses, de més de 50 treballadors/es, amb una forta presència en el sector industrial i reuneix a treballadors qualificats, no qualificats i encarregats, administratius i altres treballadors no manuals.

El següent grup marcat per la continuïtat i que també podem vincular amb el segment primari del mercat de treball, la trajectòria Professional, reuneix el 21,11% dels casos i mostra igualment un escàs pes dels canvis i transicions en el mercat de treball. Es caracteritza però per tenir la major presència de la formació no reglada, fet que ens duu a parlar d'un perfil que rep formació a l'empresa o que es forma individualment. Aquets grup caracteritza els itineraris laborals marcats per la estabilitat i on la formació i el nivell educatiu juguen un paper central, de manera que el podem vincular amb el segment professional del mercat de treball primari independent. En el treball d'Spilerman (1997) es caracteritzava a aquest grup també com a trajectòria professional, on els treballadors tindrien poques possibilitats de canvi d'ocupació, però alta possibilitat de canvi d'empresa que suposaria majoritàriament una millora en les condicions de treball. No tenim informació sobre si aquest grup es mou entre empreses, però sí que observem que ha rebut formació a l'empresa o l'ha obtinguda individualment, i que té el salari més alt i categories laborals elevades. D'altra banda, hem pogut observar una certa tendència en el període de creixement analitzat a l'augment d'aquest grup en el marc d'una tendència a la polarització ocupacional. Així, tot i que és un grup majoritàriament d'edat mitjana, tendeix a tenir certa presència relativa entre les cohorts més joves. En aquest mateix sentit, el grup mostra un percentatge equitatiu d'homes i dones, indicant processos d'inserció laboral de dones amb nivell educatiu mig i alt que tendirien a igualar la seva participació laboral a la dels homes amb el mateix nivell d'estudis. Tanmateix, es tracta majoritàriament de treballadors/es d'entre els 40 i els 55 anys, amb estudis universitaris (Llicenciatures i Diplomatures), FP2 i Cicles Formatius de Grau Superior, en empreses de més de 50

treballadors/es, però també en mitjanes empreses (d'entre 20 i 50 treballadors/es). Els principals sectors on es troben són l'administració pública, l'educació i els serveis financers d'assegurances i arrendaments, i es tracta de tècnics mitjos i alts.

Considerem doncs, en un primer moment, que la linealitat representa més del 60% dels casos, amb un grup amb tasques relativament poc qualificades, majoritàriament masculí, amb salari mitjans, categories laborals baixes o mitjanes i en la gran empresa industrial, junt amb un grup amb tasques més qualificades, major nivell d'estudis, salari elevat i una presència equitativa d'homes i dones.

Per altra banda, hem identificat tres grups marcats per la discontinuïtat que representen, en el seu conjunt, quasi el 40% dels casos: les trajectòries de Discontinuitat Femenina, Precarietat i Temporalitat Crònica. La primera és un grup marcat per la inactivitat i molt petit (7,72% dels casos), que com hem vist mostra certs problemes per a la seva caracterització, doncs és un grup heterogeni que s'agrupa en relació als períodes d'inactivitat. És un grup que, per una banda, mostra la presència intermitent en el mercat de treball de dones amb baix nivell d'estudis, amb un esquema propi de rol femení en el model del *male bread winner*. Així, aquesta trajectòria caracteritzaria el curs laboral fordista femení, que Köhli i Wolf (1988) anomenen model de les tres fases de les biografies femenines, centrat en la família i l'ocupació en una seqüència normativa d'educació, ocupació i mare/mestressa de casa, i posterior retorn a l'ocupació, un paper de les dones en la relació salarial que Haicault (1989) ha caracteritzat com la *gestió quotidiana de la vida en parella*. Igualment, aquests elements han generat diferents tendències de mobilitat social i d'inversió en el treball productiu en les dones depenent de les classes socials i el cicle de vida familiar. Aquest element explica, per una banda, la presència de dones en la trajectòria Professional, marcant un origen de classe elevat, i un origen social més treballador en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina. D'altra banda, també ens permet afirmar que els canvis, interrupcions i transicions entre situacions d'ocupació han estat la norma per moltes relacions salarials femenines del període fordista (i com veurem posteriorment, també en l'actualitat), fet que fa que ens afegim a l'indicat per Carrasquer i Torns (2007) de parlar de relacions salarials en masculí i en femení.

El segon grup és el més nombrós dels discontinus, amb el 21,45% dels casos. La trajectòria de Precarietat es caracteritza per ser un grup vulnerable, doncs és el que té



major presència de l'atur en el període analitzat, així com certa presència de la temporalitat. Considerem aquest grup com el resultat de l'esquerdament dels itineraris institucionals que estructuraven el curs laboral, especialment en les ràpides insercions obreres en tasques desqualificades que hem vinculat al curs laboral fordista. Així, es relacionen amb processos d'entrada al mercat de treball en un marc on la flexibilitat contractual és una realitat, i els canvis en l'estructura de les empreses i els models de gestió de la força de treball els afecten especialment. El podem relacionar amb el que Spilerman (1977) va caracteritzar com a trajectòries caòtiques, on no hi ha progressió lineal, i es dona una alta taxa de rotació entre ocupacions desqualificades i de baixos salaris i amb períodes habituals d'atur. L'autor relacionava aquesta trajectòria amb el segment secundari del mercat de treball, i es relacionaria amb els diferents estrats del segment secundari identificats per Alós (2008), i amb el que Iellachtich, Mayrhofer y Meyer (2003) caracteritzen com a flexibilitat crònica. Tanmateix, observem que aquest grup va més enllà de segments especialment dèbils del mercat de treball i sembla que es relaciona també amb les estratègies empresarials orientades a la flexibilitat que hem identificat, així com les opcions que permeten els canvis legislatius pel que fa a la contractació i l'acomiadament.

Es tracta d'un grup majoritàriament femení, que mostra la progressiva incorporació de les dones d'extracció obrera al mercat de treball i com aquestes estan especialment afectades per la discontinuïtat i vulnerabilitat laboral. El grup d'edat majoritari és de 25 a 39 anys, i tenen majoritàriament estudis secundaris, FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig, tot i que també Llicenciatures universitàries. El podem relacionar amb la inestabilitat del segment secundari del mercat de treball, doncs es troba concentrat en petites empreses de fins a 10 treballadors/es, en el sector serveis, i podem suposar en les activitats menys qualificades dels mateixos (sectors de la venda, comerç, restauració i atenció al públic, serveis financers d'assegurances i arrendaments, sanitat i serveis socials, així com transport i comunicacions), ja que es tracta majoritàriament de treballadors/es no qualificats, qualificats, però també tècnics alts, i quasi la meitat tenen contracte temporal. Tanmateix, el nivell d'estudis dels treballadors/es d'aquest grup ens fa anar més enllà d'aquests segments tradicionals, i considerar que aquesta trajectòria especialment vulnerable no es vincula només a segments del mercat de treball amb tasques amb baixos requeriments de qualificació, si

no també a dinàmiques que s'han d'observar amb més deteniment vinculades a la desestructuració de les trajectòries obreres tradicionals, a la inseguretats que es deriva del marc legislatiu laboral, i als canvis en les polítiques empresarials (es concentren en petites empreses del sector serveis). Igualment, relacionem a aquest grup amb la reproducció de la inestabilitat que hem vist que ha acompanyat la participació femenina en el fordisme de treballadores de mitja i baixa qualificació, que s'estén aquí com a norma i com a estratègia empresarial de reducció de costos i d'obtenció de flexibilitat. Aquesta constatació de que la vulnerabilitat en la trajectòria s'estén a grups amb nivell d'estudis mitjans i inclòs universitaris es reforça en el moment que hem constatat un origen social igualment heterogeni, amb certa presència de pares i mares amb nivell d'estudis i posicions socials mitjanes.

Finalment, el tercer grup discontinu es troba caracteritzat per la presència de la temporalitat com a norma. Com hem observat, l'ús flexible de la mà d'obra en la seva dimensió quantitativa és un dels principals instruments emprats per les empreses espanyoles a l'hora de buscar nivells de competitivitat i de reducció de costos. Igualment, ha estat caracteritzat com un mecanisme útil de control de la força de treball. Aquest fet s'ha produït ja que la flexibilització en les modalitats de contractació ha estat un dels eixos principals entorn als que han girat les successives reformes normatives del mercat de treball. En aquest sentit, hem observat com l'anàlisi del volum de temporalitat a Espanya ha generat dues grans reflexions sobre la consideració de la mateixa. La primera s'ha basat en considerar la contractació temporal com la forma d'entrada al mercat de treball, com una certa fase on els joves no quedarien atrapats en la temporalitat, tot i tendències a l'endarreriment en aconseguir un contracte indefinit (Toharia et. al, 1998). Per altra banda, s'ha observat també la tendència de manteniment d'un estoc important de treballadors temporals, on a partir de la dècada de 1990 s'estabilitza un segment de la força laboral que es caracteritza per la mobilitat entre atur, temporalitat i inactivitat. Per nosaltres, el grup que hem identificat en la trajectòria de Precarietat es vincularia més a aquells en els que la temporalitat és un estat, mentre que el següent grup, que anem a veure tot seguit, es vincula a aquells en els que la temporalitat és una fase, que s'allarga, en el pas cap al contracte indefinit. Tanmateix, aquests elements indiquen més aviat tendències, ja que no tenim prou seqüència de dades per observar l'evolució, especialment d'aquets darrer grup.

Així, la trajectòria de Temporalitat Crònica és un grup relativament petit (9,11%)<sup>153</sup> i, com hem vist, uneix situacions no del tot homogènies, en base al fet de que el contracte temporal és la norma. Considerem aquest grup com la manifestació de les enormes possibilitats per l'empresa que ofereix l'actual marc de contractació en base al recurs a la temporalitat, doncs mostra grups amb nivells d'estudis mitjans i elevats amb problemes d'estabilització en el mercat de treball, però fortament credencialistes, i és el grup que més ha augmentat el nivell d'estudis formals en el període i el segon en rebre formació no reglada. És un grup format tant per homes com per dones, de 25 a 34 anys i, com dèiem, amb nivell d'estudis mitjans i elevats: Diplomatures, estudis postuniversitaris, FP1 i Cicles Formatius de Grau Mig, i FP2 i Cicles Formatius de Grau Superior. Com hem indicat al llarg de la tesi, mostra una certa polarització entre dos grans perfils. Es troben concentrats en petites i mitjanes empreses, i amb una forta presència, per una banda, del sector de la construcció i, per l'altra de l'educació, i la sanitat i els serveis socials.

El conjunt d'elements observats ens duen a considerar que identifiquem una tendència cap a l'augment de les trajectòries discontinües, doncs les de Precarietat i Temporalitat Crònica tenen en tot moment l'edat com un dels factors que determina més fortament la pertinença a les mateixes. Tanmateix, constatem que la linealitat fordista ha estat vinculada sobretot a cursos laborals masculins en ocupacions poc qualificades, especialment en el sector industrial, així com a itineraris basats en llocs de treballs que requereixen majors nivells de qualificació i amb una població amb majors nivells d'estudis, amb proporcions iguals pel que fa al gènere. Igualment, hem constatat la existència d'una contrapartida en clau femenina de la relació salarial fordista (trajectòria de Discontinuitat Femenina) caracteritzada per la presència esporàdica i la discontinuïtat en el mercat de treball. Per altra banda, les trajectòries discontinües s'allarguen en el temps, anant més enllà de ser considerades com una primera fase d'inserció cap a l'estabilitat, o allargant-se aquestes fins als 35 anys.

A través de les dades quantitatives hem pogut observar tendències a una major discontinuïtat en les trajectòries i, tot i que hem pogut obtenir una certa descripció del perfil social i laboral, només a través del treball de camp qualitatiu podem establir una

---

<sup>153</sup> És relativament petit ja que la temporalitat està repartida entre aquest grup i la trajectòria de Precarietat, on aproximadament la meitat tenen contracte temporal.

vinculació amb els canvis en els recursos salarials en el marc dels canvis en les polítiques sociolaborals i empresarials, i conseqüències en termes de menors opcions de desenvolupar la trajectòria en base als mateixos. Així, hem pogut observar canvis en les trajectòries derivats de les transformacions en el marc institucional. Per una banda, les opcions que ofereix el marc contractual han augmentat les opcions de l'actor empresarial fragmentant les situacions contractuals i els itineraris (element clau identificat per Grimshaw i Rubery, 1998). En les entrevistes biogràfiques hem observat com aquests elements suposen, en determinats grups de treballadors, discontinuïtats i l'augment del poder de l'empresa en la trajectòria. La trajectòria de Precarietat s'insereix en un marc general d'inseguretat de la situació laboral, mentre que la de Temporalitat Crònica es troba caracteritzada tant per aquestes estratègies empresarials com per la configuració de l'ocupació en sectors on la temporalitat o els interinatges són generals. Així, tot i tenir un nivell d'estudis alt i una experiència laboral prou important, els treballadors/es d'aquest perfil o bé estan en sectors caracteritzats per la intermitència contractual (periodisme, serveis informàtics...), o bé vinculats als serveis socials o al sector públic on la contractació per obra i servei és creixent. Igualment, aquests perfils es troben afectats per l'augment de causes de l'acomiadament objectiu i la reducció de la quantitat d'indemnització en cas d'acomiadament improcedent. En les entrevistes hem constatat com, especialment en el cas de la trajectòria de Precarietat, la vulnerabilitat té lloc inclús amb el contacte indefinit, amb casos de treballadores embarassades a les que es fa fora i se'ls hi paga la indemnització. Aquesta vulnerabilitat també s'observa en els canvis de torn i lloc de treball que fan algunes empreses quan la treballadora es queda embarassada, forçant-la a deixar la feina o, en alguns casos, aplicant la reducció horària per fill acabat de néixer però movent a la treballadora a un lloc de treball més allunyat de la seva residència. Aquests elements impliquen considerar la inseguretat més enllà del contracte i relacionar-la amb ocupacions vulnerables, com fa Cano (2007). Aquestes ocupacions vulnerables es relacionen a les creades amb perfil femení, doncs la dinàmica de creació de males ocupacions en economies centrades en els serveis s'agreuja pels problemes no resolts dels desigualtats de gènere, com indica Santos Ortega (2008).

Aquests elements es vinculen en el cas espanyol a polítiques que tenen com a eix conductor l'activació però que es centren més en la demanda que no en la oferta de

treball, en concordança amb les reflexions sobre el cas espanyol de Serrano (2007a). La reducció dels costos laborals, la temporalitat, la reducció dels costos d'acomiadament, les subvencions a la contractació, etc., configuren un mercat de treball basat en llocs de treball vulnerables, molt afectats pel context econòmic i les variacions del mercat i l'economia en general. Aquest fet l'hem observat en les entrevistes en la forta rotació i vulnerabilitat de feines en determinats segments laborals. Per altra banda, hem observat com aquesta estratègia d'activació no té la prestació d'atur com espai privilegiat de desplegament, com succeeix en altres països; els requeriments cap a l'aturat en termes de formació i acceptació de llocs de treball són escassos a la pràctica, fins i tot sovint el treballador/a demana formació i no hi accedeix. Tanmateix, s'ha de veure quina és l'evolució d'aquests elements en relació a l'enduriment de la contractualització que es desprèn de la reforma de 2011.

Igualment, en els estudis de cas hem pogut constatar com els canvis en les estructures organitzatives de les empreses, en el marc dels processos d'integració de tasques, han modificat els criteris de selecció, així com les opcions de promoció en mercats interns de treball, d'acord amb les apreciacions observades de Grimshaw i altres (2001, 2002). En les dues empreses analitzades hem observat la pèrdua de pes de les credencials i experiència tècnica, en el marc d'un procés de creixent valoració d'habilitats genèriques i relacionals. Efectivament hem vist que aquest procés té lloc en el marc d'estructures organitzatives que tendeixen a orientar-se cap al client i on l'accés a l'empresa es vincula a avaluacions poc objectivades. Igualment, els canvis en les estructures organitzacionals han reduït les opcions de promoció i els criteris d'accés han esdevingut igualment menys formalitzats. Tanmateix, hem pogut observar diferències, vinculades a la presència sindical i al tipus d'empresa, que suposen un major grau de formalització i regulació d'aquests processos quan més important és la presència sindical i quan majors són els requeriments tècnics del procés productiu.

Aquests elements han implicat uns cursos laborals dins de les empreses menys institucionalitzats pel títol, la experiència laboral, l'antiguitat i la formació a l'empresa. Aquests eren factors relativament objectivables i base de l'intercanvi salarial fordista masculí. Com hem vist, es trenquen quan els canvis en el context modifiquen les possibilitats de desenvolupar itineraris en base als mateixos. Així, els canvis en el marc institucional duen a que la inestabilitat tendeixi a generalitzar-se en quasi tots els grups

socials, donades les opcions de contractació temporal que permet el marc legislatiu. El mateix succeeix quan es redueix la protecció al contracte indefinit, la qual cosa, junt a les subvencions a la contractació indefinida, duen a un augment de la vulnerabilitat dels llocs de treball, inclòs amb contracte indefinit.

Igualment, hem vist com les empreses tendeixen a valorar habilitats socials genèriques en l'anomenat model de gestió per competències (Durand, 2004), que duu a que els individus tinguin menys certeses de que determinats itineraris i opcions formatives augmentin les opcions d'ocupació o promoció, doncs els criteris que guien aquestes opcions són més informals. Aquesta informalitat i major paper de l'individu en gestionar la seva trajectòria laboral l'hem vist en el cas del metro, on els canvis en les estructures organitzacionals impliquen que la promoció sigui un camí menys establert on l'individu ha de seguir la formació per l'examen tècnic per ell mateix, sense que l'empresa l'acompanyi més enllà de proporcionar el temari i el material. Igualment, hem vist com una part del procés que estableix la classificació entre els aspirants per promocionar es vincula a una avaluació de les competències de la que no es coneixen els criteris ni resultats. Igualment, en el cas de la cadena de supermercats hem observat com les opcions de promoció són encara més escasses per la pròpia estructura organitzativa i tipus d'empresa (amb menors requeriments tècnics) i es troba vinculada a una avaluació informal de les competències que, d'acord amb les entrevistes realitzades, es vincula a la disponibilitat horària i a l'acceptació de torns i hores extres que estableix el superior. Recordem que hem observat que mentre la majoria de la plantilla és molt majoritàriament femenina els encarregats són majoritàriament homes.

El conjunt d'elements vistos fins al moment suposa considerar que determinats factors, com són els títols, l'experiència laboral, i els exàmens tècnics que es relacionaven amb certes seguretats pel que feia a les opcions laborals i de promoció s'esquerden. Aquests elements impliquen menors possibilitats de gestionar la trajectòria en base als recursos institucionals i organitzacionals, doncs aquestes esdevenen menys segurs i guanyen en informalitat. Aquesta menor capacitat de gestió de la trajectòria en base als recursos esmentats es manifesta en el sentit que el treballador/a no té seguretat dels resultats si assoleix una determinada ocupació o formació en la fase en la que es

troba en termes d'opcions laborals futures<sup>154</sup>. Una determinada formació o situació laboral prèvia tendeix a no assegurar les opcions laborals com ho feia anteriorment, doncs el marc institucional esdevé més insegur, l'empresa guanya pes tant en l'aplicació d'elements normatius (baixes maternitat, causes acomiadament...), com en la definició de les categories laborals i els nivells salarials, així com en l'establiment dels criteris de promoció.

### ***2.1.2. Cohorts i discontinuïtats de les trajectòries***

En la segona subhipòtesi de la primera hipòtesis s'argumentava que *la flexibilitat genera en aquells que s'incorporen al mercat de treball en la dècada de 1980 majors discontinuïtats*. Aquest fet es produeix ja que els canvis en el marc institucional, en el sentit de la disminució dels recursos i enduriment dels factors de conversió institucionals, generen una ruptura generacional.

Efectivament, les cohorts que s'insereixen en el mercat de treball dominat per la flexibilitat es troben influenciades en les seves vides i trajectòries per un punt de ruptura estructural del context laboral, social i econòmic que marca la biografia laboral dels subjectes. Així, hem observat com la població fins a 40 anys és la protagonista de les dues trajectòries discontinües, si bé la de Temporalitat Crònica tendeix a perdre pes a partir dels 35 anys. Aquests elements es vinculen a tres fenòmens. Per una banda, es relacionen amb trajectòries en el mercat de treball caracteritzades per l'allargament en les processos d'estabilització. Aquests tenen lloc a partir dels 35 o 40 anys, moment en el que es dona una certa estabilitat, vinculada sobretot a elements com el gènere, la grandària de l'empresa i a la categoria laboral. Tanmateix, el rellevant percentatge de població que hem observat en la trajectòria de Precarietat, amb una població majoritàriament femenina i on la temporalitat però també l'atur són una característica, ens duen a considerar dinàmiques que es mantenen en el temps. Aquests elements es relacionen, per una banda, als elements comentats per Hernanz (2003) de sortida de la temporalitat a certa edat, però nosaltres afegim el manteniment d'aquesta discontinuïtat on la temporalitat incideix, però on també hi té una presència l'atur, configurant

---

<sup>154</sup> Tanmateix, com hem observat i reprendrem posteriorment, elements com l'acció col·lectiva i presència sindical o requeriments tècnics ens han mostrat diferents graus en aquestes tendències.

ocupacions vulnerables més enllà del tipus de contracte. En segon lloc, hem constatat al llarg de la tesi la generalització de la precarietat, on la inestabilitat desestructura les tradicionals trajectòries obreres. Així, com hem vist en l'anàlisi de les trajectòries, els grups socials que desenvolupaven trajectòries d'inserció laboral precoç en tasques de baixa qualificació són els que es troben especialment sotmesos a la inestabilitat i precarietat, en forma d'atur i temporalitat, especialment les dones. El tercer fenomen que hem vist és que l'expansió de la flexibilitat s'ha produït en paral·lel a la progressiva incorporació de la dona en el mercat de treball, així com en el marc de l'expansió d'una economia basada en els serveis i la construcció, en especial en aquelles ocupacions menys qualificades. Això duu a que les dones amb mitjans i baixos nivells d'estudis siguin les protagonistes principals dels contractes temporals i les trajectòries discontinues en el mercat laboral, amb especial protagonisme del sector serveis.

Per tant, tot i que hauríem de tenir una major seqüència de dades per poder afirmar que s'estan imposant nous patrons en les trajectòries marcats per les ruptures de la linealitat a partir d'aquests grups, hem vist com les generacions que s'incorporen al mercat de treball a partir de la extensió de la flexibilitat mostren unes trajectòries més discontinues que les generacions anteriors. Aquesta tendència, que ha estat força analitzada en el cas espanyol, s'allarga com a mínim fins als 40 anys, a partir dels quals s'observa una certa polarització, ja que les trajectòries continues van guanyant presència, amb significants augments relatius de la trajectòria Professional.

En aquest sentit, l'extensió d'una norma social d'ocupació inestable i insegura per aquells que s'incorporen al mercat de treball a partir de la dècada de 1980 podem concloure que es vincula a la disminució i enduriment dels recursos i factors de conversió del marc institucional. Efectivament, hem observat com el marc institucional ha esmerdat els recursos i situacions relativament homogènies en el mercat de treball en flexibilitzar el marc de contractació. Això ha dut a un ampli ventall d'opcions per l'actor empresarial que s'han materialitzat en el recurs habitual al contracte temporal com a mecanisme d'entrada, però també cada vegada més d'estada en el mercat de treball, per assegurar tant l'ajustament quantitatiu de la força de treball com el seu disciplinament i socialització en el marc del desenvolupament de les noves formes de gestió de personal. En paral·lel, les opcions empresarials en l'ús de la força de treball han augmentat per les diferents reformes, en especial la de 1994, que han permès una



major flexibilitat en l'organització del treball que s'ha traduït en un major poder en agrupar categories laborals que, junt amb les canvis en les estructures empresarials, han allunyat aquests grup d'itineraris relativament estables en el marc dels mercats interns de treball.

Per altra banda, l'extensió de la norma social d'ocupació inestable per aquests grups es vincula també a un canvi en el marc institucional cap a l'activació i augment de la participació en el mercat de treball, independentment de les condicions. Com hem vist, aquest procés ha suposat a Espanya, per una banda, l'enduriment de les condicions d'accés i de la durada de la prestació d'atur, però sobre tot polítiques que han incidit sobre el cost del treball, reduint-lo com a principal mecanisme per augmentar les taxes d'activitat. Aquests elements han suposat, primerament, la reducció dels costos d'acomiadament i l'ampliació de les causes objectives del mateix; en segon lloc, una progressiva reducció de les cotitzacions empresarials a la seguretat social i; en tercer lloc, diferents dispositius de subvencions econòmiques directes. Aquests elements han incidit en el contracte indefinit, assumint-se pels poders públics la idea que la taxa d'ocupació temporal és deguda al suposat "elevat cost" del contracte indefinit. El resultat de les diferents reformes i canvis en el marc institucional, junt amb les opcions de contractació temporal que hem ressenyat anteriorment, és el desenvolupament a Espanya de grups en el mercat de treball especialment vulnerables i marcats per la inestabilitat.

Com s'ha pogut comprovar quan la crisi econòmica han aparegut, aquest model comporta fortes taxes d'augment de l'ocupació quan hi ha una dinàmica de creixement econòmic, però també destrucció immediata quan apareixen problemes. Aquest element ja ha estat identificat en el cas espanyol per autors com Toharia i Malo (2002) en relació a la contractació temporal, que han indicat la presència del segment secundari i inestable com el coixí per ajustar la ocupació a les variacions i a la incertesa econòmica. Tot i això, per nosaltres la situació va més enllà de la inestabilitat contractual. Més enllà del contracte observem l'existència d'ocupacions insegures en aquests grups, basades sobretot en models productius i estratègies empresarials davant les demandes de flexibilitat. Identifiquem aquí a Espanya com un dels paradigmes a Europa del que s'ha anomenat *model de creixement extensiu en treball* (Koch, 2006: 108), un mercat de treball inclusiu basat en baixa productivitat i baixos salaris. L'augment de la

participació en el mercat laboral en moments de bonança econòmica es dona sobre tot en activitats poc qualificades i precàries, en el cas espanyol la construcció i els serveis de baixa qualificació. Junt amb aquests elements, el model es caracteritza per fortes desigualtats entre grups del mercat de treball, especialment les dones, però també altres grups socials (immigrants, joves, treballadors amb baix nivell d'estudis...), que estableixen segments que aporten la flexibilitat necessària. Nosaltres identifiquem aquests segments del mercat de treball com un estat, més que una fase, que els canvis en el marc institucional han generalitzat en els grups que s'incorporen al mercat de treball a partir de la dècada de 1980.

En l'anàlisi quantitativa hem observat com les discontinuïtats vinculades a l'atur i a la temporalitat es relacionen de manera directa amb les cohorts que s'incorporen en el mercat de treball en situació de flexibilitat. En les entrevistes biogràfiques laborals hem pogut observar que els grups que s'incorporen al mercat de treball abans de la dècada de 1980 desenvolupen uns itineraris laborals fortament marcats institucionalment, especialment en el cas dels homes.

En aquest sentit, els entrevistats de les trajectòries Lineal i Professional que entren al mercat de treball abans de la dècada de 1980 (i que, per tant, es relacionen amb les cohorts identificades amb major continuïtat en la trajectòria), quan desenvolupen trajectòries formatives postobligatòries aquestes responen a una formació essencialment tècnica. Donades les característiques del sector on hem realitzat les entrevistes, aquesta és una formació professional tècnica de curta durada que posteriorment duu a una inserció laboral força ràpida en empreses que realitzen activitats vinculades a la formació realitzada. Inclús en alguns casos les primeres experiències en el mercat de treball es donen al final del tram formatiu, en forma de pràctiques o tasques de suport en empreses que es dediquen a la professió que s'està acabant d'estudiar. L'accés a la feina, doncs, és a través d'una formació tècnica, així com de xarxes relacionals i socials que validen que la persona sap fer la feina, que compleix, etc.

En les entrevistes analitzades hem pogut igualment identificar que, per una banda, o es dona una inserció immediata i de llarga durada en una empresa, o per l'altra que aquesta es produeix després d'un període en altres empreses, en les que s'adquireix experiència laboral. El canvi es produeix sempre voluntàriament i cercant, majors possibilitats de desenvolupament professional; o una millora en la categoria

professional; o bé per desitjar seguretat laboral en el marc de responsabilitats familiars. Una vegada s'ha produït aquesta fase la trajectòria laboral es desenvolupa en el context de mercats interns de treball amb itineraris de llarga durada que, o no s'interrompen, i si s'interrompen és per canviar de feina buscant millors condicions. Una vegada a l'empresa el que hem caracteritzat com a *model de la qualificació* (Paradise i Lichtenberger, 2001) regeix la lògica dels mercats interns de treball.

Com hem comentat anteriorment, aquests serien els itineraris majoritaris dels homes. Aquí el marc institucional i organitzacional estableix en les trajectòries masculines una estructuració en base a un marc legislatiu que estableix el contracte indefinit com a norma, i categories laborals i escalafons de manera precisa. Seguidament, les polítiques empresarials es basen en la valoració de la credencial o títol (en un marc on la oferta formativa és relativament reduïda i orientada a qualificacions tècniques) i l'experiència laboral. Es tracta de recursos personals relativament objectivables i que deriven de processos educatius i laborals que l'individu pot preveure o seguir, si té els suports necessaris, amb relativa seguretat d'obtenir certs resultats en termes laborals. El mateix succeeix en el marc de les empreses i les lògiques internes de promoció en ser la experiència laboral (identificada amb l'antiguitat) i exàmens tècnics la base de la promoció. A més, hem observat com en el cas del metro l'empresa acompanyava formativament l'individu en oferir la formació necessària per accedir a la següent categoria. Tanmateix, en les empreses més petites aquesta seguretat o aplicació de criteris relativament objectius perd força en guanyar igualment pes xarxes familiars i relacionals en l'accés a les feines. Aquests mecanismes de contractació basats en xarxes familiars han estat estudiats com un mecanisme útil per assegurar tant lleialtat de la força de treball com reducció dels costos de selecció.

Aquest model ha estat essencialment masculí i es desenvolupa junt amb la estructura familiar del *male bread winner*. Aquí, identifiquem que la relació salarial fordista institucionalitzada en base a l'accés als recursos col·lectius no ens apareix amb la mateixa intensitat en el cas de les dones, que mostren dificultats per seguir aquests itineraris. Observem que si bé en alguns casos es segueixen itineraris formatius relativament similars, en altres la inserció es sense formació específica i es basa en feines marcades per l'escassa continuïtat i amb cicles de participació (Köhli i Wolf, 1988) en el mercat de treball basats en les càrregues familiars així com a decisions

empresarials davant d'aquestes situacions (acomiadaments, etc.). En tot cas, sembla bastant clar que l'estabilitat del curs laboral masculí l'ha podem relacionar amb el desplaçament de la inestabilitat cap a les dones, en un entorn social que identifica la seva posició en el mercat de treball i la societat com secundària i complementària a la figura masculina.

Els canvis en el marc institucional i organitzacional han actuat de manera que a partir de la dècada de 1980 les persones que s'incorporen al mercat de treball, així com algunes trajectòries dels que ja hi estaven, es troben afectades pels canvis en el context institucional i les polítiques d'empresa que desinstitucionalitzen els itineraris comentats. En aquest sentit, els itineraris formatius i els mecanismes d'accés al mercat laboral s'heterogeneïtzen enormement, en el marc d'uns processos que demanen un major paper del subjecte en un entorn amb més opcions. Per una banda, hem vist determinats perfils amb inserció immediata en el mercat de treball, sense possibilitats de continuar itineraris formatius o acabar l'educació bàsica per la manca de suports familiars. Aquest fet l'observem sobre tot en la trajectòria de Precarietat i amb un perfil femení. Aquesta participació en el mercat de treball és en feines temporals i d'escassa qualificació, amb episodis constants d'atur i ocupació informal, que duen a que es reprengui la formació, sempre a un nivell molt bàsic. Aquí tenen cert pes la formació individual que es segueix en el període d'atur i la formació ocupacional, però les opcions que generen no milloren substancialment les feines de la trajectòria, sovint vinculades a xarxes familiars i relacionals en l'accés a la feina.

En segon lloc, hem observat trajectòries vinculades a la trajectòria Lineal, i en alguns casos de Precarietat, on les condicions familiars permeten llargs itineraris formatius però aquests són trencats per no superar proves d'accés a la universitat o determinades proves. Aquí observem com a resposta insercions relativament ràpides en el mercat de treball en tasques que requereixen poca qualificació o qualificació mitjana que inicien itineraris d'estabilitat, però que en alguns casos impliquen la necessitat de reprendre els estudis quan la situació laboral està relativament assegurada. És important ressenyar, que aquí el capital relacional i social per l'accés a les feines després de l'opció formativa fallida és central.

Finalment, un tercer tipus de trajectòries es vincula a itineraris formatius molt llargs, sovint incorporant diferents títols i amb presència en el mercat de treball en un

procés d'acabar d'escollir el camp professional. Aquí trobem sobretot trajectòries vinculades a la trajectòria de Temporalitat Crònica i a la Professional. Es basen majoritàriament en itineraris formatius llargs afavorits per un context familiar que permet el seu finançament, amb experiències laborals que poden implicar redirigir l'orientació professional amb la formació complementària. Les experiències laborals es relacionen també amb xarxes relacionals i socials, però la valoració empresarial dels títols i l'experiència és superior, si bé s'observa també que els requeriments en termes d'implicació en la feina són molt forts. Tanmateix, la majoria de casos es troben afectats per un context on la temporalitat contractual és la norma, duent a que els processos d'estabilització s'allarguin molt en el temps.

D'altra banda, un dels elements que hem observat en relació a les empreses és el canvi en les estructures organitzacionals. Els processos d'integració de tasques a nivell base, així com la reducció de les categories laborals vinculades a les tasques de supervisió i control que hem vist en la cadena de supermercats, però especialment en el metro, han implicat dos elements que es vinculen a la institucionalització dels itineraris, d'acord amb les consideracions ressenyades per Grimshaw i altres (2001, 2002):

- En primer lloc, els mercats interns de treball han disminuït les opcions disponibles de desenvolupar itineraris amb promoció laboral en una mateixa empresa. Així, en el cas de la cadena de supermercats hem vist com aquest ja era reduït i que el procés esmentat ha convertit en menors les opcions de promoció. En el cas del metro, el procés ha implicat una estructura més aplanada i amb importants distàncies entre els requeriments per ser personal base i per accedir a comandament mitjà.
- En segon lloc, els processos observats han implicat en les dues empreses una menor valoració de les qualificacions tècniques i una major valoració de les habilitats genèriques, tant en els processos de selecció com de promoció. Aquests elements es vinculen a les estructures orientades al client, on guanyen més pes en la definició dels llocs de treball que no els requeriments tècnics.

Com hem comprovat, tant les dades quantitatives com qualitatives ens mostren com els grups que s'incorporen al mercat de treball a partir de la dècada de 1980 mostren uns itineraris laborals afectats per la discontinuïtat. Igualment, hem pogut

observar com aquests elements es vinculen a canvis en el marc legislatiu i en les polítiques sociolaborals, així com als canvis en les estructures organitzatives i les polítiques empresarials. Aquests canvis en el context, que tenen la idea de flexibilitat i activació de la força de treball com a motor, han generat com a conseqüència uns itineraris laborals més marcats per la inestabilitat que en el passat.

### ***2.1.3. Trajectòries discontinues i origen social***

El tercer element que enuncïava la primera hipòtesis suposa considerar que el desenvolupament d'un marc institucional que ofereix menys suports i n'endureix l'accés genera certs *patrons comuns en les trajectòries en base a perfils marcats per l'origen socio-econòmic i el gènere, de manera que podem parlar de diferències internes en les cohorts*, on les discontinuïtats es distribueixen de manera semblant generant patrons comuns o trajectòries compartides, que no institucionalitzades, per perfils d'origen social similars. Igualment, implica considerar que la pèrdua dels recursos organitzacionals i institucionals afecten els col·lectius més febles pel que fa a altres recursos, essencialment els personals, derivats del perfil social i laboral i de l'origen socioeconòmic.

El paper de l'origen social en les trajectòries ha estat considerat en base a dues grans qüestions. Primer, hem vist com els treballs de Walther (2006) i López Blasco (2008) han tractat els canvis en les transicions, específicament de la població més jove, com a augment dels espais i nivells de decisió i elecció del jove. Aquest fet duria a l'augment de riscos i vulnerabilitats, independentment de l'origen social i el gènere; tanmateix, un cop el grup jove està afectat homogèniament pels riscos produïts per la desestandardització, els elements de desigualtat actuarien en un segon moment, i serien diferents contextos institucionals (polítiques socials, models familiars i socials...) els que explicarien el grau de seguretat, nosaltres diríem de suports, davant l'augment d'opcions i moments de decisió. D'altra banda, una marcada diferenciació de classe ha estat identificada per Santos Ortega (2003) en les trajectòries com a resultat dels efectes de la polarització social. Així, l'autor identifica dos grans grups, els *fills de la desregulació*, marcats pel pes de les ocupacions poc qualificades en el sector serveis que tendeixen a estar desenvolupades per persones d'estrats socials mitjans i baixos, amb

trajectòries formatives curtes o amb poc valor en el mercat i amb incorporació precoç al mercat de treball per necessitats familiars. El segon l'anomena *carreres ansioses*, que segueixen els joves d'origen social mitjà i alt, amb estudis universitaris, consistent en prolongar els estudis i residir en la llar familiar fins a aconseguir una ocupació en la que poder rendibilitzar el títol. Tot i que no podem fer una vinculació directa amb les trajectòries del nostre estudi, sí que podem identificar al primer grup amb les tendències majoritàries identificades en la trajectòria de Precarietat, i el grup que hem identificat com de treballadors temporals de la construcció de la trajectòria de Temporalitat Crònica, al temps que observem el creixent pes relatiu de la trajectòria Professional entre els grups més joves. El perfil de Temporalitat Crònica comparteix una trajectòria marcada per la inestabilitat, ja que el mercat de treball espanyol ha creat un nínxol de feina qualificada temporal que, en aquest grup, sembla que és la porta d'entrada per alguns a la trajectòria Professional. Igualment, la idea de carreres ansioses implica una acumulació de títols i llargues trajectòries formatives que es rentabilitzen laboralment, si bé aquesta darrera qüestió no es compleix i més aviat sembla que van passant per ocupacions temporals. En la trajectòria de Temporalitat Crònica l'atur és menys freqüent i més curt en el temps que en la de Precarietat, i les situacions de canvi impliquen la mobilització de recursos formatius elevats així com habilitats actitudinals d'implicació, com hem vist en les entrevistes. En aquest sentit, les nostres dades no mostren una relació tan directa entre trajectòries i origen social com en el model plantejat per Santos Ortega (2003). Així, identifiquem de manera central un pes molt fort de les cohorts i el gènere a l'hora de definir uns itineraris comuns en el mercat de treball definits, recordem, en base a les transicions laborals.

Un element important a tenir en compte és el pes de les cohorts en els processos de mobilitat social. Els treballs disponibles indiquen una escassa mobilitat social a Espanya i Catalunya. En concret, els treballs de Carabaña (1999) i Herrera-Usagre (2010) mostren que l'única cohort espanyola que mostra certa mobilitat ascendent és la de 1962 a 1966, mentre que per Catalunya s'ha identificat la de 1951 a 1960.

Donats aquestes elements, en l'anàlisi s'ha separat la població agrupant les cohorts entre les nascudes abans i a partir de 1965, per relacionar les diferents tendències al punt d'inflexió generacional que suposa entrar al mercat de treball en condicions de flexibilitat. En el cas de les cohorts nascudes abans de 1965 observem el

fort pes estandarditzador de les trajectòries, especialment les masculines, de les institucions de la relació salarial fordista, amb un fort pes de la darrera categoria i nivell d'estudis del pare i del nivell d'estudis de la mare. Així, en la trajectòria Lineal, que arriba al 48,2% dels casos en aquestes cohorts, s'observa el pes de pares amb categories laborals intermitges i baixes, i pares i mares amb nivell d'estudis bàsics. La trajectòria de Discontinuitat Femenina es vincula a un origen similar però definiria l'itinerari femení del model fordista. Per la seva banda, hem observat la trajectòria Professional com provinent d'un origen social més elevat, amb pares tècnics mitjans i alts i amb pares i mares amb nivell d'estudis mitjans. Igualment, en aquestes cohorts les trajectòries discontinues de Precarietat i Temporalitat Crònica mostren relativament pocs efectius (11,9% i 5,4%) i estan lligades, la primera, a un origen social treballador (especialment pares i mares amb nivell educatiu molt baix), mentre que la segona mostra un doble perfil, a la vegada similar al de la Precarietat, però amb característiques que l'aproximen al Professional.

Per la seva banda, les cohorts nascudes a partir de 1965 es troben afectades pel procés de desestandardització, de manera que les discontinuïtats afecten les trajectòries més enllà del nivell educatiu i ocupacional dels pares i mares. Tanmateix, hem observat dinàmiques diferenciades en les trajectòries en relació a l'origen social i el gènere, si bé el treball qualitatiu ens ajuda a clarificar aquestes elements.

De totes maneres, l'anàlisi estadística ens ha permès observar un seguit d'elements. En primer lloc en les cohorts nascudes a partir de 1965 perden força les variables relacionades amb la categoria laboral i nivell educatiu de la mare, mentre s'observa el manteniment de dinàmiques pròpies de la relació salarial fordista. En un segon moment observem el fort pes de les dues principals trajectòries discontinues en les cohorts nascudes a partir de 1965, sent també aquestes les que mostren uns patrons més complexos pel que fa a l'origen social. Així, en la trajectòria de Precarietat observem una tendència a que els pares es concentrin en els treballadors no manuals i en tècnics mitjos i alts, mentre que en la trajectòria de Temporalitat Crònica hi ha una certa polarització entre treballadors manuals i directius i gerents. Recordem que el perfil mostrava una polarització entre perfils d'origen social alt i baix, aquests darrers centrats en la construcció. En relació al nivell educatiu del pare la trajectòria de Precarietat



mostra presència d'estudis secundaris i universitaris, i en el cas de la de Temporalitat Crònica identifiquem la sobrerrepresentació de pares amb estudis primaris.

Com veiem, en les cohorts nascudes a partir de 1965 es dibuixa un model on la discontinuïtat va guanyant pes, tot i el manteniment de dinàmiques vinculades a trajectòries contínues. En relació a aquesta continuïtat o discontinuïtat de la trajectòria l'origen social no sempre ens explica la pertinença un o altre tipus, com hem observat en el Capítol 7. Així, observem que en aquestes cohorts es dona una certa polarització entre la trajectòria Lineal i la Professional; aquí, la regressió logística realitzada ens ha permès identificar que les probabilitats d'estar en la de Precarietat front a les dues contínues augmenten en ser dona, si el pare té una categoria laboral baixa, i que la mare tingui un nivell d'estudis baix. Per altra banda, la trajectòria de Temporalitat Crònica apareix com l'indicador de l'elevada taxa de temporalitat del mercat de treball espanyol, així com de l'allargament dels períodes d'estabilització. Aquest grup, amb major salari i nivell d'estudis que el de Precarietat, és igualment més jove que les dues discontinües i amb pares amb major probabilitat de ser treballadors no qualificats front a tècnics alts en relació a la Lineal i la Professional.

Per altra banda, hem observat tendències a una certa difuminació del paper de l'origen social, en concordança amb les aportacions de Walther (2006), entre d'altres. Així, la trajectòria de Temporalitat Crònica no ens apareix com prou diferent a la Lineal i al Professional, més enllà de l'edat i, en relació a la primera, en el gènere. Per tant, per aquest grup, no podem dir que en global sigui prou diferent pel que fa l'origen social de les trajectòries contínues. Es tracta d'un grup afectat per la temporalitat enquistada en determinats sectors (construcció, sanitat i serveis socials,..) i amb llargs processos pel que fa a l'obtenció d'un contracte indefinit.

La caracterització social de les trajectòries feta en la part quantitativa de la recerca ens ha servit per identificar les trajectòries amb un determinat origen social i característiques socioeconòmiques, així com en relació al gènere. Les informacions obtingudes en base a les dades qualitatives ens han permès observar com aquests elements es desenvolupen al nivell de les trajectòries individuals en el marc de com diferents recursos estructurin diverses opcions com realment elegibles. En aquesta diferenciació dels itineraris laborals pel perfil el suport familiar és central: en les

opcions formatives de la persona (temps que pot estar en el sistema educatiu, i tipus de formació que segueix), i en la situació d'atur, en permetre cursar la formació desitjada.

Hem pogut constatar com els perfils socials basats en un origen social més treballador (trajectòria de Precarietat) mostren tant en situació d'atur com en trobar feina la mobilització de recursos personals marcats per un origen social i educatiu relativament baix. Aquests es concreten en formació curta i amb una clara orientació al mercat laboral: formació ocupacional i no reglada, sovint com a substitutiu d'educació formal que no es pot realitzar per manca de temps o recursos. Donat que aquest perfil és majoritàriament femení hem observat trajectòries vinculades a llocs de treballs de baixa qualificació en el sector serveis (atenció al públic, comerç, restauració,...) que es nodreixen de dones amb baix nivell educatiu en base a habilitats genèriques associades al fet de ser dona.

En aquest context, tenen un paper central les baixes expectatives en relació al lloc de treball (factors simbòlics) derivades d'una socialització que assumeix com a "normal" ocupar llocs de treball precaris i als imaginaris ocupacionals de dones d'origen obrer amb baix nivell educatiu. Igualment, tenen un paper central factors relacionals i socials pel que fa al coneixement de les vacants i les condicions d'accés; aquest fet comporta igualment una reproducció de les oportunitats laborals pels diferents grups socials, doncs els amics i coneguts solen relacionar-se amb el mateix perfil social, generant l'accés a feines de tipus i condicions similars a les del grup, com ha estat indicat per Benencia (2007). En aquestes situacions laborals compartides, hem observat també un rol important de les empreses en desenvolupar estratègies de contractació estalviant-se costos de selecció, ja sigui a través del servei públic d'ocupació, o del recurs a familiars i coneguts de treballadors que es troben a l'empresa. Donat que les tasques no són especialment complexes, i que es busquen sovint aspectes vinculats a habilitats genèriques, el reclutament s'assegura reduint els costos de selecció i assegurant determinats comportaments interioritzats al llarg de la trajectòria, d'acceptació de la rotació i condicions de treball precàries.

En els perfils amb un origen social més elevat (trajectòria Lineal i de Temporalitat Crònica) en la situació d'atur i en trobar feina hem observat un major pes del nivell educatiu i els títols, mostrant expectatives formatives i laborals més complexes que en el cas anterior. Aquí el suport familiar permet desenvolupar itineraris

formatius més llargs, així com reprendre'ls més endavant. Aquesta tendència la observem tant en el cas de la formació inicial com en la possibilitat de reprendre els itineraris formatius en la situació d'atur. El suport familiar també l'observem en trobar feina quan l'itinerari formatiu no és reeixit (per exemple, quan es suspelen les proves d'accés a la universitat), permeten una ràpida alternativa laboral en base a la xarxa de contactes familiars.

Com hem comentat, aquest grup fa servir el període de la prestació contributiva per formar-se a un nivell superior al perfil de Precarietat, en concret a través de la Formació Professional i els estudis universitaris en la trajectòria Lineal. En el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica el període de la prestació d'atur s'utilitza de manera més complexa (sovint no es demana la prestació pel breu temps d'atur o no es té dret pel tipus de contractes), doncs si bé s'observa l'ús del període per finalitzar estudis postuniversitaris en altres casos s'usa com a temps personal. En l'accés a les feines tenen un paper els suports familiars, especialment en el cas de la trajectòria Lineal, així com els títols i les credencials. Aquest darrer element és especialment important en el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica, on són molt freqüents les titulacions universitàries i postuniversitàries.

Igualment, hem observat tant en el cas de metro com en el de la cadena de supermercats que els processos de promoció significatius es lliguen a perfils socials previs. Així, en el cas del metro l'antiguitat ha perdut pes i l'empresa ja no ofereix en tots els casos formació en relació a les proves d'accés a la següent categoria. Aquest fet duu a que les característiques prèvies (nivell d'estudis i hàbits d'estudi) influencin les possibilitats de promoció. Per altra banda, aquest és el cas de la promoció en la cadena de supermercats dels nivells de planta als serveis centrals, observat en itineraris formatius universitaris en paral·lel a treballar a l'empresa en treballadors/es amb origen social i educatiu diferent als de la majoria de l'empresa. Per tant, una certa reducció en l'empresa en els recursos i suports per promocionar implica que les desigualtats socials prèvies siguin centrals, com han indicat Grimshaw i altres (2002), en els processos de *delaying* de l'estructura jeràrquica de l'empresa.

Les dades obtingudes en base a les biografies laborals ens han permès detectar com es desenvolupen trajectòries compartides en base a l'origen social i el gènere. Efectivament, la pèrdua de pes dels recursos col·lectius s'ha traduït en un major pes de

l'individu en establir les opcions en la trajectòria, i aquest major pes implica que aquells grups amb menors recursos formatius o familiars tinguin menys suports en aquests contextos i es trobin més afectats per la inestabilitat. La inestabilitat vincula, per una banda, a grups basats en un origen social obrer, amb una forta presència femenina on els recursos personals que poden mobilitzar en les situacions de canvi (atur, fi contracte temporal...) són una formació molt bàsica o bé qualificacions implícites associades a tasques en el sector serveis. Aquests elements duen a través de camins i situacions diferents a compartir una trajectòria laboral especialment vulnerable tant pel que fa a les situacions del mercat de treball (temporalitat, atur, etc.) com als successos del curs vital (quedar embarassada, càrregues familiars, etc.), elements que conflueixen a definir una trajectòria marcada per escasses opcions i ocupacions insegures. Per altra banda, la inestabilitat es vincula també a un grup amb un origen social més elevat, on el gènere no juga un paper tan important i que, com hem vist, sembla que més que ocupar un segment ens apareix com una fase que s'allarga enormement d'estabilització laboral.

#### ***2.1.4. Conclusió final primera hipòtesis***

La validació de les subhipòtesis de la primera hipòtesis ens han permès confirmar que la desinstitucionalització es manifesta en una diversificació de les trajectòries, que es caracteritzen per la generalització de discontinuïtats en les situacions laborals i la ruptura de la linealitat que havia caracteritzat el curs laboral fordista. També verifiquem que la diversificació de les trajectòries no es manifesta de manera uniforme en tots els perfils socials, si no que la disminució dels recursos i l'enduriment dels factors de conversió (un marc institucional que ofereix menys suports a la gestió de la trajectòria) generen una ruptura generacional, en el sentit que les trajectòries discontinues afecten de manera més intensa a aquells treballadors/es incorporats al mercat de treball en la dècada de 1980. Finalment, aquests elements també es manifesten en l'existència i manteniment d'elements estructuradors de la desigualtat en el mercat de treball i en la societat. El desenvolupament d'un marc institucional que ofereix menys suports i n'endureix l'accés genera certs patrons comuns en les trajectòries en base a perfils marcats per l'origen socio-econòmic i el gènere, de manera que podem parlar de diferències internes en les cohorts on les discontinuïtats es distribueixen de manera

semblant generant patrons comuns o trajectòries compartides. Aquí hem observat com uns menors recursos organitzacionals i institucionals afecten especialment a aquells col·lectius més febles pel que fa a altres recursos.

La validació d'aquestes subhipòtesis ens permet contrastar la primera i, per tant, que *els canvis contextuals a nivell institucional i d'empresa que comporten un increment de la individualització suposen una desestandardització dels itineraris laborals*. Tanmateix, hem pogut observar el manteniment en grups joves d'itineraris laborals propis del fordisme, fet que en mostra el manteniment d'alguns dels seus elements en determinades empreses i segments.

## **2.2. Resultats de l'estudi: aportacions del treball de camp a la segona hipòtesis**

La segona hipòtesis es centra en els efectes del canvi en el marc institucional i organitzacional en les trajectòries a nivell micro. S'enuncia en el sentit que *el procés de desinstitucionalització suposa la pèrdua de pes dels recursos salarials col·lectius i dels factors de conversió institucionals*. És a dir, la disminució dels itineraris institucionals en les transicions suposen menors certeses en el subjecte produïdes per la disminució dels recursos salarials col·lectius, relativament homogenis. Considerem que la desinstitucionalització suposa la pèrdua de pes dels recursos salarials col·lectius i dels factors de conversió institucionals. D'aquesta consideració es desprenen les següents subhipòtesis:

- 1) *L'augment de situacions fora de la norma salarial estàndard en les trajectòries es vinculen a l'augment de pes dels factors de conversió socials i relacionals*, que tenen un paper central en l'establiment de les diferents capacitats i contribueixen a la reproducció de les desigualtats socials.
- 2) Els canvis indicats en el marc d'individualització duen a un *augment del pes dels factors de conversió organitzacionals en l'establiment de les diferents capacitats*, doncs augmenta el poder de l'empresa en els processos de selecció, promoció, organització i condicions de treball
- 3) Els factors de conversió simbòlics es troben influenciats per l'estadi vital i situació personal i social de l'individu, de manera que es donen *diferències pel*

*que fa a les feines o opcions formatives considerades com a legítimes dependent de la cohort, el gènere i l'origen social i econòmic.*

### **2.2.1. La desinstitucionalització i l'augment de pes dels factors de conversió socials i relacionals**

La primera subhipòtesi s'anuncia en el sentit que *l'augment de situacions fora de la norma salarial estàndard en les trajectòries suposen l'augment de pes dels factors de conversió relacionals i socials, que tenen un paper central en l'establiment de les capacitats i reproducció de les desigualtats.*

Les tècniques quantitatives difícilment ens poden oferir informació dels mecanismes a través dels quals els factors de conversió estableixen diferents capacitats. El que podem obtenir a través de l'anàlisi quantitativa són els assoliments (o *functionings*); és a dir, els estats resultants que, com hem vist, caracteritzen determinades trajectòries. En aquest sentit, només a través de les tècniques d'investigació qualitatives, i en especial a través de les entrevistes biogràfiques, podem observar com el procés d'establiment de les capacitats es dona al nivell de les trajectòries individuals. Tanmateix, a través de l'anàlisi quantitativa podem entreveure determinats perfils personals associats a trajectòries més o menys contínues. Així, si considerem que la trajectòria és, en certa manera, el resultat d'una acumulació de assoliments o estats, les trajectòries caracteritzades per elements com la linealitat, la inactivitat o la precarietat, en forma d'atur i temporalitat, són concrecions en les trajectòries individuals d'un determinat nivell de recursos, factors de conversió i opcions.

Per tant, podem observar quines són les tendències que relacionen la discontinuïtat amb determinats factors relacionals i socials. Els factors de conversió relacionals i socials es vinculen a la inserció comunitària i familiar com a proveïdora de serveis, informació, etc. que poden actuar com a factors que converteixen un recurs en una capacitat o opció realment disponible. Igualment, hem indicat que l'esquerdament dels recursos salarials col·lectius duu a un augment del paper dels recursos relacionals en la trajectòria laboral en permetre a l'individu endarrerir la incorporació en el mercat de treball, formar-se en períodes d'atur o inactivitat, accedir a determinades fites laborals amb conseqüències personals i familiars davant les exigències de flexibilitat

(canvis de jornada, torns, etc.), així com la inserció laboral en determinades feines per la via del coneixement o de la informació informal sobre elles.

Aquest elements, no els podem observar si no és a través de la informació qualitativa, en especial de les trajectòries laborals. Tanmateix, a través de l'anàlisi quantitativa hem observat determinades característiques personals associades a trajectòries discontinúes que ens donen pistes per analitzar aquests fenòmens a través de l'anàlisi qualitativa. Primer, l'eix edat actua com un mecanisme que distribueix els riscos de la flexibilitat concentrant-los en les cohorts més joves. Efectivament, hem vist com la discontinuïtat s'estenia de forma relativament homogènia entre els grups més joves del mercat de treball, un fet sobradament analitzat pel cas espanyol. La situació de precarietat que caracteritza la situació dels grups de joves i que els duu a protagonitzar majoritàriament les trajectòries discontinúes ens permet observar com diferents contextos familiars actuen com a marcs de protecció, permetent l'endarreriment en la incorporació en el mercat de treball i augmentar el nivell educatiu o la formació en períodes d'atur<sup>155</sup>. Segon, aquest pes de l'entorn familiar i social duu a que les dones siguin igualment les protagonistes de la discontinuïtat. Aquests elements ens permeten observar diferents models i estratègies familiars de mobilització de la força de treball. Un altre element es relaciona amb el paper de les xarxes socials que proporcionen informació pel que fa a l'accés als llocs de treball, a la possibilitat de compaginar vida familiar i laboral, o al desenvolupament d'itineraris vinculats a les càrregues familiars que tradicionalment s'han assignat a les dones.

L'estudi de cas de les empreses analitzades ens han permès observar com les polítiques empresarials de selecció i contractació mostren tendències a un augment de pes dels factors de conversió relacionals i socials. Hem observat com la cadena de supermercats els mecanismes de selecció valoren sobretot experiències laborals prèvies i cara al públic. I en el procés de selecció l'empresa busca referències en base la família o amics de treballadors que ja es troben en ella. Aquests elements apareixen com estratègies amb l'objectiu de reduir costos de rotació i aconseguir relacions de lleialtat, confiança i cooperació, afavorides per aquesta xarxes, com ha estat indicat per Martín Artiles i Lope (1999). Igualment, aquests elements es vinculen a un augment de la

---

<sup>155</sup> Per tant, ens dóna pistes de com la inestabilitat associada al contracte temporal que veiem en els grups joves en el treball quantitatiu, no tenen la mateixa significació social depenent de l'origen social i dels suports familiars.

informalitat en els mecanismes d'accés a la ocupació, centrats en l'empresa en la selecció de l'encarregat de planta en base a currículums enviats des de la central.

L'anàlisi de les entrevistes biogràfiques en ha permès igualment observar el pes dels factors de conversió socials i relacionals. El pes de la família en determinar la possibilitat d'endarrerir l'entrada al mercat de treball i desenvolupar itineraris formatius ha estat explicada en l'apartat anterior. Aquí ens centrarem específicament en el paper dels mateixos com a recursos i factors de conversió en la situació d'atur i en trobar feines. Així, en la situació d'atur hem observat com el suport familiar permet cursar estudis superiors o de Formació Professional en la trajectòria Lineal; en aquesta trajectòria també s'observa el cas de dones que no demanen la prestació d'atur per disposar d'estalvis familiars, i que usen el període de l'atur com un moment dedicat a l'esfera domèstica. Igualment, en la trajectòria de Precarietat hem vist com en el període d'atur el suport familiar permet cursar formació no reglada.

En la trajectòria Lineal la família ha actuat com a factor que ofereix els recursos necessaris per establir-se com a autònom, així com generador d'opcions de feina quan el pare treballa a l'empresa, o quan es tracta d'un negoci familiar. Igualment, hem observat en aquesta trajectòria estratègies de reclutament de les empreses de familiars que hi treballen, especialment en les dones, així com el paper de les xarxes relacionals com a font d'informació. En el cas de la trajectòria de Precarietat, hem identificat igualment factors relacionals que informen de les possibilitats de feina, així com que es contracten treballadors que hagin treballat abans a l'empresa, i factors informals (conèixer gent que hi treballa) per l'accés a les feines. En la trajectòria de Temporalitat Crònica el paper dels recursos relacionals és menor; tot i això s'observa el pes de recursos relacionals com a intermediaris: conèixer a gent que treballa a l'empresa i que facilita contacte amb la oferta, etc. Igualment, en la trajectòria de Discontinuitat Femenina en la sortida de la situació d'atur hem observat el paper de xarxes relacionals d'amics

D'aquesta manera, els factors de conversió relacionals i socials tenen un paper central en les trajectòries, en permetre determinades opcions formatives o de no ocupació (suport econòmic), així com d'intermediadors en posar en contacte al treballador amb l'oferta. Tanmateix, aquest element ens apareix com a reproductor de les desigualtats, ja que: a) actua en segments del mercat de treball diferenciats, on la població amb baix nivell d'estudis o estudis professionals entren en contacte amb llocs



de treball vinculats a aquest perfil, i la població amb major nivell d'estudis es vincula a llocs de treball del seu perfil; b) el mateix succeeix en segments de dones amb baix nivell d'estudis i; c) això és així ja que després de la intermediació l'empresa valora títols formatius, experiència laboral, qualificacions implícites o competències, on es reproduïxen les desigualtats. Igualment, en aquest procés té un paper central la major o menor formalitat, doncs com menys regulats són els criteris de selecció més possibilitats que els factors de conversió relacionals siguin també el recurs que duu a la contractació: es contracta perquè és el familiar o conegut d'algú de l'empresa.

### ***2.2.2. L'augment del paper dels factors de conversió organitzacionals en la trajectòria***

La segona subhipòtesi apunta que els canvis indicats en el marc de la individualització duen a un *augment del pes dels factors de conversió organitzacionals en l'establiment de les diferents capacitats*, doncs augmenta el poder de l'empresa en els processos de selecció, promoció, organització i condicions de treball. Recordem que els factors de conversió organitzacionals són aquells que es vinculen a l'empresa i a les polítiques de contractació i de gestió de la força de treball, com són el salari monetari, els criteris de selecció, contractació i promoció que poden actuar com a factors de conversió per accedir a un lloc de treball, per promocionar, per conciliar vida laboral i familiar, etc., així com la qualificació formal (credencial) i la informal (experiència laboral) valorada per les empreses i que permeten mobilitat laboral ascendent en i entre empreses. Finalment, també contemplem les competències i qualificacions implícites demandades per l'empresa, com a valoració de determinades actituds i comportaments que poden actuar com a factors de conversió per ser contractat, promocionar, obtenir plusos salarials o torns de la jornada desitjats.

De nou, hem d'indicar que serà sobretot a través de l'estudi de casos a les empreses de les biografies laborals que observarem amb deteniment aquests elements. El procés d'empresarització de la negociació col·lectiva que han permès els canvis institucionals han suposat l'augment del poder de les empreses (Baylos, 1999) a l'hora d'establir les opcions reals en les trajectòries. Igualment, hem vist com la teoria de la segmentació considera en l'anàlisi de les trajectòries factors derivats d'estils i estratègies empresarials de gestió de la força de treball, depenent del sector i mida de les

empreses (Humphrey i Rubery, 1994), i que la perspectiva de Corteel i Zimmerman (2007) demanda igualment considerar factors organitzacionals.

Tot i això, aquest procés d'augment de poder de l'empresa i de les estratègies empresarials de gestió de la força de treball el podem observar en identificar un seguit d'elements de les trajectòries discontinúes a través de les tècniques quantitatives. L'anàlisi de les trajectòries laborals ens ha permès observar que les discontinúes es relacionen amb unes determinades característiques dels llocs de treball pel que fa al salari, al sector, a la categoria i a la dimensió de les empreses. Primer, hem observat com les trajectòries discontinúes tenen un salari menor que les contínues; si bé això es pot relacionar amb que les configuren persones més joves. Segon, mentre que les trajectòries contínues característiques del període fordista es concentren en la indústria (aquest és el cas de la trajectòria Lineal), la trajectòria contínua caracteritzada com a Professional es concentra en la sanitat i els serveis socials, l'educació i l'administració pública, que podríem caracteritzar com a serveis de mitja o alta qualificació. Aquest darrer fet es relaciona i és coherent amb les dades obtingudes pel que fa al tipus d'ocupació creada en el període analitzat, amb tendència a la polarització ocupacional, i al fet que la trajectòria Professional tendeix a guanyar pes relatiu, en el marc d'una economia més centrada en els serveis. Per la seva banda, les trajectòries discontinúes es relacionen, en el cas de la trajectòria de Precarietat amb els sectors de la sanitat i els serveis socials, la venda, comerç, restauració i atenció al públic, els serveis financers, d'assegurances i arrendaments, així com transport i comunicacions. Igualment, la trajectòria de Temporalitat Crònica es concentra en la construcció, en la sanitat i serveis socials i l'educació.

Per tant, podem vincular la inestabilitat fortament al sector serveis i a la construcció; a la vegada, però, el sector serveis també és el protagonista de l'ocupació en la trajectòria Professional. En aquest context, sembla que aquests elements es vinculen a la tendència a la polarització que caracteritza les economies centrades en els serveis. Així Sassen (1996) i Lindsay (2005) caracteritzen aquestes economies per la dualització, on es dibuixa un panorama amb un creixent nombre d'empreses en activitats de baixa qualificació (serveis a les empreses, subcontractació d'activitats intensives en treball, etc.), junt amb altres intensives en tecnologia, produint-se una segmentació paral·lela en termes d'ocupació. Així, observem trajectòries contínues que

majoritàriament es desenvolupen en el sector serveis de la sanitat, l'educació, caracteritzades com a Professionals i, a més, amb un forta vinculació amb l'empresa pública. D'altra banda, hem identificat trajectòries discontinües que hem caracteritzat com de Precarietat i que es troben molt lligades igualment als serveis, a petites empreses, i podem suposar que en activitats auxiliars o subcontractades, així com d'atenció al públic. Hem indicat anteriorment que la trajectòria de Temporalitat Crònica és la manifestació de l'elevat pes de la temporalitat en el mercat de treball espanyol, i en aquest sentit veiem que es concentra en el sector de la construcció, característic del creixement econòmic del període, així com les activitats que protagonitzaven la Professional, fet que ens reforça la consideració que aquesta trajectòria es vincula, en determinats perfils, a processos d'inserció llargs que poden desembocar a la trajectòria Professional. No tenim, però, prou seqüència de dades per entreveure si és així o s'està configurant un segment d'inestabilitat permanent en aquestes activitats.

Tercer, hem constatat a través de la caracterització dels perfils quantitius, que les trajectòries discontinües es troben allunyades de les categories protagonistes de les posicions intermitges que, en certa manera, han caracteritzat la estabilitat en el curs laboral fordista. Així, la trajectòria de Precarietat es troba allunyada de les posicions intermitges del mercat de treball, com s'ha comprovat en el capítol 7. Aquest element es relaciona amb les aportacions d'autors com Ward, Rubery i Beynon (2001), que caracteritzen les empreses actuals com marcades per l'aplanament de les estructures jeràrquiques i pèrdua de pes de les posicions intermitges, amb importants conseqüències per les opcions de promoció. Per la seva banda, la trajectòria de Temporalitat Crònica sí es vincula amb aquestes posicions, però amb contractes temporals; fet que ens corrobora de nou la consideració d'aquest grup en les esmentades posicions, o inclús més qualificades, però marcat per la temporalitat, bé sigui pel tipus d'activitat que realitzen (construcció) bé sigui pels llargs i incerts itineraris d'estabilització en sectors com l'educació o la sanitat.

Finalment, les trajectòries discontinües es concentren de manera majoritària a les petites i mitjanes empreses. Aquest és especialment el cas de les trajectòries de Precarietat i Discontinuitat Femenina, i de Temporalitat Crònica. Per la seva banda, la Lineal es concentra sobretot en grans empreses i la Professional es troba més distribuïda. Com hem vist, les perspectives de la segmentació tradicionals (Doeringer i

Piore, 1981, per exemple) han considerat la dimensió de l'empresa com una variable força explicativa de l'estabilitat o inestabilitat laboral, en mostrar empreses que competeixen per segments de mercats més o menys estables i que, per tant, poden oferir un major o menor grau d'estabilitat. Tanmateix, per nosaltres, aquesta variables interactua amb altres elements ja esmentats, com l'activitat de l'empresa, les característiques personals dels treballadors, o les opcions del marc institucional, configurant diferents opcions en el marc d'estratègies empresarials concretes.

A través de l'anàlisi quantitativa hem pogut relacionar les trajectòries discontinües amb treballadors/es que estan ocupats en empreses amb unes determinades característiques pel que fa al sector, la mida i en determinades categories. Per tant, hem observat un paper important de l'empresa en definir unes determinades condicions d'ocupació marcades per la continuïtat i la discontinuïtat. És en aquest context que aquest augment del paper de l'empresa com a factor de conversió implica analitzar com guanya poder en els diferents moments de la trajectòria en valorar uns o altres recursos dels treballadors i, per tant, augmentant la seva capacitat d'estructurar opcions en la trajectòria.

Un dels primers elements a ressaltar, que hem observat en els estudis de cas, és la tendència a l'augment de discrecionalitat de les empreses en els processos de selecció i promoció, element ja posat de manifest per Townley (1989) en l'esquerdament del model de producció taylorista. Aquest element l'hem observat, amb certes diferències, tant en el cas de la cadena de supermercats com en el metro. Per una banda, hem observat com en la cadena de supermercat el procés de selecció té un caràcter fortament informal marcat per la capacitat del responsable de planta en seleccionar el candidat. L'únic element formal que hem identificat és la selecció prèvia de currículums per part dels serveis centrals en base a la experiència laboral en el sector serveis i en tasques de venda i d'atenció al client, junt amb certes habilitats tècniques específiques per algunes seccions, com peixateria o carnisseria; si bé aquest darrer element tendeix a perdre pes en el marc del procés d'integració de tasques. Per tant, observem, aquí que l'empresa i la seva política de contractació és un important factor de conversió, doncs es vincula la contractació a la avaluació informal del responsable de planta en una entrevista amb el candidat on no existeixen criteris formalitzats. En les entrevistes biogràfiques hem vist que aquest procés es vincula a la selecció de perfils associats a determinades habilitats

tàcites previstes per dones d'uns 30 anys, així com la valoració de l'experiència d'atenció al públic en tasques poc qualificades i, per tant, amb una certa socialització en feines amb condicions de treball dures<sup>156</sup>.

Per altra banda, en el cas del metro hem identificat un procés més marcat per criteris objectius, si bé també s'observa un cert pes de la discrecionalitat empresarial. El mecanisme d'entrada consisteix aquí en accedir a la borsa de treball temporal de substitucions de cara a l'estiu. El procés de selecció està més formalitzat i es basa, per una banda, en la realització de proves vinculades a habilitats genèriques (capacitat de comprensió, habilitats relacionals, sentit comú, etc.) tant a través de tests psicotècnics i dinàmiques de grup, com proves tècniques sobre l'organigrama de l'empresa i aspectes tècnics (circulació, organització del treball...). Igualment, hem observat, a través de les entrevistes als responsables dels processos de selecció i als treballadors/es, que en el procés de selecció dels currículums previs a la realització de les proves es tendeix a valorar l'experiència laboral en el sector serveis. També hem identificat en alguns casos que estar estudiant o tenir una formació universitària es valora, en tant que es relaciona a unes habilitats i formes de saber estar. Per altra banda, en els perfils més tècnics es demanda també Formació Professional i experiència laboral tècnica. Per tant, observem que el procés de selecció està més formalitzat, sens dubte pels requeriments tècnics del lloc de treball i, igualment, per una major presència sindical. Aquesta regulació en els mecanismes d'accés s'observa igualment en el fet que el criteri per accedir als contractes de substitució i a les següents fases (indefinit a temps parcial i indefinit a temps complet) és l'antiguitat. Tanmateix, hem pogut observar un cert pes de la discrecionalitat empresarial en les proves de selecció desenvolupades amb l'objectiu d'identificar d'habilitats genèriques i basades en indicadors poc formalitzats, així com un canvi en els mecanismes de selecció en relació al que han seguit els treballadors de més edat, on una estructura organitzativa basada en els requeriments tècnics establia la formació i experiència laboral tècnica com a mecanisme d'entrada i promoció.

En aquest sentit, en el procés de selecció les empreses analitzades desenvolupen mecanismes relacionats amb el que Eymond-Duverney i Marchal (1997) caracteritzen com models individualitzats, bé sigui a través del que anomenen règims d'interacció (fer emergir les competències i habilitats en situacions cara a cara), bé sigui a través de

---

<sup>156</sup> L'element per assegurar el reclutament continu a l'empresa és l'ús generalitzat del contracte indefinit.

règims de mercat (competència en base als títols, currículums i actituds). En paral·lel observem una disminució del règim institucional (basat en títols i credencials definides formalment), si bé es mantenen com a filtre en posicions superiors o més tècniques, i la valoració en la cadena de supermercats de les xarxes relacionals i la experiència, elements que de nou ens remetent al paper dels factors relacionals i socials vist anteriorment.

El paper de l'empresa en tant que estructuradora de les opcions en la trajectòria també s'observa en els processos de promoció. Així, en la cadena de supermercats la promoció es vincula als mateixos processos informals observats en el procés de selecció. L'augment de categoria es produeix en el marc d'una estructura jeràrquica plana que oferia poques possibilitats de promoció i canvi de categoria. I hem vist com les escasses opcions de promoció es relacionen amb que el treballador/a es postuli i sigui seleccionat pel superior. En les biografies laborals hem observat que aquests elements es vinculen a ser un treballador/a puntual i que no dubta a fer hores extres o quedar-se més temps a la feina. L'únic element formal observat és el requeriment d'una antiguitat mínima per optar a la plaça. De nou, trobem que la promoció es basa en criteris informals que depenen de la valoració de l'encarregat de la tenda. A més, la formació rebuda és escassa i orientada a la realització de tasques específiques, sense cap relació amb la promoció o augment d'habilitats. Un altre element important que reforça el poder empresarial és que l'empresa, en no tenir conveni propi, ha establert la integració de tasques de manera unilateral en categories definides per la direcció, i inclús establint-ne jeràrquicament algunes fora de conveni. Finalment, hem pogut observar que en els processos de promoció als serveis centrals (gestió recursos humans) la formació guanya pes, però la desenvolupa pel seu compte el treballador/a i en base a un perfil social i formatiu previ. Tanmateix, tant en l'accés com en la promoció a serveis centrals l'avaluació informal de les competències té un rol central.

Els criteris de promoció al metro estan més regulats que a la cadena de supermercats. Tot i això, el procés d'integració de tasques, els canvis en la estructura de l'empresa i la creixent valoració d'habilitats genèriques i actitudinals han suposat un augment dels mecanismes informals, en paral·lel a la pèrdua de pes de la qualificació tècnica. Així, hem vist com en els treballadors de més edat el procés d'entrada era en base a habilitats tècniques i la promoció es desenvolupava en funció d'uns mercats de

treball interns caracteritzats per nombrosos escalafons i nivells on l'antiguitat i la realització de proves tècniques eren la base de la mateixa. És important ressenyar que la formació que es rep a l'empresa està tan vinculada als requeriments tècnics del lloc de treball (obligatòria) com a formació voluntària associada als requeriments tècnics de la categoria superior. En els perfils més joves hem observat que aquest procés es trenca; primer, perquè l'estructura ocupacional de l'empresa s'aplana en el marc dels processos d'integració de tasques i, segon, perquè guanyen pes les habilitats relacionals. Així, la tendència és a que l'empresa guanyi pes en determinar els criteris de promoció, doncs s'estableix en base a uns exàmens tècnics i a unes dinàmiques de grup que pretenen avaluar habilitats relacionals, de lideratge, etc. És important ressaltar que en el cas de la prova tècnica es coneix el resultat, mentre que en la dinàmica de grup no es coneixen ni els criteris ni els resultats, només la classificació final. Igualment, la formació de l'empresa és sobre la feina a realitzar i vinculada a la introducció de noves tecnologies o processos i es desvincula de la promoció i és el treballador qui realitza els estudis pel seu compte. Aquest darrer element suposa, com en el cas anterior, que perfils previs a l'entrada a l'empresa amb orientació a la formació siguin els que tendeixen a promocionar.

Finalment, un darrer element que observem en les entrevistes biogràfiques en el sentit de posar de manifest el poder de l'empresa és el seu creixent paper com a factor de conversió organitzacional en el succés que genera la situació d'atur i en convertir en opcions reals determinats desenvolupaments legislatius. Hem observat com la situació d'atur es vincula, en nombrosos casos, a decisions empresarials d'acomiadar quan la treballadora es queda embarassada, i a moure-la a torns que no pot realitzar perquè deixi la feina sense pagar indemnització (no en les empreses estudiades en profunditat si no en altres ocupacions de la trajectòria). Efectivament, aquests elements són permesos per un procés on la capacitat empresarial d'organització del treball és elevada, així com baixos costos d'acomiadament, que duen que empreses prefereixen pagar la indemnització i fer fora a la treballadora quan es queda embarassada. Hem constatat igualment que elements com baixes o reduccions de jornada per maternitat que estableix el marc legislatiu necessiten d'un compromís per part de l'empresa en el compliment de la legislació, doncs en certs casos s'ha observat que l'empresa no aplica la legislació o

l'aplica generant inconvenients al treballador/a, movent-lo d'horari, lloc de treball, etc., element que hem observat en altres empreses que no hem estudiat.

### **2.2.3. Els factors de conversió simbòlics**

La segona hipòtesis enunciativa, finalment, que els factors de conversió simbòlics es troben influenciats per l'estadi vital i situació personal i social de l'individu, de manera que *observem diferències pel que fa a les feines o opcions formatives considerades com a legítimes dependent de la cohort, el gènere i l'origen social i econòmic*. A través de l'anàlisi quantitativa no podem obtenir informació al respecte. Només hem pogut observar diferents assoliments pel que fa a la situació laboral i formativa per les variables esmentades. Així, apareix com necessari identificar el paper dels factors simbòlics com a factor de conversió que restringeixen opcions.

Primer de tot, hem de fer referència a un element comentat anteriorment. Com hem observat en els punts 1.2. i 1.3, hem pogut constatar diferents itineraris formatius vinculats a l'origen social. Així, hem observat tendències a formacions curtes i amb clara orientació de rendibilització immediata en el mercat de treball en dones de la trajectòria de Precarietat (perruqueria, cursos administrativa...) en el marc d'un nivell educatiu bàsic. Seguidament, hem identificat, preferentment en homes però també en dones de les trajectòries de Precarietat i Lineal una orientació cap a la Formació Professional, de rel més tècnica en els homes i administrativa i de gestió en el cas de les dones. Igualment, hem identificat en algunes trajectòries Lineals masculines itineraris educatius que es trenquen en el COU o la selectivitat que suposen una incorporació plena al mercat de treball, si bé en alguns casos es reprenen posteriorment. Igualment, hem identificat en les trajectòries Professionals una formació tècnica en els perfils d'homes de més edat i, en els grups més joves, estudis universitaris i Formació Professional de grau superior, aquí amb presència d'homes i dones. En la trajectòria de Temporalitat Crònica hem observat estudis universitaris i postuniversitaris, i en la de Discontinuitat Femenina formació professional i persones sense estudis. Evidentment aquests elements es vinculen a les opcions que permeten els suports familiars, però un cop la opció està permesa en els tipus de formació hi trobem el paper de la cohort



(formació més tècnica o més generalista) i el gènere (on els homes tendeixen a formació més tècnica i les dones generalista, de gestió o cura).

Un segon element a destacar és el paper que tenen els factors simbòlics en els diferents moments analitzats en les entrevistes. Hem constatat en el Capítol 9 que en l'anàlisi dels successos i situacions que duen a l'atur en la trajectòria els factors simbòlics actuen condicionant les opcions. Així, quan el succés suposa el pas d'una trajectòria Lineal a Precària s'observa la subordinació del treball remunerat a les tasques de cura, que duen a deixar la feina i, a reduir les opcions de trobar-ne. Igualment, en el cas de les trajectòries de Precarietat hem vist que tot i la precarietat que caracteritza la trajectòria, en alguns casos el treballador/a deixa la feina per les males condicions, per males experiències amb els propietaris de l'empresa i, en el cas específic de les dones, per la subordinació del treball remunerat a la cura. Aquest darrer element també s'observa en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina. En el cas de la trajectòria de Temporalitat Crònica, el treballador/a deixa la feina no tant per les seves condicions com per aspectes vinculats a la valoració de la tasca i a l'ambient laboral.

Els elements comentats també els observem amb l'ús que es fa de la prestació d'atur per dones de la trajectòria de Precarietat. Les dones d'aquest perfil dediquen el període de la prestació a cuidar els fills quan són petits. En les entrevistes es verbalitza com una situació volguda, evidentment relacionada amb la construcció social de gènere i, a més a més, com un període que es concep com un breu parèntesi en la participació en el mercat de treball (al ser ocupacions precàries no trenca cap carrera professional). Tanmateix, com hem ressenyat, la situació és generada la majoria de vegades per la decisió empresarial d'acomiadar i, en aquest sentit, el fet de manifestar una prioritat de la cura dels fills durant el temps de prestació pot ser el resultat de mostrar preferències adaptatives més que opcions volgudes.

En tercer lloc, en les entrevistes les opcions de feina es troben influenciades per factors simbòlics, vinculats a expectatives mínimes del lloc de treball. Així, hem vist com en el cas de la trajectòria Lineal s'accepten ocupacions com a fals autònom a l'inici de la trajectòria. Per altra banda, en el cas de la trajectòria de Precarietat, el poder social de negociació és molt dèbil, especialment en les dones, i duu a acceptar feines en negre així com vocacionals amb males condicions; és a dir, acceptar una feina que sempre havia volgut fer amb baixos salaris. En aquest sentit, per aquest perfil les condicions

mínimes esperades del lloc de treball són baixes, i aquest element genera opcions d'ocupació temporal, mal pagada, informal, per hores o de fals autònom.

Podem concloure, doncs, que sí que observem un diferent paper dels factors de conversió simbòlics. Per una banda, identifiquem un grup amb un poder social de negociació baix i on les condicions mínimes esperades del lloc de treball són escasses. Aquest grup (dominat per la trajectòria de Precarietat) desenvolupa la trajectòria amb escassos recursos formatius i magres suports familiars en el marc de llocs de treball vulnerables i inestables. Es tracta d'un perfil majoritàriament femení i relativament jove, fet que reforça el baix poder social de negociació, ja que sovint la seva feina és vista com a complementària o secundària i en llocs de treball relacionats amb habilitat considerades implícites en el perfil de dona, tot i que mostren una presència constant en el mercat de treball. Igualment, aquest grup mostra una subordinació de la feina remunerada a les càrregues familiars quan té un fill i fa servir l'atur per cuidar-lo els primer anys de vida. Aquesta dinàmica s'agreuja en el cas de la trajectòria de Discontinuitat Femenina, on el nivell d'estudis és més baix, i la subordinació de la feina remunerada a l'espai domèstic és molt accentuada, al tractar-se d'un grup de més edat. El perfil de Precarietat mostra baixes expectatives en relació al lloc de treball però que pugen en exigència amb l'edat i que duen a una prioritització de l'estabilitat i la seguretat a mesura que augmenten les càrregues familiars. Aquest element l'hem observat tant en treballadores que valoren la seguretat del contracte indefinit en la cadena de supermercats, i en el metro, en especial en el cas del perfil que desenvolupa una part de la trajectòria en precarietat i que es troba actualment en un itinerari Lineal al metro.

Hem identificat un segon grup, vinculat a determinats casos de la trajectòria Lineal, que tendeix a prioritzar l'estabilitat, sovint a canvi de subordinació de tasques i de reduir les expectatives. Aquest grup és essencialment masculí i amb itineraris formatius d'accés a la universitat fallits que duen a una ràpida inserció al mercat laboral buscant seguretat en les condicions de treball. Aquets grup, tanmateix, intenta en alguns casos retornar a l'itinerari formatiu, amb diferents graus d'èxit depenent de les facilitats del lloc de treball (hem observat que és reeixida en el cas del metro, ja que permet accedir a una excedència, però no en el cas de la cadena de supermercats, per la incompatibilitat de compaginar estudis i feina). Per altra banda, aquesta reducció

d'expectatives formatives i laborals es vincula, en aquest perfil i en la trajectòria Professional de treballadors de més edat, a càrregues familiars.

Finalment, un darrer grup, el de Temporalitat Crònica, hem vist que té unes expectatives complexes en relació al lloc de treball, centrades tant en el reconeixement de la feina com en les possibilitats de desenvolupament professional. Aquest grup, amb uns recursos formatius elevats i la voluntat de desenvolupar trajectòries Professionals sembla que, en el moment vital de les entrevistes, no es preocupa excessivament sobre l'estabilitat laboral i les seves expectatives es centren sobretot en el reconeixement professional.

#### **2.2.4. Conclusió final segona hipòtesis**

La validació de les subhipòtesis de la segona hipòtesis ens han permès identificar com l'augment de situacions fora de la norma salarial estàndard en les trajectòries es vinculen a l'augment de pes dels factors de conversió socials i relacionals, i com aquest fet els situa en un paper central en l'establiment de les diferents capacitats i contribueixen a la reproducció de les desigualtats socials. Igualment, verifiquem que els canvis indicats en el marc de la individualització duen a un augment del pes dels factors de conversió organitzacionals en l'establiment de les diferents capacitats en augmentar el poder de l'empresa en els processos de selecció, promoció, organització i condicions de treball. Finalment, es constata que els factors de conversió simbòlics es troben influenciats per l'estadi vital i situació personal i social de l'individu, de manera que observem diferències pel que fa a les feines o opcions formatives considerades com a legítimes depenent de la cohort, el gènere i l'origen social i econòmic.

Aquest conjunt d'elements ens permeten afirmar que *el procés de desinstitucionalització suposa la pèrdua de pes dels recursos salarials col·lectius i dels factors de conversió institucionals*. És a dir, que la disminució dels itineraris institucionals en les transicions suposen menors certeses en el subjecte degut a la disminució dels recursos salarials col·lectius, relativament homogenis. Igualment, es pot afirmar que aquesta pèrdua de pes dels factors de conversió institucional i la seva tendència a la individualització també fragmenten aquests itineraris en les transicions. Tanmateix, hem observat que aquesta ha estat una realitat no generalitzable, doncs per

bona part de les dones i per determinats sectors de la força de treball alguns dels elements que considerem novetats no ho són tant.

Amb aquest apartat considerem respostes les hipòtesis i subhipòtesis del treball de recerca. El següent apartat exposa elements no específicament tractats a les hipòtesis però de rellevància central per l'objecte d'estudi; igualment, té l'objectiu de posar de manifest elements de rellevància en relació al coneixement existent.

### **3. Reflexions entorn als efectes de la individualització de recursos en les trajectòries**

La recerca ha aportat un seguit de respostes a les hipòtesis plantejades sobre els efectes del canvi en el marc contextual en les trajectòries. Igualment, ha aportat un seguit d'elements que, derivant del treball teòric i empíric, ajuden a establir un seguit de qüestions sobre com el procés d'individualització de recursos afecta a les transicions i trajectòries en el mercat de treball.

Un primer element a ressaltar en aquest sentit és la constatació que el model espanyol de flexibilitat es desenvolupa afectant especialment a determinades cohorts. Hem pogut observar com la teoria ha tendit a caracteritzar el model espanyol com de *flexibilitat en els marges* (Toharia i Malo, 2000). Les nostres dades ens mostren un tall generacional intens en les diferents cohorts que qüestionen aquesta caracterització. Hem observat com les cohorts nascudes a partir de 1965 es troben especialment afectades per la discontinuïtat en la trajectòria, molt més que les cohorts de més edat, tot i compartir el mateix marc legislatiu i mercat de treball. En aquest sentit, se'ns dibuixa un model on la extensió de la discontinuïtat en aquestes cohorts es tan elevada que disminueix el paper determinant de l'origen social en explicar la pertinença a les trajectòries. Aquest element, que hem vist que sí té un poder explicatiu molt fort en els trajectòries nascudes abans de 1965, es difumina davant la distribució força generalitzada de la discontinuïtat en els cohorts posteriors.

Per tant, difícilment podem parlar de flexibilitat en els marges quan observem grups socials amb nivell d'estudis mitjans i alts, provinents d'orígens socials de classe mitjana, que desenvolupen trajectòries no només caracteritzades com Temporalitat

Crònica, si no inclús com de Precarietat. Així, difícilment es pot vincular de manera determinant la inestabilitat a un segment concret del mercat de treball o a un origen social determinat, doncs travessaria de manera generalitzada les cohorts. Aquests elements no impliquen però considerar que l'origen social no juga paper, que com hem vist sí que es relaciona amb determinades trajectòries, si no que del que es tracta és de que no podem establir una vinculació directa entre trajectòries estables i inestables i origen social.

Igualment, un element a ressaltar es vincula al fet que les dades ens mostren unes tendències que ja identificaven Martínez i Marín (2010). En el cas de Catalunya s'observa, tot i el període de creixement econòmic analitzat, un cert fre al paper que havia tingut el nivell educatiu com a mecanisme de mobilitat social. Sembla que es desenvolupa un cert tancament de classe que fa que grups amb nivells d'estudis mitjans i provinents de classes mitjanes estiguin en posicions vulnerables. Per tant, aquest cert desclassament (tendència que hauria de ser analitzada en el futur) seria un dels principals factors que dificulten que puguem vincular directament determinats orígens socials amb determinades trajectòries.

En segon lloc, hem pogut comprovar com les trajectòries més precàries tenen un perfil clarament femení. En aquest sentit, la posició subordinada en el mercat de treball de la dona en la relació salarial fordista es reproduïx en el marc de la incorporació massiva de la dona en el mercat de treball, especialment en els cohorts més joves i en els perfils amb menor nivell d'estudis. Aquí sí que la idea de flexibilitat en els marges es compliria, doncs són les dones d'aquestes cohorts nascudes abans de 1965 les que nodreixen la trajectòria de Precarietat. Tanmateix, un seguit d'elements són importants en relació a aquesta qüestió. Primer, si bé la discontinuïtat s'associa de manera directa a les dones, això tendeix a perdre pes en les trajectòries de Temporalitat Crònica i Professional, on la presència d'homes i dones és similar. En aquestes trajectòries es produeix una certa igualació ja sigui perquè la temporalitat afecta de manera generalitzada a homes i dones de determinats sectors i professions, o perquè un grup rellevant de dones amb alt nivell d'estudis obté posicions laborals assimilables a les dels homes amb un perfil social i educatiu similar. En segon lloc, la situació de vulnerabilitat de la trajectòria de Precarietat, màxim exponent de la ruptura de la relació salarial fordista, implica que en aquests grups desapareix la consideració de la feina de la dona

com a complementària de la parella masculina. En els entrevistes realitzades la participació en el mercat de treball de les dones d'aquest perfil és continuada i només es planteja la subordinació a l'esfera familiar quan es té un fill, però es tracta d'una subordinació conceptualitzada en un curt espai de temps (1 o 2 anys com a molt) i amb posterior tornada al mercat de treball. Igualment, aquesta subordinació té lloc quan decisions de l'empresa o les característiques del lloc de treball (horaris, torn, localització geogràfica, etc.) no permeten conciliar la vida laboral i familiar; en aquest sentit no hem identificat retirades voluntàries del mercat de treball en aquests perfils. Aquests elements esquerden el model de tres fases de les biografies femenines plantejats per Köhli i Wolf (1988), a la vegada que mostren un intens procés de participació activa de la dona en el mercat de treball, doncs l'ocupació té un paper central en estructurar els cicles vitals. Aquesta voluntat de permanència en el mercat de treball pot estar vinculada tant a un canvi de mentalitat pel que fa a la participació en el mercat de treball de la dona de les parelles més joves, com a l'extensió de la precarietat al col·lectiu masculí, fet que fa que l'activitat feminitzada deixi de ser "complementària" i en certs casos passi a ser el principal ingrés econòmic de la llar. Tanmateix, hem identificat igualment que el rol tradicional es manté en el perfil de Discontinuitat Femenina, protagonitzat per persones de més edat però també amb presència de joves.

Un tercer element es vincula al "model d'activació" espanyol. Com hem vist en el Capítol 5 el mercat de treball espanyol es caracteritza per la creació d'un important segment de força de treball flexible, caracteritzat per la temporalitat, així com per la existència d'ocupacions vulnerables als canvis empresarials i les dinàmiques econòmiques on, independentment del contracte, la pèrdua del lloc de treball és una opció factible. Aquests elements es vinculen a una orientació en la legislació laboral que des de la dècada de 1980 prioritza la reducció dels costos laborals, ja sigui a través de la contractació temporal, ja sigui a través d'incidir en les causes d'acomiadament del contracte indefinit i reduir-ne la quantitat a retribuir, ja sigui en base a reduccions de les contribucions empresarials a la seguretat social o a les subvencions directes a la contractació (López Andreu, Lope i Verd, 2007). En contrast, la prestació d'atur desenvolupa formalment la contractualització i estableix un seguiment individualitzat de l'aturat, però aquests elements no es desenvolupen a la pràctica. Independentment de les raons de per què això succeeix, hem observat que aquests elements contextuais sobre

l'ús de la prestació d'atur són un important factor de conversió en les trajectòries que amplien les opcions durant el període d'atur, amb usos associats a diferents perfils socials.

Aquest model d'activació lax, relativament allunyat de requeriments i obligacions a l'aturat a la pràctica, no implica una major desincentivació o allunyament del mercat de treball que altres models. Les obligacions cap als aturats tenen com a objectiu vincular-lo de manera més directa al mercat de treball, ja sigui en base a reduir el temps de transició de l'atur a l'ocupació independentment de les condicions d'aquesta, o a la formació i qualificacions requerides pel mercat de treball (Peck i Theodore, 2001). Tanmateix, un model amb pocs requeriments individuals com l'espanyol no provoca una desincentivació en la cerca de feina si no l'ús del període en activitats relacionades amb el mercat de treball. Hem vist que el període s'usa per acabar una educació formal, per seguir una determinada formació no reglada, rebre formació ocupacional, per obtenir un carnet o llicència especial que permeti accedir a una feina, per esperar entre dues situacions de contractació, etc. Tots aquests elements impliquen una preparació en relació al mercat de treball amb la intenció d'augmentar les opcions de feina, i s'allunyen dels tòpics i estereotips sobre els aturats que sovint impregnen les polítiques de protecció social; a més, permeten que l'individu tingui un paper més actiu en escollir el tipus de formació o activitat a realitzar. Només dues situacions allunyen el temps de la prestació d'atur d'una vinculació directa amb el mercat de treball: en el cas de dones de la trajectòria de Precarietat hem vist l'ús de la prestació d'atur com a període de cura del fill, si bé relacionat amb la debilitat d'altres polítiques, com les de conciliació, o maternitat; i en el perfil de Temporalitat Crònica, amb major nivell d'estudis, hem observat l'ús del període de la prestació com a temps personal, en un grup amb expectatives vitals més complexes.

Tanmateix, un seguit de qüestions emergeixen en relació a aquestes constatacions. En primer lloc, la prestació d'atur a Espanya és limitada en el temps, amb un període màxim de 24 mesos si no s'entra en l'entramat de prestacions assistencials, condicionals i allunyades dels perfils que hem analitzat; aquest fet augmentaria la tendència a usar el període per preparar-se per tornar al mercat de treball, doncs aquesta és inevitable i volguda. En segon lloc, el model implica que aquells amb majors recursos previs són els que obtenen un major rendiment de la

prestació d'atur. Si la formació ocupacional que s'ofereix és normalment bàsica, si no hi ha procés d'intermediació o de seguiment, aquells amb major nivell educatiu i recursos amplifiquen les seves opcions en el període, mentre que pels que en tenen menys recursos com molt hi ha una certa reproducció de les capacitats.

En aquest sentit, hem pogut constatar la heterogeneïtat de situacions i interessos en els processos de transició i canvis en el mercat de treball. Així, apareix com especialment rellevant en relació a les polítiques socials el reconeixement de la diversitat de situacions i contextos personals, de manera que focalitzar l'anàlisi sobre els efectes de les polítiques en les capacitats més que no en els recursos. Les intervencions públiques en general, i en polítiques d'ocupació i de lluita contra l'atur especialment, tendeixen a establir-se en base a indicadors relacionats amb els objectiu del poder públic, i a analitzar-se pel nivell de recursos (econòmics, formatius, etc) que ofereixen. El que ens ofereix la perspectiva de les capacitats és una anàlisi de les mateixes considerant a les persones, els seus interessos i el seu context, reconeixent que un mateix nivell de recursos no genera les mateixes opcions o capacitats.

#### **4. Consideracions finals**

La recerca ha suposat un llarg camí de construcció de l'objecte d'estudi, d'elaboració del marc teòric, de disseny de la investigació, de preparació de les hipòtesis de treball i realització del treball de camp. En aquest apartat final de conclusions de la tesi apareix com a necessari una reflexió global sobre la recerca realitzada, els problemes i límits identificats, així com elements no respostos del tot o línies d'interrogació a confirmar. Igualment, també utilitzem aquest espai final per plantejar possibles línies futures d'avanç en la recerca.

##### **4.1. Qüestions teòriques**

Hem de constatar que la relació salarial fordista, tal i com ha estat considerada tradicionalment, ha tendit a menysvalorar les desigualtats de gènere i el paper necessàriament subordinat de la dona en un model que ha prioritzat la seguretat laboral masculina. En aquest sentit, hem intentat en tot moment posar de manifest que la



linealitat i estabilitat ha estat una característica essencialment masculina en el període fordista. Per altra banda, no ha estat l'objecte de la tesi present, però ens podríem preguntar fins a quin punt la seguretat del període fordista ha descansat en la exclusió total o parcial de la participació laboral femenina. Igualment, cal plantejar-se fins a quin punt l'augment d'aquesta participació en base a un esquema de classe (dones amb mig i alt nivell d'estudi obtenen bones posicions en el mercat de treball, mentre que les que tenen un menor nivell d'estudis ocupen posicions temporals i amb presència de l'atur) no ha suposat, en la societat espanyola i en general els països del sud d'Europa, el desplaçament generalitzat de la inestabilitat cap a una joventut que s'allarga en el temps i que en la seva dimensió precària és essencialment femenina i d'origen obrer. Aquests elements també impliquen la necessitat de considerar la precarietat com un eix que va més enllà de la situació contractual: és necessari tenir en compte la relació d'ocupació en que s'insereix el contracte per comprendre la major o menor vulnerabilitat del lloc de treball.

En relació al comentat, hem observat i volem fer notar que si bé els canvis en relació als paràmetres fordistes són importants, no podem afirmar que estiguin generalitzats. Com hem vist, la inestabilitat en els grups que s'incorporen en el mercat de treball a partir de la dècada de 1980 mostren més inestabilitat que no pas les cohorts anteriors. Així, a nivell general la estabilitat segueix sent la norma, superant el 60% de les cohorts, mentre que les proporcions s'inverteixen en els grups més joves, on la població menor de 40 anys desenvolupa en un 60% trajectòries discontinues. Aquests elements posen de manifest les limitacions en identificar si la situació laboral analitzada respon a una fase cap a una posterior estabilització o mostren segments inestables que es mantenen en el temps. En aquest sentit, hem identificat la primera tendència en els grups amb major nivell educatiu (trajectòria de Temporalitat Crònica) i la segona en els grups amb menor nivell educatiu i més feminitzats (trajectòria de Precarietat). Tanmateix, aquestes afirmacions s'han basat en el coneixement dels sectors on es desenvolupen les trajectòries i, per tant, seria necessària una major seqüència de dades per poder confirmar aquestes caracteritzacions, així com les tendències a la mobilitat social descendent en determinats grups. En aquest context, hem de ressenyar especialment l'evolució que en un context de crisi econòmica i reducció pressupostària pot patir alguns d'aquests grups, doncs algunes de les ocupacions de la trajectòria de

Temporalitat Crònica, per exemple, es vinculen a feines relacionades directa o indirectament amb el sector públic.

En la realització del treball de recerca ens ha anat apareixent de manera transversal la idea que les mutacions de la relació salarial fordista estan implicant la evolució cap a una relació salarial amb unes altres característiques, que podríem caracteritzar com postfordista. En aquest sentit, hem pogut identificar certes tendències amb la individualització i el menor pes dels recursos col·lectius com a fil conductor. Així, la manera concreta en què la força de treball és disposada i formada per la seva utilització en el procés de treball mostra característiques diferenciades en el marc dels canvis en el procés productius. Aquí, la subordinació de la política social a la econòmica esdevé central; doncs la primera, més que protegir de determinats efectes derivats del sistema econòmic actua construint una oferta de treball d'acord amb les necessitats de la demanda, bé sigui qualitativament (formacions i ensinistrament per una economia més centrada en el sector serveis) com quantitativament (incentivar la participació massiva en el mercat de treball), amb conseqüències per la pressió a la baixa del salari directe i indirecte. Tanmateix, hem pogut observar que ens trobem davant tendències en el marc de dispositius encara força vinculats a alguns elements de la relació salarial fordista.

## **4.2. Qüestions metodològiques**

Aquests elements també posen de manifest la necessitat d'analitzar les trajectòries identificades en un context diferent com és l'actual situació marcada per altes taxes d'atur. És necessari ressaltar el fet que el període analitzat a través del Panel de Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill es caracteritzava per un baix atur. El mateix succeeix en les trajectòries de les persones entrevistades en la part qualitativa. En aquest context, apareix com pertinent considerar l'evolució de les trajectòries considerades en el marc del canvi de context que suposa l'augment de l'atur. D'acord amb la nostra anàlisi, serien sobretot les trajectòries de Precarietat i, en menor grau, la de Temporalitat Crònica les que estarien més afectades. Tanmateix, pel tipus d'ocupacions i els perfils de l'ocupació destruïda (important pes de la indústria i la construcció) determinats perfils de la trajectòria Lineal també es poden veure especialment afectats.

Lamentablement, hem vist com les dades del panel perden nombrosos efectius amb els anys, fet que impedeix poder veure la evolució dels casos a un nivell significatiu, però considerem que la construcció dels grups és prou robusta i pot permetre analitzar aquestes qüestions amb altres bases de dades o tècniques. En aquest sentit, la classificació realitzada en base a transicions ofereix un interessant mecanisme d'anàlisi de les trajectòries en el context de l'augment de les recerques desenvolupades amb una lògica longitudinal. El creixent pes dels canvis en el mercat de treball i de les polítiques socials destinades a actuar en els mateixos converteixen el mecanisme de construcció dels grups quantitativament en una eina metodològica adient per ser desenvolupades en altres bases de dades i identificar, així, els grups i perfils associats a aquests elements. En aquest sentit, considerem com una de les principals aportacions de la tesi avanços en la caracterització dels diferents segments del mercat de treball en base a les trajectòries. Igualment, com a futura línia de recerca, hem de comentar la necessitat d'avançar en aquesta caracterització, sobretot en base a una millor comprensió de les diferents dinàmiques que es generen en el mercat de treball en determinats segments i sectors. La expansió del sector serveis i la creixent polarització que es dona en els mateixos (que hem pogut observar en la disminució entre les cohorts més joves del pes de la trajectòria Lineal i l'augment relatiu de la trajectòria Professional) és un element rellevant per investigacions futures, ja que pot dur a la generalització de la vulnerabilitat i inseguretat identificada en determinats grups socials.

Un altre element important es vincula a les dificultats, però alhora potencialitats, que suposa situar a l'individu en el centre de l'anàlisi de les trajectòries laborals. Efectivament, les perspectives que tradicionalment han situat la persona en el centre de l'anàlisi han tendit a prioritzar el nivell d'anàlisi en les barreres formals que aquest té o no per aconseguir determinat objectiu (individualisme positiu). La perspectiva que hem adoptat implica canviar la orientació sobre el individu i, en base a considerar l'individu i les seves potencialitats com a construccions socials afectades per dinàmiques de desigualtat, centrem l'anàlisi en el subjecte i la seva capacitat d'actuar, escollir i desenvolupar estratègies en base als suports que ho permeten. I han estat els suports col·lectius derivats de la relació salarial fordista el que han permès a col·lectius més dèbils en relació a altres recursos (essencialment derivats de determinats orígens socials) desenvolupar trajectòries laborals.

Tot i això, independentment dels recursos i del paper del context en tant que proveïdor de suports en la trajectòria, les opcions desitjades es troben condicionades socialment. Per exemple, és la construcció social del gènere la que duu a determinades dones de la trajectòria de Precarietat a subordinar les tasques de cura al treball remunerat; però són decisions empresarials les que han dut a aquesta situació quan acomiaden la treballadora. En aquest sentit, per tal d'intentar donar un paper a la construcció social dels objectius (formatius, ocupacionals, etc.) per origen social i de gènere en el mercat de treball hem inclòs els factors de conversió simbòlics. Aquests no solen ser considerats en la majoria de les operacionalitzacions de la perspectiva de les capacitats, però hem cregut necessari introduir-los per evitar caure en les trampes de la naturalització o en analitzar capacitats vinculades a preferències adaptatives.

En aquest sentit, una sèrie de dificultats han emergit en l'operativització del model de Sen. En primer lloc, dificultats associades a situar a l'individu de la perspectiva en un context social. Un context social que estructura els recursos i els factors de conversió que defineixen les capacitats, junt amb el rol del propi individu. Aquí, ha estat especialment difícil identificar en l'anàlisi els factors de conversió, doncs els elements que permeten una opció són difícilment identificables quan faciliten la opció (quan són positius); en canvi, són més fàcilment identificables quan impliquen traves. Tanmateix, aquests elements són especialment rellevants, doncs posen de manifest que el focus en l'individu com a base de la construcció de l'acció no està renyit amb la seva contextualització en el marc de processos i tensions socials que n'acompanyen l'acció i la seva capacitat d'actuar i pensar estratègies. Aquesta inserció del model de Sen en un context social ha demandat també de la perspectiva qualitativa. Efectivament, els diferents factors, contextos, situacions i suports que en un determinat moment permeten o no que una opció sigui factible necessiten d'un anàlisi contextual que només es pot aconseguir a través del coneixement en profunditat de la situació que permeten les tècniques qualitatives.

Finalment, la tesi ens ha permès caracteritzar les dinàmiques actuals de les trajectòries laborals en relació als canvis en les polítiques sociolaborals i de les empreses, i relacionar-los amb la creixent inestabilitat en determinats grups socials. En aquest sentit, aporta resultats originals al vincular tant les tendències a nivell d'empresa

com les polítiques sociolaborals a un mateix marc interpretatiu. Igualment, la recerca s'ha dut a terme a través d'un treball de camp quantitatiu i qualitatiu que ens ha permès analitzar la complexitat del fenomen i superar anàlisis parcials. Considerem una aportació central de la tesi realitzada el posar les bases per comprendre com la transformació de la relació salarial està resultant, en creixents grups de treballadors/es, en la reaparició d'inseguretats vitals i laborals que limiten la possibilitat de desenvolupar projectes laborals i personals.

## BIBLIOGRAFIA

Adelantado, J. i Gomà, J. (2000): “El contexto: La reestructuración de los regímenes de bienestar europeos” a Adelantado, J. (coord.): *Cambios en el Estado del Bienestar*, Barcelona: Icaria-UAB

Adelantado, J. i Noguera, J. (1999): “Reflexionando sobre las relaciones entre política social y estructura social”, *Papers. Revista de Sociologia*, no. 59: 71-77.

Adelantado, J.; Noguera, J.A.; i Rambla, X. (2000): “El marco de análisis: Las relaciones complejas entre estructura social y políticas sociales” a Adelantado, J. (coord.): *Cambios en el Estado del Bienestar*, Barcelona, Icaria-UAB.

Aglietta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.

Agulló Tomás, E. (1997): *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

Alba, A. (1998), “How Temporary Is Temporary Employment in Spain?”, *Journal of Labor Research*, Vol. 19, no. 4: 695-710.

Albarracín, D. (2003): *De la utopía postindustrial a la crisis de las sociedades salariales de servicios*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Tesis Doctoral

Alcock, P. (2004). “The Influence of Dynamic Perspectives on Poverty Analysis and Anti-Poverty Policy in the UK”, *Journal of Social Policy*, Vol. 33, no. 3: 395-416.

Alonso, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.

Alonso, L.E. (2006): *La era del consumo*, Madrid: Siglo XXI.

Alonso, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

Alonso, L.E. (2009): *Prácticas económicas y economía de las prácticas. Crítica del posmodernismo liberal*. Madrid: Libros de la Catarata.

Alonso, L.E; i Blanco, J. (1999): “La transformación de las bases sociales del conflicto laboral”, a Miguélez, F. i Priero, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Alonso, L.E.; i Fernández Rodríguez, C. (2006): “El imaginario *managerial*: El discurso de la fluidez en la sociedad económica”, *Política y Sociedad*, Vol. 43. no. 2: 127-151.

Alonzo, Ph. (2001): "Les femmes et le salariat, un tableau fortement contrasté", *Lunes*, no. 17.

Alonzo, Ph. (2005): "Travail, famille et genre: une relation à double sens", a Maruani, M. (dir.): *Femmes, genre et sociétés*. Paris: La Découverte.

Alós, R. (2008): "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 26, no. 1: 123-148.

Althausen, R.P.; Kalleberg, A.L. (1981): "Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis", a Berg, I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.

Alujas, J. A. (2002): *Políticas activas de mercado de trabajo en España 1985-2000*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Tesis Doctoral.

Alujas, J. (2003): *Políticas activas de mercado de trabajo en España: situación en el contexto europeo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Anisef, P.; Axelrod, P.; Baichmann-Anisef, E.; James, C.; Turriffin, A. (2000): *Opportunity and uncertainty: Life course experiences of the class of '73*. Toronto: University of Toronto Press.

Antón, Antonio (2006): *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Madrid: Ed. Talasa.

Anxo, D.; i Boulin, J. (coords.) (2006): *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Apitzsch, U.; Inowlocki L. (2000): "Biographical Analysis: a German school?", a Chamberlaine P.; Bornat, J.; Wendegraf, T. ( eds.): *The turn to biographical Methods in Social Science, Comparative Issues and Examples*. London, New York: Routledge.

Aragón, J.; Rocha, F.; Santana, A. y Torrens, J. (2007): "The commitment to be actively available for work and employment policy in Spain", a Serrano, A. i Magnusson, L. (eds): *Reshaping Welfare State and Activation Regimes in Europe*. Brusel·les: Peter Lang.

Ariza, J. (1976): *Comisiones Obreras*. Madrid: Avance/Mañana.

Arrigi, G.; Hopkins, J.; i Wallerstein, I. (1999): *Movimientos antisistémicos*. Madrid: Akal.

Arnsperger, C. (2005): "L'Etat social actif comme nouveau paradigme de la justice sociale", a Vielle, P; Pochet, P., Cassiers, I. (eds.): *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme*. Bruxelles: PIE.-Peter Lang.

Atkinson, J. (1987): "Flexibilidad del empleo en los mercados laborales" a *Zona Abierta*, no. 41-42.

Auer, P. I Cazes, S. (2003): *Employment Stability in an Age of Flexibility*. Ginebra: International Labour Organization.

Baizán, P.; Michielin, F.; Billari, F. (2002): "Political Economy and Life Course Patterns", *Demographic Research*, Vol. 6, no. 8: 191-204.

Bajoit, G. (2008): *El cambio social. Análisis sociológico del cambio social y cultural en las sociedades contemporáneas*. Madrid: Siglo XXI.

Balán, J. (1974): *Las historias de vida en ciencias sociales: Teoría y técnica*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E.; Lorente, R. (2009): "The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?", a Bosch, G.; Lehndorff, S.; Rubery, J. (eds.): *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York: Palgrave Macmillan.

Bartelheimer, P.; Moncel, N.; Verd, J.M.; Vero, J. (2009): "Towards Analysing Individual Working Lives in a Resources/Capabilities Perspective", a *NET.Doc*, 50: 21-50.

Bauman, Z. (2001): *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.

Bauman, Z. (2003): "Individualmente, pero juntos", a Beck i Beck-Gernsheim (dirs.): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Z. (2006): *Vida líquida*. Barcelona: Paidós.

Baylos, A. (1999): "La intervención normativa del estado en las relaciones laborales colectivas", a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Baylos, A. (2003): *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución a nuestros días*. Madrid: GPS.

Becattinni, G.; Costa, M. i Trullén, J. (2002): *Desarrollo local: teorías y estrategias*. Madrid: Civitas.

Beck, U. (1998): *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era d ela globalización*. Barcelona: Paidós.



- Beck, U. i Beck-Gernsheim, E. (2003): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beduwé, C. i Planas, J. (2003): *Expansión educativa y mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Belzunegui, A. i Brunet, I. (1999): *Estrategias de empleo y multinacionales: tecnología, competitividad y recursos humanos*. Barcelona: Icaria.
- Benencia, R. (2007): “Información y redes sociales en la conformación de los mercados de trabajo”, *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, 18-20 Abril, Montevideo (Uruguay).
- Bentolila, S. i Dolado, J.J. (1994): “Spanish Labour Markets”, *Economic Policy*, Vol. 9, no. 18: 55-99.
- Berger, P.L. i Luckman, T. (1997): *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido :la orientación del hombre moderno*. Barcelona: Paidós.
- Bertaux, D. (1997): *Les récits de vie*. Paris: Nathan.
- Bertaux, D. i Thompson, P. (1997): *Pathways to Social Classes*. Oxford: Clarendon Press.
- Bilbao, A. (1988): “El trabajador socializado”, en *Sociología del Trabajo*, no. 4: 107-127.
- Bilbao, A. (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Bilbao, A. (1999): “La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo” a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Boltanski, L. i Chiapello, B. (2002) *El Nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bolton, S. (2009): “Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo”, *Sociología del Trabajo*, no. 58: 3-29.
- Bonazzi, G. (1994): *Història del pensament organitzatiu*. Vic: Eumo.
- Bonvin, J.M. (2008): “Capacités et démocratie”, a Munck, J. i Zimmerman, B. (dir.): *La liberté au prisme de capacités*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Bonvin, J.M. i Farvaque, N. (2006): “Promoting capability for work, The role of local actors” a Deulen, S.; Nabel, M.; Sagovsky, N (eds.): *The Capability Approach. Transforming Injust Structures*. Dordrecht: Kluwer.

Bonvin, J.M. i Moachon, E. (2005): “L’activation et son potentiel de subversion de l’État social”, a Vielle, P.; Pochet, P.; i Cassiers, I. (dir.): *L’État social actif. Vers un changement de paradigme?*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.

Bonvin, J.-M. i Thelen, L. (2003): “Deliberative Democracy and Capabilities: The Impact and Significance of Capability for Voice”, *3th Capability Conference*, Pavia.

Bonvin, J.-M. i Vielle, P. (2002): “The normative foundations of the active welfare state”, *European Social Policy Research Network*, Social Values, Social Policies, 29-31 Agost, Tilburg.

Borderías, C.; Carrasco, C.; i Alemany, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem.

Bottomore, T. (1992): “Ciudadanía y clase social, cuarenta años después” a Marshall, T. i Bottomore, T. (comp.): *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

Bowles, S. i H. Gintis (1983): “The power of capital: on the inadequacy of the conception of the capitalist economy as 'private'”, *The Philosophical Forum*, Vol. 14, no. 3-4: 225-245.

Bourdieu, P. (1995): *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*. Paris: Éditions du Seuil.

Bourdieu, P. (1998): *La Miseria del mundo*. Madrid: Akal.

Bourdieu, P. (2000): *Cuestiones de sociología*. Madrid: Istmo.

Bourdieu, P. i Passeron, J. (1977): *La Reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.

Bourdieu, P. i Wacquant, L.J.D. (1994): *Per a una sociologia reflexiva*. Barcelona: Herder.

Boyer, R. (1986). *La Flexibilidad del trabajo en Europa :un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Boyer, R. (1992): *La Teoría de la Regulación: un análisis crítico*. València: Alfons el Magnànim.

Boyer, R. (2005): “Changement d’époque... mais diversité persistante des systèmes de protection sociale”, a Vielle, P.; Pochet, P.; i Cassiers, I. (dir.): *L’État social actif. Vers un changement de paradigme?*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.

Boyer, R. i Saillard, Y. (1995): *Théorie de la régulation l'état des savoirs*. Paris: La Découverte.

Bradley, H. (2002): *Myths at work*. Cambridge: Cambridge Polity Press.

Brion, F. (2003): "Art de la gestion des risques et méthodes de sécurité dans les sociétés libéraux avancées", *Recherches Sociologiques*, Vol. 34, no. 2: 109-121.

Brückner, H.; Mayer, K.U. (2005): "The De-Standardization of the Life Course: What It Might Mean and If it Means Anything Whether It Actually Took Place," *Advances in Life Course Research*, no. 9: 27-54.

Burchardt, T. i Vizard, P. (2007): *Definition of Equality and framework for measuring: Final recommendations of the Equality Review Steering Group and Measurement*, CASE Paper 120, Londres: Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics.

Bynner J. (2005): "Rethinking the youth phase of the life course: the case for emerging adulthood", *Youth and Society*, Vol. 8, no. 4: 367-384.

Cachón, L. (1989): *¿Movilidad social o trayectorias de clase ?. Elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI.

Campbell, R. T.; i O'Rand, A. M. (1988): "Settings and Sequences: The Heuristics of Aging Research", a Birren, J. E. i Bengston, V. L. (Eds.): *Emergent Theories of Aging*. Nova York: Springer.

Cano, E. (1996): "El trabajo precario: concepto y dimensiones", a La Roca, E. i Sánchez, A. (eds): *Economía Crítica, trabajo y medio ambiente*, València, Universitat de València-FEIS.

Cano, E. (1997): *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista*. Tesi Doctoral. València: Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales.

Caprile, M.; Potrony, J. (2007): "La desigualdad en el mercado de trabajo: salario y estabilidad laboral", *IX Congreso Español de Sociología*, 13-15/09/2007, Barcelona.

Caprile, M. i Potrony, J. (2010): *Mercat de treball i polítiques actives d'ocupació*. Informes Breus, no. 30, Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

Carabaña, J. (1999): *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional en España*. Madrid: Argenteria

Carrasco, C. (1991): *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Carrasquer, P. (2002): "¿En los límites de la modernidad?. Trabajo y empleo femenino precario en España". *Revista Sistema*, no. 167: 73-100.
- Carrasquer, P. (2005). "En torno a la conciliación entre vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia". *Revista Red Social Interactiva*, no. 6.
- Carrasquer, P.; Torns, T. (1999): "El trabajo de la reproducción". *Papers. Revista de Sociologia*, no. 55: 95-114.
- Carrasquer, P.; Torns, T. (2007): "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, no. 29: 139-156.
- Casal, J. (1996): "Modos emergentes de la transición a la vida adulta", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, no. 75: 295-318.
- Casal, J.; García, M.; Merino, R.; Quesada, M. (2006). "Aportaciones Teóricas y Metodológicas a la Sociología de la Juventud desde la Perspectiva de la Transición". *Papers. Revista de Sociología*, no. 79: 21-48.
- Castel, R. (1992): "De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso", *Archipiélago*, no. 2: 27-36.
- Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R.; Haroche, C. (2003): "Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo", Buenos Aires: Homo Sapiens.
- Castillo, J. J. (1996): "A la búsqueda del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo...)", a Pérez-Agote, A.; Sánchez de la Ycera, I. (coords.): *Complejidad y teoría social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Castillo, J.J. (2000): "División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores", *Sociología del Trabajo*, no. 40: 3-50.
- Castoriadis, C. (1990): *El mundo Fragmentado*. Montevideo: Colección Caronte Ensayos.
- Comisiones Obreras (CCOO) (1998): *El sistema de protección al desempleo en España. Evolución reciente y situación actual*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- Cejudo, R. (2007): "Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen", *Revista Internacional de Sociología*, no. 47: 9-22.

- Chamberlaine, P.; Bornat, J.; Wengraf, T. (2000): *The turn to biographical methods in social science*. Londres: Martin Blumer.
- Chessa, F., (1992): *La trasmissione ereditaria delle professioni*. Palerm: Gelka editori.
- Child, J. (1980): “Factors associated with the managerial rating of supervisory performance”, *Journal of Management Studies*, Vol. 17, no. 3: 275-302.
- Clasquin, B.; Moncel, N.; Harvey, M.; Friot B. (2004): *Wage and welfare. New perspectives on employment and social rights in Europe*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.
- Coller, X. (2005): *Estudio de casos*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Collins, R. (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Madrid: Akal.
- Comim, F.; Qizilbash, M.; Alkire, S. (2008): *The Capability Approach. Concepts, Measures and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Conde, F. (1995): “El papel de la prensa escrita en la preparación de la huelga general del 27-E de 1994” a *Sociología del Trabajo*, no. 25: 71-96.
- Conill, J. (2002): “Bases éticas del enfoque de las capacidades de en Amartya Sen”, *Sistema*, no. 171: 47-63.
- Coriat, B. (1982): *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Corteel, D. (2004): “Workers’ Trajectories, Functionings, Capabilities and Security. Anthropological fieldwork in the French electronic industry”, *4th International Conference on the Capability Approach. “Enhancing Human Security”*, 5-7 Setembre de 2004, Pavia.
- Corteel, D. i Zimmerman, B. (2006), “Employability, Voice and Security. And Inquiry into the capability of workers in French firms”, *Document de travail de l’IDHE*, Paris, no. 06-01.
- Corteel D. i Zimmermann, B. (2007), “Capacités et développement professionnel”, *Formation Emploi*, no. 98: 25-39.
- Creswell, J.W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Crouch, C.; i Piazzorno, A. (1991): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968*. Madrid: Ministerio de trabajo y Seguridad Social.
- Curcio, R. (2005): *La empresa total*. Madrid: Traficantes de Sueños.

De Swaan, A. (1992 [1988]): *A cargo del Estado*. Barcelona: Ediciones Pomares-Correder

Del Pino, E. i Colino, C. (2006): "¿Cómo y por qué se reforman los Estados de bienestar?: avances y retos teóricos y metodológicos en la agenda de investigación actual", *Zona Abierta*, no. 114-115: 1-42.

Deleuze, G. (1997): *Diálogos*. València: Pre-textos.

De Munck, J. (2008), "¿Qu'est-ce qu'une capacité?", a De Munck, J. i Zimmermann, B. (dir.): *La liberté au prisme des capacités*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Denzin, N.K., (1989). *Interpretive Biography*. Illinois: Sage

Dewilde, C. (2003): "A life-course perspective on social exclusion and poverty", *The British Journal of Sociology*, Vol. 54, no. 1: 109-128.

Díaz-Salazar, R. (2004). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: Ediciones HOAC.

Doeringer, P.B. i Piore, M.J. (1981). "El paro y el "mercado dual de trabajo", a Toharia, L. (comp.), *Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.

Domínguez, M. i Lopez, P. (1996): "La construcció de tipologies: procés i tècniques d'anàlisi de dades", *Papers. Revista de Sociologia*, no. 48: 31.39.

Doeringer, P.B.; i Piore, M.J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Donzelot, J. (1984): *L'invention du social*. París: Fayard.

Donzelot, J. (1997): *The policing of families*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Donzelot, J. (2007 [1994]): *La invención de lo social: ensayo sobre la declinación de las pasiones políticas*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Dupaquier, M., Fourcade, B.; Gadrey, N.; Paul, J.J.; i Rose, J. (1986): "L'insertion professionnelle", a Tanguy, L. (dir.): *L'introuvable relation formation/emploi*, Paris: La Documentation Française.

Durand, J.P. (2004) *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.

Edwards, P.K. (1987): *La organización social del conflicto laboral: control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, P.K. (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Elchardus, M., i Smits, W. (2006): "The persistence of the standardized life cycle", *Time and Society*, Vol. 15, no. 2/3: 303-326.

Elder, G. H. (1981): "History and the Life Course", a Bertaux, D. (ed): *Biography and Society. The Life History Approach in the Social Sciences*. London i Berkeley: Sage Publications.

Elder, G. H. (1985): "Perspectives on the Life Course", a Elder, Glen H. (ed): *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Elder, G. H. (1991): "Lives and social change" a Heinz, W. (Ed.): *Theoretical advances in life course research*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Elder, G. H.; Johnson, M.; Kirkpatrick; Crosnoe, R. (2004): "The Emergence and Development of the Life Course Theory", a Mortimer, J. i Shanahan, M. (eds.): *Handbook of the Life Course*. Nova York: Springer.

Erikson, R.; Goldthorpe, J.H. (1992): *The constant flux*. Oxford: Clarendon.

Espina, A. (1999): "El Guadiana de la concertación neocorporativista en España", a Miguélez, F. i Prieto, C. (dirs.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Esping-Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona, Ariel.

Eymard-Duvernay, F. i Marchal, E. (1997) : *Façons de recruter*. Paris: Métailié.

Farvaque, N. (2008): "Faire surgir des faits utilisables. Comment opérationnalitser l'approche par les capacités?", a de Munck, J.; i Zimmerman, B. (dirs.): *La liberté au prisme des capacités*. Paris: Éditions de l'École d'Hauts Études en Sciences Sociales.

Fernández Rodríguez, C. J. (2007): *El discurso del Management: tiempo y narración*. Madrid: CIS.

Fina, Ll. (2001): *El reto del empleo*. Madrid: Mc Graw Hill.

Fishmann, R. (1990): *Working-class Organization and the Return to Democracy in Spain*. Londres: Cornell University.

Flanagan, R.; Soskice, D; i Ulman, LL. (1985): *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Foucault, M. (1991): *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- Friot B. i Rose J. (1996): *La construction sociale de l'emploi en France. Les années soixante à aujourd'hui*. París: L'Harmattan
- Friot, B. (1998): *Puissances du salariat: emploi et protection sociale à la française*. Paris: La Dispute.
- Friot, B. (1999): *Et la cotisation sociale créera l'emploi*. Paris: La Dispute.
- Friot, B. (2004): "Resource regime reform and worker status" a Clasquin, B.; Moncel, N.; Harvey, M.; i Friot, B. (eds): *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.
- Furlong, A. i Cartmel, F. (1997). *Young people and social change. Individualization and risk in late modernity*. Buckingham: Open University.
- Gabinet Tècnic del Departament de Treball (2008): *Rotació laboral a Catalunya. Any 2007*. Barcelona: Departament de Treball.
- Gálvez Biesca, S. (2007): "Las relaciones capital-trabajo en España: la «cultura de la precariedad» como pauta cultural", *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, no. 29: 105-113.
- García Calavia, M. A. (2001): *La producción de Mitos y Milagros. La reestructuración del trabajo desde los años ochenta*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Tesi Doctoral.
- García Calavia, M. A. (2004): "Los "buenos" tiempos de las "Relaciones Industriales": una aproximación sociológica", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, no. 1: 89-111.
- García Calavia, M. A. (2008): *Sociologia de les relacions laborals*. València: Universitat de València
- García, J.; Lago, J.; Meseguer, P. i Riesco, A. (2005): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- García López, J. (2003): "Formación permanente y cualificación de los trabajadores. Elementos teóricos para la reconstrucción sociológica de un problema social", *Herramientas*, no. 70: 18-27.
- Gasper, D. (2007): "What is the capability approach? Its core, rationale, partners and dangers", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 36, no. 2: 335-359.



Gaudemar, J.P. (1981): "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo" a VV.AA: *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.

Gaudemar, J.P. (1982): *La movilización general*. Madrid: La Piqueta.

Germe, J-F.; Monchatre, S.; Pottier, F. (2003): "Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires", *Qualifications&Prospective*.

Gibert, F. (2011): *El mercat de treball metall-mecànic a Catalunya. Una anàlisi des de l'enfocament Segmentacionista de Cambridge per al cas de la comarca d'Osona*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Tesi Doctoral.

Giddens, A. (1991): *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*: Oxford: Oxford Polity Press.

Giddens, A. (1996): *Más allá de la izquierda y la derecha. El futuro de las políticas radicales*. Madrid: Cátedra.

Giddens, A. (1999): *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*, Madrid: Taurus.

Gintis, H. (1983): "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista" a Toharia, L. (comp.): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.

Glaser, B., G. i Strauss, A., L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.

Goffman, E. (1973): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gordon, D., Edwards, R. i Reich, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Gorz, A. (1998): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

Gough, Ian (1979) *The Political Economy of the Welfare State*. London: Macmillan.

Gobin, C., Coron, G. i Dufresne, A. (2004): "The EU. Reorganizing Resources: Employment, pensions and the Wage" a Clasquin, B.; Moncel, N.; Harvey, M. i Friot, B. (eds): *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.

González, J.; Pérez, Recio, A.; Roca, J.; i Rojo, A. (1990): *Els contextos de l'acció sindical*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

- Gracia, F. J.; Martínez, V. i Peiró, J. M. (2008): "Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos", a Agulló, E. i Ovejero, A. (coords.): *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Grimshaw, D. i Rubery, J. (1998): "Integrating the internal and external labour markets", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, no. 2: 199-220.
- Grimshaw, D., Ward, K.G., Rubery, J. and Beynon, H. (2001), "Organisations and the transformation of the internal labour market", *Work, Employment and Society*, Vol. 15, no. 1: 25-54.
- Grimshaw, D. Beynon, H., Rubery, J. i Ward, K. (2002): "The restructuring of career paths in large service sector organisations: "delaying", upskilling and polarisation", *The Sociological review*, Vol. 50, no. 1: 89-115.
- Groot, L., i Breedveld, K. (2004): "Time over the Life Course: Preferences, Options and Life Course Policy", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 20, no. 3: 288-302.
- Grover, C., (2003): "'New Labor', welfare reform and the reserve army of labor", *Capital and Class*, no. 79: 17-23.
- Grover, C., i Stewart, J. (1999): "Market Workfare': Social Security, Social Regulation and Competitiveness in the 1990s", *Journal of Social Policy*, Vol. 28, no. 1: 73-96.
- Güell, M. i Petrongolo, B. (2000): "Workers' transitions from temporary to permanent employment: the Spanish case". *CEP, Discussion Paper*, no. 438.
- Habermas, J. (1999 [1973]): *Teoría y Praxis*. Madrid: Editorial Atalaya.
- Haicault, M. (1989): "Enfants et temps quotidien: apprentissages et transmission", *Temporalistes*, no. 10: 5-10.
- Harvey, M. i Maier, R. (2004): "Rights over Resources" a Clasquin, B.; Moncel, N., Harvey, M.; i Friot, B. (eds): *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*. Brusel·les: PIE-Peter Lang.
- Heinz, W. R. (2003): "Introduction", a Heinz, W. R. i Marshall, V. W. (eds.): *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions and Interrelations*. Nova York: Aldine de Gruyter.
- Heinz, W.R. i Krüger, H. (2001): "Life course: innovations and challenges for social research", *Current sociology*, Vol. 49, no. 2: 29-45.
- Hernanz, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Herrero, L. (1991): "Las relaciones de trabajo", a Etxezarreta, M. (coord.): *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona: Icaria-Fuhem.

Hobsbawn, E. (1995): *Historia del siglo XX*. Madrid: Crítica.

Honneth, A. (1999): *Desintegració. Fragments per a un diagnòstic sociològic de l'època*. València: Tàndem.

Honneth, A. (2004): "Organized Self-Realization: Some Paradoxes of Individualization", a *European Journal of Social Theory*. Vol. 7, no. 4: 463-478.

Hochschild, A. (1979): "Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure", a *American Journal of Sociology*, Vol. 85, no. 3: 551-575.

Howard, C. (2007a): "Introducing Individualization", a Howard, C. (Eds.): *Contested individualization. Debates about contemporary personhood*. Nova York: Palgrave McMillan

Howard (2007b): "Three Models of Individualized Biography", a Howard, C. (Eds.): *Contested individualization. Debates about contemporary personhood*. Nova York: Palgrave McMillan

Humphries, J. i Rubery, J. (1994) "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", a Borderías, C., Carrasco, C., i Alemany, C. (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA-FUHEM.

Hyman, R. (1981): *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

Hyman, R. (1993): "Especialización flexible: ¿milagro o mito?" a Hyman, R. i Streeck, W. (comps.): *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ibáñez, J. (1996): "Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas", a Garcia Ferrando, M.; Ibáñez, J.; i Alvira, F. (dir i coords.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Universidad.

Iellatchitch, A.; Mayrhofer, W.; i Meyer, M. (2003): "Career fields: A small step towards a grand career theory?", a *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, no. 5: 728-750.

Jespen, M.; Serrano, A. (2004): "The european social model: an exercise in deconstruction", *Journal of European Social Policy*, Vol. 15, no. 3: 231-245.

Jessop, B. (2008): *El futuro del estado capitalista*. Madrid: La Catarata.

Jimeno, J.F. i Toharia, L. (1993): "The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, Vol. 17, no. 3: 475-494.

Jódar, P.; Martín Artiles, A.; i Alós, R. (2004): "El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación" a *Papers. Revista de Sociologia*, no. 72: 113-144.

Kahn-Freund O. (1987): *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Kalleberg, A.L., Wallace, M.; i Althausern, R.P. (1981): "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality", *American Journal of Sociology* Vol. 87, no. 3: 651-683.

Kaufman, B.E. (2002): "The Role of Economics and Industrial Relations in the Development of the Field of Personnel/Human Resource Management", *Management Decision*, Vol. 40, no. 10: 962-979.

Kelle, U. (2001): "Sociological explanations between micro and macro and the integration of qualitative and quantitative methods", *FQS (Forum: Qualitative Research)*, Vol. 2, no. 1: e-paper.

Kern, H. i Schumann, M. (1989): *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Klammer, M., Muffels, R.; Wilthagen, T. (2008): *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*. Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Knights, D. i Willmott, H. (1989): "Power and subjectivity at work", *Sociology* Vol. 23, no. 4: 535-558.

Koch, M. (2006): *Roads to Post-Fordism: Labour Market and Social Structures in Europe*, Ashgate: Aldershot.

Köhler, H.D. (2001): *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*. Madrid: Fundamentos.

Köhler, H.D. i Martín Artiles, A. (2005): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias

Kohli, M. (1989): "Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie: Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen", a Brock, D.; Leu, H. R.; Preiss, C. i Vetter, H. R. (Eds), *Subjektivität im technischen und sozialen Wandel*. München: DJI Verlag.

Korczynski, M. (2005): "Skills in service work: an overview", *Human Resource Management Journal*, Vol. 15, no. 2: 3-14.

Kovács; I. i da Conceição, M. (2009): “Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?”, *Sociologia del Trabajo*, no. 66: 73-106.

Lahire, B. (2002). *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*. Paris: Nathan.

Lallement, M. (2005): “Temps, travail, sujet: enjeux et perspectives des transformations contemporaines”, a Prieto, C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Hacer Editorial Complutense

Lapuente, J. i Ortíz, D. (2000): “Las políticas laborales” a Adelantado, J. (coord.): *Cambios en el estado del bienestar. Política social y desigualdades en España*. Barcelona: Icaria-UAB.

Lara, A. L. (2003): “Una aproximación al ecosistema de la nueva fuerza de trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 21, no. 2: 215-230.

Lash, G. (2003): “Individualización a la manera no lineal” a Beck, U. i Berck-Gernsheim, E.: *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Lawler, E.E. (1994): “From job-based to competency-based organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, no. 1: 3-15.

Le Grand, J. (1997): “Knights, Knaves or Pawns? Human Behaviour and Social Policy”, *Journal of Social Policy*, Vol. 26, no. 2: 149-169.

Leccardi, C. (2006): “Redefining the Future: Youthfull biographical constructions in the 21st Century”, a *New Directions for Child and Adolescent Development*, no. 113: 37-48.

Levy, R. (1996): “Toward a theory of life course institutionalization”, a Weymann, A. i Heinz, W. R. (eds.): *Society and biography: Interrelationships between social structure, institutions and the life course*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag

Lichtenberger, I. (2003): “Compétence, compétences”, a Allouché, J. (coord.): *Encyclopédie des ressources humaines*. Paris: Editions Vuibert.

Lieblich, A.; Tuval-Mashiach, R.; Zilber, T. (1998): *Narrative Research. Reading, Analysis and Interpretation*. Thousand Oaks: Sage.

Lindsay, C. (2005): “‘McJobs’, ‘good jobs’ and skills: job-seekers’ attitudes to low-skilled service”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 15, no. 2: 50-65.

Lindsay, C. i Mailand, M. (2004): "Different routes, common directions? Activation policies for young people in Denmark and the UK", *International Journal of Social Welfare*, Vol. 13, no. 3: 195-207.

Loedemel, I. and H. Trickey (2000): *An offer you can't refuse: workfare in international perspective*. Bristol: The Policy Press.

Lope, A. (1991): “Concertación social y sindicatos: estrategias sindicales hacia un nuevo modelo de concertación en España” a AA.VV: *Transformaciones del Derecho del Trabajo. Nuevas formas de empleo y concertación social*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.

Lope, A. (1996): *Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Lope, A.; i Alós, R. (1999): “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción” a Miguélez, F. i Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Lope, A.; Gibert, F.; i Ortiz, D. (2002): *Atajar la precariedad: la concertación local: ¿un marco para afrontar las nuevas formas de empleo?*. Barcelona: Icaria.

Lope, A.; Jordana, J. i Carrasquer, P. (1989): “La nova etapa de l'acció sindical a Espanya: transformacions laborals i canvis estratègics” a *Papers. Revista de Sociologia*, no. 32: 89-114.

López Andreu, M.; Lope, A.; Verd, J. M. (2008): “El empleo subvencionado: entre las políticas activas de empleo y la mutación del salario”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 15, no. 2: 151-178.

Lopez, I. i Rodriguez, E. (2010): *Fin de ciclo. Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo español (1959-2010)*. Madrid: Traficantes de sueños.

López Blasco, A; (2006): “Transitar hacia la edad adulta: constelaciones de desventaja de los jóvenes españoles en perspectiva comparada. Una proyección hacia el futuro”, *Panorama Social*, no. 3: 78-93.

López Roldan, P. (1996): “La construcción de tipologías: metodología de anàlisis”, *Papers. Revista de Sociologia*, no. 48: 9-29.

Lozares, C. i López Roldán, P. (2000): *Anàlisi multivariable de dades estadístiques*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Materials, no. 93

Mackintosh, M. (1986): “Domestic Labour and the Household”, a Pahl, R. E. (ed.): *On Work*. Oxford: Basic Blackwell.

Malo, M.A. i Toharia, L. (1999): *Costes de despido y creación de empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes.

Malo, M.A. i Toharia, L. (2000): "The Spanish experiment: the pros and cons of the flexibility at the margin", a Esping-Andresen, G. i Regini, M. (comps): *Why deregulate labour market?*. Oxford, Oxford University Press.

Marginson, P. (1992): "European Integration and Transnational Management-Union Relations in the Multinational Enterprise", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 30, no. 4: 529-545.

Marginson. P.; Sisson, K.; Arrowsmith, J. (2003): "Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors". *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, no. 2: 163-188.

Marglin, S.A. (1977): "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas: ¿para qué sirven los patronos?", a Gorz, A. (ed): *Crítica de la división del trabajo*. Barcelona: Laia.

Marqués, I. i Herrera-Usagre, M. (2010): "¿Somos más móviles? Nuevas evidencias sobre la movilidad intergeneracional de clase en España en la segunda mitad del siglo XX", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, no. 131: 43-73.

Marsden, D. (1999): *A theory of Employment Systems. Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.

Marshall, T.H. (1992): "Ciudadanía y clase social" a Marshall i Bottomore: *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

Marshall, V.W., Heinz, W.R., Krueger, H., i Verma. A. (2001): *Restructuring Work and the Life Course*. Toronto: University of Toronto Press.

Martín Artiles, A. (1993): "La empresa-red: un modelo de división del trabajo entre empresas" a *Working Paper UAB*, no. 2.

Martín Artiles, A.(1995): *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Martín Artiles, A. (2002): "Decreto reforma de Pensiones por Desempleo. Respuesta con huelga general" a *EIRO*: ES0206210FES.

Martín Artiles, A. i Lope, A. (1994): "Dinámica de cualificaciones y política de recursos humanos" a *Economía y Sociología del Trabajo*, no. 21-22: 115-128.

Martínez, X. i Marín, T. (2010): *Educació i mobilitat social a Catalunya*, Col·lecció Polítiques, 71. Barcelona: Mediterrània i Fundació Jaume Bofill.

Marx, K. (ed. 1970): *Manuscritos económicos y filosóficos*. Madrid: Alianza Editorial.

Marx, K. (ed. 2000): *El Capital. Libro I – Tomo I*. Madrid: Akal.

- Mauger, G. (2001a): “Précarisation et nouvelles formes d’encadrement des classes populaires”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 136-137: 3-4.
- Mauger, G. (2001b): “Les politiques d’insertion, une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail”, *Le Seuil. Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 136-137: 5-14.
- Mayer, K.U. (2004): “Whose lives? How History, Societies and Institutions Define and Shape Life Courses”, *Research in Human Development*, Vol. 1, no. 3: 161-187
- Mayer, K. U. (2005): “Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective”, a Svallfors, S. (ed.): *Analyzing Inequality: Life Chances and Social Mobility in Comparative Perspective*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Mayer, K.U. (2009): “New Directions in Life Course Research”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 35: 413-433.
- McDermott, E. i Graham, H. (2005): “Resilient young mothering: social inequalities, late modernity and the 'problem' of 'teenage' motherhood”, *Journal of Youth Studies*, Vol. 8, no. 1: 59-79.
- Melossi, D. (1980): “Las estrategias de control social en el capitalismo”, *Papers. Revista de Sociologia*, no. 13: 165-196.
- Miguélez, F. (2002): “¿Por qué empeora el empleo?”, *Sistema*, 168-169: 37-52.
- Miguélez, F. (2004). “La flexibilidad laboral”, *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, no. 13: 17-36.
- Miguélez, F., Prieto, C., (dirs, 1999): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Miguélez, F. i Prieto, C. (2002): “Crisis del empleo y de cohesión social” a *Cuadernos de Relaciones Laborales*, no. 19: 223-240.
- Miguélez, F. i Prieto, C. (2008): “L’autre coté de la croissance de l’emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue”, *Travail-Emploi*, no. 115: 45-59.
- Miguélez, F. i Prieto, C (2009): “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, Vol. 46, no. 1-2: 275-287.
- Mills, M. (2008): “Individualization and the Life Course: Toward a Theoretical Model and Empirical Evidence”, a Howard, C. (Eds.): *Contested individualization. Debates about contemporary personhood*, New York: Palgrave MacMillan.
- Mingione, E. (1993). *Las sociedades fragmentadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



- Miró, I. i Ortiz, D. (2001): *Treball, valors i canvi: les ruptures en la precarietat*. Barcelona: Estudis de la Secretaria General de la Joventut.
- Moncel, N.; Ruivo, M., Fravega E. (2003): “A Work-Welfare Nexus at the Heart of the Social Construction of Employment: New Perspectives on Labour Market Changes and Social Exclusion”, a Clasquin B., Moncel N., Harvey M., Friot B. (eds.), *Wage and Welfare. New Perspectives on Employment and Social Rights in Europe*, Brusel·les: P.I.E.-Peter Lang
- Morán, A. (1996): “Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo” a *Cuadernos de Relaciones Laborales*, no. 9: 13-55.
- Moran-Ellis, J.; Alexander, V.; Cronin, A.; Dickinson, M.; Fielding, J.; Slaney, J.; Thomas, H. (2006): “Triangulation and integration: processes, claims and implications”, *Qualitative Research*, Vol. 6, no. 1: 45-59.
- Morell, A. (2002). *La Legitimación Social de la Pobreza*. Barcelona: Anthropos.
- Müller, M. (1994): *Control o colocación. Historia el servicio público de empleo francés*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mythen, G. (2005): “Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective”, *The Sociological Review*, Vol. 53, no. 1: 129-159.
- Naredo, J.M. (1996): *La burbuja inmobiliario-financiera en la coyuntura económica reciente (1985-1995)*. Madrid: Siglo XXI.
- Nash, R. (2002): “Numbers and narratives: further reflections in the sociology of education”, *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 23, no. 3: 397-412.
- Negri, T. i Hardt, M. (2002): *Imperio*. Barcelona: Paidós.
- Nussbaum, M.C. (2003), “Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice”, a *Feminist Economics*, Vol. 9, no. 2-3: 33-59.
- O'Connor, J. (1973): *The fiscal crisis of the slate*. Nova York: St. Martin's Press.
- OCDE (1987): *Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual*. Madrid: Ministerio Trabajo y Seguridad Social.
- Offe, K. (1990): *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza.
- Offe, K. (1994): *Contradicciones en el Estado del Bienestar*. Madrid: Alianza Editorial.
- Offe, K. (1997): “Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles” a VVAA: *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donosti: Gakoa.

- O'Rand, A. M. i Krecker, M. L. (1990): "Concepts of the Life Cycle: Their History, Meanings, and Uses in the Social Sciences", *Annual Review of Sociology*, Vol. 16, no. 1: 241-262.
- Pahl, R.E. (1991): *Divisiones del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Palomeque, M.C. (1984): *Derecho del trabajo e ideología*. Madrid: Akal.
- Paradaise, C. i Lichtenberger, Y. (2001): "Compétence, compétences", *Sociologie du Travail*, no. 43: 33-48.
- Panitch, L. (1986): *Working class politics in crisis*. Londres: Verso-NLB.
- Peck, J. i Theodore, N. (2000): "Beyond 'Employability'", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, no. 6: 729-749.
- Peck, J. i Theodore, N. (2001): "Exporting workfare/importing welfare-to-work: exploring the politics of Third Way policy transfer", *Political Geography*, Vol. 20, no.4: 427-460.
- Pérez Orozco, A.; i Del Rio, S. (2002): "La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados", *Rescaldos. Revista de diálogo social*, no. 7.
- Périlleux, T. (2005): "Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale", a Vielle, P i Pochet, P. (dir.): *L'Etat social actif: vers un changement de paradigme?*, Brusel·les: PIE-Peter Lang.
- Pierson, P. (2006) "Sobrellevando la austeridad permanente: Reestructuración del Estado de bienestar en las democracias desarrolladas", *Zona Abierta*, no. 114-115: 43-120.
- Piore, M. (1983): "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", a Toharia, L. (comp.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Piore, M.; i Sabel, C. (1990): *La Segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Pizzorno, A. (1991): "Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral" a Crouch, C. i Pizzorno (comps.), A.: *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. Tomo II*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Polanyi, K. (1989): *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta.
- Pries, L. (1999): *Conceptos de trabajo, mercado de trabajo y proyectos biográfico-laborales*. México. Mimeo

- Prieto, C. (1992): “Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y crítica” a *Sociología del Trabajo*, no. 16: 77-102.
- Prieto, C. (1993): “La institucionalización de los sindicatos: proceso y reforma” a Del Campo, S. (ed.): *Tendencias sociales en España. Tomo II*. Madrid: Fundación BBVA.
- Prieto, C. (1994): “Mercado de trabajo y condiciones de empleo: comparabilidad societal y poder social de negociación” a *Cuadernos de Relaciones Laborales*, no. 5: 29-40.
- Prieto, C. (2002): “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado”, a *Sistema*, no. 168-169: 89-106.
- Procacci, G. (1999): “Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los estados del bienestar” a García, S. i Lukes, S. (comps.): *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*. Madrid: Siglo XXI.
- Quit (Grup d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el treball, 2000): *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Recio, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Recio, A. (1991), “La segmentación del mercado de trabajo en España”, a Miguelez, F., i Prieto, C. (dirs): *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Recio, A. (1997): *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria-Fuhem.
- Recio, A. (2002): “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”, *Sistema*, no. 168-169: 53-69
- Regini, M. (1992): “Los empresarios frente al problema del consenso”, *Sociología del Trabajo*, no. 16: 53-76.
- Reimer, M. i Matthes, B. (2007): “Collecting Event Histories with TrueTales: Techniques to Improve Autobiographical Recall Problems in Standardized Interviews”, *Quality and Quantity*, Vol. 41, no. 5:711-735
- Ritzer, G. (1996): *La McDonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización de la vida cotidiana*. Barcelona: Ariel.
- Robeyns, I. (2003): “Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant capabilities”, *Feminist Economics*, Vol. 9, no. 2-3: 61-92.
- Robeyns, I. (2005): “Selecting Capabilities for Quality of Life Measurement”, *Social Indicators Research*, Vol. 74, no.1: 191-215.

- Robeyns, I. (2006): "The capability approach in practice", *The Journal of Political Philosophy*, Vol. 14, no. 3: 351-376.
- Rodgers, F. i Rodgers, G. (1992, comps.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez, E. (2003): *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en la metrópolis de la abundancia*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Rodríguez Piñero, M. (1995): "El papel de la ley en y tras la reforma del Estatuto de los trabajadores" a Cruz Villalón, J. (coord.): *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rolle, P. (1993): "Le travail et sa mesure. Évocation de Pierre Naville"; a *Travail*, no. 29: 7-20.
- Romagnoli, U. (1997): *El derecho, trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rose, N. (1996): *Inventing Our Selves*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rossanvallon, P. (1995): *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Ed. Manantial.
- Rubery, J. (1994): "Internal and External Labour Markets: Towards an Integration Analysis", a Rubery, J. i Wilkinson, F. (eds.): *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Rubery, J. (1996) 'The Labour Market Outlook and the Outlook for Labour Market Analysis', a Crompton, R., Gallie, D., i Purcell, K. (eds.): *Changing Forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Rustin, M. (2000): "Reflections on the Biographical Turn in Social Science", a Chamberlayne, P., Bornat, J., i Wengraf, T. (eds): *The Turn to Biographical Methods in Social Science: Comparative Issues and Examples*. London: Routledge.
- Sala, G. i Planas, J. (2009): "Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral", *Sociología del Trabajo*, no. 66: 31-46
- Salais, R. (2005): "Le projet européen à l'aune des travaux de Sen", *Alternatives économiques/L'Economie politique*, no. 27: 8-23.
- Salais, R. i Villeneuve, R. (2004): "Introduction", a Salaris, R. i Villeneuve, R. (Eds.): *Europe and the politics of capabilities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sampson, R. J.; Laub, J. H. (1993): *Crime in the Making. Pathways and Turning Points through Life*. Cambridge: Harvard University Press.

Santos Ortega, A. (2003): “La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo; inseguridad laboral, paro e inserción”, a *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 21, no. 1: 107-128.

Santos, A. (2005): “Las políticas de empleo en tiempos de flexibilidad”, *Arxius de Ciències Socials*, no. 12/13: 169-177

Sassen, S. (1996): “Service employment regimes and the new inequality”, a Mingione E. (Ed.): *Urban Poverty and the Underclass*. Oxford: Blackwell.

Schmid, G. (1998): *Transitional Labour Markets: A New European Strategy*. Discussion Paper FS I 98-206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Schmid, G. (2002), “Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact”, a Schmid, G. i Gazier, B. (eds.): *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham (UK) i Brookfield (US): Edward Elgar.

Schmid, G. (2006): “Social risk management through transitional labour markets”, *Socio-Economic Review*, Vol. 4, no. 1: 1-33

Schmidt, G. (2007): “Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Life- Course”, *WZB Discussion Paper*, SP I 2007-111.

Schmitter, C. (1985): “Reflexiones sobre adónde ha ido la teoría del neocorporatismo y sobre adónde podrá ir la praxis del neo-corporatismo” a *Papeles de Economía Española*, no. 22: 451-463.

Schram, S. F. (2000): “In the Clinic: The Medicalization of Welfare”, *Social Text*, Vol. 18, no. 1: 81-107.

Segura, J.; Durán, F. Toharia, L. i Bentolila, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sen, A. (1987): “The Standard of Living: Lecture II. Lives and Capabilities”, a Sen, A. (ed.): *The Standard of Living: The Tanner Lectures on Human Values*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sen, A. (1999): “Democracy as a Universal Value”, *Journal of Democracy*, Vol. 10, no. 3: 3-17.

Sen, A. (2002a), “Introduction: Rationality and Freedom”, a Sen, A.: *Rationality and Freedom*. Cambridge: Belknap Press.

Sen, A. (2002b): “Liberty and Social Choice”, a Sen, A.: *Rationality and Freedom*. Cambridge: Belknap Press.

- Sen, A. (2006): "What do we want from a theory of justice?", *The Journal of philosophy*, Vol. 103, no. 5: 215-238.
- Sennet, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serracant (2009): "Trajectòries juvenils en la Catalunya actual", *Àmbits de Política i Societat*, no. 41: 49-56.
- Serrano, A. (2003): "Towards convergence of European activation policies?", a Foden, D. i Magnusson, L. (eds.): *Five years' experience of the Luxembourg employment strategy*. Brussel·les: ETUI.
- Serrano, A. (2007a): "Reshaping Welfare States: Activation Regimes in Europe" a Serrano, A. i Magnusson, L. (eds.): *Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe*. Brussel·les: P.I.E. Peter Lang.
- Serrano, A. (2007b): "Activations regimes in Europe: a clustering exercise" a Serrano, A. i Magnusson, L. (eds.): *Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe*. P.I.E. Brussel·les: P.I.E. Peter Lang.
- Serrano, A. i Magnusson, L. (2007): *Reshaping welfare states and activation regimes*. Brussel·les: P.I.E. Peter Lang.
- Sewell, G. i Wilkinson, B. (1992): "Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and the Just-in time Labour Process", *Sociology*, Vol. 26, no. 2: 271-289.
- Sierra, J. M. (1990): *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.
- Simmel, G. (1977): *Filosofía del dinero*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Simmel, G. (1986): *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Barcelona: Península.
- Sisson, K. (1993): "In search of HRM", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, no. 2: 201-210.
- Spilerman, S. (1977): "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement", *American Journal of Sociology*, Vol. 83, no. 3: 551-593.
- Stanley, L. (1993): "On Auto/biography in Sociology", *Sociology*, Vol. 27, no.1: 41-52.
- Supiot, A. (1990): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.

Taylor-Gooby, Peter (2008). 'The new welfare state settlement in Europe', *European Societies*, Vol. 10, no.1: 3-24.

Tezanos, J. H. (2001): *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdad en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Thompson, E.P. (1981): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Laia.

Thompson, P. i Ackroyd, S. (1995): "All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology", a *Sociology*, Vol. 29, no. 4: 615-633.

Thomson, R., Bell, R., Holland, J., Henderson, S., McGrellis, S., i Sharpe, S. (2002): "Critical moments: Choice, chance and opportunity in Young people's narratives of transition", *Sociology*, Vol. 36, no. 2: 335-354.

Toharia, L. (1996): "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas", *Ekonomiaz*, no. 35: 35-67.

Toharia, L. (1999): *Los factores determinantes de la tasa de paro en España*, ponència presentada al Seminari "Raíces históricas de los problemas de la sociedad actual". Abril de 1999.

Toharia, L. (2000): "El paro en España: ¿puede ser tan alto?", *Revista gallega de empleo*, no. 0: 75-104.

Toharia, L. (2002): "El modelo español de contratación temporal" a *Temas Laborales*, no. 64: 117-139.

Toharia, L., Albert C., Cebrián, I, García Serrano, C., García Mainar, I., Malo, M.A., Moreno, G. y Villagómez, E. (1998): *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill

Toharia, L. i Malo, M.A. (2000): "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the flexibility at the margin", a Esping-Andersen, G. i Regini, M. (eds.): *Why deregulate? Dilemmas of labor market reform in Europe*. Oxford: Oxford University Press

Touraine, A. i Mottez, B, (1971): "Clase obrera y sociedad global", a Friedman, G. i Naville, P.: *Tratado de Sociología del Trabajo*. Méxic: Fondo de Cultura Económica.

Townley, B. (1989): "Selection and Appraisal: Reconstituting Social Relations?", a Storey, J. (ed.): *New Developments in Human Resource Management*. Londres: Routledge.

Trouvé, , P. (1990): "El management de los recursos humanos, entre la gestión hard y la gestión soft" a Stanckiewicz, F. (comp): *Las estrategias de los empresarios frente a los recursos humanos*. Buenos Aires: Humanitas.

- Tulloch, J. i Lupton, D. (2003): *Risk and Everyday Life*. Londres: Sage.
- Vega, R. (1999): “Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia” a *Sociología del Trabajo*, no. 36: 133-154.
- Verd, J.M. (2007): “Biographic research and mixed methodology in the evaluation of social protection policies,” *3rd meeting of the Capright Network, Sinaia, CAPRIGHT Project*, Sinaia Meeting 25-29 Març, 17 pàgines.
- Verd, J.M. i López Roldán, P. (2008): “La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo”, *Empíria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, no. 16: 13-42.
- Verd, J.M.; Massó, M. (2007): “Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias”, *Papers. Revista de Sociologia*, no. 83: 169-189.
- Verd, J. M.; Vero, J.; López Andreu, M. (2009): “Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades. Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social”, *Sociología del Trabajo*, no. 67: 127-150.
- Vielle, P.; Walthery, P. (2003): *Flexibility and social protection: Reconciling flexible employment patterns over the active life cycle with security for individuals*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Villa, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Walther, A. (2006): “Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people’s experiences across different European contexts”, *Young*, Vol. 14, no. 2: 119-139.
- Wengraf, T. (2000): “Uncovering the general from within the particular: from contingencies to typologies in the understanding of cases”, a Chamberlayne, P., Bornat, J. i Wengraf, T. (eds.): *The Turn to Biographical Methods in Social Science. Comparative Issues and Examples*. Londres: Routledge.
- Wheaton, E. i Gotlib, I. H. (1997): *Trajectories and turning points over the life course: concepts and themes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Williamson, O. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism*. Nova York: The Free Press
- Wilmott H. (1993): “Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations”, *The Journal of Management Studies*, Vol. 30, no. 4: 515-553.
- Wolf, M. (2000 [1979]): *Sociologías de la Vida Cotidiana*. Madrid: Cátedra.



- Wood, S. (1989): *The transformation of Work*. Londres: Urwin Hyman.
- Yaqub, S. (2008): “Capabilities over the Lifecourse: At what Age does Poverty Damage Most?”, a Comim, F.; Qizilbash, M.; Alkire, S. (2008): *The Capability Approach. Concepts, Measures and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yin, R. (1994): *Case study research: Design and methods*, Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Yin, R. (1999): “Enhancing the Quality of Case Studies in Health Services Research”, *Health Services Research*, Vol. 34, no. 5: 1209–1224.
- Zarifian, P. (1991): “La emergencia del modelo de Gestión Empresarial”, a Stankiewicz, F. (comp.): *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El postaylorismo*. Buenos Aires: Humanitas.
- Zimmermann, B. (2006): “Pragmatism and the Capability Approach. Challenges in Social Theory and Empirical Research”, *European Journal of Social Theory*, Vol. 9, no. 4: 467-484.
- Zimmermann, B. (2008), “Capacités et enquête sociologique”, a de Munck, J. i Zimmermann, B. (dir.): *La liberté au prisme des capacités*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

# **Annex A. Guió entrevista responsables selecció i formació de les empreses i representants dels treballadors/es**

## **Introducció/presentació**

Buenos días,

Para empezar, muchas gracias por aceptar realizar la entrevista. El objetivo de la misma es conocer la política de empleo, selección y promoción de los trabajadores/as, prestando especial interés en cómo estos elementos se desarrollan en relación a la formación, la evaluación del trabajo y las diferentes competencias o habilidades buscadas en los trabajadores/as.

### **1. Descripción principales categorías en l'empresa:**

- Primero de todo, ¿me podías comentar qué convenio se aplica en l'empresa?
- En este sentido, ¿qué categorías se pueden identificar en l'empresa?
- Ha habido recientemente procesos de cambios de categorías por cambios organizacionales, ¿cómo se han realizado?
- ¿En relación a qué tareas y responsabilidades se distribuyen las categorías?
- ¿Cuál es aproximadamente la distribución numérica entre categorías?

### **2. Mecanismos de entrada en l'empresa:**

- ¿Cuál es el mecanismo de entrada de las diferentes categorías de l'empresa?
- ¿Cómo se identifican los puestos vacantes?, ¿cómo se desarrolla el proceso de selección?
- ¿Con qué categoría y contrato se entra en l'empresa?
- ¿Cómo se desarrolla el proceso de selección?
- ¿Qué busca l'empresa en un trabajador/a para contratarlo?
- ¿Cuáles son los criterios de selección?, ¿qué se busca en cada categoría?
- ¿Cuál es la formación demandada para los diferentes puestos de trabajo?
- ¿Se valora la experiencia, qué tipo (técnica, de atención al cliente, etc.)?
- ¿Se busca algún perfil determinado en cada categoría?

- ¿Cuáles son las características de la plantilla (edad, sexo...). ¿Y de las contrataciones más recientes?

### **3. Política de formación de l'empresa:**

- ¿Qué tipo de formación reciben los trabajadores una vez han entrado en l'empresa?, ¿me lo puedes comentar para cada categoría
- ¿Con que objetivos?
- ¿Cuáles son los criterios de acceso a a la misma. ¿es obligatoria, voluntaria, para determinadas categorías, etc.?
- ¿Se obtiene algún título o credencial?
- ¿Está vinculada la formación en l'empresa con mecanismos de promoción interna?
- ¿Están negociados entre l'empresa y los representantes de los trabajadores/as?

### **4. Mecanismos de evaluación del trabajador/a:**

- ¿Existen mecanismos de evaluación del trabajador/a?, ¿para todos los trabajadores/as?, ¿para algunas categorías en concreto?
- ¿Están formalizados?, ¿con que periodicidad se realizan?, ¿quién realiza la evaluación?
- ¿Cuáles son los criterios y objetivos de la evaluación?, ¿están negociados entre l'empresa y los representantes de los trabajadores/as?
- ¿Tienen estos mecanismos alguna vinculación con la promoción o el salario?

### **5. Mercados internos de trabajo:**

- ¿Me puedes comentar brevemente cuáles son los mecanismos de promoción interna en l'empresa?
- ¿Con qué criterios?, ¿qué elementos se valoran: formación experiencia, habilidades, competencias,...?, ¿de qué tipo?
- ¿Quien realiza el proceso?, ¿están los mecanismos negociados entre l'empresa y los representantes de los/as trabajadores/as?
- Podrías proporcionarme datos (aproximados) de porcentajes cubiertos por promoción interna y contratación externa?

- Hay medidas de apoyo (cursos, preparación,...) proporcionados por l'empresa para ayudar a los trabajadores/as en los procesos de promoción.
- ¿Tiene algún papel la formación?, ¿Y la evaluación del trabajo?

## **6. Política salarial**

- ¿Podrías indicarme a grandes rasgos como se establecen los salarios para cada categoría?
- ¿Hay algún tipo de retribución variable en l'empresa?, ¿para qué categorías? ¿está negociada con los representantes de los/as trabajadores/as?
- Si es que sí, ¿a que se vincula?, ¿a la evaluación, al desempeño?

Igualmente, agradeceríamos cualquier información verbal o en papel sobre categorías, estructura de la plantilla,...

Muchas gracias por su colaboración



## Annex B: Blocs temàtics i guió de la entrevista biogràfica

BLOCS TEMÀTICS	DIMENSIONS
<b>Perfil social i laboral</b>	<b>Edat i sexe</b> <b>Situació laboral i nivell d'estudis del pare i la mare (última). Breu recull origen socioeconòmic</b> <b>Antiguitat en la situació laboral actual</b> <b>Breu resum experiències/situacions laborals anteriors</b> <b>Successos més determinants en la continuïtat/ruptura de la trajectòria (autovaloració):</b> Importància dels successos i interpretació del factor (personal o social) en el discurs que genera els canvis laborals.
<b>Transicions amb formació i educació</b> - Educació formal - Formació reglada - Formació no reglada	<b>Succés primera incorporació al mercat de treball:</b> - Nivell d'estudis - Raons deixar d'estudiar - Raons incorporació al mercat de treball - Recursos i factors de conversió (fc) que permeten desenvolupar i/o continuar els estudis: · Recursos relacionals/socials: Família (fc) · Recursos salarials: Formació Continua (FC): Paper de les institucions públiques, sindicats, organitzacions empresarials i empresa. Mecanismes d'accés. · Polítiques públiques (FP i Educació formal) <b>Successos d'educació formal o formació professional:</b> - Presència i intensitat al llarg de la trajectòria - En quin moment de la trajectòria el succés concret. - Mecanisme i criteris d'accés al recurs - Recursos i factors de conversió (fc): · Salarials interns (permisos individuals de formació; i fc: política de gestió de la força de treball a l'empresa) i externs (Formació ocupacional; i fc: prestació d'atur). · Polítiques públiques: Educació formal i FP. · Recursos Relacionals/socials: Paper de la família i la comunitat com a fc. · Recursos culturals com a fc. <b>Successos amb formació ocupacional o continuada:</b> - Presència i intensitat al llarg de la trajectòria - Moment de la trajectòria del succés concret - Mecanisme i criteri d'accés al recurs - Recursos i factors de conversió (fc): · Salarials externs (Formació ocupacional i FC: prestació d'atur; Contractes programa; fc: criteris accés sindicats, organitzacions empresarials i organitzacions economia social) i interns (Accions i Plans de Formació Continua, fc: política empresarial de gestió de la força de treball; formació de l'empresa; fc: política empresarial de gestió de la força de treball). · Recursos Relacionals/socials: Paper de la família i la comunitat com a fc. · Recursos culturals, en especial "Competències i qualificacions implícites" com a fc.

	<p><b>Altres elements a tenir en compte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recursos simbòlics (legitimitat de l'opció i paper de la credencial en tant que etiqueta social – vinculat a les normes socials dominants).</li> <li>- valoració del succés concret en la trajectòria: continuïtat o ruptura?</li> </ul>
<p><b>Transicions amb canvis entre ocupacions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipus de contracte</li> <li>- Renovació</li> <li>- Categoria laboral</li> <li>- Jornada/torn</li> </ul>	<p><b>Successos canvi de contracte temporal a indefinit, renovació i/o pèrdua de la feina i augment de categoria.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presència i intensitat al llarg de la trajectòria</li> <li>- Trajectòria en la mateixa empresa o canvi d'empresa</li> <li>- Recursos salarials interns (política contractació, renovació i ascens, fc: formació a l'empresa, formació ocupacional, i recursos culturals) i externs (formació ocupacional; fc: prestació d'atur).</li> <li>- Recursos relacionals amb amistats i família com a capital relacional per l'accés a l'empresa.</li> <li>- Factors estructuradors del mercat, amb paper de les polítiques públiques com a fc, intervencions i subvencions a la contractació de determinats perfils (recurs empresarial), i el nivell i tipus de demanda laboral (perfils socials contractació).</li> </ul> <p><b>Succés canvi/jornada torn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presència i intensitat al llarg de la trajectòria</li> <li>- Moment en la trajectòria del succés concret: demanat pel treballador o determinat per l'empresa.</li> <li>- Recursos salarials interns: Condicions de treball i mecanisme d'accés al recurs</li> <li>- Polítiques públiques de conciliació vida laboral i familiar, llei de la dependència i llei de la igualtat efectiva entre homes i dones.</li> </ul> <p><b>Altres elements a tenir en compte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recursos simbòlics (legitimitat de l'opció i feina/categoria que es busca en tant que etiqueta social – vinculat a les normes socials dominants).</li> <li>- valoració del succés concret en la trajectòria: continuïtat o ruptura?</li> </ul>
<p><b>Transicions amb atur</b></p>	<p><b>Successos amb presència d'atur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presència i intensitat al llarg de la trajectòria</li> <li>- Moment en la trajectòria del succés concret</li> <li>- Recursos salarials externs: Prestació d'atur i Formació Ocupacional.</li> <li>- Recursos relacionals (família, amics).</li> <li>- Intervencions i subvencions a la contractació d'aturats (recurs empresarial)</li> <li>- Polítiques públiques de suport població aturada.</li> </ul> <p><b>Altres elements a tenir en compte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recursos simbòlics (legitimitat de l'opció/alternativa donada la situació d'atur– vinculat a les normes socials dominants).</li> <li>- valoració del succés concret en la trajectòria: continuïtat o ruptura?</li> </ul>
<p><b>Transicions amb inactivitat</b></p>	<p><b>Successos amb presència inactivitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presència i intensitat al llarg de la trajectòria</li> <li>- Moment en la trajectòria del succés concret</li> <li>- Recursos relacionals (família, amics).</li> <li>- Polítiques públiques conciliació vida laboral i familiar</li> </ul>

## **Guió de la entrevista biogràfica**

**Primer de tot indicar que l'entrevista serà totalment anònima, només la farem servir per a la recerca que estem fent i en cap cas apareixerà el teu nom complet. Igualment, comentar que l'entrevista la gravarem.**

**L'entrevista durarà al voltant d'una hora, hora i mitja. Se centra sobre la teva trajectòria laboral però també ens interessen altres aspectes més personals, de situació personal i familiar, etc. En aquest sentit, hi haurà una primera part més genèrica sobre la teva trajectòria personal i laboral per contextualitzar l'entrevista. Posteriorment passarem a blocs en els quals parlarem del paper dels episodis formatius, de canvis d'ocupació, d'atur i d'inactivitat. En tots ells et preguntarem com i a través de quins mecanismes has anat desenvolupant els teus projectes professionals i personals.**

### **BLOC 1: Perfil social i laboral**

(Edat i sexe)

- Abans de començar, em podria dir quina és o va ser la darrera feina del seu pare? I de la seva mare? Quins estudis tenen/tenien?
- Quant temps porta en la feina actual? A millorat la seva situació en aquesta mateixa feina? Ha estat amb contracte temporal i se l'ha renovat?
- Per començar la entrevista, em pot fer un breu resum de les feines i situacions laborals fins al moment actual? Situacions d'atur? D'inactivitat? De formació?
- En relació a aquests elements que m'ha comentat, quins fets (laborals, personals o familiars) són els que creu que han estat més importants en la seva trajectòria laboral? Per millorar en la feina, aconseguir els seus objectius personals, etc.

### **BLOC 2: Transicions amb formació i educació**

(Comencem amb el paper de la formació i l'educació en la trajectòria laboral)

#### **Succés primera incorporació al mercat de treball**



- Quan es va incorporar al mercat de treball per primera vegada? Amb quin nivell d'estudis? A quina feina? Com la va aconseguir? Es va plantejar continuar la formació? Per què no va ser possible?

- (Depenent de la primera pregunta) Ha continuïtat els estudis més enllà de l'educació obligatòria? De quin tipus? Per què? Ho va triar vostè? Ha rebut suport de la família per poder continuar els estudis? Ha rebut alguna beca o qualsevol altra ajuda pública per poder continuar els estudis?

### **Successos d'educació formal o formació professional**

(repetir per cada succés)

- Una vegada incorporat/da al mercat de treball, em pot resumir els successos de FP o Educació Formal que ha tingut? En quin moment laboral estava? Ho va decidir vostè o algú altre (família, empresa,...)?

- Com hi va accedir? Va rebre algun suport, beca, ajuda, permís,... de la família, de l'empresa, o de les institucions públiques? D'algun sindicat, patronal o altra organització?.

- Si hi va accedir per algun *permís, beca o ajuda de l'empresa*, per què la va rebre? Com a membre d'algun col·lectiu? Per selecció de l'empresa? Creu que ha tingut algun efecte en la seva situació laboral

- Si hi va accedir a *través de les institucions públiques*, em pot comentar en base a què? Estava aturat? Com se li va proposar? Creu que ha tingut algun efecte en la seva trajectòria laboral?

- Si hi va accedir per algun *sindicat, patronal o altra organització*, em pot comentar en base a què? Com se li va proposar? Creu que ha tingut algun efecte en la seva trajectòria laboral?.

### **Successos amb formació ocupacional o continuada**

(repetir per cada succés)

- Una vegada incorporat/da al mercat de treball, em pot resumir els successos de F. Ocupacional o Continuada que ha tingut? En quin moment laboral estava? Ho va decidir vostè o algú altre (família, empresa, institució,...)?

- Com hi va accedir? Va rebre algun suport, beca, ajuda permís de la família, de l'empresa, de les institucions públiques? D'algun sindicat, patronal o altra organització?.

- Si hi va accedir per algun *permís, beca o ajuda de l'empresa*, per què la va rebre? Com a membre d'algun col·lectiu? Per selecció de l'empresa? Creu que ha tingut algun efecte en la seva situació laboral

- Si hi va accedir per *ajuda de les institucions públiques*, em pot comentar en base a què? Estava aturat? Com se li va proposar? Creu que ha tingut algun efecte en la seva trajectòria laboral?

- Si hi va accedir per *algun sindicat, patronal o altra organització*, em pot comentar en base a què? Com se li va proposar? Creu que ha tingut algun efecte en la seva trajectòria laboral?.

### **BLOC 3: Transicions amb canvis entre ocupacions**

(Entrarem ara a parlar sobre els canvis laborals i de feina en la trajectòria laboral)

#### **Successos canvi de contracte temporal a indefinit, renovació i/o pèrdua de la feina i augment de categoria.**

- Quants canvis de feina ha tingut en la seva trajectòria laboral? I contractes? Ha millorat la categoria dins d'una mateixa empresa o entre empreses?

(repetir per cada succés)

- En el cas dels *canvis de feina*, em pot comentar com va aconseguir la nova feina? A través d'algun organisme públic? D'amics, de la família? Amb quin tipus de contracte?

- Quin element creu que va ser determinant per ser contractat? La seva formació o experiència? Alguna formació o experiència en concret (de quin tipus, com i quan va

la rebre)?. Per les habilitats que va demostrar en la entrevista? Per que complia perfil de subvencions? Quin paper creu que ha tingut el succés en la seva trajectòria laboral?

- En el cas de *renovació de contracte*, quin element creu que va ser determinant? La seva formació o experiència? Alguna formació o experiència en concret (de quin tipus, com i quan va la rebre)?. La feina feta fins al moment? Actituds que ha demostrat en l'empresa? Política de l'empresa d'aprofitament de subvencions? El paper de la legislació o de la negociació/acció col·lectiva? Quin paper creu que ha tingut el succés en la seva trajectòria laboral?

- En el cas *d'augment de categoria*, a l'empresa o entre empreses, quin element creu que va ser determinant? La seva formació o experiència? Alguna formació o experiència en concret (de quin tipus, com i quan va la rebre)?. La feina feta fins al moment? Actituds que ha demostrat en l'empresa o entrevista? El paper de la negociació/acció col·lectiva? Quin paper creu que ha tingut el succés en la seva trajectòria laboral?

### **Succés canvi/jornada torn**

- En les feines que ha tingut, quants canvis de jornada/torn rellevants ha tingut en la seva trajectòria laboral?

(repetir per cada succés)

- En quina situació laboral es trobava? I personal? Ho va demanar vostè? Per què? Li ho va demanar l'empresa, ho va poder negociar o negar-se?

- Si ho va demanar vostè, en base a què ho va aconseguir? Actituds que ha demostrat en l'empresa? El paper de la negociació/acció col·lectiva?.

- Quin paper han tingut les polítiques públiques (de conciliació vida laboral i familiar, llei de la dependència i llei de la igualtat efectiva entre homes i dones) en el succés?

- Quin paper i importància creu que ha tingut el succés en la seva trajectòria laboral?

### **BLOC 4: Transicions amb atur**

- (Entrem ara a les situacions d'atur que hi ha hagut en la seva trajectòria laboral)

- Quantes vegades ha estat a l'atur en la seva trajectòria laboral? En quin moment o situació social i laboral? Quin fet o succés va generar la situació d'atur?

(repetir per cada succés)

- Quan ha estat a l'atur ha tingut accés a la prestació d'atur? Quina? durant quant temps? Ha tingut accés a cursos formatius a través del SOC/OTG? De quin tipus? Li han servit per trobar feina? Li ha servit el període d'atur per formar-se en general (no formació ocupacional, altres tipus de formació i atur)?.

- A pogut accedir a formació a través d'algun sindicat, patronal o altra organització. Em pot comentar en base a què? Com se li va proposar? Creu que ha tingut algun efecte en la seva trajectòria laboral?.

- Quan ha estat a l'atur ha rebut algun altre tipus de suport per part de les institucions públiques?

- Quan ha estat a l'atur ha rebut ajuda (tant material com per sortir de la situació) d'algun familiar o amic? Aquesta ajuda li ha permès cursar algun tipus de formació i/o trobar feina?

- Té coneixement de si les intervencions i subvencions a la contractació d'aturats han tingut algun paper en la sortida de la seva situació d'atur?

- Ha rebut algun altre tipus d'ajuda per ser aturat/da? De part de qui i de quin tipus?

## **BLOC 5: Transicions amb inactivitat**

(Entrarem ara a parlar sobre els successos d'inactivitat en la trajectòria laboral)

- Una vegada incorporat/da al mercat de treball, quants períodes d'inactivitat ha tingut? En quin moment laboral o situació personal ha succeït? Quin fet o succés va generar la situació?

(repetir per cada succés)

- En la situació d'inactivitat ha rebut el suport de la família i/o d'amics? De quina manera?

- Quines activitats (formatives, de lleure, de cura, domèstiques...) ha desenvolupat durant aquest període?

- Si el període d'inactivitat ha estat destinat a *tasques domèstiques i/o de cura d'algun familiar*, quin efecte creieu que el període ha tingut en la trajectòria laboral? Quin paper han tingut les polítiques públiques, en especial de conciliació vida laboral i familiar, llei de la dependència, d'igualtat efectiva,... en el període?

- Quina valoració feu de l'efecte de la situació d'inactivitat en la vostra trajectòria laboral?

**Donar les gràcies, acomiadar-se i preguntar si vol comentar alguna cosa més**

## **Annex C. Taules de successos de trajectòries laborals**

## Trajctòria de Precarietat

		Hilaria. Trajctòria de Precarietat, 38 anys, cadena supermercats											
Curs vital – fases i estats		Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
14	1985	1. Fi educació obligatòria	Formació individual informal: tèxtil (après a casa d'uns veïns)			Cerca de feina			[Augment possibilitats de feina]	Ocupació			
15	1986	2. Primera feina remunerada	Fàbrica de camises. Contracte temporal			No li agrada la feina i no renova el contracte	Formació informal en tèxtil.	Relacionals/socials: Amiga li parla de la feina	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	Atur i formació			
19	1990	3. Primer període d'atur	Formació ocupacional: tèxtil.				Prestació d'atur i formació ocupacional	Organitzacionals, empresa accepta arreglar papers per l'atur.	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]				
			Formació individual: perruqueria				Personals, la paga ella	Simbòlics, sempre ha volgut ser perruquera	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació			
20	1991	4. Segona feina remunerada	Fàbrica tèxtil. Contracte temporal	Fill I		Cura del fill	Formació ocupacional en tèxtil i experiència laboral tèxtil		[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació d'atur]	Atur, formació i cura del fill			

21	1992	5. Segon període d'atur	Formació individual: Graduat escolar					Prestació d'atur	Institucionals, Condicions d'ús permeten cursar formació desitjada	[Augment possibilitats de feina] [Augmenta possibilitats de cursar formació desitjada]	Ocupació
24	1995	6. Tercera feina remunerada	Fàbrica d'automòbils. Contracte temporal	No li renoven el contracte	Cerca de feina	Estar un temps sense treballar	Intermediació SPO li troba la feina	Simbòlics, prioritza cura del fill quan és petit	Organitzatius, empresa contracta a través SPO.	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació d'atur]	Atur
27	1998	7. Tercer període d'atur	Atur		Treballar en una feina que li agradi		Prestació d'atur	Institucionals, condicions d'ús permeten no cursar formació ni cercar feina activament	[Augment possibilitats no estar ocupada]	Ocupació	
28	1999	8. Quarta feina remunerada	Perruqueria	Feina vocacional però salari baix			Formació individual perruquera	Simbòlics, feina que li agrada fer	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació	
30	2001	9. Cinquena feina remunerada	Fàbrica d'automòbils. Contracte temporal				Experiència laboral exterior	Organitzacional, reclutament de treballadors/es que ja han treballat am l'empresa	[Dret a rebre prestació d'atur]	Atur	



32	2003	10. Quart període d'atur	Formació ocupacional: Atenció al públic i supermercats					Prestació d'atur i formació ocupacional		[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]	Ocupació
33	2004	11. Sisena feina remunerada (actual)	Empresa distribució	Fill 2				Experiència laboral Formació ocupacional supermercat	Contextual: Ampliació del negoci per part de l'empresa. Organitzacionals, criteris de contractació empresa	[Augmenta possibilitats de feina]	
			Baixa per maternitat i reducció jornada, però canvi de centre de treball					Polítiques públiques: baixa maternitat i reducció jornada	Organitzacionals negatius: L'empresa la mou de centre, criteris informals mobilitat centres	[Augmenta possibilitats de cura] [Disminueix possibilitats de conciliació vida laboral i familiar]	

**Antonia. Trajectòria de Precarietat, 43 anys, cadena supermercats**

		Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius				Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
14	1980	1. Fi educació obligatòria	Inactivitat	Fill 1			Personals: marit treballa	Simbòlics, model familista de cura dels fills.	[Augmenta possibilitats de no estar ocupada] [Augmenta possibilitats de cura] [Disminueix possibilitats de feina]	Ocupació					
19	1985	2. Primera feina remunerada	Neteja d'oficines i empreses. Substitucions	Fill 2		Deixar la feina perquè té un fill	Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials en accedir a les feines	[Augment possibilitats de feina]	Atur i formació					
20	1986	3. Primer període d'atur, sense prestació	Formació ocupacional: Tèxtil				Formació ocupacional		[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]						
			Formació individual (batxillerat). No l'acaba			Buscar feina	Dreta a l'educació (escola d'adults)	Familiars, no té temps per seguir els cursos	[Disminueix possibilitats de formació]	Abandona els cursos i treballar a casa					
21	1987	4. Segona feina remunerada	Feina des de casa, sense seguretat social. Tèxtil.		La enganyen en pagar les peces	Canviar de feina, males condicions, tornar a la neteja d'oficines	Formació ocupacional	Simbòlics, expectatives mínimes condicions de treball (accepta feina en negre des	[Augment possibilitats de feina]	Canvi de feina					

22	1988	5. Tercera feina remunerada	Neteja d'oficines i empreses.		No li paguen totes les hores			Experiència laboral neteja.	de casa)	[Augmenta possibilitats de feina]	
23	1989	6. Quarta feina remunerada	Bar d'un familiar, sense contracte		Canvien a un torn que no podia fer i ha de deixar la feina	Cerca d'una altra feina	Familiars (bar d'un familiar)	Legislació laboral?	Organitzacionals negatius: Criteris informals lloc de treball, la mouen a un torn que no pot fer i deixa la feina	[Disminueix possibilitats d'indemnització]	Canvi feina
30	1996	7. Cinquena feina remunerada	Cuina hotel, comença amb una substitució i s'hi queda. Tots els dies de la setmana	Discussions amb el marit perquè no es veuen	Li ofereixen una substitució com a cuinera en un hotel	Cerca de feina per poder veure més a la família	Competències i habilitats implícites		Simbòlics, expectatives mínimes condicions de treball	[Augmenta possibilitats de feina]	Canvi feina
32	1998	8. Sisena feina remunerada	Bar d'un familiar, sense contracte (mateixa fase 6)		Cansada de treballar al bar	Feina diferent, menys cansada	Familiars (bar d'un familiar)		Simbòlics, expectatives mínimes condicions de treball	[Augmenta possibilitats de feina]	Canvi feina
35	2001	9. Setena feina remunerada	Neteja d'oficines, a temps parcial			Cerca de feina a temps complet	Experiència laboral neteja		Relacionals/socials, troba la feina per un amic de l'hotel on treballava	[Augmenta possibilitats de feina]	Feina a temps complet
36	2002	10. Vuitena feina remunerada	Cuina en escola de secundària,				Experiència laboral com a cuinera		Relacionals/social, feina per un veí.	[Augmenta possibilitats de feina]	



### Manuel Trajectòria de Precarietat, 42 anys, Metro

		Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius	Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)	
18	1986	1. Fi educació secundària (Xile)	Estudis universitaris: Ciències marines				Dret a l'educació	Personals (la família paga els estudis)	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació i formació	
20	1988	2. Primeres feines remunerades, combinades amb els estudis	Diferents feines mentre estudia: conductor, venedor,			Abandonar la llar familiar	Competències i qualificacions tàctics	Relacionals/socials. Troba les feines a través de contactes	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació en els seus estudis	
23	1991	3. Segona feina remunerada	Investigador en projectes de recerca: Xile i EEUU		Vida independent	Estudiar tesi doctoral a Espanya. Demana beca	Títol universitari		[Augment possibilitats de feina]	Migració a Barcelona per fer la Tesi: Formació	
31	1999	4. Emigració a Espanya al guanyar beca per fer la Tesi Doctoral	Becari Predoctoral	La seva companya també ve a Espanya i es casen			Beca predoctoral del govern espanyol	Contextual: homologació del títol	[Augment possibilitats de formació]		
					Problemes amb la tesi, els 4 anys promesos es transformen en 2,5	Es presenta a altres beques però no les guanya	Beca predoctoral del govern espanyol	Personals? No compleix els plaços (condicions d'accés polítiques públiques)? No queda clar perquè li retiren...	[Disminueix possibilitats de formació]	Ocupació i formació (Tesi)	

34	2001	5. Tercera feina remunerada	Porter en un edifici, continua fent la Tesi durant el temps lliure. Contracte temporal					Competències i qualificacions implícites (ser extranger)	Simbòlics, condicions mínimes esperades del lloc de treball. Relacionals/socials. Li comenta la feina un amic xilè	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació (Tesi)
36	2003	6. Quarta feina remunerada	Monitor d'escola, continua fent la Tesi durant el temps lliure.				Treballar en el món acadèmic i fer la Tesi	Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials. Li comenta la feina un amic de la seva dona	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació acadèmica i formació (Tesi)
37	2004	7. Cinquena feina remunerada	Projectes de recerca UB, continua fent la Tesi					Credencial universitària i experiència laboral	Personals: coneixement de la gent del Departament	[Augment possibilitats de feina]	
39	2006	8. Sisena feina remunerada	Formació d'empresa: Salut i seguretat laboral Professor associat UB (1 any i renovació a 2), continua fent la Tesi				Es presenta concurs professor associat	Organitzacional, formació empresa.	Personals: coneixement de la gent del Departament	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	Ocupació acadèmica i formació (Tesi)
							Vol treballar en la mateixa feina però ha de buscar una altra feina	Personals: No compleix requeriments titulació?	Criteris de renovació	[Disminueix possibilitats de feina]	Atur i formació
							Canvien requeriments feina (tenir Tesi?) i no la pot renovar				

41	2008	9. Primer període d'atur	Aturat, continua fent la Tesi					Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten fer Tesi	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació i formació
41	2008	10. Setena feina remunerada	Metro (substitucions d'estiu de 3 mesos a temps parcial), continua fent la Tesi					Proves accés Experiència atenció públic	Organitzacional, criteris de selecció	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	
			Formació empresa: mecànica i conducció de trens					Formació empresa		[Augment possibilitats de formació]	Atur i formació (Tesi)
41	2008	11. Segon període d'atur	Atur (2 mesos), continua fent la Tesi					Prestació d'atur	Institucionals : Condicions d'ús prestació d'atur permeten fer Tesi	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
41	2008	12. Vuitena feina remunerada	Biblioteca del Zoo, organitzant base de dades, contracte temporal (6 mesos), deixa temporalment la Tesi					Estudis universitaris	Institucional (intermediació SPO)	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
								Antiguitat	Organitzacionals, contractació borsa de treball.	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	Atur i formació (Tesi)
42	2009	13. Novena feina remunerada	Metro (substitucions d'estiu a temps complet), deixa temporalment la Tesi					Acabar la Tesi	Institucionals:	[Augment	
42	2009	14. Tercer	Aturat, fa la					Prestació d'atur			

	període d'atur (situació actual)	Tesi					Condicions d'ús prestació d'atur permeten fer Tesi	possibilitats de formació]	



**María. Trajectòria de Precarietat, 45 anys, cadena supermercats**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
14	1982	1. Fi educació obligatòria	Inactivitat	Vivenda familiar al Perú i queda embarassada Primer fill		Treballar	Familiars		[Augment probabilitats de no estar ocupada]	Ocupació			
17	1985	2. Primera feina remunerada	Empresa pròpia d'importació i exportació	Segon fill			Bancaris (per tirar endavant el negoci)	Personals: Familiars (avaladors)	[Augment possibilitats de feina]				
32	2000				Un foc crema el magatzem i perd el negoci. Deute al banc	Emigració a Espanya per treballar i pagar el deute del banc				Emigració a Espanya			
		3. Emigració a Espanya					Salari monetari: estalvis per pagar la visa (pràctica il·legal)		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació			
32	2000	2. Segona feina remunerada	Cura d'una dona gran (sense papers però amb recomanació de l'Arxidiòcesi de Lima (familiar). Troba la feina gràcies a		Viu a casa la dona i ella li arregla els papers a ella i pel seu marit	Portar la família a Espanya	Familiars per trobar la feina		[Augment possibilitats de feina]				



		remunerada				marxen i li proposen que agafi el negoci, però ella no l'agafa perquè li fa por					feina]	
37	2005	7. Setena feina remunerada (6 mesos)	Dependentia pastisseria. Temporal			No li paguen hores extres, no renova tot i que li ofereixen però no li volen arreglar els papers per l'atur		Drets contributius	Personals: Recorre a un sindicat i aconsegueix els papers	[Dret a rebre la prestació d'atur]	Atur	
38	2006	8. Primer període d'atur (6/8 mesos)	Aturat, el SPO ofereix formació però no hi va	El marit augmenta la categoria i el sou			Buscar feina quan acaba la prestació	Prestació d'atur	Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de no buscar feina]	Ocupació	
38	2006	9. Vuitena feina remunerada (8 mesos)	Autònoma, venedora d'assegurances a comissió					Qualificacions implícites i experiència laboral		[Augment possibilitats de feina]		
39	2007			Embarassada			Buscar feina que li permeti cuidar la filla	Polítiques públiques: Ajuda per fills			Ocupació que li permeti conciliar vida laboral i familiar	
40	2008	10. Novena feina remunerada (actual)	Empresa distribuïda.					Competències i qualificacions implícites i experiència laboral sector serveis	Criteris selecció empresa	[Augment possibilitats de feina]		



**Javier. Trajectòria de Precarietat (de Lineal a Precarietat), 47 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
1977	14	1. Fi educació obligatòria	Formació Professional: Delineant			Fer diners	Dret a educació		[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació			
1980	17	2. Primera feina remunerada (9 anys)	Ajudant de cuina. Troba la feina al diari			Aconseguir millors condicions de treball			[Augment possibilitats de feina]				
	?		Formació Professional 2	Es casa.	No pot combinar estudis i feina		Dret a educació	Personals: No pot combinar estudis i feina i deixa els estudis	[Disminució possibilitats de formació]				
	?		Canvi de categoria: cuiner	Filla		Aconseguir millors condicions de treball	Experiència laboral	Organitzacional: promoció per antiguitat	[Augment possibilitats de promoció]	Ocupació			
1989	26	3. Segona feina remunerada (17 anys)	Cuiner a empresa de càtering. Troba la feina gràcies a un amic				Experiència laboral cuiner	Socials/relacionals: feina gràcies a un amic	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació atur]				
	42			Fill diabètic		Buscar feina que permeti cuidar el fill (horaris amb la dona)				Atur i formació			

2006	43	4. Primer període d'atur (9 mesos)	Formació individual: permís conduir autobusos (un amic li comenta que trobarà feina segur)			Feina que permeti cuidar el fill	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten fer formació que es vol	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2007	44	5. Tercera feina remunerada (1 any)	Transport de l'aeroport. Troba la feina per Internet. Obra i servei	Permet tenir cura del fill			Títol de conductor autobusos		[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació atur]	
					Finalitza el contracte i la feina no el vol renovar (l'hauria de fer indefinit)	Esperar fins que passi el temps i li puguin fer un altre contracte d'obra i servei				Atur
2008	45	6. Segon període d'atur (6 mesos)	Demana formació però estan plens		Fa les proves d'entrada a metro	Treballar a l'aeroport	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]	
2009	46	7. Quarta feina remunerada (1 mes)	Transport de l'aeroport. Obra i servei. Pitjors condicions que en el període anterior		L'accepten a metro	Decideix treballar al metro per les condicions que ofereix d'estabilitat i seguretat	Títol de conductor autobusos i experiència laboral	Simbòlics, condicions esperades del lloc de treball. Organizacionals, empresa contracta als que ja hi han estat però amb	[Augment possibilitats de feina immediata] [Disminueix possibilitats de feina al ser amb pitjors	



**Loli. Trajectòria de Precarietat (de Lineal a Precarietat), 37 anys, Metro**

Edat	Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius	Perspectiva de les capacitats			
	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase		Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1987	14	1. Fi educació obligatòria	Formació individual: disseny de moda				Família, en pagar la formació			[Augmenta possibilitats de formació]	Ocupació i formació
		2. Primeres feines remunerades	Esporàdiques en cafeteries, tendes, forms,... mentre estudia.								
1989	16		Formació Professional: perruquera				Dret a l'educació			[Augmenta possibilitats de formació] [Augmenta possibilitats de feina]	Ocupació i formació
1991	18	3. Segona feina remunerada (12/13 anys)	Perruquera, amb i sense contracte.				Títol de perruquera			[Augmenta possibilitats de feina]	
	?		“Promoció a oficiala de primera”				Antiguitat a l'empresa	Personals: coneix a les de la perruquera i la promocionen a una nova perruquera		[Augmenta possibilitats de promoció]	Ocupació i formació
	28		Formació individual: Administrativa	casament			Salari monetari en pagar els cursos			[Augmenta possibilitats de formació] [Augmenta	





2009	37	8. Cinquena feina remunerada (4 mesos)	Metro. Contracte substitució							prestació d'atur permeten no buscar feina	feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]	
		9. Tercer període d'atur (situació actual)								Organitzacionals, borsa de treball	[Augmenta possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació atur]	Atur
										Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]	

**Carmen. Trajectòria de Precarietat (de Lineal a Precarietat), 34 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
1994	17	1. Fi Secundària	Estudis de COU				Dret a l'educació	Personals (La família els manté mentre estudia)	[Augment possibilitats formació]	Ocupació			
		2. Primera feina remunerada	Administrativa a l'hospital on treballa el seu oncle		No li agrada treballar amb familiars i suspèn el cou	Apuntar-se a l'exèrcit	Família, per accedir a la feina		[Augment possibilitats feina]	Ocupació			
1996	20	3. Segona feina remunerada (11 mesos)	Agent de seguretat		Els pares no li deixen anar a l'exèrcit	Treballar, però els seus pares volen que estudiï	?		[Dret a rebre prestació atur] [Augment possibilitats feina]	Atur i formació			
1996	21	4. Primer període d'atur	Formació Professional: Tècnic en radiodiagnòs (el que va estudiar la seva germana)			Treballar	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten cursar la formació continua	[Augment possibilitats formació] [Augment possibilitats feina]	Ocupació			
1998	23	5. Tercera feina remunerada	Pràctiques: Hospital						[Augment possibilitats feina]				
			Tècnica d'hospital	Vida independent amb el marit		Treballar en una altra feina (no li agrada veure sang)	Títol radiodiagnòs	La família l'ajuda en trobar la feina	[Augment possibilitats feina]	Ocupació			

1999	24	6. Quarta feina remunerada	Agent de seguretat a la xarxa del metro. Diferents empreses concessionàries				Experiència laboral.	Organitzacionals: negociació col·lectiva del metro obliga contractar mateixos treballadors/es de seguretat encara que canviï l'empresa subcontractada	[Augment possibilitats feina]	
2006	31		Embarassada	Li canvien el lloc de treball quan el nen neix (lloc més insegur) com a penalització	Vol treballar en un lloc més segur i amb millor horari	Reducció maternitat	Organitzacionals negatius: Decisió empresarial de moure-la del centre de treball quan queda embarassada	[Disminució possibilitats feina]	Ocupació	
2008	33	7. Cinquena feina remunerada	Metro. Contracte de substitució estiu i caps de setmana. Temps parcial		Treballar al metro al pròxim període	Proves Experiència laboral	Criteris selecció metro Relacionals/socials: Sobre vacants al metro (hi va treballar d'agent de seguretat)	[Dret a rebre prestació atur] [Augment possibilitats feina]	Atur	
2009	34	8. Segon període d'atur (situació actual)			Espera ser cridada de nou per Metro	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]		

**Sílvia. Trajectòria de Precarietat (de Lineal a Precarietat), 39 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
14	1984	1. Fi educació obligatòria				No vol seguir estudiant perquè li costava concentrar-se i se'n va a treballar a Anglaterra									
18	1988	2. Primera feina remunerada (4 mesos)	Cuidador de nens a Windsor (Anglaterra)												
19	1989	3. Segona feina remunerada	Venedora en parada d'olives del Mercat del Guinardó. Temporal			Treballar a Espanya	personals: estalvis		[Augment possibilitats de formació]	Ocupació					
20	1990	4. Tercera feina remunerada	Caixera de supermercat			No li agrada la feina i no vol renovar el contracte	Relacionals/socials: al trobar la feina		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació					
23	1993	5. Primer període d'atur			No troba el seu lloc a Espanya	Decideix tornar a Anglaterra	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de no estar ocupada]	Ocupació a Anglaterra					

24	1994	6. Quarta feina remunerada	Hotel a Maidstone, restaurant i bar a Londres	Casament i primer fill		El marit treballa tot el dia i no el veu, vol tornar a Espanya	Experiència laboral		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació a Barcelona
26	1996	7. Inactivitat		Vol estar amb el nen		Buscar feina estable quan el nen ja té tres anys	Familiars, pot viure sense treballar		[Augmenta possibilitats de cura]	Ocupació
27	1997	8. Cinquena feina remunerada	Perfumeria de supermercat Formació inicial: manipulació aliments i seguretat i higiene Renovació contracte temporal (3 mesos) a indefinit				Formació empresa		[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]	
							Actituds i predisposició	Organitzacionals, contracte temporal període de prova	[Augment possibilitats de feina]	
				Segon fill		Vol passar més temps amb el fill	Actituds i predisposició	Organitzacionals, criteris informals promoció	[Augment possibilitats de promoció]	Excedència
36	2006	9. Excedència	Sense remunerar			Torna a la feina dos mesos abans que se li acabi	Familiars (permeten excedència sense treballar)	Organitzacionals, decisió de permetre excedència	[Augmenta possibilitats de cura]	ocupació
37	2007	10. Sisena feina remunerada (5 mesos)	Perfumeria de supermercat		Molta feina i robatoris. Passa les proves de Metro	Vol canviar de feina per guanyar més diners.	Experiència laboral	Organitzacionals, contractació després de l'excedència	[Augment possibilitats de feina]	ocupació

38	2008	11. Setena feina remunerada (3 mesos)	Metro. Contracte de substitució				Proves i experiència laboral	Organitzacionals: mecanismes de contractació	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació inicial d'empresa	Esperar per tornar a treballar a Metro			Formació empresa		[Augment possibilitats de formació]	Atur
38	2008	12. Tercer període d'atur					Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]	Ocupació
39	2009	12. Vuitena feina remunerada (situació actual)	Metro, contracte substitució				Antiguitat	Organitzacionals: contractació borsa de treball	[Augment possibilitats de feina]	

**Encarna. Trajectòria de Precarietat (de Precarietat a Lineal), 39 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
1987	16	1. Fi secundària	Formació professional 1: Delineant			Continuar els estudis: universitaris	Dret a l'educació	Família permet estudiar FP	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Formació					
1988	18	2. Estudis universitaris	Arquitectura		Li és molt difícil i deixa la universitat	Fer altres estudis	Dret a l'educació	Família permet estudis universitaris	[Augment possibilitats de formació]	Formació					
		3. Estudis FP2	Assistent topògraf			Treballar	Dret a l'educació	Família permet estudiar FP2	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació					
1989	20	4. Primera feina remunerada (3 anys)	Topògrafa		Contenta amb la feina i el sou		Títol		[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació d'atur]						
					Crisi 1990			Contexte econòmic: Perd la feina per la crisi econòmica de i es queda a l'atur	[Disminueix possibilitats de feina]	Atur					
1992	23	5. Primer període d'atur (6 mesos)	Formació Ocupacional: ofimàtica i disseny per			Cerca de feina	Prestació d'atur i formació ocupacional		[Augment possibilitats de formació] [Augment	Ocupació					



1992	23	6. Tercera feina remunerada (3 anys)	ordinador		Contractes temporals i mal pagats	Busca feina millor i amb més continuïtat	Títol i experiència laboral	Organitzacionals, contractacions temporals	possibilitats de feina [Augment possibilitats de feina]	Ocupació
1996	27	7. Quarta feina remunerada (1 any)	Cartera. Temporal. Trobat en anunci públic	Coneix al seu marit					[Augment possibilitats de feina]	
1997	28	8. Cinquena feina remunerada (3 anys)	Taxista, el seu pare ho és	Viu amb el marit	Es treu la llicència de taxi	Treballar en el taxi	?	Família, treballa al taxi	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació Ocupació
1999	30	9. Sisena feina remunerada (6 anys)	Conductora d'autobusos d'excursions	No veu al marit i té un fill.	Passa les proves de metro	Vol una feina amb millor horari per veure la família	Llicència de conduir autobusos	Relacional: Troba la feina per un amic	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2005	36	10. Setena feina remunerada (3 mesos)	Metro, contracte de substitució		Espera ser cridada el proper any	Necessita esperar 8 mesos per ser contractada	Proves Experiència laboral	Criteris selecció	[Augment possibilitats de feina] [dret a rebre prestació d'atur]	Atur
		11. Segon període d'atur (8 mesos)				Treballar al metro	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de no estar ocupat]	Ocupació

2006	37	12. Vuitena feina remunerada	Metro, indefinida, horaris de tarda			Esperant antiguitat per canvi d'horari al matí	Antiguitat	Organitzacionals, contractació a través borsa treball	[Augment possibilitats de feina]	
------	----	------------------------------	-------------------------------------	--	--	--	------------	---	----------------------------------	--

**Mercedes. Trajectòria de Precarietat, 38 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
1988	14	1. Fi educació obligatòria 2. Primera feina remunerada			Família pobre i aprèn a cosir a casa	Estudiar	Familiars, aprèn a cosir a casa		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació			
			Ajudant en un forn. A vegades amb contracte, a vegades sense				?	Familiars: Troba la feina pel seu pare, que és forner	[Augment possibilitats de feina]				
		Formació: Secundària				Estudiar per administrativa, però la família no li eixa	Dret a l'educació		[Augment possibilitats de formació]	Ocupació			
1991	19	3. Segona feina remunerada (2 anys)	Taller tèxtil. Temporal	Coneix al seu novio			Qualificació per cosir	Negatius personals, família no li deixa estudiar	[Augment possibilitats de feina] [Disminueix possibilitats formació]	Ocupació i formació			
1993	21	4. Tercera feina remunerada (2 anys)	Fornera. Troba la feina pels pares del seu novio		No pot estudiar FP i fa cursos d'administrativa mentre treballa de fornera		Culturals: Experiència laboral de fornera	Relacionals/socials en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]				
			Formació ocupacional (cursos administrativa) oferts pel SPO		Formació remunerada	Treballar d'administrativa	Formació ocupacional	Personals: Pot parar de treballar mentre fa els cursos ja que el forn és dels pares del novio	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació			

1994	23	5. Quarta feina remunerada (3 anys)	Secretaria						Credencials d'administrativa	Relacionals/socials: Troba la feina mentre imprimeix el CV	[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	Aturada i ocupació informal
					Perd la feina per la crisi econòmica de 1994. ERO					Context econòmic	[Disminueix possibilitats de feina]	
1997	26	6. Primer període d'atur (2 anys)	Secretaria ONG. Informal		Treballa informal i rep la prestació d'atur. Ella ho vol.				Cursos administrativa i experiència laboral	Familiars: Troba la feina per amics dels pares	[Augment possibilitats de feina]	
			Atur: 1,5 anys		Mentre treballa sense contracte				Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten treballar informalment	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
1999	28	7. Cinquena feina remunerada (2 anys)	Secretaria d'advocat. Temps parcial i temporal	Es casa.	Per les tardes segueix treballant a la ONG, ja que el marit està a l'atur i necessita diners per casar-se				Credencials i experiència d'administrativa		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2001	30	8. Sisena feina remunerada (1,5 anys)	Secretaria empresa de moda. Troba la feina al diari.						Credencials i experiència d'administrativa		[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació d'atur]	
	32			Embarassada.	Quan demana reducció de jornada				Reducció per maternitat	Organitzacionals: Decisió empresarial	[Dret a rebre prestació d'atur]	Atur

2004	33	9. Segon període d'atur	14 mesos (no sempre prestació)	Fill 1	I'acomiaiden i li paguen la indemnització	Quan el fill creix, buscar feina estable. Passa les proves a metro	Prestació d'atur, no tot el temps	d'acomiarar	[Disminució possibilitats de feina] [Augment possibilitats de cura i de no estar ocupada]	Ocupació
2005	35	10. Setena feina remunerada (3 mesos)	Metro. Contracte de substitució. Coneix la possibilitat de feina gràcies a un amic			Espera ser cridada el proper any	Proves i experiència laboral	Relacionals/socials: Un amic li comenta la oferta de metro Criteris selecció	[Augment possibilitats de feina]	Atur
2006	36	11. Tercer període d'atur (8 mesos)				Té cura del fill i espera ser cridada pel Metro de nou	Prestació d'atur, no tot el temps	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no estar ocupada. Personals: Familiars (estalvis)	[Augment possibilitats de cura i de no estar ocupada]	
2007	37	12. Vuitena feina remunerada (feina actual)	Metro. Indefinida				Antiguitat	Organitzacionals, contractació borsa de treball	[Augment possibilitats de feina]	

## Trajectòria Lineal

Martín. Trajectòria Lineal, 37 anys, Metro										
Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1988	16	1. Fi educació secundària	COU		2 anys intentant passar el Cou, però no el passa	Estudis universitaris	Dret a l'educació	Personals: Familiars, suport econòmic en els estudis	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
1990	18	2. Primera feina remunerada (2 anys)	Escombriaire durant els estius		Mentre estudia el COU	?	?		[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	
		(4 mesos)	Formació Ocupacional: Serigrafia (remunerada)			Decideix anar al servei militar	Formació ocupacional		[Augment possibilitats de formació]	Inactivitat
		3. Primer període d'inactivitat (1 anys)	Servei militar							Atur
		4. Primer període d'atur (5/6 mesos)					Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús prestació d'atur permeten no estar ocupat.	[Augment opcions de no estar ocupat]	
			Formació: COU				Dret a l'educació	Familiars, suport econòmic en els estudis	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
1992	21	5. Segona	Papereria.	Vida			Suport públic per	Personals:	[Augment	

								tirar endavant un negoci propi	Familiars, suport en tirar endavant un negoci	possibilitats de feina]	
										[Dret a rebre la prestació d'atur]	Atur
								Prestació d'atur	Familiar, suport en pagar en negre	[Augment possibilitats de feina]	
								Formació ocupacional		[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
1999	27	7. Tercera feina remunerada (4 mesos)	Metro, Contracte substitució					Proves Experiència laboral	Organitzacional, criteris selecció	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
								Familiars, feina del quiosc mentre no el criden a metro.		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
	28	9. Cinquena feina remunerada	Metro. Personal base, Contracte indefinit a temps parcial.					Antiguitat	Organitzacionals, criteris contractació borsa de treball.	[Augment possibilitats de feina]	
								Antiguitat laboral	Organitzacionals,	[Augment	

2002	30				Vida en parella			Mala relació amb els superiors, necessita un temps per ell		Exàmens, antiguitat i dinàmiques de grup.	Organitzacionals, criteris promoció Contextual: Places disponibles permeten promocionar	[Augment possibilitats de promoció]	Formació
										Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	
2004	32	10. Excedència no remunerada (2 anys)								Personals, familiars (estalvis permeten excedència)	Organitzacionals, excedència	[Augment possibilitats de no estar ocupat]	
										Dret a l'educació	Familiars (estalvis permeten formació)	[Augment possibilitats de formació]	
							Erasmus: 6 mesos						Ocupació i formació
2006	34	11. Sisena feina remunerada 8situació actual									Organitzacionals, retorn excedència.	[Augment possibilitats de feina]	
2008	36				Fill 1					Dret a l'educació	Organitzacionals: Jornada intensiva de matí permet estudiar		



**Eduardo. Trajectòria Lineal, 46 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
14	1977	1. Fi educació obligatòria 2. Primera feina remunerada (mentre estudia secundària)	Secundària				Dret a l'educació		[Augment possibilitats de formació]	
16	1979	3. Segona feina remunerada i FPI	Promoció botiga de joies els caps de setmana. Botiga on treballa la seva germana	Accepta la feina com a primer pas per entrar a l'empresa		Estudiar formació professional	Familiars: germana hi treballa	Organitzacionals, empresa contracta familiars per provar treballador	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
			Joiera, temps parcial				Familiars: germana hi treballa	Organitzatius, empresa contracta temps parcial	[Augment possibilitats de feina]	
18	1981	FP2	Formació Professional: Torner				Dret a l'educació	Organitzacionals: treball a temps parcial permet formar-se	[Augment possibilitats de formació]	
19	1982		Formació Professional: Torner Especialista. No ho acaba	Empresa necessita un empleat a temps complet		Vol continuar estudiant però ha de deixar els estudis si no vol perdre la feina	Dret a l'educació	Organitzacionals: Necessiten un empleat a temps complet	[Disminueix possibilitats de formació]	
			Canvi jornada: temps complet				Personals: estalvis			
			Formació individual a distància:						[Augment possibilitats de formació]	Inactivitat

20	1983	4. Inactivitat: Servei militar	electricista								[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
22	1985	5. Tercera feina remunerada (3 anys)	Videoclub, dels mateixos propietaris que la joieria								[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
25	1988	6. Quarta feina remunerada (1,5 anys)	Joieria, els propietaris tornen a necessitar personal a la joieria								[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre prestació d'atur]	
27	1990										[Disminueix possibilitats de feina]	Atur i ocupació informal
27	1990	7. Primer període d'atur	Ocupació informal: Benzinera								[Augment possibilitats de feina]	
			Formació ocupacional:								[Augment possibilitats de feina]	Ocupació

28	1991	8. Sisena feina remunerada	Soldador	Es casa i va a viure amb la dona			Experiència laboral	Simbòlics: Accepta les condicions Relacionals/socials: Els mateixos propietaris que a la joieria	[Augment possibilitats de feina]	
30	1993	9. Setena feina remunerada	Joieria. Temps complet				Competències i qualif: ha demostrat disponibilitat en diferents feines i amb diferents condicions. Legislació laboral?	Relacionals/socials: Els mateixos propietaris que a la joieria primera	[Augment possibilitats de feina]	
34	1997	10. Vuitena feina remunerada (10 anys)	Joieria, negoci familiar amb la dona, la germana i la seva parella		L'empresa té problemes econòmics i enganyen als treballadors perquè firmin la renúncia i no els hi hagin de apagar indemnització	Tant ell com la dona treballen a la mateixa empresa i pensen en fer-se autònoms		Context econòmic Organizacionals Decisió empresarial de enganyar als treballadors i no pagar-li la indemnització	[Disminueix possibilitats de feina i indemnització]	
37	2000	11. Novena feina remunerada, mentre	Metro, substitució d'estiu temps parcial		Demanen crèdits per tirar endavant l'empresa	Cansat de l'empresa, pensa en buscar una feina més segura i fa les proves per TMB	Crèdits: mercantils	Relacionals i socials, familiars (negoci familiar)	[Augment possibilitats de feina]	
							Proves Experiència laboral	Organizacionals, criteris selecció	[Augment possibilitats de feina]	



**Ramon, Trajectòria Lineal, 43 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius			Perspectiva de les capacitats		
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1984	17	1. Fi educació secundària	Estudis universitaris: Geografia i història				Dret a l'educació	Família: Suport familiar permet estudis universitaris	[Augment possibilitats de formació]	
		2. Primera feina remunerada	Àrbitre bàsquet, feina esporàdica			Trobar una feina mentre estudia	Credencial àrbitre federat	Personal: Relacionals/socials, en poder fer d'àrbitre	[Augment possibilitats de feina]	
1992	25	3. Segona feina remunerada (8 mesos)	Institut nacional d'Estadística, Contracte temporal, mentre estudis				Estar estudiant a la universitat	Relacionals/socials: Troba la feina perquè la oferta es publicita entre universitaris i un amic li comenta	[Augment possibilitats de feina]	
1993	26	4. Tercera feina remunerada (actual)	Metro: Substitucions d'estiu. Contracte temporal (4 mesos)				Proves Estudiant universitari	Criteris selecció	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació individual: Cursos de fotografia a l'escola industrial		Deixa els estudis al darrer any perquè treballa al metro i considera la universitat un "món irreal".	Fer-se fotògraf "free-lance"	Dret a l'educació	Personals: Estalvis li permeten pagar els cursos	[Augment possibilitats de formació]	
1994	27-28		Renovació contracte: De temporal a	Viu amb la seva nòvia	Necessita diners fixes i	Augmentar categoria per	Antiguitat	Criteris escalafó de temporal a indefinit	[Augment possibilitats	

1997	31	indefinit				abandona la idea de fotògraf	tenir millor salari i horari	Formació empresa		de feina]	
		Formació empresa: a) Voluntària (per promocionar) b) Obligatòria (canvis organitzatius)						Formació empresa		[Augment possibilitats de promoció]	
		Canvi categoria 1: De personal base a cap d'estació						Antiguitat, proves i realització de cursos per promocionar quan van quedant vacants	Criteris promoció		
		Formació empresa, específica del lloc de treball						Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	
2002	36	Canvi de categoria 2: De cap d'estació a Motorista instructor				Canvis tecnològics i organitzatius duen a la eliminació de la categoria i són recol·locats com a conductors	Pitjor categoria, millor salari però pitjor jornada de treball, no li agrada el canvi	Categoria i antiguitat	Organitzacionals: Nou model organitzatiu	[Disminueix horari de treball volgut] [Augmenta el salari]	

**Rosa, Trajectòria Lineal, 50 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
16	1975	1. Primers feines remunerades	Cambra, venedora productes de neteja. Esporàdics, sense contracte			Intencions i preferències en relació a la següent fase	Relacionals/socials i familiars, feines a través d'amics i de la família			
			Educació secundària			Estudiar a la universitat	Dret a l'educació		[Augment possibilitats de formació	Formació i Ocupació
18	1977	2. Segona feina remunerada (actual)	Metro, Treballadora administrativa. Contracte indefinit a temps parcial				Relacionals/socials, familiars: El seu pare hi treballa	Organitzacionals: mecanismes de reclutament per part de l'empresa en l'entorn familiar dels treballadors	[Augment possibilitats de feina]	
		4 anys	Estudis Universitaris (magisteri)				Dret a l'educació	Personal: Suport familiar permet continuar les estudis	[Augment possibilitats de formació	
22	1981		Estudis Universitaris: Pedagogia		No li agrada Pedagogia perquè és massa teòric	Escollir entre continuar a TMB o iniciar carrera professora i preferir quedar-se a TMB	Dret a l'educació	Personal: Suport familiar permet continuar les estudis	[Augment possibilitats de formació	
			Formació empresa: ofimàtica i atenció al client. Voluntaris		Intenta accedir a plaça de professora de		Formació d'empresa		[Augment possibilitats de formació	

25						primària però no passa oposicions				Organitzacionals: negociat amb els sindicats, manteniment de condicions i acceptació per part del treballador/a	Organitzacionals, canvi en la organització d'ela jornada	[Augment possibilitats de temps lliure]	
28										Reducció per maternitat		[Augment possibilitats de cura]	
										Polítiques públiques. Guarderia			Torna a la feina
48										Títol Experiència laboral	Organitzacionals: Criteris de promoció (antiguitat i formació mínima) més decisió de l'empresa	[Augment possibilitats de promoció]	



**Juan, Trajectòria Lineal, 44 anys, cadena supermercats**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1982	16	1. Fi educació secundària	Estudia COU		No aprova COU	Treballar	Dret a l'educació	Suport familiar permet continuar els estudis	[Augment possibilitats de formació	
		2. Primera feina remunerada	Oficinista a Freixenet. Sense contracte			No té res millor a fer i va al servei militar	Relacionals/socials, familiars: Empresa on treballa el seu pare	Simbòlics, acceptació condicions de treball	[Augment possibilitats de feina]	Inactivitat
1984	18	3. Primer període d'inactivitat (15 mesos)	Servei militar			Treballar				Ocupació
1987	20	4. Segona feina remunerada	Coreu comercial. Contracte temporal renovat mes a mes			Cerca de feina amb millor salari	Relacional/socials: Troba la feina per un amic		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
1990	23	5. Tercera feina remunerada (actual):	Supermercat. Període de prova de 6 mesos i contracte indefinit (21 anys)		No penava estar molt temps a la feina		Experiència sector serveis	Organitzacionals, criteris selecció	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació empresa: Genètica i de cultura de l'empresa			Ocupació i formar-se per una feina millor	Formació d'empresa		[Augment possibilitats de formació	Ocupació i formació
	31		Estudis Universitaris; Biblioteconomia i Documentació, accés majors 25 anys	Coneix a la seva dona i van a viure junt	Deixa els estudis perquè no 'pot compaginar-los amb la	Ocupació i formar-se per una feina millor	Dret a l'educació	Organitzacionals negatius: no possibilitat de reducció o canvi de la jornada	[Disminueix possibilitats de formació	

41	Canvi jornada: representant sindical i reducció jornada als matins, li va millor		La mare d ela seva dona amb malaltia crònica va a viure amb ells	Vol estudiar amb la reducció de jornada però molta feina de cura	Polítiques públiques: llei d'ela dependència	Polítiques públiques: Aplicació d'ela llei sense pressupost, no reben suport econòmic	[Disminueix possibilitats mercantilitzar cura] [Disminueix possibilitats formació, al no poder tornar a estudiar i dedicar-se a la cura]					

**Victoria, Trajectòria Lineal, 53 anys, cadena supermercats**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
14	1970	1. Fi educació obligatòria	Formació Individual, estudis de comerç a una acadèmia privada (tardes)			Intencions i preferències en relació a la següent fase	Familiars, per la matrícula dels estudis		[Augmenta possibilitats formació] [Augmenta possibilitats feina]	Ocupació
		2. Primera feina remunerada	Fàbrica d'altaveus			No vol estudiar més i no li agrada la feina	Relacionals/socials, feina on treballaven amics dels seus pares		[Augmenta possibilitats feina]	Ocupació
16	1972	3. Tercera feina remunerada	Tenda de roba	Deixa els estudis	No li agrada la feina.	La mare li bucs una feina a un supermercat com a càstig per deixar els estudis	?		[Augmenta possibilitats feina]	Ocupació
17	1973	4. Quarta feina remunerada (feina actual)	Caixera en un Supermercat, categoria d'ajudant tot i fer de caixera (menys sou)				Experiència sector serveis	Familiars, la mare li busca la feina. Criteris selecció empresa	[Augmenta possibilitats feina]	
			Formació empresa, genèrica i d'atenció al client				Formació empresa		[Augmenta possibilitats formació]	
	1980			Matrimoni						
26	1982		Permís maternitat	Neix el fill, i el seu pare es		Demanar reducció per maternitat			[Augment possibilitats de cura]	





**Consuelo, Trajectòria Lineal, 54 anys, cadena supermercats**

Edat	Any	Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius	Perspectiva de les capacitats				
		Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase		Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)	
1969	14	1. Fi educació obligatòria, Colòmbia	Cambrera, informal, 2 anys									Ocupació
1971	16	2. Segona feina remunerada (10 anys)	Comercial de vendes, en diferents sectors (moble, ofimàtica,...)	Té una filla i es casa								Inactivitat
1981	26	3. Primer període d'inactivitat	Mestressa de casa	Filla 2			Familiars, permeten no treballar				[Augment possibilitats de no estar ocupada]	Ocupació
1993	38	4. Tercera feina remunerada	Venda en tendes	Divorci			Experiència laboral				[Augment possibilitats feina]	Ocupació i emigració
2005	50	5. Quarta feina remunerada	Cura de persona gran, sense contracte				Emigrar a Espanya per millorar la situació econòmica. Hi té un germà, amb permís de treball però sense feina					Canvi feina
	50	6. Cinquena feina	Comercial de telefonia, contracte de				Competències i qualificacions implícites			Relacionals/socials, el seu germà la posa en contacte amb la família	[Augment possibilitats feina]	Feina més estable

2006	51	7. Sisena feina remunerada (actual)	serveis				estable i amb millors condicions	Experiència laboral sector serveis	Organitzacional, criteris de selecció	[Augment possibilitats feina]	feina]
			Formació empresa, cultura empresa i atenció al client					Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	
			Canvi de categoria, d' "Ajudant de Caixa" a "Dependentia"					Antiguitat laboral	Organitzacional, empresa l'hi reconeix	[Augment possibilitats promoció]	
			Formació empresa, tasques nova categoria					Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	

**José, Trajectòria Lineal, 46 anys, cadena supermercats**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius			Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)	
1981	19	1. Finalització estudis de COU	Selectivitat		Suspèn la selectivitat	Decepció i decideix treballar	Dret a l'educació	Personals: Suport familiar permet continuar els estudis	[Augment possibilitats formació]	Ocupació	
1982	20	2. Primera feina remunerada (actual)	Supermercat (27 anys). 6 mesos de prova i contracte indefinit				Familiar: El seu pare hi treballa i el col·loca	Organitzacional, criteris informals reclutament	[Augment possibilitats de feina]		
				Es casa		Obligacions familiars duen a que prioritza l'estabilitat					
1984	22		Canvi categoria 1: De personal base a "Segon Encarregat"		Jornada completa no li permet estudiar	Vol estudiar a la universitat	Comportament i actitud (puntualitat i disponibilitat) Antiguitat	Organitzacional: mecanismes informals de promoció a l'empresa	[Augment possibilitats promoció]		
1985	24		Canvi categoria 2: De "segon encarregat" a "Encarregat"	Fill 1		Abandona la idea d'estudiar per els obligacions familiars i passa a prioritzar la estabilitat	Comportament i actitud (puntualitat i disponibilitat) Antiguitat	Organitzacional: mecanismes informals de promoció a l'empresa	[Augment possibilitats promoció]		
			Formació empresa: Comercialització,	Fill 2			Formació empresa		[Augment possibilitats]		





**Tere. Trajectòria Lineal, 58 anys, cadena supermercats**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
1965	14	1. Fi educació obligatòria	Poble prop de Roses		Treballa els estius ajudant a la família venent peix per pobles.	Trobar feina				Ocupació			
	14	2. Primera feina remunerada (7 anys)	Hotel: netejant i arreglant habitacions			Cerca de feina amb millor horari	Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials: la feina li comenta una amiga que hi treballava	[Augment possibilitats feina]				
	20	3. Segona feina remunerada (3 anys)	Tenda de roba	Es casa		Tirar endavant un negoci propi amb el marit	Experiència laboral en venda	Relacionals/socials: Troba la feina quan un amic l'avisava	[Augment possibilitats feina]	Ocupació i es mou a Badalona			
	22	4. Tercera feina remunerada (10 anys)	Fruiteria amb el marit				Familiar: negoci familiar		[Augment possibilitats feina]				
				Fill 1 Fill 2		Han de tancar la fruiteria perquè no els hi va bé. La seva germana li diu que vagi a treballar amb ella a Roses		Context econòmic	[Disminució possibilitats feina]	Ocupació a Roses			
1980	31	5. Quarta feina remunerada (5 anys)	Cuina a l'hotel de la seva germana	Marit i fills es queden a Badalona		Només veu la família els caps de setmana i vol tornar a	familiars: Hotel de la seva germana		[Augment possibilitats feina]	Ocupació a Barcelona			

1986	36	6. Cinquena feina remunerada (24 anys)	Supermercat (actual)			treballar a Barcelona	Experiència laboral amb peix i carn a l'hotel	Context d'expansió de l'empresa Organitzacional, criteri selecció	[Augment possibilitats feina]	
			Formació inicial: qualificacions genèriques i cultura de l'empresa	Sensació d'inutilitat d'ella rebuda			Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	Baixa
	?	7. Baixa per malaltia	Renovació contracte temporal amb baixa per malaltia amb complicacions	La baixa acaba i ella encara no es troba bé		L'empresa assegura que la contractarà quan es recuperi, necessita un període abans d'estar recuperada i agafa l'atur	Baixa maternitat	Organitzacional: Decisió de l'empresa de contractar-la quan es recuperi	[Augment possibilitats no estar ocupada]	Atur
	?	8. Primer període d'atur	Fins que es troba recuperada			Tornar a la feina del Supermercat	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'ús de la prestació permeten no buscar feina i esperar a estar recuperada	[Augment possibilitats no buscar feina]	Tornar a la feina
	?	9. Sisena feina remunerada	Torna al supermercat. Indefinida	Li ofereixen promoció i moure's més a prop de casa		Vol treballar més a prop de casa i accepta la promoció, tot i que no ho vol (massa responsabilitat)	Experiència laboral	Organitzacional, empresa complex acord	[Augment possibilitats feina]	
			Canvi de				Antiguitat	Personals: La plaça	[Augment	



## Trajectoria de Temporalitat Crònica

Edat		Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
		Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)				
1996	17	1. Fi educació secundària (al País Basc)	Estudis universitaris: Història. 2 primers anys				No li agrada i prefereix estudiar antropologia	Dret a l'educació	Suport familiar permet estudiar	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]					
	18	2. Primera feina remunerada	Monitora durant els estius				Es mou a Barcelona per estudiar antropologia	Estar estudiant a la universitat	Relacional/social en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació				
1999	20	3. Segona feina remunerada	Professora de llengua, primer classes particulars i després classes particulars en una acadèmia (amb contracte)					?	Relacional/social en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]					
		3 anys	Formació universitària: Antropologia.					Dret a l'educació	Familiars, suport econòmic permet moure's a Barcelona per estudiar	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació				
2001	23	4. Tercera feina remunerada	Professora i dinamitzadora a la Casa		Males condicions de treball		Canvia per una millor feina	?	Relacional/social en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]					

									[Dret a rebre prestació atur]	
	24								[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2007	27								Familiar: suport econòmic permet estudiar el postgrau Polítiques públiques: Beca	Ocupació
2008	28								[Augment possibilitats de no buscar feina]	Ocupació
	28								[Augment possibilitats de feina] [Dret a rebre la prestació d'atur]	Ocupació
2009	29								[Augment possibilitats de no buscar feina]	Ocupació i formació
	29								[Augment possibilitats de feina]	



### Mar, Temporalitat Crònica, 30 anys, Sociòloga

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi		Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1999	18	1. Fi educació secundària (a Igualada)	Estudis universitaris: Llicenciatura en Sociologia		Volia estudiar periodisme però no té prou nota.		Dret a l'educació	Personals, suport familiar permet anar a estudiar a Barcelona Polítics públics: beca	[Augment possibilitats de formació]	
		2. Primera feina remunerada	Restaurant al poble durant els caps de setmana			?	?	Relacional/social en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2000	19	3. Segona feina remunerada (3 anys)	Operadora telefònica en una empresa de recerca en educació			Quan acaba la llicenciatura demana una feina més relacionada amb la recerca	Estar estudiant universitat	Relacional/social en trobar la feina (li comenta un amic)	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
2002	22	4. Tercera feina remunerada	Investigadora a l'empresa de recerca en educació. temporal				Títol de Sociologia Habilitats i competències mostrades com a teleoperadora	Organitzacional, criteris de contractació (títol i competències mostrades)	[Augment possibilitats de feina]	
			Canvi de contracte: de temporal a indefinit			Vol estudiar per aconseguir una millor feina	Habilitats i competències mostrades	Criteris de renovació. Competències mostrades	[Augment possibilitats d'ocupació indefinida] [Dret a rebre prestació d'atur]	
			Estudis		Útil per		Dret a l'educació	Personals: Estalvis	[Augment	



									possibilitats de formació]		
									[Disminueix possibilitats de feina]	Context econòmic	Ocupació
2005	25	5. Primer període d'atur (4 mesos)	Aprofitja per pintar la casa i acabar el treball final del Màster				Un professor del Màster li ofereix un projecte de recerca	Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'us de la prestació permeten no estar ocupat	[Augment possibilitats de no buscar feina]	Ocupació
	25	6. Quarta feina remunerada (4 mesos)	Projecte de recerca a la Universitat				Buscar una feina millor	Culturals: Títols i experiència laboral	Relacional/social en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2007	26	7. Cinquena feina remunerada (12 mesos)	Recerca en una altra Universitat					Culturals: Títols i experiència laboral	Organitzacionals, oferta publicada col·legi professional	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2008	27	8. Segon període d'atur (3 mesos)	Dedicat a qüestions personals i fer un viatge					Prestació d'atur	Institucionals: Condicions d'us de la prestació permeten no estar ocupat	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
		9. Sisena feina remunerada (1 any)	Consultoria					Culturals: Títols i experiència laboral	Organitzacionals, oferta publicada col·legi professional	[Augment possibilitats de feina]	
							Buscar una altra feina		Situació econòmica de l'empresa	[Disminució possibilitats de feina]	Ocupació
							Molt bona feina i condicions però l'empresa no la renova perquè perd recursos				

2009	28	10. Setena feina remunerada (actual)	Tècnica d'Ocupació a CCOO. Contracte temporal que finalitza al Juny del 2010					Culturals: Títols i experiència laboral	Organitzacionals, oferta publicada col·legi professional	[Augment possibilitats de feina]	
------	----	--------------------------------------	--	--	--	--	--	---	--	----------------------------------	--

**Miquel, Temporalitat Crònica, 30 anys, Periodista**

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi		Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
1997	17	1. Fi educació secundària (a les Borges Blanques)	Feina 1: recollint fruit els estius			Estudiar humanitats, es trasllada a Barcelona				Formació			
1997	18	2. Primer període formatiu	Estudis universitaris : Humanitats (4 anys)	Es trasllada a Barcelona			Dret a l'educació	Família (permet anar a estudiar a Barcelona al pagar manteniment i estudis)	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]				
			Títol de Violí (2 anys, amb Títol homologat)	Coneix novia		Continuar estudiant, ja que Humanitats el decepciona	Família paga la formació		[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Formació			
2003	23	3. Segon període formatiu i primera feina remunerada	Feina 2: Concerts de violí esporàdics en bodes i actes				Títol de Músic	Relacionals/socials: Contactes de l'Escola de Música	[Augment possibilitats de feina]				
			Estudis Universitaris: Periodisme (segon cicle)		Pràctiques en un diari		Dret a l'educació	Família (permet anar a estudiar al pagar estudis)	[Augment possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]				

2005	25	3 mesos	Beca a Brasil fi carrera, voluntària a ONG	Ho deixa amb la novia		Necessita temps personal per pensar que vol fer	Polítiques públiques: Beca	Família: permet anar a Brasil al finançar part de l'estada	[Augment possibilitats de viatjar]	Formació
		4. Tercer període formatiu (2 mesos)	Formació Professional: Fotografia a Lleida, pocs mesos, no l'acaba	Torna a Borges Blanques		Rep oferta de feina del diari on havia fet les pràctiques i deixa la formació professional	Dret a l'educació	Família (viu amb la família però ell es paga els estudis)	[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
		5. Segona feina remunerada (6 mesos)	Periodista en un diari. Substitució per malaltia				Títol periodista Habilitats i competències mostrades en les pràctiques	Organitzacionals, Criteri contractació, haver fet les pràctiques i ben valorades per l'empresa Relacionals/socials: on va fer les pràctiques	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2006	26	6. Tercera feina remunerada (feines al mateix moment)	Prensa en un sindicat. Temporal i a temps parcial	S'acaba substitució			Títol periodista i experiència laboral	Relacionals/socials: Coneix a gent al sindicat	[Augment possibilitats de feina]	
			Renovació de contracte al sindicat. Temporal i a temps parcial				Habilitats i competències mostrades	Organitzacionals, Criteri renovació, habilitats i competències mostrades	[Augment possibilitats de feina]	
			Notícies a una ràdio local. Dos caps de setmana per mes,			Passa les proves a Catalunya	Títol periodista i experiència laboral	Relacionals/socials: Un amic li comenta la feina	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació

2008	28	7. Quarta feina remunerada. 3 mesos amb diferents horaris	quan torna a casa els pares cap de setmana				Informació i deixa les feines	Proves Disponibilitat horària	Organitzacional, criteris contractació: proves i disponibilitat	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
			Notícies a Catalunya Informació				Busca una feina més continua,				
							Una vegada que el criden no hi va ja no el tornen a cridar	?	Organitzacional, criteris renovació: disponibilitat horària	[Disminueix possibilitats de feina]	Ocupació
2009	28	8. Cinquena feina remunerada	Responsable de premsa al Consell de la Joventut					Proves d'accés	Organitzacional: Criteris contractació, proves d'accés Relacions/socials, un amic li comenta la feina	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació d'empresa: Temps i pressupost per cada treballador a l'any per fer cursos relacionats amb la feina					Formació empresa	Organitzacionals, negociació col·lectiva i d'ela pressió sindical	[Augment possibilitats de formació]	

**Pau, Temporalitat Crònica, 27 anys, Psicòleg i Educador Social**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
2000	18	1. Fi educació secundària	Estudis universitaris: Psicologia				Dret a l'educació	Família (paga els estudis )	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]	
		2. Primeres feines remunerades mentre estudia	Feines esporàdiques com a professor particular, monitor d'escola, etc.	Beca a Sevilla			Estar estudiant psicologia	Família Relacionals/Socials, En trobar les feines	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
2003	22	3. Segona feina remunerada (actual)	Feina esporàdica com a tutor d'adopcions internacionals, en negre i encara en fa				Títol de psicòleg	Relacionals/socials, de quan feia classes particulars	[Augment possibilitats de feina]	
			Estudis Universitaris: Postgrau en Educació Intercultural i Immigració			Treballar	Dret a l'educació	Polítiques Públiques: beca	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]	Ocupació
2004	24	4. Tercera feina remunerada	Professor substituït. Substitucions puntuals al Institut Municipal de Barcelona				Títol de psicòleg	Familiars: A través de la feina dels pares Organitzacional, contracte substitució	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
		5. Quarta	Educador en un				Títol de psicòleg i	Relacionals/socials,	[Augment	Ocupació

							centre residencial per immigrants. Substitucions puntuals				experiència laboral	un amic que hi treballa li diu que necessiten gent Organitzacional, substitucions	possibilitats de feina]	
							Col·laborador en un projecte europeu de recerca sobre ètils de vida juvenils. Fa el treball de camp a Barcelona				Títol de psicòleg i experiència laboral	Relacionals/socials, contactes fets a Sevilla	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
2005	24	7. Sisena feina remunerada (5/6 mesos)	Unitat d'escolarització. Contracte temporal, van prometre renovar a tots els treballadors però no ho van fer	Els treballadors denunciaven l'empresa però ell no perquè tampoc tenia massa interès en continuar			Cercar una feina més relacionada amb els seus estudis				Títol de psicòleg i experiència laboral	Relacionals/socials, hi accedeix gràcies a una amiga que treballa a l'empresa però en una altra feina Organitzacional, contracte tempoal	[Augment possibilitats de feina]	
			Renovació, de temporal a indefinit, al final l'empresa renova als que no havien denunciat								Títol de psicòleg, experiència laboral i comportaments mostrats (no denunciar)	Organitzacionals: Criteris de renovació (no haver denunciat) Simbòlics: No denuncia a l'empresa	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació empresa: Puntual i vinculada a la feina				Buscar treball de medidor				Formació empresa		[Augment possibilitats de formació]	Ocupació
2007	26	8. Setena feina remunerada	Medidor. Contracte baixa per maternitat								Títol de psicòleg i experiència laboral	Relacionals/socials, li comenten la feina amb la gent que treballa com a tutor d'adopcions internacionals	[Augment possibilitats de feina]	





**Josep Maria, Temporalitat Crònica, 33 anys, Periodista**

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Estat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)				
1995	18	1. Fi educació secundària	Estudis universitaris: Comunicació audiovisual (4 anys)				Dret a l'educació	Família, paga els estudis.	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]					
			Pràctiques no remunerades a la televisió			No li agrada el tipus de feina i decideix estudiar periodisme			[Augment possibilitats de formació]	Formació				
			Estudis universitaris: Periodisme (segon cicle, 2 anys)				Dret a l'educació	Família, paga els estudis.	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]					
			Pràctiques no remunerades a diferents ràdios			Treballar			[Augment possibilitats de formació]					
2001	24	2. Primera feina remunerada (3 anys)	Diari digital. Contractes obra i servei	Coneix novia		El diari tanca i ha de buscar una altra feina	Envia CV a una oferta del diari		[Augment possibilitats de feina]	Ocupació				
2004	28	3. Segona feina remunerada	Web Ajuntament de Barcelona. Empresa subcontractada amb	Vida independent amb la seva			Títol i experiència laboral	Relacionals/socials: Cap al diari digital li diu que vagi a	[Augment possibilitats de feina]					



**Alba, Temporalitat Crònica, 25 anys, Periodista**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Objectius	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
2003	18	1. Fi educació secundària	Educació universitària: Periodisme	Divorci dels pares		Intencions i preferències en relació a la següent fase	Dret a l'educació	Polítics públics: beca	[Augment possibilitats de feina] [Augment possibilitats de formació]	
			Pràctiques no remunerades a un gran diari		No li agrada el tipus de periodisme	Treballar			[Augment possibilitats de formació]	Ocupació i formació
2003	19	2. Primera feina remunerada (1 any)	Periodista. Suplement universitari, provisió de serveis, mentre està estudiant	Coneix novio		El suplement desapareix i li ofereixen escriure al diari	Habilitats mostrades (Envia text al suplement)	Context: Implantació del suplement Organitzacional, empresa paga cada col·laboració/servei	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
2004	20	3. Segona feina remunerada (1,5 anys)	Periodista. En el diari del suplement, provisió de serveis, mentre està estudiant			Deixa el diari perquè no li agrada	Habilitats mostrades al suplement	Organitzacionals, empresa paga cada col·laboració/servei Relacionals/socials: Li comenten la feina al suplement	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
2005	21	4. Tercera feina remunerada (encara hi col·labora)	Col·laboracions puntuals. Magazine cultural, provisió de serveis.	Acaba relació amb el novio		Necessita temps per decidir què vol fer amb la seva vida	Habilitats mostrades al diari	Relacionals/socials: li comenta la feina amb qui treballava al diari	[Augment possibilitats de feina]	No estar ocupada
2006	22	5. Període d'inactivitat (2 anys)	ONG de periodistes, viatjant a diferents països, quan acaba els			Necessitat de treballar	Personals: Estalvis		[Augment possibilitats estar fora del	Ocupació

2008	24	6. Quarta feina remunerada (1,5 anys)	estudis							mercat de treball]	Ocupació
	24	7. Cinquena feina remunerada (feina actual)	Col·laboradora periodista autònoma. Puntual però amb contracte Tècnica cultural. Temps parcial. Sense contracte			Li permet continuar fent viatges		Títol i experiència laboral		[Augment possibilitats de feina]	
						Escriu un llibre de periodisme investigació, relacionat amb la tasca a la ONG		Experiència laboral	Relacionals/socials: Contacte ONG	[Augment possibilitats de feina]	

## Trajectoria de Discontinuitat femenina

### Josefina, Discontinuat Femenina, 52 anys, Administrativa

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
1969	12	1. Primera feina remunerada (estius), tenda d'un amic dels pares, il·legal.		Mort de la mare (14 anys)			Relacionals i socials: Familiars		[Augmenten possibilitats de feina]						
1973	16	2. Fi educació secundària	Formació Professional, administrativa, 3 anys		Pràctiques empresa		Dret a l'educació		[Augmenten possibilitats de formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació					
1975	18	3. Segona feina remunerada (10 anys)	Auxiliar Administrativa				Títol de FP Habilitats mostrades pràctiques Formació empresa	Organitzacionals, empresa contracta treballadors que han fet pràctiques.	[Augmenten possibilitats de feina]						
			Formació empresa, alemany						[Augmenten possibilitats de formació]						
			Formació individual, caps de setmana, formació en ofimàtica i comptabilitat	Es casa	Els paga l'empresa		Formació individual	Organitzacionals, en pagar la formació	[Augmenten possibilitats de formació]						
				Fill 1		L'empresa l'acomiaada,	Costos acomiadament	Organitzacionals, decisió de	[Disminueixen possibilitats]	Ocupació					



	7. Segon període d'atur (1 anys)	Cura d'ela mare del marit, fins que mor			Treballar	Prestació d'atur	Institucionals contextuals, condicions d'ús de la prestació permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de cura i de no estar ocupada]					
47	8. Quarta feina remunerada (6 anys)	Administrativa a una altra llar d'avis. Temps complet				Títol i experiència laboral	Personal/relacional, feina per un amic	[Augmenten possibilitats de feina]					

**Micaela, Discontinuitat Femenína, 58 anys, Treballadora No qualificada**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi			Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)			
	2		Els pares la “donen” als seus oncles perquè són pobres i no la poden mantenir										
	8	1. Primera feina (5 anys)	Netejant gots en un bar		No va a l'escola		Dret a l'educació	Personal negatiu, família no li permet estudiar	[Disminució possibilitats formació]	Ocupació			
	13	2. Segona feina (9 anys)	Vivint i treballant en un bar		“Donada” a la gent del bar a canvi de diners mensuals pels pares. A Catalunya		Dret a l'educació	Personal negatiu, família no li permet estudiar	[Disminució possibilitats formació]				
	21				Coneix al seu marit	Treballar				Ocupació			
	22	4. Tercera feina remunerada	Joieria, venent i netejant. Temps complet	Es casa		Treballar	Relacionals/socials, en trobar la feina		[Augment possibilitats de feina]				
1975	24			Fill 1	Treballar per hores per poder cuidar el fill		Reducció horària	L'empresa accepta canvi negociat	[Augment possibilitats de feina]				
1975	25			Fill 2, 3 mesos després del primer queda embarassada	La seva mare no vol cuidar dels dos fills	Deixar la feina per cuidar els fills	Familiars, la seva mare no segueix cuidant fills		[Disminueix possibilitats de feina]	Inactivitat			



		5. Primer període d'inactivitat (1 any)	Té cura dels fills			Quan els fills van a la guarderia, tornar a treballar.					Ocupació
1976	26	5. Quarta feina remunerada (10 anys)	Neteja de cases	Marit malaltia crònica (invalidesa)		Treballar menys hores per tenir cura del marit	Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials, en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	Inactivitat	
1990	37	6. Segon període d'inactivitat (2 anys)		El marit es recupera una mica i és més autònom		Necessita treballar més perquè ha gastat els estalvis cuidant el marit	Familiars, estalvis		[Augmenten possibilitats de no estar ocupat]	Ocupació i atur	
1992	39	7. Cinquena feina remunerada i primer període d'atur (4 anys)	Neteja hotel. Temps complet. 6 mesos treballant i 6 mesos amb atur					Relacionals/socials, en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]		
			Atur, quan l'hotel tanca	El marit torna a empitjorar la seva salut		Cuidar el marit	Prestació d'atur	Institucionals, condicions d'ús d'ela prestació permeten no buscar feina	[Augment possibilitats de no estar ocupada]	Inactivitat	
1996	43	8. Tercer període d'inactivitat (3 anys)			Cuidant el marit, rep ajuda de la germana del marit per poder pagar els metges		Família, ajuda de la germana del marit		[Augmenta opcions de cura]	Ocupació	
1999	46	9. Sisena	Hotel		Cansada	Canviar de	Competències i	Relacionals/socials,	[Augment	Ocupació	

		feina remunerada (2 anys)			física i psíquicament	feina	qualificacions implícites	en trobar la feina	possibilitats de feina]	
2001	48	10. Setena feina remunerada (7 anys)	Cuiner en una escola				Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials, en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
		11. Vuitena feina remunerada (3 anys)	Cuidant matrimoni gent gran, vivint a la seva casa				Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials, en trobar la feina (parets mestres de l'escola)	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
		12. Novena feina remunerada	Cuiner en una escola, quan el matrimoni mor				Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials, en trobar la feina	[Augment possibilitats de feina]	

## Trajectòria Professional

### Diana, Trajectòria Professional, 33 anys, cadena supermercats

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
1996	18	1. Fi educació secundària (Pont de Suert) 2. Primera feina remunerada	Formació professional: Educació infantil	Nòvio al poble	No li agrada treballar amb nens	Estudiar per treballar amb gent	Dret a l'educació	Familiars, permet continuar els estudis	[Augment possibilitats formació]	Ocupació i formació					
			Feines esporàdiques en hotels				Personals/socials, feina aconseguida a través d'amistats del poble		[Augment possibilitats feina]						
1998	20	3. Segona feina remunerada	Supermercat	Nòvio va a treballar a Barcelona		Treballar i estudiar a Barcelona	Competències i qualificacions implícites	Relacionals/socials, coneix a la gent del supermercat	[Augment possibilitats feina]						
			Formació empresa: genèrica, manipulació aliments, seguretat i cultura d'empresa				Formació empresa		[Augment possibilitats formació]						
			Canvi contracte: De temporal a indefinit			Estudiar a la universitat per millorar la feina	Competències i habilitats mostrades	Criteris de renovació, valoració informal habilitats i competències	[Augment possibilitats feina]	:					
	22		Mobilitat geogràfica: De Pont de Suert a Barcelona	Vida amb el nòvio a Barcelona				Organitzacionals, l'empresa accepta moure-la de centre de treball a Barcelona	[Augment possibilitats feina]						

									Dret a l'educació	Organitzacionals: L'empresa necessita treballadors horari de tarda	[Augment possibilitats formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació i formació
2004	26	4. Tercera feina remunerada (actual)	Departament Recursos Humans del Supermercat: Tècnic de selecció						Títol RRLL i habilitats i actituds mostrades	Organitzacionals: Criteris de contractació de l'empresa: estudis i valoració competències	[Augment possibilitats de feina]	
			Formació d'empresa, formació tècnica i pràctica lligada als requeriments del lloc de treball						Formació empresa		[Augment possibilitats formació]	
2007	29		Canvi de categoria: De tècnic de selecció a Cap de Personal						Habilitats mostrades en el lloc de treball	Organitzacionals: Criteris de promoció a l'empresa valoració informal.	[Augment possibilitats de promoció]	

**Antonio, Trajectòria Professional, 60 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats			Moments de canvi		Objectius	Perspectiva de les capacitats				
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)
1964	14	1. Fí educació obligatòria	Formació professional: mestre Industrial, 3 anys	Es mou de Pont de Suert a Lleida	Pràctiques: Garatge		Dret a l'educació	Institucionals: beca Personal, suport familiar permet estudiar FP	[Augment possibilitats formació] [Augment possibilitats de feina]	Ocupació
1965	16	2. Primera feina remunerada	Feina esporàdics de torner, mentre estudia, per tenir ingressos per els seves despeses			Augmentar nivell educatiu	Estar acabant estudis FP		[Augment possibilitats de feina]	Inactivitat
1967	18	3. Primer període inactivitat	Universitat Laboral: Eibar				Dret a l'educació	Institucionals: beca Personal, suport familiar permet estudiar a Eibar	[Augment possibilitats formació] [Augment possibilitats de feina]	
					Accident manter estudia	Necessita un any de recuperació i es mou a Barcelona, on estan els seus pares	Familiars, viu amb els pares mentre es recupera		[Augmenten possibilitat de no estar ocupat]	Ocupació
1969	20	4. Segona feina remunerada	Fàbrica tèxtil				Títol FP		[Augment possibilitats de feina]	Inactivitat
1969	21	5. Segon període d'inactivitat	Servei militar (18 mesos)			Treballar				Ocupació

1970	22	6. Tercera feina remunerada	Operador de torn	Vida amb la seva dona a l'Hospitalet		Cerca de feina a empresa amb possibilitats de desenvolupament Professional	Títol FP i experiència laboral	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació
1972	24	7. Quarta feina remunerada (actual)	Metro, mecànic, prova de 3 mesos i indefinit  Canvi contracte: De temporal a indefinit  Formació obligatòria: tècnica i reciclatge Formació voluntària: coneixements teòrics i pràctics per promocionar  Canvi torn de treball: De nit a matí  Canvi secció: Taller central  Canvi categoria: D'operador a mestre de mecànics  Formació empresa, específica del lloc de treball		Treballa tots els dies, inclòs els festius	Aconseguir contracte indefinit  Millor horari de treball	Prova Títol FP Experiència laboral  Competències i habilitats mostrades  Formació empresa  Organitzacional, contractació indefinida amb període de prova  Organitzacional: temporalitat com a prova  Organitzacional, vacant i antiguitat a l'empresa.  Organitzacional, criteri mobilitat entre seccions  Organització, criteris promoció antiguitat i exàmens  Formació empresa	[Augment possibilitats de feina]  [Augment possibilitats de feina]  [Augment possibilitats de feina]  [Augment opcions de formació] [Augment possibilitats de promoció]  [Augment possibilitats de millor torn de treball]  [Augment possibilitats de promoció]  [Augment possibilitats de promoció]  [Augment possibilitats de promoció]  [Augment possibilitats de promoció]	

										Canvi categoria: De mestre a Mestre Superior		
										Formació empresa, específica del lloc de treball		
										Antiguitat i exàmens		
										Organització, criteris promoció antiguitat i exàmens		
										[Augment possibilitats de promoció]		
										[Augment possibilitats formació]		

### Marc, Trajectòria Professional, 32 anys, Metro

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
1998	18	1. Fi educació secundària	Estudis Universitaris: Filosofia		Deixa els estudis el primer any perquè no eren el que s'esperava	Treballar	Salaries externs: Sistema educatiu	Familiar, suport en els estudis	[Augment possibilitats formació]						
		2. Primera feina remunerada	Monitor de nens. Temps parcial, Temporal	Vida independent amb amics			Relacionals/socials, amics de l'escola li comenten la feina		[Augment possibilitats feina]	Ocupació					
1999	19	3. Segona feina remunerada (3 anys)	Monitor de nens amb minusvalies, temporal a tempos complet	Viu amb la seva companya			Experiència laboral	Relacionals/socials, a través de l'empresa per al que treballava a la feina anterior	[Augment possibilitats feina]						
				Filla	Institució pública redueix la subvenció i deixa la feina per reducció de les hores i el salari	Responsabilitats familiars duen a buscar feina més estable				Ocupació i formació					
2002	22	4. Tercera feina remunerada	Electricista auxiliar, empresa de serveis, contracte temporal i baix salari		Interès per electricitat i tecnologia	Estudiar electricitat	?	Relacionals/socials: coneix treballadors empresa. Organitzacionals, empresa contracta com a auxiliars treballadors sense formació per pagar poc	[Augment possibilitats feina]						
			Formació professional, Sistemes		Interès per la teoria	Feina amb millors condicions de	Dret a l'educació	Familiars, acords amb la seva novia li permeten estudiar	[Augment possibilitats formació]	Ocupació					



2006	26	5. Quarta feina remunerada	automàtics de regulació i control	fundació d'acer, 2 mesos					treball	El criden del metro, on havia enviat el CV i decideix anar-hi	Títol FP i experiència laboral	i disminuir temps cura filla	[Augment possibilitats feina]	Ocupació i formació
	26	6. Cinquena feina remunerada	Electricista al metro, 1 any	Feina monòtona, direcció autoritària, i poques possibilitats de desenvolupament professional					Estudiar física (interès per la teoria)	Títol FP, i experiència laboral tècnica i de serveis	Organitzacional, criteris contractació tècnics i d'atenció al client	[Augment possibilitats feina]		
			Formació empresa, específica del lloc de treball							Formació empresa		[Augment possibilitats formació]		
			Estudis universitaris: Física						Treballar en una feina més relacionada amb els seus estudis	Dret a l'educació		[Augment possibilitats formació]		
2008	27	7. Sisena feina remunerada (actual)	Sincrotró: Divisió enginyeria de l'accelerador de partícules	Canvi categoria, d'operador a tècnic de l'accelerador de partícules, plaça de promoció interna	En paral·lel, continua estudiant.					Títol FP i experiència laboral	Relacionals/socials, veu la oferta a la universitat	[Augment possibilitats feina]	Ocupació i formació	
			Formació empresa, física de		A Anglaterra					Títol, experiència laboral i competències mostrades	Organitzacional, mecanismes i criteris de promoció interna: títol, experiència i bona avaluació feina anterior	[Augment possibilitats promoció]		
										Formació empresa		[Augment possibilitats]		



**David, Trajectòria Professional, 57 anys, Metro**

Curs vital – fases i estats				Moments de canvi				Objectius				Perspectiva de les capacitats			
Edat	Any	Fases	Estat (formació i ocupació)	Situació familiar i de la llar	Altres successos	Intencions i preferències en relació a la següent fase	Recursos	Factors de conversió	Capacitats	Assoliments (següent estat)					
1968	16	1. Fi educació secundària	Formació Professional: Electrònica Industrial			Treballar	Dret a l'educació	Personals, suport familiar permet estudiar	[Augment possibilitats formació] [Augment possibilitats feina]	Inactivitat					
1970	18	2. Primer període d'inactivitat	Servei militar (15 mesos), al Ferrol, mecànic de vaixells	Coneix la seva dona	Aprèn mecànica de vaixells	Treballar			[Augment possibilitats de feina]	Ocupació					
1972	19	3. Primera feina remunerada	Mecànic de vaixells als EEUU	La dona es queda a Espanya		Ultimàtum de la família duu a buscar feina a Barcelona	Experiència com a mecànic de vaixells	Personals, coneix al contractista mentre fa el servei militar	[Augment possibilitats de feina]	Ocupació					
1976	23	4. Segona feina remunerada (actual)	Metro		Sensació d'haver sacrificat oportunitats laborals econòmiques per la família (passa a cobrar el 10% del que cobrava)		Títol,i experiència laboral i proves d'accés		[Augment possibilitats de feina]						
			Formació empresa, específica del lloc de treball			Millorar categoria i sou	Formació empresa		[Augment possibilitats formació]						
			Canvi categoria, mosso d'estació a				Exàmens	Vacants	[Augment possibilitats]						

