

## El mercat laboral des de la mirada de les persones en situació més vulnerable

Dessiré Garcia

Cap de Formació i Inserció Laboral de Càritas Diocesana de Barcelona

Miriam Feu

Cap d'Anàlisi Social i Incidència de Càritas Diocesana de Barcelona

---

Els recents esdeveniments relacionats amb l'estat d'alarma al qual estem sotmesos des de fa setmanes podrien fer semblar que un article com el que us presentem a continuació ha quedat obsolet. El confinament forçós i l'aturada generalitzada de l'activitat econòmica van causant efectes diversos segons si mirem l'ecologia, la societat o l'economia. En termes ecològics, cal fer ressaltar que l'aturada de l'activitat ajuda a un ecosistema malmès que es troba gairebé al límit de la seva explotació. En termes socials, assistim al desenvolupament de xarxes de solidaritat que sens dubte ens cohesionen, ens donen esperança per poder superar aquesta situació plegats. I en termes econòmics, es posa en evidència que potser el sistema que hem construït, fonamentat en un consum continu que permeti seguir produint, ens porta a una insostenibilitat de les empreses i del sistema productiu, a una indefensió de les persones que es queden sense ingressos, i a uns Estats que, si volen reduir desigualtats i pobresa en temps d'incertesa, cal que siguin més forts i inclusivament que mai.

L'extensió de la COVID-19 al nostre país i a l'Estat afecta el nostre sistema en termes globals, i ja es calcula que més de 33.000 empreses s'acolliran a expedients temporals de regulació de l'ocupació (ERTO) que afectaran com a mínim 250.000 persones treballadores.

Amb aquestes xifres aclaparadores, ara més que mai, cal saber d'on venim, quines són les febleses del nostre mercat de treball i qui-

nes es faran evidents quan superem aquesta etapa. Perquè estem convençudes que, si no fem res, si no ens preparem, els propers canvis continuaran afectant més les persones en situació d'exclusió i anirem deixant fora les persones més vulnerables.

Així doncs, en aquests moments d'incertesa que vivim, resulta d'especial rellevància poder fer una lectura, en clau reflexiva, dels principals elements que configuren el mercat laboral i dels canvis que tindrem a curt i a llarg termini. Obtenir un diagnòstic del moment actual ens ajudarà a afrontar els reptes de futur que tenim al davant.

Així és com hem estructurat aquest article: en primer lloc, farem un breu diagnòstic de la situació (abans de la crisi de la COVID-19) i continuarem amb una reflexió general que posarà el focus en les persones més vulnerables, dins de la qual farem propostes de millora davant dels reptes que se'ns plantegen, especialment per no deixar ningú enrere, tot fixant-nos en el paper dels diferents agents que intervenen en el mercat laboral.

L'any 2019 va tancar amb els registres d'ocupació més elevats dels deu darrers anys. Amb poc més de 3,4 milions d'ocupats a Catalunya de mitjana anual, segons l'enquesta de població activa, s'havien recuperat el 77% dels ocupats perduts durant la crisi. El 2019 el nombre d'aturats era d'uns 426.000, registre que també s'havia reduït des dels màxims assolits, el 2013, però encara 1,7 vegades per sobre de les xifres anteriors a la crisi. La taxa d'atur ho mostra clarament: des dels nivells previs a la crisi (6,5% el 2007) es van assolir màxims del 23% el 2013, per anar disminuint de manera gradual fins a l'11% del 2019. És a dir, a poc a poc s'ha anat reconduint a la baixa, però encara hi ha un bon camí per recórrer. Per tant, les dades del 2019 mostren una millora clara del mercat laboral, amb més ocupats i amb menys aturats, tot i que encara no s'ha aconseguit recuperar els nivells d'abans de la crisi.

Ara bé, cal matisar una mica aquest diagnòstic inicial, sobretot si ens posicionem al costat de les persones més vulnerables. És a dir, les persones que ja abans de la crisi topaven amb un mercat laboral que els posava dificultats per aconseguir una feina estable i anaven encadenant períodes de contractes temporals amb períodes a l'atur,



A dia d'avui el treball ja no és una garantia contra l'exclusió social.

o persones que, en no tenir la situació administrativa regularitzada, havien de treballar en el mercat informal; les persones que, malgrat que tenen una feina, havien d'acudir a entitats socials com Càritas perquè no arribaven a final de mes. ¿Ha millorat la situació per a aquestes persones? Per contestar la pregunta cal fixar-nos en els matisos de les dades oficials.

Així, en primer lloc, cal fixar-nos en les persones que treballen menys hores de les que voldrien treballar en realitat, en les persones que troben feines de poques hores al dia, jornades parcials, quan en realitat voldrien treballar una jornada completa. La situació de les persones que treballen a jornada parcial però que han declarat que en realitat voldrien treballar a jornada completa s'anomena *parcialitat involuntària*, i queda reflectida en una xifra que també recull l'enquesta de població activa. Si al principi de la crisi, l'any 2008, les persones amb parcialitat involuntària representaven el 35% de totes les persones amb jornada parcial, vuit anys després ja eren més de la meitat: un 56%. Cal dir que el 2019 aquesta xifra s'ha suavitzat i se situa entorn del 40%.

En segon lloc, cal posar la lupa també en la temporalitat de l'ocupació, perquè marcarà l'estabilitat d'aquella persona i de la seva família. Aquí les dades són d'àmbit estatal i ens indiquen que, si al començament de la crisi el 15% dels contractes tenia una durada de set dies o menys, aquest percentatge va arribar a doblar-se durant la crisi. Per tant, cal tenir en compte que la precarietat laboral, ja sigui en forma de parcialitat no volguda, d'excessiva temporalitat o d'absència de contracte de treball, marca la situació de moltes persones en situació de major vulnerabilitat, fins al punt que es pot afirmar que a dia d'avui el treball ja no és una garantia contra l'exclusió social.

Ens ho mostra més clarament el darrer informe elaborat per la Fundació FOESSA,<sup>1</sup> que fa un diagnòstic acurat de la situació actual

de la nostra societat i posa l'accent en les situacions d'exclusió social, és a dir, en aquelles persones que no poden participar amb normalitat en la nostra societat, ja sigui per una acumulació de problemàtiques en l'àmbit econòmic (ocupació i consum), de ciutadania (habitatge, salut, educació i participació política) o de relacions socials (aïllament i conflictivitat). És a dir, introdueix un concepte que va més enllà de la pobresa econòmica, i ens parla de la possibilitat de participar amb normalitat en la societat, de trobar-se en situació d'integració o, al contrari, d'exclusió social. Segons indica aquest informe, l'any 2018 hi havia 1,5 milions de persones en situació d'exclusió social a Catalunya, el 19% de la població catalana.

La precarització del treball ha sigut un dels principals motors que aboquen les persones a l'exclusió social. L'informe constata que actualment l'ocupació ha deixat de ser un factor de protecció davant les situacions de pobresa i d'exclusió. Si abans existia una frontera clara entre tenir una ocupació i no tenir-la pel que fa a situar-se en la integració o en l'exclusió social, darrerament aquesta frontera és més difusa, i hi ha un nombre elevat de persones que, tot i tenir una feina remunerada, es troben en situació d'exclusió social, a causa d'un tipus d'ocupació que combina salaris baixos, parcialitat involuntària i una temporalitat excessiva, com s'ha comentat anteriorment. Així, el 60% de les famílies en les quals almenys una persona treballava l'any 2018 no es trobaven en situació d'integració plena, cosa que mostra una qualitat insuficient de l'ocupació per fer front a les necessitats de les famílies.

A més de la precarització del treball, cal tenir en compte, en tercer lloc, que la taxa d'atur, malgrat que s'hagi reduït, continua afectant un nombre elevat de persones. Si tornéssim a calcular la taxa d'atur i hi incorporéssim totes les persones que no treballen, les que estan disponibles i que no busquen una ocupació perquè pensen que no la trobaran juntament amb les que estan disponibles i manifesten que voldrien treballar, més les persones desocupades que es troben en un ERO i les que treballen a jornada parcial involuntària, obtindríem una taxa d'atur més elevada que la que indiquen les xifres oficials: passariem de l'11% de taxa d'atur oficial al 17,8%. Aquesta xifra ens



A Catalunya gairebé una de cada cinc persones té una vulnerabilitat relacionada amb l'ocupació.

mostra que a Catalunya gairebé una de cada cinc persones té una vulnerabilitat relacionada amb l'ocupació, i que potser la realitat del mercat laboral actual no és tan satisfactòria com ens dibuixava el nostre diagnòstic inicial. L'informe de FOESSA corrobora aquesta afirmació i ens indica que les majors taxes de pobresa i d'exclusió social continuen concentrant-se en el col·lectiu de persones desocupades. Així, si abans esmentàvem que el 19% de la població catalana es troba en situació d'exclusió social, aquesta xifra puja fins al 50%, si considerem les persones a l'atur. El fet de no tenir una ocupació, doncs, multiplica per 2,6 el risc de caure en situacions d'exclusió. I dins d'aquestes situacions d'atur, cal tenir en compte que, com més temps es passi en aquesta situació, menys possibilitats hi haurà de trobar una ocupació. En aquest sentit, les estadístiques ens assenyalen que el 40% dels aturats de l'any 2019 a Catalunya portaven més d'un any a l'atur, cosa que ens indica les grans dificultats que hi ha per sortir d'aquesta situació.

Per tant, l'atur persistent i les situacions de precarietat (per una insuficiència d'hores treballades durant l'any, ja sigui per la jornada parcial o ja sigui per la temporalitat excessiva, combinada amb sous baixos) marquen les condicions de vida d'una part de la nostra societat, que es troba abocada a situacions d'exclusió social. L'any 2018 un 14% de la població catalana treballava i es trobava alhora en situació d'exclusió social. I aquesta xifra es dispara, si ens centrem en les persones amb jornada parcial involuntària (el 45% de les persones amb jornada parcial involuntària es trobava en situació d'exclusió) o amb contracte temporal (el 26% de les persones amb contracte temporal es trobava en situació d'exclusió). I més enllà dels escenaris estrictes de pobresa i d'exclusió, també hi ha altres situacions que viuen les llars a causa de la precarització del treball. Així, l'any 2018 el 46% de les llars catalanes amb la persona principal ocupada es van veure



Hi ha tres situacions de fragilitat més greus: les famílies amb infants, les famílies sustentades per una dona i les persones migrades en situació administrativa irregular.

obligades a reduir despeses en roba, alimentació o subministraments de la llar; i el 10% de les llars en aquesta situació van tenir dos o més retards en el pagament de les factures o dels rebuts relacionats amb l'habitatge (lloguer, hipoteca o subministraments).

Un cop fet i matisat el diagnòstic sobre el mercat laboral, cal que ens preguntem si hi ha alguns col·lectius especialment més vulnerables que n'estiguin patint les conseqüències amb una major intensitat. I la resposta és que sí, que hi ha tres col·lectius més afectats i amb situacions de fragilitat més greus: les famílies amb infants, les famílies sustentades per una dona i les persones migrades en situació administrativa irregular. En tots tres casos, les xifres abans esmentades de precarietat i d'exclusió social es disparen. A més a més, pel que fa al tercer dels col·lectius esmentats, les persones migrades en situació administrativa irregular, cal tenir en compte que la llei d'estrangeria les aboca a treballar en el mercat informal durant almenys tres anys,<sup>2</sup> fins que no poden regularitzar la seva situació (i per poder fer-ho un dels principals requisits és aconseguir un contracte d'un any de durada i de jornada completa, cosa que, com hem indicat, en el mercat laboral actual —en el qual hi ha una temporalitat i una parcialitat elevades— és d'una gran dificultat). Les persones que travessen aquesta situació manifesten que se senten invisibles, desprotegides, explotades i atrapades.<sup>3</sup> Les situacions de precarietat laboral que viuen afecten tots els àmbits de la vida: se senten atrapades perquè no es poden permetre pensar en el futur i viuen ancorades en el present, sense poder planificar el seu projecte vital o familiar; es troben sense una identitat en no poder fer una carrera professional, en no poder-se especialitzar; tenen por de perdre la llar, el lloc en el qual se senten segures i es desenvolupen com a persones i com a famílies; i a més, les situacions d'angoixa i de patiment portades a l'extrem afecten la seva salut emocional i fi-

sica. Es troben amb un mercat laboral caracteritzat per la inestabilitat (que impossibilita el desenvolupament del projecte vital o familiar), la immediatesa (que obliga el treballador a tenir una flexibilitat i una adaptabilitat màximes), la inseguretat (que fa viure amb por de perdre la llar, màxima expressió de la inseguretat), la fugacitat (que empeny a entrades i sortides ràpides del mercat, sense temps per formar-se, amb la pèrdua de capital humà que això representa) i la falta de protecció (que fa que la persona treballadora es trobi desemparada davant circumstàncies de la vida com la malaltia, l'envelliment, l'atur...).

El diagnòstic i les dades exposades fins ara indiquen punts de partida per poder prendre decisions. En primer lloc, avui hem de ser més capaços que mai de conviure amb la incertesa al món: l'entorn canvia més de pressa del que ho fem les persones, i és per això que també calen societats justes, en les quals l'accés a la informació i a la igualtat d'oportunitats sigui per a tothom i no tan sols per a uns quants.

En segon lloc, constatem que el futur esdevindrà complicat per a les persones, especialment per a les que viuen en situació de vulnerabilitat i exclusió, si no hi posem remei. El llibre blanc de Barcelona Activa esmenta que el ventall de llocs de treball afectats pels canvis generats només per l'impacte de les tecnologies i l'aplicació de la intel·ligència artificial oscil·la entre un 9% i 47%.<sup>4</sup> I, si bé sabem que hi haurà una substitució de tasques en els llocs de treball, també serà necessària una cooperació entre la persona i la màquina. En què no hi ha substitució de moment? Doncs en feines no rutinàries, en la gestió de la informació de formes complexes i en tot allò que requereixi improvisació.

I és aquí on tenim l'oportunitat perquè ningú no es quedi enrere. Un sector que clarament es veurà afectat serà el de cures i dependència. Ens trobem en una situació en la qual l'esperança de vida ha augmentat i les necessitats vinculades amb la vellesa creixeran. Moltes persones poc qualificades i en situacions vulnerables es troben treballant en aquest sector, i, si no hi fem res, quan la maquinària arribi als domicilis, a aquestes persones els mancaran les competències necessàries per a aquesta col·laboració persona-màquina a què fèiem referència.



Una preocupació que han generat el nou mercat de treball és la manca de regulació de situacions que no es podien preveure en l'àmbit de les relacions laborals.

¿Cap a on s'han d'orientar les propostes perquè les persones en exclusió social o en especial vulnerabilitat no es quedin fora del mercat de treball i de la societat en general?

Diversos organismes internacionals ja apunten quin és el marc que els Estats hauran de crear necessàriament si, com a societat, volem assolir els reptes que planteja el nou escenari laboral. L'Organització Internacional del Treball (OIT) destaca la necessitat de crear una «garantia laboral universal» que pugui protegir per a tothom el dret al treball com a dret fonamental, així com revitalitzar el contracte social per a garantir una participació justa en «el progrés econòmic».<sup>5</sup> Al seu torn, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) assenyala la necessitat que els governs disposin d'un enfocament global per a aquelles persones amb més necessitats.

Ambdues organitzacions, però, posen un èmfasi especial en la possibilitat de desenvolupar un marc legal que enforteixi la negociació col·lectiva i el seu paper per reduir desigualtats; en la necessitat d'unes polítiques actives d'ocupació (PAO) que s'avancin als canvis que puguin esdevenir-se en el mercat laboral; en la creació d'autèntiques polítiques formatives al llarg de la vida, que puguin prevenir i ajudar en les transicions laborals; i en la igualtat de gènere i en l'impuls de mesures per a la conciliació i unes polítiques retributives que tornin a impulsar l'estat de benestar i que puguin garantir el treball com a dret fonamental. Aquestes mesures no són fútils. Ens aturarem un moment per analitzar-ne l'impacte.

Una de les preocupacions que han generat el nou mercat de treball i les noves formes d'ocupació és la manca de regulació de situacions que no es podien preveure o imaginar en l'àmbit de les relacions laborals. Les empreses que canalitzen l'activitat mitjançant plataformes amaguen sovint situacions que no són gens noves, en les quals





Cal un canvi de caire cultural: entendre la formació com un procés que perdura al llarg de la vida.

els llocs de treball generats es caracteritzen per la precarietat i per la indefensió de les persones que hi treballen en condicions indignes. Sens dubte caldrà que les autoritats estatals i europees donin resposta legal a aquest nou marc de relacions laborals per a garantir els drets laborals d'aquestes persones. La desregulació que han patit els marcs normatius laborals en l'última dècada (especialment a Espanya) amb vista a una mal entesa flexibilitat que permeti adaptar-nos a les necessitats del mercat, perpetua la dualitat del mercat de treball, amb uns llocs molt qualificats que gaudeixen de millors condicions de treball i amb altres caracteritzats per la incertesa i la precarietat (a través dels quals les persones que hi accedeixen sovint no poden cobrir les necessitats bàsiques).

Així doncs, cal impulsar de nou la negociació col·lectiva (malmesa després de l'entrada en vigor del Reial Decret-lei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral) i el diàleg social. Necessitem, més que mai, innovació en les relacions laborals, amb una mirada de futur que hagi après de la situació present i passada, d'allò que no ha funcionat, i especialment de les èpoques en què el creixement econòmic no significava l'augment de les desigualtats per a les persones ni la pèrdua dels seus drets.

La segona eina necessària i important per a poder transformar la societat cap a on volem són les polítiques actives d'ocupació (PAO), i ara més que mai la seva reformulació. Necessitem polítiques públiques que donin resposta a les necessitats del mercat, que ajudin a formar i a orientar persones amb perfils que les empreses necessitin, però que alhora estiguin adaptades —i això és cabdal— a les persones que tenen més dificultats per a tornar al mercat de treball. Segons el nostre parer, el primer canvi que cal és de caire cultural: necessitem entendre la formació com un procés que perdura al llarg de la vida. Per a aquesta concepció necessitem la implicació de tothom: des dels



La inserció laboral és un procés, i per realitzar-lo amb garanties d'èxit cal tenir les necessitats bàsiques cobertes.

estímuls dels poders públics al compromís de les persones, i sobretot com a aposta de futur a les empreses. És clau que les empreses inverteixin en les persones que hi treballen i de manera transversal a tots els llocs de feina que contingui la seva empresa, des de la base a la cúpula. Les empreses que treballin la formació, que inverteixin en les persones i que realitzin plans de progressió professional seran les que marcaran la diferència al nostre país pel que fa a la qualitat de l'ocupació i a la productivitat i la implicació dels seus treballadors i treballadores.

En aquest sentit, l'aposta per la formació també es dirigeix a la reducció de les desigualtats i a impulsar la igualtat d'oportunitats de les persones, ja que ha de ser una eina preventiva per a afrontar els moments de transició del mercat de treball. Per a la cohesió social és fonamental que les persones més vulnerables no es quedin fora quan hi ha transformacions del mercat de treball, i cal evitar que es perpetui el fet que només tinguin accés al mercat en precari.

Les PAO també han de poder flexibilitzar-se per, com dèiem anteriorment, adaptar-se a la urgència i a la necessitat de les persones en situació d'exclusió. I cal que els poders públics compreguin que la inserció laboral és un procés, i que per realitzar-lo amb les màximes garanties d'èxit cal tenir les necessitats bàsiques cobertes. Sovint veiem a Càritas que les persones no poden assolir el compromís d'assumir formacions de 800 hores quan la seva emergència és alimentar-se o cobrir despeses: necessitem que es pugui assumir la formació en paral·lel amb l'exercici d'algun tipus de feina. En definitiva, ens calen unes PAO innovadores, amb visió de futur i de formació necessària, flexibles i adaptables a la situació personal.

De la mateixa manera, les polítiques actives han de ser complementades per unes polítiques passives (prestacions i subsidis) que es regixin amb els mateixos criteris: flexibles, adaptables, que prevegin

situacions d'atur cíclic (moments de crisi) i les persones que es troben en situació d'atur de llarga durada (atur estructural). Cal que l'Estat torni a fer èmfasi en l'estat del benestar, garantint els drets de les persones a cobrir les seves necessitats impulsant el treball com a dret fonamental. En aquest sentit, hem pogut veure els efectes que ha tingut la crisi que s'inicià el 2008, i especialment el que van tenir les polítiques restrictives i de control de dèficit públic que es van imposar a Espanya. Hem vist quins efectes provoca: sortida de la crisi econòmica i perpetuació de la crisi social per a persones en exclusió, que no han pogut tornar al mercat de treball o que ho han fet en condicions precàries.

L'últim factor a què fan al·lusió els organismes internacionals són les polítiques d'igualtat, especialment entre homes i dones. La pobresa afecta especialment famílies monomarentals, amb fills i filles a càrrec, que sovint no poden iniciar el procés d'inserció per manca de xarxa, i que, quan ho fan, accedeixen a llocs amb una precarietat i una inestabilitat més grans, amb jornades parcials, que s'afegeixen als problemes de conciliació que suposa incorporar-se al mercat de treball.

Finalment, no podem deixar d'apuntar al major repte que té Catalunya, segons el nostre parer: l'arribada massiva de persones d'altres països. En els darrers dos anys, hem vist com els serveis i els recursos municipals i de les entitats es troben al límit de la seva capacitat a causa de la recent arribada de persones que fugen de situacions de guerra i de violència i que volen un futur millor. L'arribada a un país no tan sols suposa l'enyorança del propi, sinó, necessàriament, un ajustament d'expectatives en relació amb el que els pot oferir el país d'acollida. En aquest sentit, Espanya disposa d'una llei d'estrangeria que posa traves a les persones que es troben en situació irregular i volen treballar al nostre país, i algunes empreses veuen en la migració una font de mà d'obra a preus més baixos.

Cal que les administracions públiques, i sobretot l'estament polític, facin una aposta per conèixer, reconèixer i plantejar solucions a una situació que pot representar un augment de la conflictivitat social, la insolidaritat i la xenofòbia. Per les circumstàncies en què es

troben les persones en situació d'irregularitat administrativa, és un fet que viuen en situació de vulnerabilitat i d'exposició a la injustícia, al frau i a la vulneració de drets humans: aquest fet, cap societat democràtica no el pot ni l'ha de tolerar.

Per concloure, volem posar el focus en el sistema econòmic general en què restem immersos, especialment a propòsit de la sostenibilitat del mateix planeta. Des de Càritas estem treballant per sensibilitzar la població en general i les empreses en l'àmbit del consum responsable, però també plantegem a les administracions que cal impulsar aquest consum responsable en el marc de l'economia social i solidària. La qual es caracteritza per uns valors de solidaritat, de sostenibilitat i de treball decent que creiem que són part de la solució als reptes que, de fet, ja són present.

Davant d'un diagnòstic del nostre mercat laboral que ens mostra llums i ombres, i d'uns reptes de futur que ja són present, cal que ens posem a desenvolupar propostes orientades sobretot a no deixar ningú enrere.

## Notes

1. Veg. l'*Informe sobre l'exclusió i el desenvolupament social a Catalunya*, publicat per la Fundació FOESSA l'any 2019 <[www.foessa.es](http://www.foessa.es)>.
2. Si considerem que la via més habitual de regularització és l'anomenat *arrelament social*.
3. Veg. l'informe *Vides precàries. Quan la precarietat laboral ho envaeix tot*, publicat per Càritas Diocesana de Barcelona el 2017.
4. Veg. *Llibre blanc del futur del treball* (Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2019).
5. Veg. la Comissió Mundial sobre el Futur del Treball de la OIT.