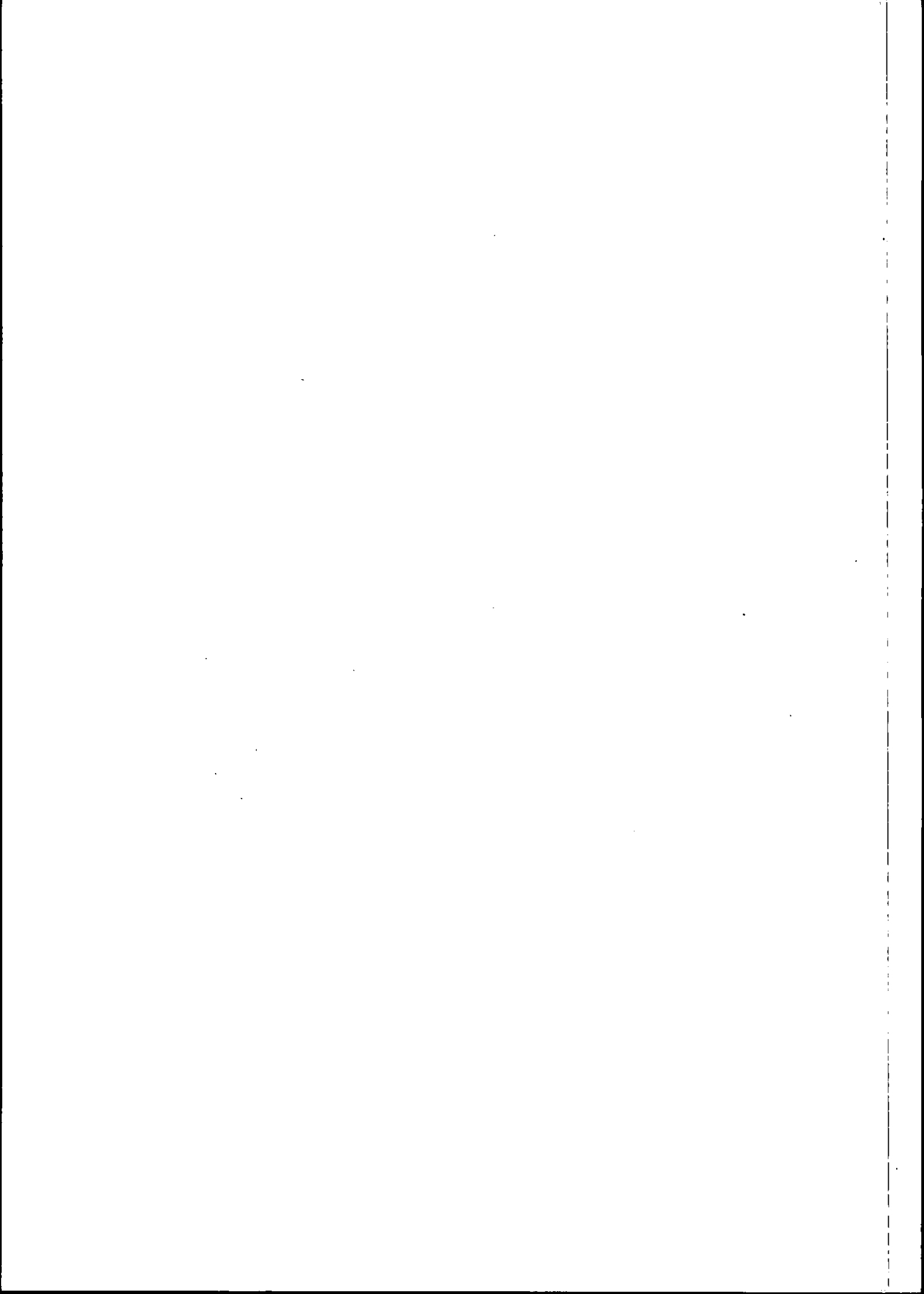




LES DESIGUALTATS AL MERCAT DE
TREBALL

ALBERT RECIO ANDREU
|
CAROLINA RECIO CÁCERES



LES DESIGUALTATS AL MERCAT LABORAL

"La paraula treball descriu una activitat que és obligatòria per uns i, al mateix temps, la font de prestigi i remuneracions que altres frueixen o persegueixen amb anhel. Resulta evident que utilitzar el mateix terme en ambdós casos suposa un frau". John Kenneth Galbraith *L'economia del frau innocent*.

1. LES PERSONES DAVANT L'ACTIVITAT LABORAL REMUNERADA: BREU APROXIMACIÓ TEÒRICA.

El treball ha estat en tots el temps una de les activitats humanes més importants. Una activitat que permet obtenir productes i serveis necessaris per la vida humana i que té moltes implicacions per la vida personal. Genera, en dòsis variables, satisfaccions - creativitat, realització de les pròpies capacitats, cooperació, afirmació social, etc.- i molèsties - esgotament psíquic i corporal, riscos per la salut, avorriment, etc.-. El balanç entre ambdós depèn de factors sovint correlacionats: condicions físiques, característiques de la feina, tipus d'organització, relacions socials. Al llarg de la història unes mateixes activitats s'han dut a terme sota diferents tipus de relacions socials, que suposen una distribució diferent del poder entre les persones i que tenen una influència directa sobre les condicions, el contingut i el reconeixement social de la pròpia activitat. Sense anar lluny en el temps podem observar que l'activitat laboral es desenvolupa en el nostre país sota normes socials diferents: d'una banda el treball mercantil, que es fa a canvi d'una remuneració monetària, i que a la vegada pot ésser un treball autònom, on la persona organitza per si mateixa l'activitat, o un treball assalariat, on es treballa a les ordres d'altri a canvi d'un salari (de fet la realitat és sempre més complexe i avui també trobem situacions mixtes d'autònoms que de fet són assalariats); d'altra el treball domèstic i les diverses formes de treball social no remunerat. Si mirem una mica més enllà fàcilment trobem en el nostre món (i possiblement contribuint a satisfer el nostre model de vida) formes diverses de treball "forçat" com ho mostren la presència d'esclavatge, treball infantil, servitud, treball a les presons etc.

En aquest capítol ens concentrarem a analitzar la situació del treball mercantil. En una societat monetaritzada aquest constitueix un element clau per permetre la subsistència de les persones. Per una gran majoria de la societat, no propietària dels mitjans de producció, el treball assalariat esdevé la seva principal font d'ingressos. Però la importància del treball mercantil va més enllà de l'obtenció quotidiana d'ingressos, en la mesura que la major part d'institucions de l'Estat del Benestar estan configurades (tant pel que fa a recursos com als drets) al voltant de la situació laboral present i passada de les persones. Aquesta centralitat de l'activitat mercantil va sovint més enllà de la qüestió dels ingressos monetaris. En bona mesura la situació laboral de la gent configura la seva posició social i per a moltes persones la seva personalitat s'associa a la seva carrera professional o situació laboral. És evident per tant que el mercat laboral juga un paper central en la configuració de les desigualtats socials.

Abans d' entrar a analitzar-les convé discutir-ne la seva naturalesa, doncs es tracta d'una realitat multidimensional que genera efectes en molt diversos plans socials.

L' aproximació més senzilla és la de considerar com element bàsic la qüestió de l'ocupació, diferenciant entre qui té i qui no té una feina retribuïda, qui té més possibilitats de trobar-ne. De fet aquest és l'enfoc dominant a les polítiques econòmiques actuals. Per exemple, l' objectiu central de la política d' ocupació de la Unió Europea és en termes quantitius el de la taxa d' ocupació, el percentatge de persones en edat de treballar que tenen una feina remunerada. Sovint també aquesta és una consideració bàsica en els debats sobre exclusió social on es considera que l' atur (o la no ocupació) és un factor primari d'aquesta situació. Sens dubte, tenir o no feina remunerada té un valor important per la majoria de gent. I, és perfectament observable que les probabilitats d' estar sense feina estant intrínsecament relacionades amb altres desigualtats socials, per exemple les de gènere. Però reduir el debat a aquestes desigualtats pot comportar perdre de vista altres aspectes igualment importants. De fet, la consideració de l'ocupació com una bona mesura de benestar social és una preocupació relativament moderna, que té a veure no tant sols amb la greu crisi ocupacional dels darrers trenta anys, sinó també amb la renovada empena conservadora d' aquest període. Quan es va formular el concepte de plena ocupació, aquest estava associat a considerar com a tal una ocupació que garantis ingressos suficients i una activitat adequada a les capacitats personals, considerant-se subocupació totes aquelles activitats remunerades que no assolissin aquests objectius. Avui es considera ocupació qualsevol activitat remunerada que s'hagi realitzat durant un període de temps anterior a la realització de les enquestes d' ocupació (habitualment haver treballat una hora durant els quinze dies anteriors a l' entrevista) i no es té en compte ni el nivell de les remuneracions ni les condicions de la feina. Un procés que s' ha produït aparentment com una reforma tècnica de les estadístiques ocupacionals però que en el fons és el resultat d' una evolució en política socio-econòmica que ha deixat de considerar l'ocupació com un mitja per garantir una forma de vida digna. Per això, si bé la diferenciació entre els aturats i els ocupats es una distinció important, no resol, ni de bon tros, el problema de les desigualtats perquè es pot estar ocupat de moltes formes que donen lloc a situacions molt diverses pel que fa a les condicions de vida de les persones.

La segona desigualtat és, obviament, la del **volum d' ingressos**. Les desigualtats salarials són una característica del mercats laborals moderns. I en una economia monetària tenen una influència directa sobre les condicions de vida de la gent. La consideració de les desigualtats de salaris és, com veurem, un tema difícil d' analitzar i discutir. En el pla del coneixement el problema principal consisteix en la qualitat de l'informació. Per a moltes persones el volum dels seus ingressos constitueix un tema "tabú" del que no agrada donar gaire informació (les raons són diverses, temor a que es converteixin en informació fiscal, temor a les comparacions, etc.). La valoració correcta dels ingressos monetaris té a més el factor addicional de la complexitat de molts sistemes retributius: encara que predomina el sistema de catorze pagues, sovint varia el volum de les dues extrems, algunes empreses en paguen alguna més, una part dels ingressos són en forma d'incentius personals variables,

alguns sectors paguen a preu fet... a més de la valoració monetària de les retribucions indirectes com les que es fan en espècie, les dietes no considerades ingressos en termes fiscals (i que possiblement els subjectes no computen com a tals, per exemple els tickets restaurant o els àpats subvencionats). Habitualment el pes d'aquests components, de difícil reconeixement, augmenta a mesura que s'ascendeix per la jerarquia laboral i l'escala salarial, essent més fàcil de conèixer els guanys de les persones amb menors salaris. Tot això pot afectar a les mesures de la desigualtat i fer difícil un anàlisi acurat dels canvis que s'estan produint.

Constatar l'existència de desigualtats salarials no és el mateix que explicar-les o justificar-les. Tot debat sobre la desigualtat té alguna relació amb la valoració que en fem de la seva existència. Podem jutjar les desigualtats discutint les raons que les generen i avaluant-les d'acord amb algun criteri de justícia que en alguns casos portarà a considerar-les inacceptables i en altres a justificar-les. I podem valorar les desigualtats pels efectes que les mateixes generen. Per exemple, si trobéssim que una determinada malaltia es produeix per una diferència genètica segurament estariem d'acord que no hi ha una injustícia social al darrera però que els seus efectes són desafortunats i cal, en la mesura del possible ajudar a les persones amb la deficiència genètica (jutjaríem "natural" la desigualtat i ens concentrariem en mitigar els efectes). Si de cop es descobrís un tractament mèdic que permetès curar aquesta deficiència però que no s'apliqués a tothom per raons econòmiques, polítiques etc. (com passa actualment en el tractament de la sida), segurament la nostra valoració canviaria i considerariem directament injusta la distribució de la malaltia. Per això quan es discuteix de desigualtats cal veure a quin nivell es situa l'anàlisi. Aquesta es una qüestió important a l'hora de discutir de desigualtats salarials i aquest és un punt on les diverses teories no arriben a un acord. Pels economistes de la corrent econòmica dominant, els anomenats neoclàssics, les diferències salarials són bàsicament diferències justificables perquè el mercat competitiu retribueix a cadascú segons les seves aportacions productives: el salari retribueix la productivitat de cada individu i per tant les diferències de sous entre persones el que fan és indicar la valoració social de la seva activitat productiva. Existeixen diferents teories que tracten d'explicar perquè les persones tenen productivitats desiguals, la més coneguda es la del capital humà que suposa que la productivitat dels individus està directament relacionada amb el seu nivell de formació assolit en el sistema educatiu i en el lloc de treball. Per tant la productivitat seria en aquest cas una "qualitat" associada al subjecte (com el seu codi genètic), bàsicament obtinguda pel seu propi esforç en el procés d'aprenentatge i formació i només la considerariem injusta si fos palès que aquest procés de formació es fa en unes condicions que neguen la igualtat d'oportunitats. De fet la teoria del capital humà, malgrat el seu èxit polític, ha estat força contestada dins la pròpia acadèmia, incloent notables autors neoclàssics que han aportat altres explicacions alternatives o complementàries - com la dels salaris d'eficiència que suposa que mes enllà del nivell de coneixements, el resultat del treball depèn de la dedicació i cura que hi posen els subjectes, i aquesta és funció de complexos processos motivacionals entre els quals hi entra la fixació d'una retribució justa. En aquest cas alguns diferencials de salaris s'explicarien com a resultat de les polítiques d'incentivació empresarial que es mantindrien quan les empreses observessin

que l'incentiu - personal o col·lectiu- dona fruits (i per tant les diferències de sou representarien diferències d'eficiència). O les que simplement contempen que les diferències salarials paguen diferències innates entre les persones o compensen determinats aspectes de la vida laboral. Però en tot cas la diferència sempre s'explica per raons d'eficiència productiva i es considera que qualsevol alteració de les mateixes comportaria una pèrdua de producte social i la única via per alleugerir la situació dels que en surten malparats (els que per la seva reduïda productivitat reben salaris petits) és per mitjans redistributius cridant a la solidaritat entre persones desiguals. Estem per tant en un cas semblant al de la malaltia genètica "natural". De fet, l'anàlisi convencional proposa dues possibilitats: o la redistribució (també qüestionada pel supòsit que un excessiu nivell d'impostos pot desanimar l'esforç dels més productius) o l'alteració de la productivitat individual per via de la inversió educativa (només acceptable si funcionen les discutides hipòtesis de la teoria del capital humà).

Però aquestes teories no esgoten el camp de l'anàlisi de les desigualtats salarials. Existeixen moltes aportacions crítiques que aporten un punt de vista alternatiu. Un punt de partida bàsic es la observació de la dificultat gairebé insalvable de mesurar adequadament l'aportació productiva de cada individu i de comparar activitats molt diferents. Les corrents de la segmentació del mercat laboral, que recullen una bona part d'aquestes recerques, han mostrat que en la fixació de salaris hi juguen un important nombre d'elements institucionals: naturalesa de les polítiques i regulacions públiques, grau d'influència sindical, lleis migratòries, valors socialment acceptats, estructura dels mercats de productes, grau de monopsoni en el mercat laboral, formes d'organització del treball (que són el resultat en bona mesura de les pròpies polítiques empresarial). Tot un conjunt de factors que tenen el doble resultat de generar formes molt desiguals de treball i d'aprenentatge com el de "legitimar" o simplement "imposar" una determinada estructura salarial. Abonen aquesta proposta l'evidència empírica de les importants diferències existents en el camp dels salaris i de la organització laboral en països diferents, només explicable per processos històrics diferenciats, marcats per la presència d'unes o altres ideologies, d'uns o altres equilibris de forces socials, etc.

Els darrers anys l'aportació de l'economia feminista ha afegit noves evidències en aquesta direcció. És un fet comprovat arreu del món que els salaris de les dones són substancialment inferiors als dels homes. Encara que es comparin persones amb situacions laborals iguals (tipus d'ocupació, nivell educatiu, rama d'activitat, grandària de l'empresa, etc.) queda una diferència inexplicable que cal atribuir directament a discriminació. Però l'anàlisi feminista ha mostrat que les diferències no es limiten a retribuir de forma diferent a persones que fan la mateixa feina, també a que la segmentació del mercat laboral en el pla de gènere dona lloc a la creació de feines masculines o femenines i a la minusvaloració sistemàtica de les segones. Aquest és per tant un debat que obre una perspectiva important en la qüestió de les qualificacions: en quina mesura aquestes responen a diferències substancials en la productivitat i les dificultats intrínseques de la feina o en quina mesura són el resultat de processos socials que simplement legitimen desigualtats i fan passar com poc valuós el que fan determinades persones. Un debat que es fructífer en el cas

del gènere però que també cal tenir en compte en d'altres camps, com el de les migracions, les tasques manuals, etc.

Una tercera dimensió important de la desigualtat fa referència a les qüestions **d'estabilitat i precarietat laborals**. Les enquestes habitualment ens donen dades de la situació en un moment del temps. Però és evident que les necessitats de consum de les persones són recurrents i quotidianes i el que dóna sentit a una ocupació és la seva capacitat de garantir-nos un flux continuat. De fet la importància de comptar amb una situació ocupacional estable no es redueix als ingressos, té una forta influència sobre altres aspectes vitals. Les persones necessiten marcs estables de desenvolupament que els hi permetin mantenir una xarxa de relacions socials i materials coherent. Els mateixos processos formatius que tant importants resulten pel desenvolupament de les relacions laborals estan influïts pel marc de referència en el qual tenen lloc. Un marc laboral inestable genera dificultats en molts àmbits de la vida quotidiana: inseguretats extrema respecte al futur, dificultat d'establir relacions socials sòlides, dificultats per assolir autonomia, etc. En un pla més elemental el volum d'ingressos d'un període de temps ve afectat tant pel nivell de salari per unitat de temps, com per la duració temporal (dies, setmanes, mesos) de la mateixa. L'elevat percentatge d'ocupacions temporals explica, per exemple, que gairebé el 25% de les persones que a l'Estat espanyol declaren ingressos salarials a l'I.R.P.F. declaren rendes inferiors al que representa estar tot l'any cobrant el salari mínim, el que per si mateix denota un elevat grau de dependència d'una part de la població ocupada.

Els efectes de la precarietat laboral no es limiten als aspectes salarials, també tenen repercussions en molt altres aspectes de la vida social: possibilitats de desenvolupament professional, de creació de xarxes relacionals, efectes psicològics negatius, possibilitats de entrar en compromisos econòmics a llarg termini, efectes sobre la salut (entre altres pel major o menor coneixement de l'entorn de treball) etc. És obvi que les ocupacions difereixen pel seu grau de seguretat ocupacional, si bé a vegades aquest no es pot mesurar amb una sola variable, doncs un model contractual pot tenir impactes diferents segons el context en el qual s'aplica: no és el mateix un contracte temporal generat com una espècie de contracte de prova que donarà lloc a una situació estable, que un altre de curt termini; ni està igual de protegit un treballador amb contracte estable segons sigui el tipus d'empresa on treballa (que pot comportar un molt diferent cost d'acomiadament). Ni tampoc es pot considerar "per se" que totes les situacions de precarietat contractual tenen un impacte semblant a la vida de la gent: no és equivalent la situació de temporalitat d'una persona adolescent que accepta una feina estacional per obtenir uns ingressos per satisfer una necessitat de consum que el d'un adult permanentment forçat a canviar de lloc de treball. Per això tampoc hi ha un acord teòric a l'hora d'analitzar l'impacte de la temporalitat en la vida de la gent. Per uns economistes aquesta no és una qüestió preocupant per què es redueix a un mecanisme d'inserció al mercat laboral, que dóna lloc a una transició cap a l'ocupació adulta, mentre que per altres es tracta realment d'un procés que margina a una part de la població de forma persistent.

Una quarta dimensió té a veure amb la **jornada laboral**. El temps dedicat al treball mercantil condiona la resta de la vida laboral de formes molt diverses. La longitud és un factor important, doncs determina quantes hores quedaran lliures per fer altres activitats (treball domèstic, lleure, relacions familiars, participació socio-política, formació no laboral...). Com alguna d'aquesta activitat varia al llarg del cicle vital (especialment treball domèstic i formació), la jornada laboral pot condicionar la vida personal de forma diferent a persones en situacions vitals diverses. Però l'impacte de la jornada laboral no es limita a la seva durada. També influeix la seva distribució i variabilitat. Per a la vida quotidiana les hores no son homogènies. Els nostres horaris vitals estan condicionats per aspectes biològics (el nostre cos està dissenyat per dormir de nit) i socials. Una gran part de la nostra vida laboral està formada per activitats rígides per convencions socials i, sobretot, pel fet que les fem amb altres persones: això és evident quan parlem de moltes activitats d'atenció a altres persones (cura d' infants, gent gran), d'activitats relacionals (trobades amb amics i familiars, participació en tota mena d' associacions i entitats) i fins i tot moltes activitats de lleure mercantil sotmeses a horaris particulars (esdeveniments esportius, cine i teatre etc.). Per això, les possibilitats d'ús del temps lliure varien segons els horaris laborals i per majoria de persones no és el mateix treballar de dia o de nit, en jornada compacta o partida (que sovint allarga el temps que dediquem realment a l' activitat laboral mercantil al augmentar el temps de viatge a la feina), en torns, en festius o dies feiners etc. De la mateixa forma que una activitat a temps parcial no té el mateix impacte si es realitza en un horari compatible amb altres activitats domèstiques (per exemple en hores coincidents amb l'horari escolar) que coincideixi en un horari de màxima activitat domèstica i social (per exemple una jornada a temps parcial de 7 a 11 del vespre pot impedir coses tan diverses com cuidar criatures o participar en molts actes sòcio-culturals).

En els darrers anys s'està introduint la variabilitat de la jornada laboral per fer front als pics d' activitat que tenen algunes empreses en determinats moments (poden ser de tipus estacional, setmanal, diari o aleatori). La seva implantació significa que les persones poden veure alterada la seva jornada en funció d' aquests canvis, sobre escales molt diferents segons el casos: en alguns es tracta d' una jornada de duració diferent segons l' època de l' any, en altres de disponibilitat per part de l' empresa d'un cert nombre d'hores (el que es pot traduir en haver de treballar alguns dissabtes o allargar la jornada laboral alguns dies o canviar els dies de vacances), i en altres d'un canvi freqüent de la jornada laboral (especialment usual al comerç detallista). Aquesta variació afecta sense cap mena de dubte a l'organització de la vida quotidiana amb graus diferents, essent la darrera modalitat la que segurament té una incidència més important, doncs obliga a una contínua adaptació del resta d' activitats als canvis imposats per les empreses.

Cap d'aquestes qüestions es reparteix de forma homogènia. Determinats col·lectius laborals es veuen més exposats que d'altres a les demandes de flexibilitat de jornada, el que suposa en molts casos que persones que treballen en activitats o empreses diferents tenen possibilitats diverses d' organitzar la seva vida domèstica i social. Unes desigualtats que es combinen amb les que es deriven del nivell d' ingressos i situació social de les mateixes: els impactes

d'una jornada laboral massa llarga o en horari inusual poden ser diferents per persones amb alts ingressos (que poden solventar una part dels problemes recurrent a la contractació d'altres persones), en famílies de diversos membres adults (que potser poden combinar algunes activitats amb un repartiment adequat de tasques) o unitats monomarentals amb baixos ingressos (on la "conciliació" pot esdevenir un malson permanent)

Una cinquena font de desigualtats té a veure amb les possibilitats efectives de **veu i control**. En teoria les condicions laborals estan determinades per les lleis i els contractes laborals. Però es un fet ben conegut que unes i altres deixen molts aspectes inconcrets i que entre el paper escrit i la seva concreció real sovint es produeixen diferències substancials. Individualment els assalariats tenen un poder reduït per aconseguir l'acompliment dels seus drets o per millorar les condicions dels mateixos, per fer notar la seva veu quan les coses són insatisfactòries. Per això es important la capacitat d'organització col·lectiva, que constitueix un important mitjà per fer sentir la veu dels treballadors, impulsar millores en les condicions laborals, controlar l'acompliment de lleis i contractes i denunciar abusos. Encara que formalment tothom té dret a afiliar-se a una organització sindical, a la pràctica aquest dret pot estar dificultat o impedit per la dependència individual que en molts casos tenen els assalariats per raons diverses (grandària de l'empresa o centre de treball, contractes temporals, relacions laborals personalitzades, etc.). Hi ha pocs dubtes que en aquells països on s'ha produït una forta devallada de la sindicalització, aquesta ha tingut una incidència directa sobre l'increment de les desigualtats. Per això el treballar en empreses amb o sense presència de sindicats, amb o sense probabilitat efectiva d'afiliació, constitueix per si mateix un element de desigualtat que sovint pot tenir efectes sobre àmbits diversos de la vida laboral: salut laboral, flexibilitat d'horaris, ingressos etc.

Una sisena desigualtat fa referència a la **salut laboral**. Es també aquesta una qüestió complexa que recull molts altres aspectes. El que és però evident, és que cada any es produeixen milers d'accidents laborals que provoquen morts i lesions greus. I, possiblement estigui menys estudiat el fet que, la salut de les persones té en l'àmbit laboral una de les seves fonts de problemes, en forma de malalties professionals, lesions que esdevenen patologies persistents, estrès i depressions, etc. Sense comptar ni els efectes més indirectes que determinades vivències laborals poden provocar sobre el comportament de les persones amb efectes negatius per la salut, ni el fet obvi que aquesta és en part el resultat dels ingressos generats en el mateix mercat. Treballar té implicacions directes sobre la salut, però aquestes varien molt segons les característiques de l'entorn de treball, la forma d'organització i les característiques de cada feina, els tipus de pressions que rep cada persona i que està relacionant amb el model jeràrquic i la cultura de cada empresa. Estudiar les desigualtats en l'esperança de vida relacionades amb l'experiència laboral obre sens dubte substantives sobre les desigualtats.

Una setena problemàtica té a veure amb la **realització personal i professional**. Es tracta sens dubte de qüestions més difícils d'analitzar, però no per això menys pertinents. Les diferents activitats laborals es diferencien pel grau de llibertat que deixen a les persones, per permetre més o menys

creativitat, per propiciar carreres professionals més o menys llargues, per afavorir o no un aprenentatge continuat, per proporcionar més oportunitats de cooperació o, al contrari, caracteritzar-se per un elevat grau de coacció sobre el comportament individual. Tota una sèrie d'efectes provocats pels model d'organització del treball, pel predomini de formes de direcció més autoritàries o mes democràtiques, per la incidència que tenen les regulacions professionals, per les estructures de gènere. Unes situacions que estan íntimament relacionades amb aspectes com el reconeixement social de la pròpia tasca i amb la pròpia existència d'una carrera professional. Mentre unes activitats proporcionen als individus unes certes possibilitats de carrera, promoció social i autorrealització, altres esdevenen meres formes d'obtenció d'ingressos amb un elevat cost personal en forma de monotonia i alienació. O, simplement de manca de reconeixement social, com passa amb moltes de les feines que les estructures patriarcals transformen en "feines femenines". De fet tot el debat recent sobre el treball femení mostra aquesta diversitat de situacions al mostrar que la situació laboral de les dones es mou entre el "sostre de vidre" (indicador de les limitacions de carrera que experimenten les dones que entren en mercats laborals caracteritzats per l' existència de prestigiades carreres professionals) i "el sòl enganxifós" (característic d' una gran quantitat d' ocupacions de baixos salaris i escàs reconeixement socio-professional)

En definitiva, podem avaluar les desigualtats laborals partint d' angles diferents. Tots ells ens aporten informació important sobre la situació laboral de la gent i l'impacte de l' activitat laboral mercantil sobre el conjunt de les seves vides. I de fet aquesta avaluació multidimensional és la que caldria fer si les polítiques d'ocupació es preocupessin realment de buscar una vida satisfactòria per a tothom. El reduccionisme actual que es concentra en valorar positivament només el nivell d' ocupació, sense tenir en compte moltes altres qüestions, com que aquests llocs de treball garanteixin ingressos satisfactoris, permetin dur a terme una vida social plena, no tinguin impactes negatius per la salut o no generin discriminacions inacceptables només pot entendre's o per un deliri economicista que cal redreçar o perquè representa els interessos d'unes minories socials poc preocupades per la situació de la resta de ciutadania.

Reconèixer l'existència de desigualtats no vol dir explicar-la ni que el seu impacte social sigui particularment greu. De fet podríem considerar que les desigualtats són lleus si es repartissin de forma aleatòria entre totes les persones, de manera que els que estiguessin pitjor en una escala de desigualtat estiguessin millor a l' altra i viceversa. De fet, això és el que pressuposava Adam Smith, i segueixen creient molts economistes lliberals, que el mercat acaba per igualar les avantatges i desavantatges netes de les diferents professions, de manera que, per exemple una tasca més perillosa, o menys estable, dona lloc a una retribució més alta, o que una tasca més monòtona té una jornada laboral més reduïda que una de més creativa. Si per contra trobem que determinats grups socials o determinades situacions (per exemple la contractació temporal) estan sistemàticament associades a molts dels nivells inferiors de cada escala, podem pensar que la situació és realment greu i estem davant de situacions sistemàtiques de desigualtat que requereixen respostes més generals.

Cal assenyalar també que a l'hora d'avaluar les desigualtats, convé distingir entre situacions conjunturals o permanents. No és el mateix tenir una feina precària puntual que estar tota la vida treballant amb contractes temporals. Ni experimentar un atur de curta duració que de llarga. A curt termini tothom pot acceptar baixos salaris, males jornades laborals o contractes temporals a condició de que sigui una situació transitòria o una espècie de "peatge" que cal pagar per entrar al mercat laboral. Però és molt més difícil de suportar una situació permanent. Una part del debat present sobre el paper de la precarietat es centra en aquesta qüestió: si les males condicions laborals cal entendre-les com situacions de "transició" vers situacions més consolidades, o es tracta de segments permanents del mercat laboral. Això només es pot veure utilitzant mecanismes com el panell de dades que segueixen a les persones al llarg del temps i permeten veure quina trajectòria laboral experimenten.

De la mateixa manera podem interpretar l'existència de desigualtats com el resultat de situacions "naturals", sobre les que poca cosa es pot fer directament, o com el resultat d'organitzacions laborals específiques que es generen com a resultat del predomini d'uns interessos determinats o com ha resultat d'unes determinades ideologies socials. En el primer cas, la lluita contra les desigualtats esdevé una activitat que només pot limitar-se a les polítiques redistributives, orientades a alterar, mitjançant la despesa i els ingressos públics, els resultats que es produeixen en el mercat laboral, a fi d'evitar que els grups socials desfavorits, amb menor capacitat productiva, es vegin obligats a subsistir en condicions indignes. Per contra, si es considera que la situació al mercat laboral és el producte de discriminacions de diversa mena, generades per la intervenció de diverses institucions socials i per les polítiques laborals de les empreses, resulta patent que es poden produir intervencions en el funcionament del mercat laboral que tendeixin a reduir aquestes desigualtats i a oferir una millor situació laboral a tothom.

Les teories socials (econòmiques, sociològiques) no han arribat a assolir ni una visió unitària ni un mètode clar que permeti discriminar en quina mesura es més important una o altre explicació. En gran mesura perquè la tasca dels científics socials no està exempta de subjectivismes i ideologia ni tampoc ha assolit mètodes de recerca que permetin resoldre els debats d'una manera senzilla. La corrent dominant, neoclàssica, tendeix a situar-se més a prop de la lectura naturalista del mercat laboral. I, sovint consideren que les úniques distorsions que es produeixen venen provocades per les regulacions públiques i l'actuació sindical. Però també entre els seus seguidors es donen veus crítiques com les que reconeixen que sovint els mercats laborals poden estar dominats per estructures monopsonistes que donen molt poder a les empreses, o reconeixen que, per exemple, les diferències salarials entre homes i dones no es poden explicar completament per raons de productivitat. En l'altra banda, es troba una magmàtica varietat de formulacions alternatives (postkeynesians, marxistes, institucionalistes) que analitzen el mercat laboral com una complexa estructura social que tendeix a generar desigualtats entre les persones. En tot cas els diferents autors d'aquestes corrents es diferencien més per les claus interpretatives particulars amb que raonen el seu anàlisi que no pas en la valoració social de les desigualtats com un fet social poc desitjable i alterable per polítiques socio-econòmiques a diferents nivells,

No estem en condicions, ni pretenem, fer una valoració complerta d'aquestes teories. Ni tampoc entrarem a analitzar totes les diverses desigualtats que es donen al mercat laboral, però valia la pena fer un mapa mínim de les situacions que cal considerar i de la forma d'analitzar-les. Les dades del Primer Panel de Desigualtats Socials de Catalunya (2001) ens permeten destacar alguna d'aquestes desigualtats, i per tant aporta una primera mirada sobre l'estat de la qüestió que esperem es pugui aprofundir amb les successives onades, que tindran l'avantatge d'oferir informació sobre els aspectes dinàmics que no es poden captar en un treball de foto fixa.

ANÀLISI DE DADES DEL 1ER PANEL DE DESIGUALTATS

LA DIFERENT SITUACIÓ RESPECTE AL TREBALL MERCANTIL

La primera aproximació és l'anàlisi de la relació de les persones amb el treball mercantil. El model tradicional es fonamentava en una divisió sexual del treball que presuposava que tots els homes adults havien d'estar dedicats al treball mercantil i les dones casades fora del mercat, en les tasques de cura de la llar. Encara que el model mai va funcionar del tot, en conjunt comportava una situació força diferenciada en la relació de la gent respecte al treball mercantil. Avui en canvi aquest model està qüestionat i, al menys en teoria es defensa una participació general en el mercat laboral. Els canvis però han estat més complets, doncs a la vegada que es produeix una mobilització de les dones vers el treball mercantil, es redueix la durada de presència en el mateix, degut a la doble tendència a retardar el temps d'entrada al mercat laboral i d'avançar el moment de sortida.

Per visualitzar quina és la situació cal doncs comparar les diferències de gènere considerant a la vegada diferents grups d'edat. Les variables útils per fer l'anàlisi són la *taxa d'activitat* (percentatge de la població que està oferint la seva força de treball), la *taxa d'ocupació* (percentatge de població efectivament ocupada) i la *taxa d'atur* (percentatge d'actius en situació de cerca de feina). Aquesta tercera variable ens donarà informació del grau de dificultats que diferents col·lectius experimenten a l'hora de trobar un lloc de treball. Les dades d'ocupació poden amagar però una inserció molt diferent al mercat laboral. Una part de la població ocupada pot mantenir una relació feble amb el treball mercantil, participant només a temps parcial o de forma irregular. Per això hem considerat que cal completar l'anàlisi oferint dos mesures del pes de les ocupacions irregulars, la primera (*percentatge de temps parcial*) mesura el percentatge de persones ocupades a temps parcial, la segona (*percentatge de participació feble*) suma aquest grup amb els que manifesten tenir una participació irregular.

Com és previsible els valors agregats d'aquestes variables tendeixen a amagar qüestions importants lligades amb el pas del temps, doncs els factors d'edat influeixen en la relació de la gent amb el mercat laboral. Per això hem procedit a fragmentar les dades més importants per grups d'edat.

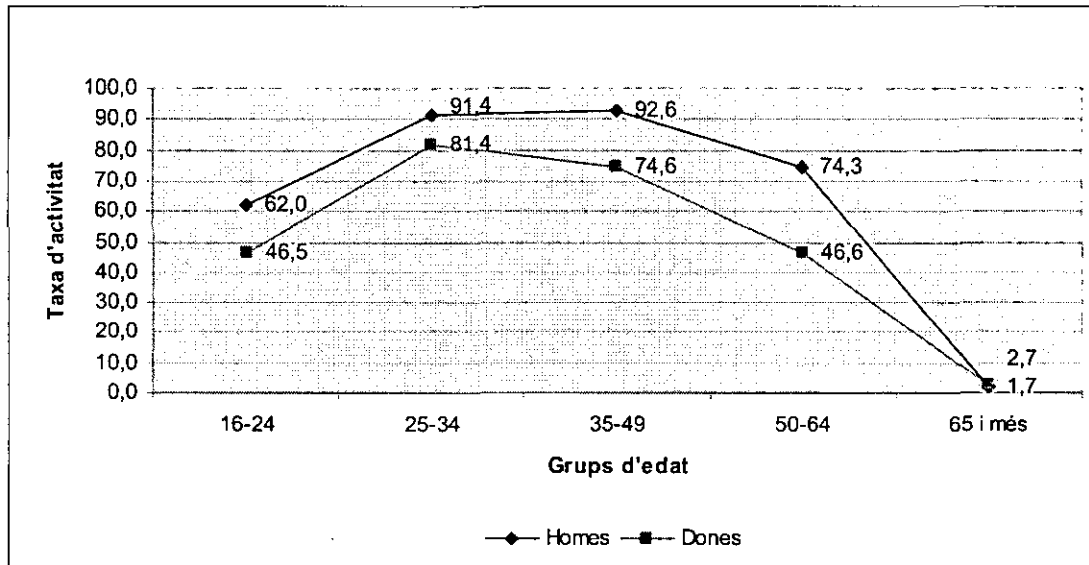
Participació i ocupació

La participació al mercat laboral és variable al llarg del temps. L'edat és per tant, un element que influeix en la vida laboral de les persones. En el món tradicional els homes entraven joves al mercat laboral i hi estaven la resta de la seva vida fins a la jubilació (que sovint es produïa pròxima a la seva mort). Les dones en canvi no tant sols entraven en menor proporció al mercat sinó que moltes es retiraven ben aviat, coincidint amb el casament o la maternitat.

Ara el model és força diferent. La vida de laboral de les persones pot dividir-se en tres etapes, una primera d'entrada, on sovint es combina estudi i treball

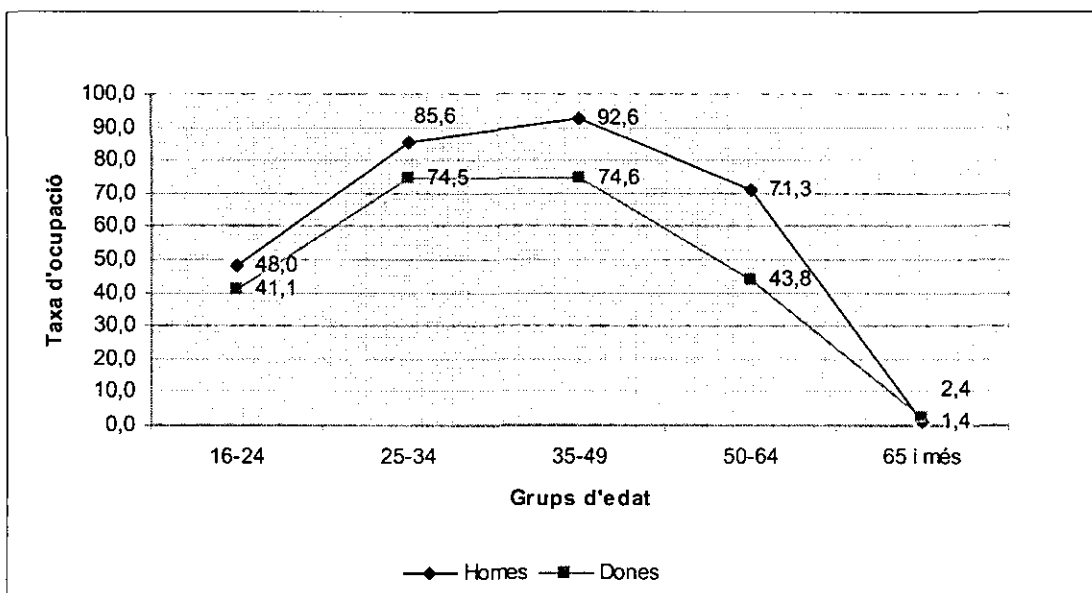
remunerat, una segona de participació bastant plena en el mercat i una tercera de retirada paulatina sovint molt abans de l'edat legal de jubilació. Per això la millor forma d'analitzar la posició vers el mercat laboral es analitzant la situació per diferents grups d'edat. Aquesta anàlisi permet situar les primeres desigualtats en la vida laboral de la gent, especialment en els aspectes de gènere i nivell educatiu

FIGURA 1. TAXA D'ACTIVITAT PER GRUPS D'EDAT I GÈNERE. CATALUNYA.



Pel que fa al gènere (veure figura 1 i 2) la primera qüestió obvia és que per tots els nivells d'edat les taxes d'activitat i ocupació de les dones son inferiors a les dels homes. I això també passa per tots els nivells educatius, si bé la diferència es redueix a mesura que augmenta el nivell educatiu. Això suposa que segueixen persistint rols de gènere que es poden observar analitzant la situació declarada per les persones inactives. És però visible que el perfil de participació al llarg del temps d'homes i dones té una forma semblant, això indica que moltes dones ja no surten aviat del mercat laboral, sinó que s'hi mantenen en una elevada proporció.

FIGURA 2. TAXA D'OCUPACIÓ PER GRUPS D'EDAT I GÈNERE. CATALUNYA.



Resulta també evident que en el període 50-64 es produeix una davallada de la participació laboral d' homes i dones, molt més ràpida en el segon cas. Aquesta caiguda de la participació laboral anterior a l'edat de jubilació legal es pot interpretar de forma diversa i requereix una recerca específica. Tan pot constituir un procés de retirada voluntària, associat a polítiques de prejubilacions, com un mera expulsió involuntària del mercat laboral, on la pèrdua del lloc de treball i la dificultat de trobar-ne un de nou porta a una sortida prematura per vies diverses (acollir-se a esquemes de pensions assistencials, obtenir una pensió d' invalidesa, o simplement subsistir amb els ingressos d' altres familiars...), la divisòria entre una i altre situació sovint és subtil, doncs és possible que en alguns processos de prejubilacions generalitzades les decisions personals estiguin fortament influïdes per l' entorn. També en aquesta qüestió la retirada de les dones es més forta que la dels homes, com cal esperar en una societat on segueixen imperant rols de gènere que actuen de moltes formes: menys oportunitats d' ocupació per dones d' edat elevada, més acceptació social per que passin a centrar-se en les tasques de la llar (i la creixent activitat de cura de familiar d' edat avançada), etc.

TAULA 1. TAXA D'ACTIVITAT PER GRUPS D'EDAT I NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Grups d'edat	Analfabets/es	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris
16-24	0	72,7	73	44,9	66,2
25-34	50,0	69,4	83,3	87,9	93,6
35-49	74,2	67,8	84,1	90,2	94,6
50-64	36,8	43,1	59,8	68,0	87,2
65 i més	0	1,9	1,7	5,1	6,5

Si prenem en consideració els nivells educatius (veure Taula 1 i 2) també trobem diferències significatives. Cal indicar que la categoria d' analfabets recull un nombre molt reduït de persones i per tant els seus valors no son massa significatius. Per la resta podem observar que com a norma general les taxes d' activitat i ocupació creixen amb el nivell d' estudis.

TAULA 2. TAXA D'OCUPACIÓ PER GRUPS D'EDAT I NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Grups d'edat	Analfabets/es	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris
16-24	0	47,7	65,7	39,2	59,4
25-34	50,0	64,1	74,6	80,9	90,2
35-49	54,5	60,5	80,6	86,4	91,2
50-64	31,5	40,8	57,2	63,5	83,8
65 i més	0	1,7	1,4	3,4	6,5

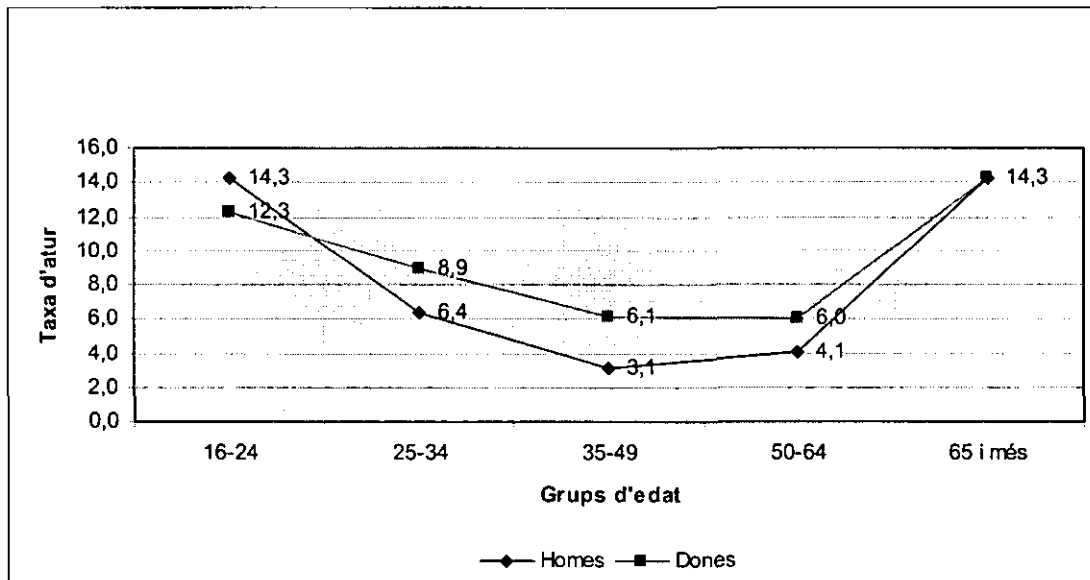
La única excepció important es produeix en el grup de joves menors de 24 anys on les persones amb baixos nivells educatius tenen taxes d' activitat superiors a la resta, segurament perquè s'està produint un procés d' inserció diferent: els que surten més aviat del sistema educatiu s' orienten al mercat laboral mentre que la resta prolonga la seva escolarització. L'altre fet més significatiu el constitueix l' important diferència de participació en el cas dels universitaris d' edat avançada. Cal assenyalar que es tracta d' un percentatge petit de

població i que la seva persistència laboral es pot explicar en part per la situació particular que ocupen en el mercat laboral: llocs directius, millors condicions laborals, ocupacions públiques on no es donen les pressions d'expulsió, etc.

Atur

La participació en el mercat laboral inclou la situació de cerca del lloc de treball. I és evident que no és el mateix estar ocupat que buscant feina.

FIGURA 3. TAXA D'ATUR PER GRUPS D'EDAT I GÈNERE. CATALUNYA.



De fet el resultat global de la mostra indica una situació d'un baix nivell d'atur, especialment si es compara en èpoques recents. Però també aquí es donen diferències importants. Per norma general les dones pateixen nivells d'atur superiors als dels homes (veure Figura 3), amb una sola excepció, les dones amb educació secundària, possiblement relacionat amb els perfils professionals que ofereixen el tipus d'estudis secundaris que fan homes i dones. Cal tenir en compte que a més la situació dels titulats de secundària està determinada per l'elevat percentatge de gent a la franja més jove d'edat, sovint en fase de continuació d'estudis o d'entrada al mercat laboral, el que pot afectar a les xifres d'atur: de fet les diferències de participació nois-noies en aquest grup d'edat s'expliquen per un percentatge de noies que estant estudiant (i per tant es compten com inactives) que de nois. Aquests tenen un menor èxit educatiu i entren més al mercat laboral i pateixen per tant nivells més elevats d'atur.

TAULA 3. TAXA D'ATUR PER GRUPS D'EDAT I NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Grups d'edat	Analfabets/es	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris
16-24	0	34,4	10,0	12,7	10,3
25-34	0	7,6	10,4	8,4	3,6
35-49	22,5	10,7	4,2	4,2	3,6
50-64	14,4	5,3	4,3	6,6	3,9
65 i més	0	11,8	5,2	33,3	4,6

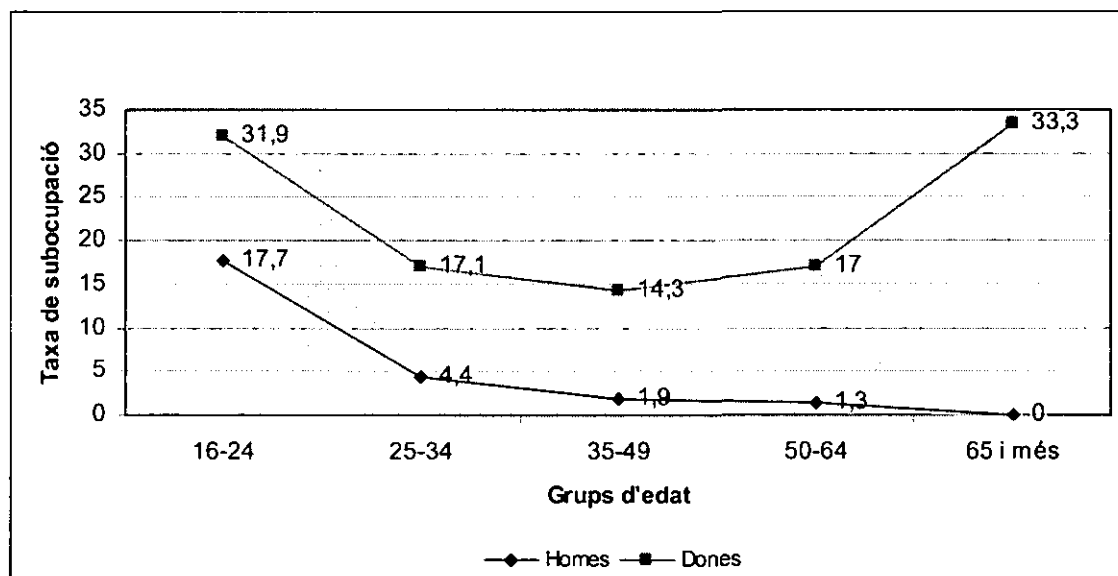
Si analitzem la incidència de l'educació per grups d'edat trobem també resultats significatius (veure Taula 3). Com a norma general les taxes d'atur es redueixen amb l'edat, assolint nivells menors en la franja 35-49 anys que significa el moment de més participació laboral. Després els nivells d'atur augmenten, encara que no espectacularment degut sens dubta a que una part dels potencials aturats i aturades deixen el mercat, com hem vist anteriorment. Per tots els nivells d'edat els universitaris experimenten taxes d'atur menors que la resta i les persones analfabetes i sense estudis taxes superiors.

Aquesta relació sistemàtica entre nivell educatiu i atur no es tan clara entre els que només tenen estudis primaris i secundaris. Segurament perquè la segmentació laboral en termes d'ocupacions i gènere, crea oportunitats desiguals a tothom (i també genera expectatives diferenciades). Especialment sembla que les persones amb nivells de secundària experimenten més problemes d'ocupació en els extrems de la seva vida laboral: el que suggereix un procés d'entrada més complicat (es més fàcil trobar una feina poc definida professionalment que una on sovint es prefereix gent amb experiència) i el de sortida (el reciclatge de persones amb un determinat perfil professional es més complicat, o simplement hi juguen altres pre-juïcis, com el que afecta a l'ocupació de dones adultes). Cal a més a més, tenir en compte que partim d'un mercat on el nombre de persones sense estudis es reduït (la majoria son persones inactives) i l'enquesta s'ha fet en una situació de baixa desocupació que tendeix a apaivagar les diferències.

Subocupació i presència irregular

El volum i el nivell d'ocupació total no és un indicatiu suficient per avaluar el grau de participació al mercat laboral, doncs pot donar-se el cas que un ampli grup d'ocupats ho sigui de forma limitada en quant al nombre d'hores i els nivells d'ingressos assolits. Per això convé avaluar quin percentatge de persones només participen parcialment del mercat i veure si les diferències són significatives. Hem elaborat dos indicadors als respecte. El primer, el que anomenem *percentatge de subocupació calcula el percentatge d'ocupació a temps parcial*. El terme subocupació és discutible en tant que pot tractar-se d'una elecció voluntària (i en aquest cas l'ortodòxia no ho consideraria com a tal, doncs parteix de considerar que l'activitat la defineix cadascú) però en tot cas indica una situació de presència feble en el mercat i gairebé sempre d'ingressos reduïts. La segona inclou tota la participació irregular, sumant les persones amb ocupació a *temps parcial amb la dels que declaren una presència irregular*. En aquest segon cas podria tractar-se d'una presència permanent i intensa, però irregular en quan al tipus de jornada laboral, però el fet que les dos taxes presentin comportaments força similars en quan a la seva distribució fa pensar que es tracta bàsicament de dos models diferents de subocupació.

FIGURA 4. TAXA DE SUBOCUPACIÓ PER GRUPS D'EDAT I GÈNERE. CATALUNYA.



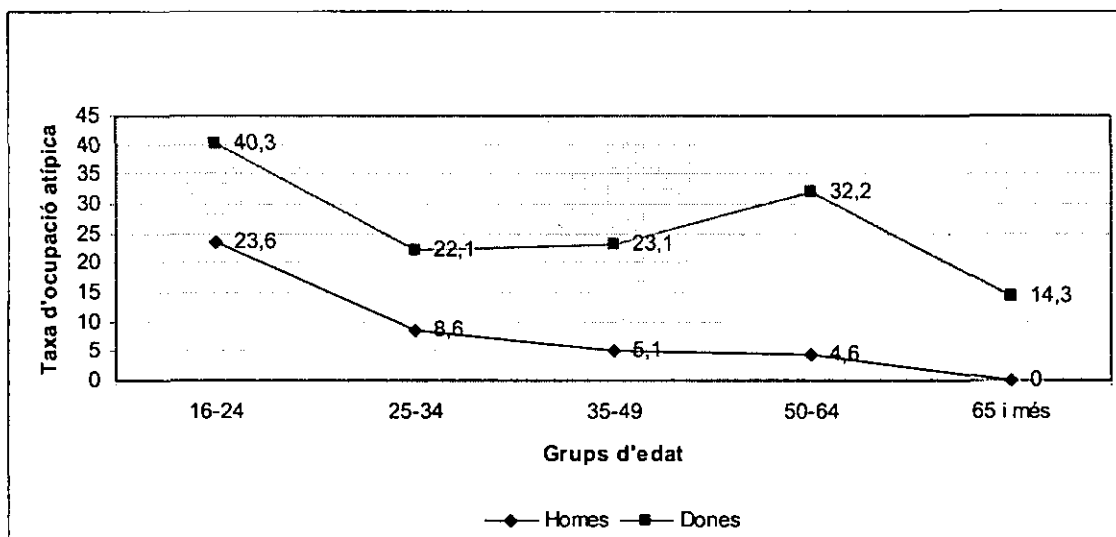
En tots dos casos les dones presenten nivells de subocupació clarament superiors als dels homes per qualsevol nivell d'educació i edat (veure Figura 4). Mentre que pels homes aquesta taxa es redueix dràsticament a partir dels 25 anys, per les dones la taxa es mantenen elevades per tots els grups d'edat i nivells educatius. Encara que els percentatges de subocupació femenina són més baixos en el cas de les universitàries, es mantenen en canvi per sobre del 10%, malgrat que en aquest cas la raó sembla el procés d'entrada al mercat laboral, doncs en el cas dels homes el universitaris i els estudiants de secundària tenen nivell més elevats de subocupació que la resta (Veure Taula 4).

TAULA 4. TAXA DE SUBOCUPACIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS I PER GÈNERE. CATALUNYA

Nivell d'educatiu	Homes	Dones
Analfabets	0	7,0
Sense Estudis	0,7	23,4
Primaris	3,2	19,9
Secundaris	6,2	18,8
Universitaris	5,8	13,4

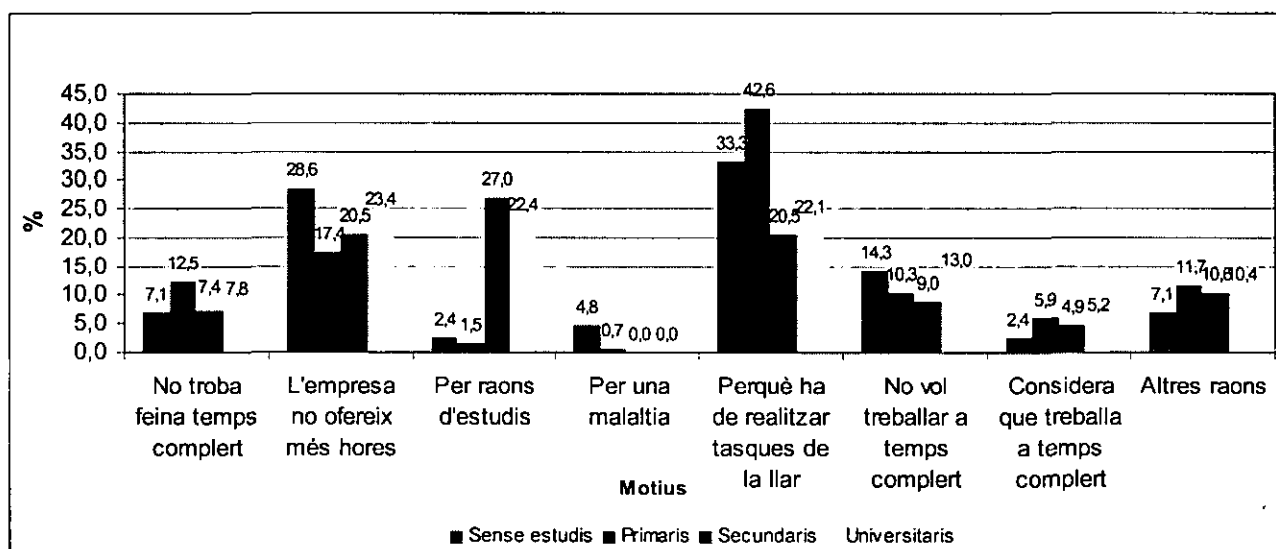
Per tant es prefigura una situació que està caracteritzada per la proliferació d'ocupacions a temps parcial o irregulars (veure Figura 5) entre la gent jove i una presència disminuïda per una part important de les dones de totes les edats.

FIGURA 5. TAXA D'OCUPACIÓ ATÍPICA PER GRUPS D'EDAT I GÈNERE. CATALUNYA.



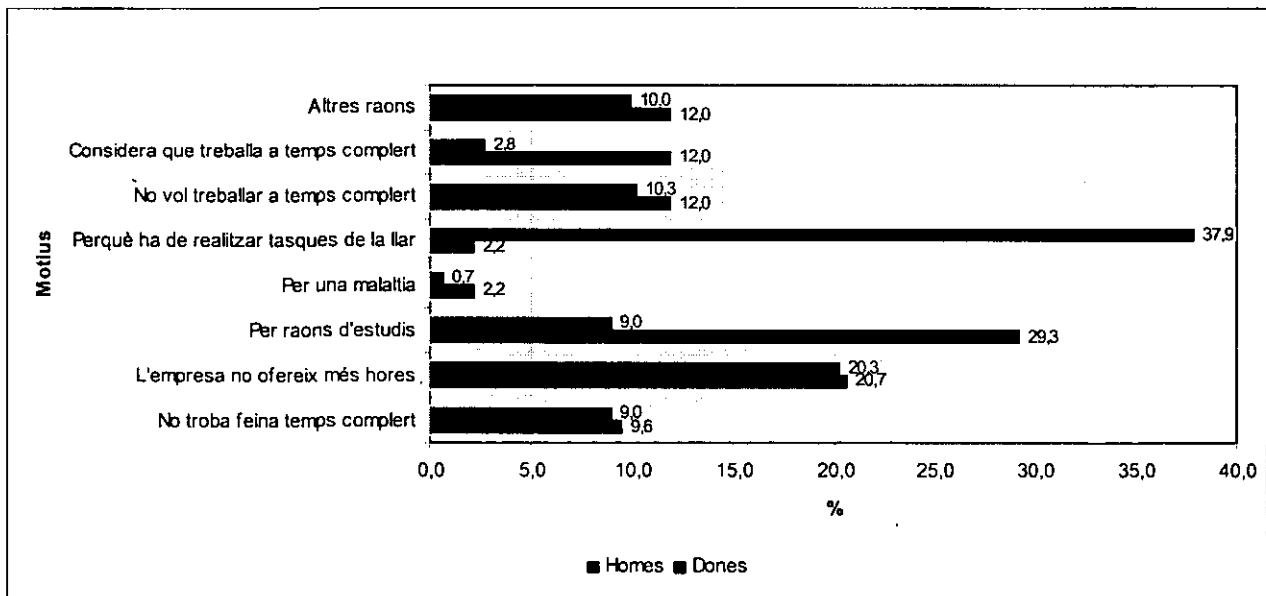
En el cas del temps parcial hem preguntat a més a més les causes que condueixen a desenvolupar aquest tipus de feines. És evident que hi poden haver moltes raons. Algunes són totalment involuntàries - quan es declara que no es troba una feina a temps complert o l'empresa no ofereix més hores - altres totalment voluntàries o relacionades amb circumstàncies personals elegides per l'individu- no voler una feina de temps complert, compaginar-lo amb estudis- o imposades per una situació no volguda- malaltia, d'altres depenen de l'estatus social de l'individu- realització de feines de la llar i altres sense una raó clara- altres, considera que treballa a temps complert. Quan analitzem els resultats obtenim una perspectiva força aclaridora.

FIGURA 6. MOTIUS DE TENIR UNA FEINA A TEMPS PARCIAL PER NIVELL D'ESTUDIS. CATALUNYA.



Aproximadament un 30% de les persones amb feines a temps parcial ho fan de forma involuntària, i el percentatge és el mateix per homes que per dones (Veure figura 6 i 7). És més alt entre les persones amb baixos nivells educatius que entre les persones de nivells superiors, el que com veurem posteriorment, es pot explicar per les característiques especials dels llocs de treball a temps parcial, més habituals en feines de baixa qualificació formal. També és força semblant el percentatge de persones que manifesten que es tracta d'una preferència personal, lleugerament superior entre els homes i els universitaris (podria pensar-se que es un col·lectiu que té una certa capacitat de negociar la jornada laboral). Les diferències importants estan a la resta.

FIGURA 7. MOTIUS DE TENIR UNA FEINA A TEMPS PARCIAL PER GÈNERE. CATALUNYA.



El 38% de les dones en feines a temps parcial ho fan per compaginar-ho amb tasques de la llar, si bé el nivell és molt superior en els nivells educatius baixos, segueix essent una raó important entre les dones amb nivells educatius més alts. De fet aquest resultat ens situa davant de dos fets a) que en la posició de les dones al mercat laboral segueix jugant un paper molt important la seva situació dins la família b) que les dones amb nivells d'estudis inferiors tendeixen a acceptar més aquest tipus de feines. Fet que es pot deure tant a que el nivell educatiu influeixi en l'acceptació de rols familiars més tradicionals com que els llocs de treball a temps parcials siguin més habituals en les activitats en les que s'ocupen aquestes dones. Aquest resultat contrasta amb la situació dels homes, on gairebé bé el 30% dels treballadors a temps parcial ho fan per raons d'estudis i és també elevat el percentatge dels que ho consideren una feina a temps complert. El lloc de naixement marca també diferències, mentre que també en aquest cas el pes relatiu de les feines domèstiques no varia, el fet significatiu es el creixement dels percentatges d'involuntarietat entre els nascuts a la resta d'Espanya i els estrangers, el que recull una diferent situació d'estatus.

TAULA 5. MOTIUS DE TENIR UNA FEINA A TEMPS PARCIAL PER LLOC DE NAIXEMENT. CATALUNYA.

Motius	Catalunya	Espanya	Estranger
No troba feina temps complert o no li ofereixen més hores	26,7	39,4	42,9
Per raons d'estudis	17,3	1,6	10,0
Per una malaltia	1,0	1,6	0,0
Perquè ha de realitzar tasques de la llar	29,0	29,5	33,3
No vol treballar a temps complert	10,7	6,6	23,8
Considera que treballa a temps complert	4,7	8,2	0,0
Altres raons	10,6	12,0	0,0

Els pluriactius

Al costat de les persones amb subactivitat, existeix un altre grup amb la situació inversa. Persones que tenen més d'una activitat professional (i per tant una font diversificada d'ingressos). Una situació que globalment es dona en un 8% dels ocupats, un percentatge reduït, però significatiu. El que resulta bastant evident és que es tracta d'una situació força diferent de la dels subocupats: el percentatge d'homes amb una segona i tercera feina és superior al de les dones, el dels universitaris clarament superior a la resta i el dels nascuts a Catalunya també. Sembla per tant, bastant clar que en el mercat laboral actual la possibilitat de diversificar les fonts d'ingressos augmenten amb l'estatus social dels individus (Veure Taula 6).

TAULA 6. PERSONES QUE TENEN MÉS D'UNA FEINA PER GÈNERE, NIVELL D'ESTUDIS I LLOC DE NAIXEMENT. CATALUNYA.

Variables	Segona feina	Tercera feina
Gènere		
Homes	8,5	1,1
Dones	7,6	0,9
Nivell d'Estudis		
Analfabets	0,0	0,0
Sense Estudis	7,3	0,0
Primària	6,0	0,3
Secundària	8,2	0,6
Universitària	13,4	3,2
Lloc de naixement		
Catalunya	8,6	1,2
Espanya	5,8	0,3
Estranger	7,8	1,0

OCUPACIONS, ACTIVITAT I TIPUS D' EMPRESA

Les persones treballen en institucions, activitats i categories diferents. I, com veurem, aquestes tenen influència sobre les condicions de treball. I les diferències personals influeixen sobre la seva posició laboral. El que no està clar és en quina mesura es tracta d' un problema de mèrits personals o d'un procés de selecció social que es justifica per les pròpies diferències personals. No estem en condicions de discutir aquesta qüestió, només de mostrar com les diferències personals es relacionen amb diferents situacions al mercat laboral.

Situació sociolaboral

En primer lloc considerem la **situació social** de les persones respecte al treball mercantil. La gran majoria de població és assalariada, però resulta patent que les dones ho són en una proporció més gran, així com també són més nombroses en la categoria, avui bastant residual, d' ajudes familiars. Un fenomen que s' explica pel fet que la jerarquia social que s'estableix en el mercat laboral està relacionat amb el sistema jeràrquic del model patriarcal (Veure Taula 7).

TAULA 7. OCUPACIÓ PER SITUACIÓ SÒCIOLABORAL I GÈNERE. CATALUNYA.

Situació sociolaboral	Homes	Dones	Amdos sexes
Assalariats	75,9	81,8	78,8
Empresaris i Autònoms	22,5	14,0	18,4
Cooperativistes	0,8	0,7	0,7
Ajudes Familiars	0,5	1,9	1,2
Arrendataris	0,1	0	0
Altres	0,1	1,6	0,8

De la mateixa forma que si mirem l'origen geogràfic (Veure taula 8) trobem que són els nascuts a Catalunya els que tenen més oportunitat d' ésser empresaris, mentre que són els nascuts a la resta d' Espanya els que són assalariats en una proporció més elevada (i de fet indica la persistència de la situació de dependència en que va tenir lloc el procés migratori de fa uns quaranta anys). La categoria estrangers ocupa una posició intermèdia degut a la superposició de situacions migratòries (i l' enquesta no recull l' intens procés dels darrers anys).

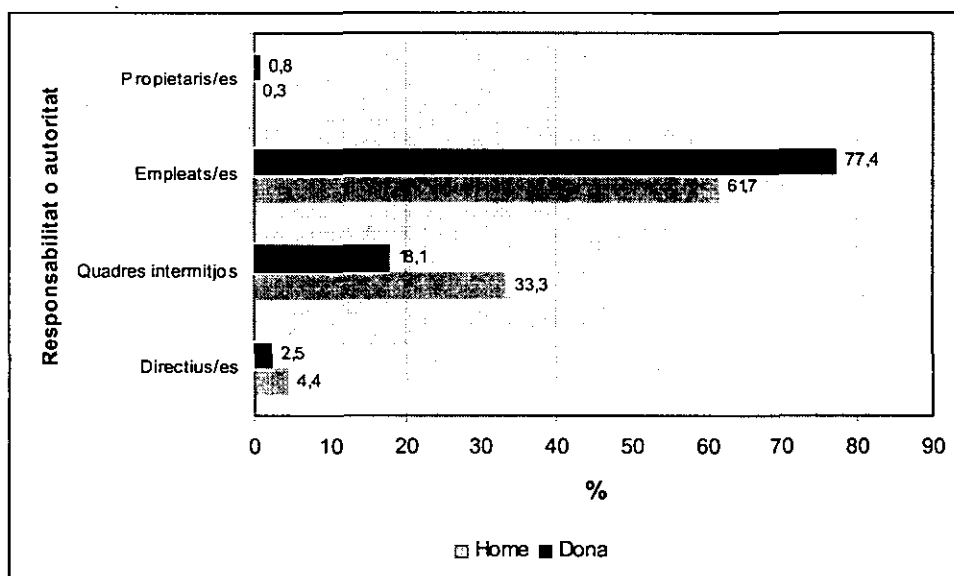
TAULA 8. OCUPACIÓ PER SITUACIÓ SÒCIOLABORAL I LLOC DE NAIXEMENT. CATALUNYA.

Situació sociolaboral	Catalunya	Resta d'Espanya	Estranger
Assalariats	77,4	84,5	79,4
Empresaris i Autònoms	19,7	13,3	15,7
Cooperativistes	0,8	0,6	0
Ajudes Familiars	1,2	0,6	2,9
Arrendataris	0,1	0	0
Altres	0,7	1,1	2,0

En canvi el nivell d' estudis no sembla condicionar tant la situació social. Cal ser prudents en aquest cas, de fet la categoria d'empresari i autònom inclou situacions molt diverses. Els empresaris en un moment del temps són el resultat d'un procés històric concret, on no sempre ha calgut un nivell educatiu elevat per gestionar empreses. I sovint, a més a més els directius d'alt nivell a les grans empreses figuren com assalariats de la mateixa. En tot cas el que sembla clar es que els titulats superiors no tenen necessàriament una gran vocació empresarial.

Si considerem la **posició jeràrquica** que les persones tenen dins de les empreses trobem una relació clara entre el seu rol social i algunes característiques personals.

FIGURA 8. RESPONSABILITAT O AUTORITAT AL LLOC DE TREBALL PER GÈNERE. CATALUNYA.



En aquest cas els nivells d' ocupacions jeràrquiques estan clarament relacionades amb el gènere - els homes ocupen en molta major proporció els llocs de directiu i quadre intermedi-, el nivell educatiu- quan més alt és aquest més possibilitat d'ocupar feines directives- i el lloc de naixença -estrangers i nascuts a la resta d' Espanya tenen mes possibilitats d' estar en posicions subordinades (Veure figura 8 i taules 9 i 10).

TAULA 9. RESPONSABILITAT O AUTORITAT AL LLOC DE TREBALL PER NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball	Analfabets	Sense Estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris
Directius/es	0	0	1,9	3,9	5,7
Quadres intermitjos	0	11,6	22,4	25,4	34,5
Empleats/es	100,0	85,3	74,8	69,5	58,4
Propietaris/es	0	1,6	0,5	0,5	0,4

Aquest fet permet diferents interpretacions. Es pot considerar que simplement el mercat laboral diferencia segons les capacitats de cadascú que els homes educats són per tant els que tenen millors aptituds per fer tasques de responsabilitat. Però també es pot considerar que són les característiques personals les que legitimen per desenvolupar determinats rols socials, i en una societat patriarcal i meritocràtica, posseir una determinada titulació justifica estar en situacions de direcció. O que simplement els rols directius s'obtenen per uns determinats processos que són més assequibles a persones amb determinades característiques.

TAULA 10. RESPONSABILITAT O AUTORITAT AL LLOC DE TREBALL PER LLOC DE NAIXEMENT. CATALUNYA.

Responsabilitat o autoritat al lloc de treball	Catalunya	Espanya	Estranger
Directius/es	3,8	2,9	1,2
Quadres intermitjos	27,3	22,5	9,4
Empleats/es	67,6	74,0	85,9
Propietaris/es	0,5	0,6	1,2

La ocupació

Un altre camp de diferenciació el constitueix el de **les ocupacions**. Aquestes són sempre una barreja de coneixements tècnics particulars i rols socials. Que sovint requereixen processos específics d'aprenentatge i vies d'accés. No és per això estrany que les ocupacions es relacionin amb característiques personals de la gent i que un cop més tinguin una relació estreta amb el gènere, el nivell educatiu i el lloc de naixença (que de fet recull aspectes d'edat i nivell educatiu).

Existeix una forta diferenciació sexual de les professions. Algunes són netament masculines (treballadors manuals de la indústria i la construcció, directius, treballadors agraris) i d'altres netament feminitzades (treballadores de serveis, administratives, etc.). Cal indicar que la situació laboral dels homes sembla més diversificada que la de les dones (els tres grups ocupacionals més importants de les dones cobreixen el 54,2% de tota l'ocupació femenina, mentre que en el cas dels homes només representen el 43,5%). Això ens mostra un component jeràrquic: la major presència masculina en ocupacions clarament jeràrquiques (directius i encarregats) i la major presència femenina en les que ocupen llocs més subordinats: la categoria de tècnics mitjos és clarament femenina contràriament del que succeeix amb els tècnics superiors. Tanmateix la presència femenina és relativament més important en les ocupacions no qualificades de la indústria, els serveis i l'agricultura. Sembla en canvi, que es produeix una relació clara entre el nivell educatiu i la professió. Quan més alt és aquest, més tecnificada és la posició de la gent. Hi ha però algunes excepcions, com el percentatge relativament alt d'universitaris que tenen ocupacions de treballadors de serveis o la poca rellevància que teben els estudis primaris respecte als primaris per assolir llocs directius.

L' estructura ocupacional es desenvolupa dins d'una **estructura sectorial** d'activitats. Sovint ambdues es superposen, doncs la classificació ocupacional segueix en part les característiques tècniques de les feines (per exemple el 90,4% dels treballadors agraris estan ocupats al propi sector). Però també té a veure amb aspectes de la pròpia organització sectorial, per exemple els directius tenen un pes més gran tant en activitats relativament burocratitzades i amb una relativa presència de personal tècnic, com és el sector financer, i en aquelles on predomina la petita i mitjana empresa i la presència de tècnics es reduïda. En alguns sectors, especialment comerç i serveis a les empreses destaca una important polarització de situacions el que pot considerar-se un indicatiu del tipus de relacions socials que operen en aquest sector, tal i com mostra el quadre següent, en el qual es mostren les categories socioprofessionals sobrerepresentades en cada sector d'activitat.

Les diferents activitats tenen també molta importància quant a condicions laborals, sovint relacionades amb les característiques productives de cada sector, el seu grau de competència, estacionalitat, formes d'organització que influeixen en molts aspectes de la vida laboral. També aquí trobem que les característiques personals influeixen molt en la distribució sectorial.

QUADRE 1. CATEGORIES AMB SOBRE REPRESENTACIÓ EN ELS DIFERENTS SECTORS D'ACTIVITAT.

Sectors d'activitat	Categories amb sobrerepresentació Sobrerepresentació
Agricultura	Treballadors/es agraris
Indústria	Encarregats
	Treballadors/es Qualificats Indústria Treballadors No Qualificats Indústria
Construcció	Encarregats
	Treballadors/es Qualificats Indústria Treballadors No Qualificats Indústria
Comerç	Directius/es
	Comercials i Encarregats/des Treballadors/es no qualificats de Serveis
Hosteleria	Directius/es
	Treballadors/es no qualificats de Serveis Treballadors qualificats de serveis
Transport	Tècnics/es mitjos
	Administratius/es i comercials Tècnics qualificats serveis
Finances	Directius/es
	Tècnics superiors
	Tècnics/es mitjos
	Comercials Administratius/es
Serveis a les empreses	Directius/es
	Tècnics superiors
	Tècnics/es mitjos
	Comercials
	Administratius/es Tècnics/es no qualificats de serveis
Adm. Pública	Tècnics/es superiors
	Tècnics/es mitjos
	Administratius
	Forces Armades
Ensenyament	Tècnics/es superiors
	Tècnics/es mitjos
	Tècnics qualificats serveis
Sanitat	Tècnics/es superiors
	Tècnics/es mitjos
	Tècnics qualificats serveis
Altres Serveis	Directius/es
	Encarregats/es
	Tècnics/es qualificats serveis
Treball Domèstic	Tècnics/es no qualificats serveis

Un dels fets més evidents és l'elevada segmentació per gènere que caracteritza els diferents sectors. Alguns són clarament masculinitzats, en particular la construcció, els subministraments d'energia i aigua, la majoria de sectors industrials (amb excepció del textil-pell i l'alimentació) i l'agricultura, i altres netament feminitzats, especialment el servei domèstic i la sanitat. En cap sector existeix una situació equilibrada i sens dubte els rols de gènere tenen importància en les seves lògiques de funcionament (Veure Taula 11).

TAULA 11. OCUPACIÓ PER SECTOR D'ACTIVITAT I GÈNERE. CATALUNYA.

Sector d'activitat	Home	Dona	Total
Agricultura	7,2	3,7	5,6
Indústria			
Alimentació, begudes, tabac	2,8	4,0	3,4
Tèxtil i Pell	2,1	5,0	3,4
Paper i fusta	4,9	1,9	3,5
Química	5,2	2,4	3,9
Metall i electrònica	14,2	5,6	10,3
Altres indústries	2,1	0,9	1,5
Electricitat, aigua i gas	1,6	0,4	1,5
Total indústria	32,9	20,2	27,5
Construcció	14,0	1,5	8,3
Comerç	9,0	14,6	11,5
Hosteleria i Turisme	3,8	7,1	5,3
Transport i comunicacions	6,2	3,3	4,9
Finances	3,0	2,0	2,5
Immobiliàries i serveis a les empreses	6,2	9,9	7,9
Administració pública	5,8	6,3	6,1
Ensenyament	6,0	13,9	9,6
Sanitat	2,5	9,2	5,5
Altres serveis	3,4	4,6	3,9
Serveis domèstics	0,1	3,6	1,7
Forces armades	0,0	0,1	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

És també evident que els estrangers tendeixen a concentrar-se en sectors específics, destacant la seva presència al servei domèstic, a l'hosteleria, la construcció, l'agricultura i uns pocs sectors industrials (Veure quadre 2).

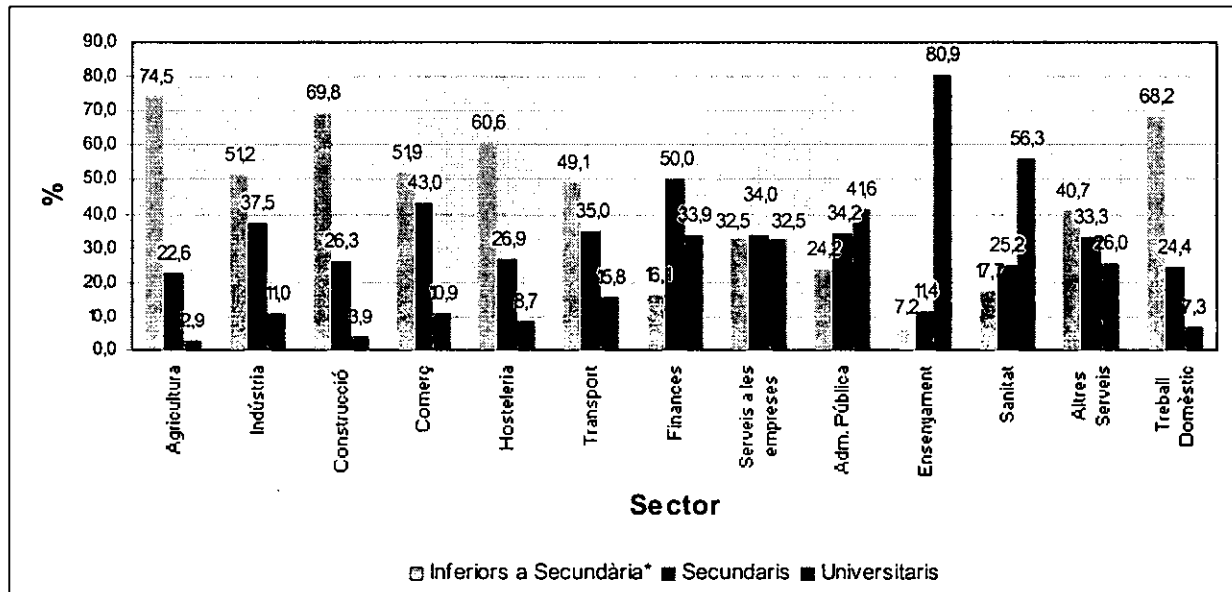
QUADRE 2. GRAU DE REPRESENTACIÓ EN ELS DIFERENTS SECTORS PER LLOC DE NAIXEMENT. CATALUNYA.

Grau de representació	Nascuts a Catalunya	Nascuts a la resta de l'Estat	Nascuts a l'estranger
Sectors sobrerrepresentats	Agricultura	Construcció	Treball domèstic
	Finances	Transport i Comunicacions	Construcció
	Ensenyament	Administració	Hosteleria
Sectors subrepresentats	Treball Domèstic	Finances	Ensenyament
	Construcció	Altres Serveis	Finances
		- Agricultura	Serveis a les Empreses

Pel que fa als nivells educatius aquests es relacionen amb la composició professional de cada sector. L'educació, la sanitat i les finances representen els nivells més alts de titulats universitaris, mentre que la agricultura, la

construcció i la indústria tenen baixos nivells educatius. La qüestió és si podem parlar de graus quantitativament diferents de qualificació entre sectors o simplement aquestes divergències reflexen que cada activitat requereix processos diferenciats de formació (educació formal en uns casos, més laboral en d'altres).

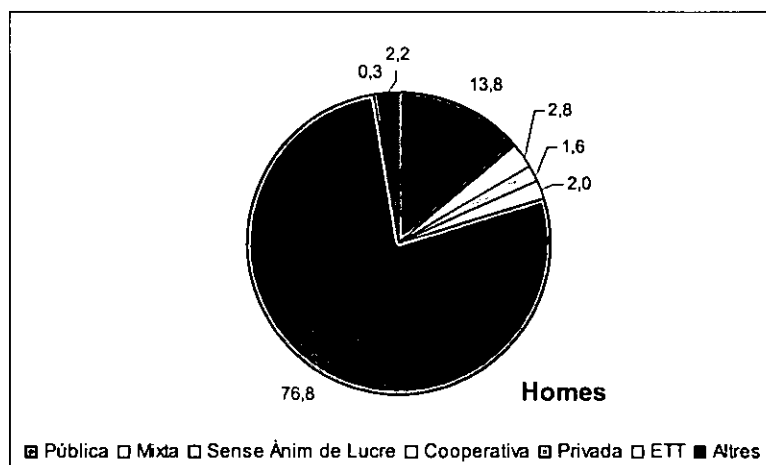
FIGURA 9. OCUPACIÓ PER SECTOR D'ACTIVITAT I NIVELL D'ESTUDIS. CATALUNYA.

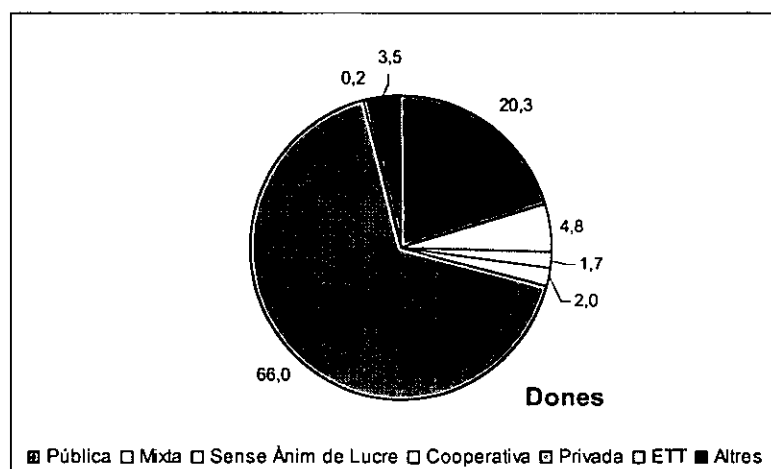


Les empreses

Cal considerar per últim el **tipus d'empresa** on es treballa, doncs les formes de funcionament varien molt, especialment si es tracta d'una institució pública, on predominen pautes administratives i estatus, que en general són més garantistes de drets laborals, que no pas en l'empresa privada on es pot donar un ventall més ample de situacions. Quan tenim en compte aquesta variable també trobem diferències significatives. El sector públic ocupa en major proporció dones (Veure Figura 10) i persones amb nivells educatius superiors (Taula 12).

FIGURA 10. OCUPACIÓ PER TIPUS D'EMPRESA I PER GÈNERE. CATALUNYA.





Això ens està indicant per exemple que en el cas de les dones es dona una forta diferenciació entre les dones amb alts nivells educatius, prioritàriament ocupades en el sector públic i les de baixos nivells bàsicament ocupades al sector privat. O que més de la meitat de titulats universitaris treballa en el sector públic i el tercer sector (entitats sense ànim de lucre i cooperatives) el que suposa que una gran part de les carreres professionals està determinada fora del mecanisme de l'empresa privada. O que aquesta tendeix a crear un nombre relativament limitat de llocs de treball per titulats superiors. Un cas particular es el de les ocupacions en empreses de treball temporal on els universitaris semblen sobrerrepresentats i que indicaria que el llocs de treball que ofereixen aquestes empreses són més oportunitats d'ingressos per persones que estan de pas i no tant com mecanismes d'inserció en una carrera professional.

TAULA 12. OCUPACIÓ PER TIPUS D'EMPRESA I NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Tipus d'empresa	Analfabets	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris	Total
Pública	0	7,0	6,0	13,0	40,7	17,0
Mixta	0	1,2	1,6	4,0	7,3	3,8
Sense Ànim de Lucre	0	0	1,0	1,3	3,5	1,7
Cooperativa	0	1,2	2,5	20,0	1,7	2,0
Privada	70,0	83,6	83,6	77,3	44,0	71,6
ETT	0	0,0	0,1	0,1	0,6	0,2
Altres	10,0	4,1	4,6	1,2	1,8	2,8
No sap	20,0	2,9	0,7	1,0	0,4	-

En conjunt l'anàlisi de les característiques de les ocupacions ens mostra que els diferents sectors i empreses es caracteritzen per una forta diferenciació professional i aquesta s'associa amb una important diferenciació personal en aspectes de gènere, nacionalitat i nivell d'estudis. Pot considerar-se que es tracta simplement d'un procés lligat a la formació necessària per ocupar cada lloc de treball, però alguns elements apunten en una altradirecció, com és el cas de la sobrerrepresentació de dones amb elevats nivells educatius en el

sector públic en lloc del privat, el que denota que a la vegada que la qualificació professional intervenen altres factors que orienten a les persones en espais socialment diferents. I, això sense tenir en compte un fet que surt fora del nostre anàlisi, que és l'impacte que té la posició laboral de pares i mares sobre els processos de socialització dels fills/es. En el nostre anàlisi no hem explorat la relació entre classe social i posició laboral pel fet que al basar-se la divisió de classe en la situació socioprofessional l'anàlisi resulta redundant. Ens hem permès, però aplicar el criteri de classe social de la parella (que per tant reforça la posició social de la família) a l'estructura sectorial i el resultat mostra que en cada sector productiu predomina una determinada identificació (i alguna altre n' està absent), fet que pot implicar la visió que tenen les persones de la seva situació social en funció del sector on treballen. Es però un simple indicatiu que caldria analitzar amb recerques específiques.

QUADRE 3. SECTORS D'ACTIVITAT I IDENTIFICACIÓ DE CLASSE. CATALUNYA.

Classe Obrera	Classe mitjana	Classe mitjana propietaria
Treball domèstic	Ensenyament	Agricultura
Construcció	Finances	Comerç
Hosteleria	Administració pública	Hosteleria
Indústria	Sanitat	Serveis a les empreses
Comerç	Altres Serveis	Construcció

ELS EFECTES DE LA POSICIÓ LABORAL: SITUACIÓ CONTRACTUAL, TEMPS DE TREBALL I SALARIS

El que persones diferents treballin en ocupacions diverses ja és per si una possible font de desigualtats, en la mesura que cada activitat conté, com ja hem discutit anteriorment, una gran varietat d' aspectes: prestigi social, penositat, risc, potencial de creativitat i de carrera laboral, etc. El panel permet esbrinar algunes d' aquestes qüestions i mostrar com les diferències es transmeten de moltes formes

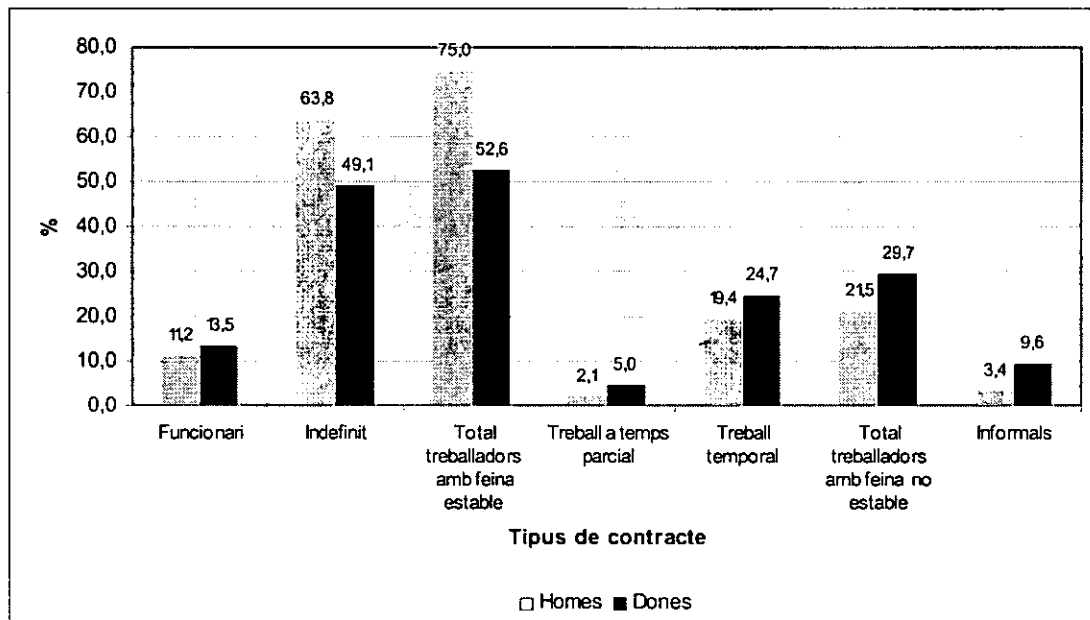
Situació contractual

Ja hem assenyalat com la situació contractual constitueix un element molt important de diferenciació. La durada i protecció legal d'un contracte incideix sobre l'estabilitat d'ingressos i hàbits de vida de les persones, doncs una feina estable permet organitzar la vida amb una certa fiabilitat. També perquè en cas de pèrdua del lloc de treball, les condicions en les que es produeix solen ésser molt diferents segons la situació contractual (i poden tenir un impacte important sobre les condicions de jubilació). Però a més a més, incideixen en molts altres aspectes com pot ser la definició de carreres professionals, els sous, i especialment la situació de poder relatiu que s'estableix amb l'empresa i de la que s'en poden derivar altres aspectes més difícils d'analitzar: prolongacions de

jornades, feines perilloses, canvis en les condicions de treball, sindicalització i no participació en conflictes laborals, reconeixement o no de la qualificació, etc.

El panel dóna una informació bastant exhaustiva de la situació contractual de la gent. A fi d'afavorir una presentació senzilla (i trobar resultats estadístics significatius) hem procedit a agrupar alguna de les categories. En particular hem considerat com una sola figura tot tipus de contracte temporal. En aquest cas a les raons ja manifestades s'hi afegeix el fet prou analitzat al nostre país que el model concret de contracte temporal ha anat canviant en el temps en funció dels canvis en les regulacions, degut a que les empreses que volen tenir treballadors temporals simplement s'adapten a les figures adequades en cada moment (les que poden suportar millor una inspecció de treball o els hi donguin dret a descomptes de les contribucions socials...). Des de el punt de vista dels assalariats resulta bastant indiferent el tipus de contracte mentre sigui temporal. Potser l'únic element rellevant és la durada, però també en aquest cas podem trobar moltes situacions de contratacions curtes però recurrents que fan que la forma sigui el de menys. L'altra categoria agrupada és la que hem anomenat Contracte informal, que inclou als qui declaren no tenir contracte per treballar a preu fet, cobrar en espècies o no treballar a sou. Es tracta d'un grup potencialment més heterogeni, perquè pot incloure situacions d'elevada precarietat com professionals que treballen a comissió. Els resultats obtinguts mostren una situació més propera al primer grup, encara que també es pot deure a un nivell més alt d'ocultació de les condicions reals d'aquests treballadors, el que també justificaria la seva característica d'informalitat. Alguns casos de nova pobresa detectats entre sectors de classe mitja (per exemple comercials lliures que tenien una escassa cobertura social i que després d'un accident o malaltia greu han esdevingut pobres) suggereixen que no es tracta d'una elecció adequada.

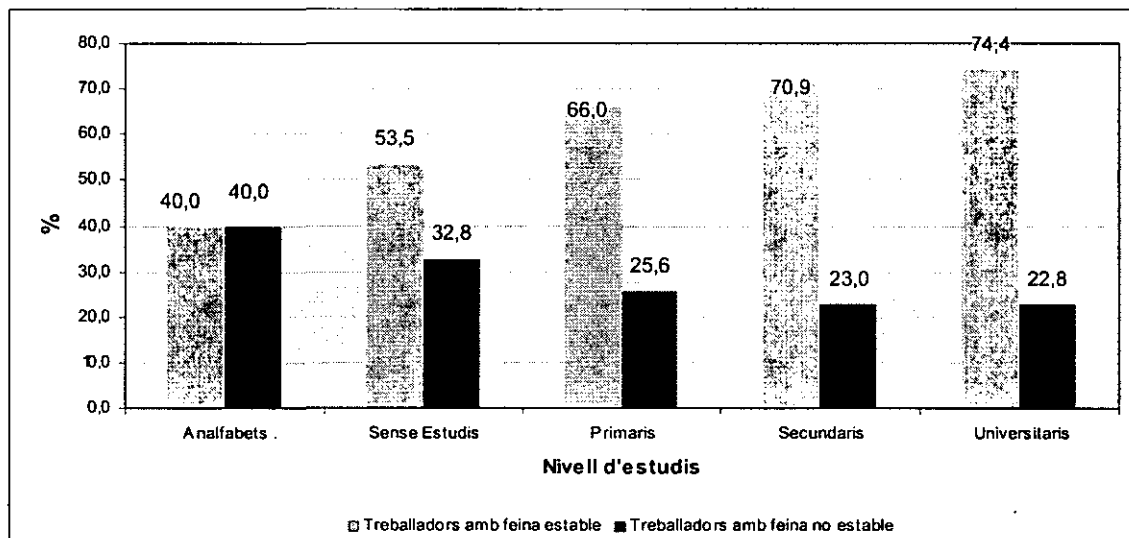
FIGURA 11. OCUPACIÓ PER TIPUS DE CONTRACTE I PER GÈNERE. CATALUNYA.



Les situació contractual presenta fortes diferències en pautes ben establertes. Per gènere el homes tenen nivells molt més alts de contractes estables (75,2%) que les dones (62,6%), però amb una estructura diferent (Veure Figura 11). Mentre els funcionaris representen menys del 15% dels treballadors estables masculins, per les dones suposen un 21,5%, el que indica la incidència del sector públic per l'ocupació estable femenina. També en la resta de situacions homes i dones tenen fortes diferències. Les dones tenen nivells més alts de contractes a temps parcial i de feines informals, mentre que la precacarietat masculina tendeix a concentrar-se en la contractació temporal més formalitzada. Les dones no només tenen més probabilitats d'ocupació precària, sinó que també tenen més probabilitats de patir formes de precarietat més accentuades.

Si el gènere resulta una variable significativa, també ho es el nivell d'estudis. L'estabilitat laboral augmenta amb el nivell educatiu (Veure Figura 12).

FIGURA 12. OCUPACIÓ PER TIPUS DE CONTRACTE I NIVELL D'ESTUDIS. CATALUNYA.



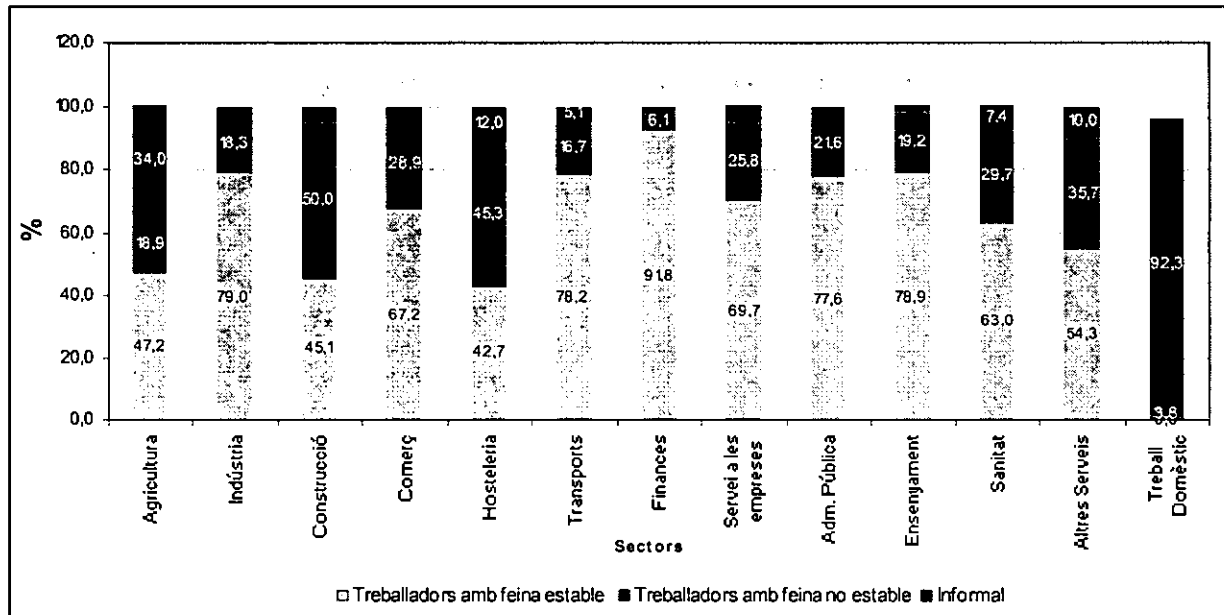
Nota: Treballadors amb feina estable= funcionaris i indefinits; Treballadors amb feina no estable= temps parcial i contracte temporal; Informal = Contracte a preu fet + Contracte en espècies i sense sou

I tan o més significatiu és la relació estreta entre la categoria funcionari i el nivell d'educació universitària. De fet, és el sector públic el que sembla jugar un paper crucial en la relació tan estreta entre nivell educatiu i estabilitat. També es donen fortes diferències respecte a les situacions de precarietat: les persones amb baixos nivells educatius tenen nivells molt més alts de feines informals i tota mena de contractes temporals, mentre que entre els universitaris destaquen els interins (el que mostra un cop més l'estreta relació educació- sector públic) i els contractes en pràctiques que constitueixen els contractes temporals de millor qualitat.

És evident que aquesta diferent situació de les persones està relacionada amb la seva posició professional i sectorial. Per sectors la precarietat és especialment pronunciada al servei domèstic, pràcticament dominat per la informalitat, l'agricultura, l'hosteleià, (ambdós amb elevats nivells d'informalitat) i els altres serveis col·lectius i personals. En l'extrem oposat es

troben les finances, l' indústria, l' ensenyament i l'administració pública. A excepció del primer tots ells mostren però nivells de precarietat relativament elevats, malgrat que la seva situació sigui relativament millor (Veure Figura 13)..

FIGURA 13. OCUPACIÓ PER SECTOR D'ACTIVITAT I SITUACIÓ CONTRACTUAL. CATALUNYA.



Nota: Treballadors amb feina estable= funcionaris i indefinits; Treballadors amb feina no estable= temps parcial i contracte temporal; Informal = Contracte a preu fet + Contracte en espècies i sense sou

Hem fet un anàlisi més acurat dels contractes per sectors i gènere. El fet més destacable és que a tots els sectors, excepte a l'administració pública, les dones tenen nivells de precarietat superior als homes. Obviament es mantenen les diferències en el pes de funcionaris entre sectors dominats per l'empresa privada i sectors on el sector públic hi té un paper substancial. No es troben diferències significatives entre diversos subsectors industrials en quan a temporalitat. Els contractes a temps parcial, bàsicament femenins tenen més incidència a l'hosteleria, els serveis socials i personals, el comerç. Es complex explicar aquestes diferències sectorials. Sembla clar que influeix el tipus d'empresari (públic- privat), les formes organitzatives i l'influència de la variabilitat en el nivell d' activitat. Però també hi poden tenir influència altres factors, com la presència sindical que potser explica perquè a l' indústria el llocs de treball son més estables, o el paper que juga la diferent composició de gènere dominant a cada sector, i que permet imposar unes determinades condicions contractuals.

Les mateixes diferències es tornen a reproduir quan tenim en compte les ocupacions. En aquest cas resulta evident que la posició jeràrquica hi juga un paper crucial, doncs són els directius i els encarregats els que tenen nivells més alts d'estabilitat, seguits dels tècnics i professionals i els tècnics d suport (grups amb forta presència del funcionariat. Un fet notable és el dels

administratius amb un nivell mig d' estabilitat malgrat que el sector públic garanteix una bona proporció de feines estables. En l'altre extrem els treballadors agraris i els treballadors no qualificats dels serveis (on s' inclouen les treballadores domèstiques). La qualificació tal com s' entén convencionalment té una forta influència en l'estabilitat de l' ocupació.

TAULA 13. OCUPACIÓ PER CATEGORIA SÒCIOPROFESSIONAL I SITUACIÓ CONTRACTUAL. CATALUNYA.

Categoria	Funcionaris	Indefinitos	Total treballadors estables	Treball a temps parcial	Treball temporal	Total treballadors no estables	Informals	TOTAL
Directius	23,1	66,7	89,8	0,0	7,7	7,7	2,6	2,2
Tècnics i Professionals	23,2	60,0	83,2	2,2	13,5	15,7	1,1	10,4
Tècnics de Suport	19,3	61,1	80,4	1,0	16,6	17,6	2,0	16,6
Administratius	23,3	48,8	72,1	2,3	23,4	25,7	2,3	4,8
Comercial	0,0	75,5	75,5	2,0	16,3	18,3	6,0	2,8
Encarregat	1,2	85,5	85,5	1,2	8,4	9,6	3,6	4,7
Treb. Qualificats Indústria	0,4	70,6	70,6	3,7	21,9	25,6	2,8	13,8
Treb. no qualificats Indústria	0,0	56,8	56,8	2,3	35,6	37,9	4,6	7,4
Treb. qualificats serveis	15,6	48,3	48,3	5,5	24,1	29,6	6,7	19,4
Treb. no qualificat serveis	2,3	44,6	44,6	7,5	28,7	36,2	10,3	12,0
Treb. Agrícola	0,0	22,9	22,9	2,9	28,4	31,6	45,7	20,0
Forces Armades	92,9	0,0	92,9	0,0	7,1	7,1	0,0	0,8

Nota: Contracte Temporal = Contracte temporal formatiu + Contracte Temporal+ Fix discontinu// Informal = Contracte a preu fet + Contracte en espècies i sense sou

En conjunt podem destacar diversos trets. En primer lloc un elevat nivell general de temporalitat. Però amb fortes diferències segons la situació ocupacional, seguint línies de desigualtat que tenen a veure amb la posició jeràrquica dins l'empresa, la presència del sector públic, el gènere (en si mateix un diferència que reflexa un altre tipus de jerarquia), i el nivell reconegut de qualificació (que té un element important en el grau d'educació formal).

Jornada laboral

Ja hem comentat que la jornada laboral constitueix un important element que condiciona la vida de les persones. Les desigualtats en quan a la jornada constitueixen per tant un aspecte important en l'anàlisi de les desigualtats. El panel només permet estudiar els aspectes de durada de la jornada, sens dubte un aspecte essencial, però no l'únic important. Com ja s' ha comentat al parlar dels contractes a temps parcial la jornada individual pot diferir per raons personals, però hi ha bones raons per esperar que en bona part la jornada laboral estigui determinada per les característiques operatives de cada activitat, en les que cal tenir en compte tant aspectes operatius i tecnològics, com per les característiques institucionals dominants – tipus d'empresa, negociació col·lectiva.

Per analitzar aquesta qüestió hem tingut en compte la respostes sobre la jornada laboral oficial setmanal, com a indicador més adequat. Com es pot

observar l'interval 35-40 hores constitueix la jornada laboral "normal" (bàsicament l'interval 37,5-40 hores). Però també és notori que més d'un 13% dels entrevistats consideren oficial setmanes superiors al màxim legal, el que representa un índex de que a la pràctica la jornada laboral pot superar sovint la oficial. Resulta evident que les jornades prolongades són més habituals entre els homes, de la mateixa manera que les més reduïdes siguin més freqüents entre les dones, que més habitualment accepten llocs de treball a temps parcial (Veure Taula 14).

TAULA 14. DURADA DE LA JORNADA LABORAL PER GÈNERE. CATALUNYA.

Jornada laboral	Homes	Dones	Total
Menys de 10 hores	3,0	4,9	4,0
Menys de 30 hores	6,4	18,2	12,2
Entre 30 i 35 hores	6,8	13,2	10,0
Entre 35 i 40 hores	67,2	55,1	60,7
Entre 40 i 45 hores	6,1	3,1	4,6
Més de 45 hores	11,5	5,5	8,6

Però, on s'aprecien més clarament les diferències és en l'estructura de les jornades per nivells educatius i sectors. Les jornades laborals prolongades es redueixen quan augmenta el nivell educatiu i són particularment poc habituals entre els universitaris (Veure Taula 15). Aquests són en canvi el col·lectiu que en major proporció es situa a la jornada de 30-35 anys (el que pot constituir una jornada laboral completa de curta durada).

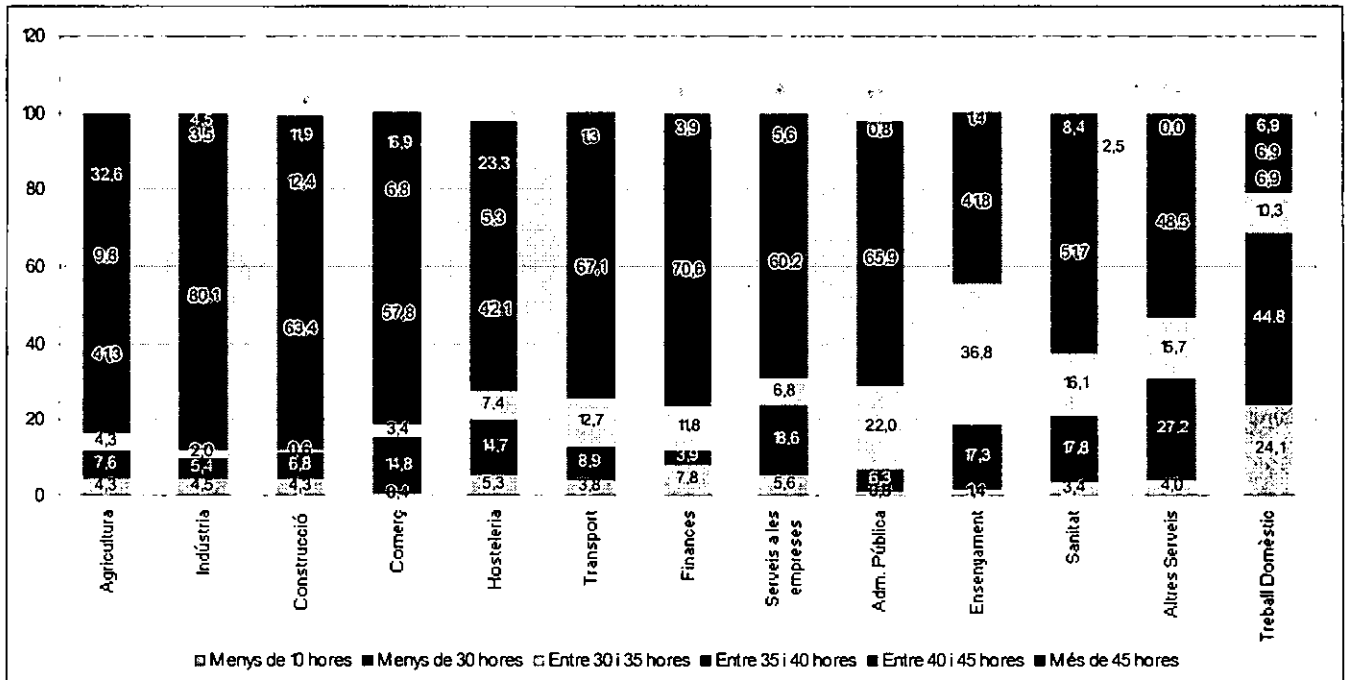
TAULA 15. DURADA DE LA JORNADA LABORAL PER NIVELL EDUCATIU. CATALUNYA.

Jornada laboral	Analfabets	Sense estudis	Primaris	Secundaris	Universitaris	Total
Menys de 10 hores	11,1	9,5	3,3	3,5	3,7	4,0
Menys de 30 hores	0	12,7	10,6	12,2	14,2	12,2
Entre 30 i 35 hores	22,2	3,2	5,9	7,6	20,3	10,0
Entre 35 i 40 hores	66,7	52,5	60,2	65,5	55,6	60,7
Entre 40 i 45 hores	0	8,9	6,2	3,8	2,5	4,6
Més de 45 hores	0	12,0	12,3	7,6	3,7	8,6

L'anàlisi sectorial aclara la situació (Veure Figura 14). La relativa baixa jornada dels professionals s'explica per les condicions laborals que operen en sectors com l'ensenyament - sens dubte el de jornada laboral normal més reduïda, l'administració pública i la sanitat. A l'extrem contrari l'agricultura, l'hosteleria i el comerç representen una forta presència de jornades prolongades. Alhora que en aquests dos últims casos i en el servei domèstic i els altres serveis, elevats percentatges de jornades reduïdes. El sector industrial es presenta com un sector més tradicional en quant a jornada, amb una forta concentració de la jornada normal de 35-40 hores. Tot això indica que les pautes horàries obeeixen molt més als aspectes estructurals dels sectors, ja esmentats anteriorment que no a les eleccions individuals dels treballadors. I resulta també palès que els contextes empresarials en els que treballen les persones

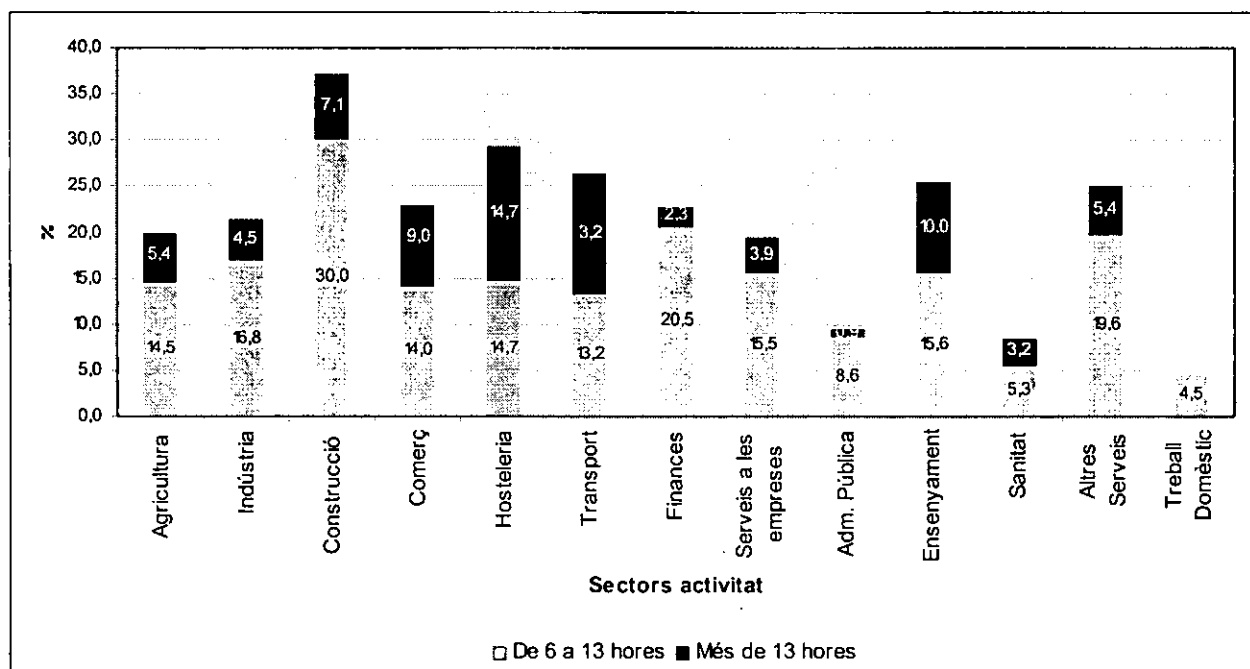
amb elevats nivells educatius els hi permet gaudir de jornades laborals més reduïdes.

FIGURA 14. DURADA DE LA JORNADA LABORAL PER SECTOR D'ACTIVITAT. CATALUNYA



Per a completar aquest anàlisi s'anàlizen les respostes sobre el nombre d'hores extres. Un 24% dels entrevistats reconeix prolongacions de jornada superiors a les 6 hores setmanals. Com cal esperar el percentatge d' homes que habitualment prolonga la jornada és superior a les dones (31,4% d'homes i un 16,4% de les dones).

FIGURA 15. PERCENTATGE DE PERSONES QUE FAN HORES EXTRES PER SECTOR D'ACTIVITAT. CATALUNYA



L' anàlisi sectorial aporta algunes sorpreses. Doncs entre els sectors on aquestes apareixen com més habituals figuren la construcció, l'hosteleria, el transport, els serveis personals (sectors on aquests resultats son esperables) conjuntament amb l'educació (Veure Figura 15). Potser pot donar-se el cas que la percepció de jornada prolongada depengui en part del que es consideri "normal", i mentre en alguns sectors la gent accepta com a normal les llargues jornades en altres diferència més entre el normal i el complementari. Resulta evident que a excepció de l' ensenyament (on es possible que la gent compti els temps de feina no reconegut, fet a la llar), són les activitats associades al sector públic, i el servei domèstic, bàsicament a temps parcial, els que tenen prolongacions de jornada menys habituals. Per categories professionals resulta també evident que son les ocupacions que suposen tasques de comandament (directius, encarregats) els que més habitualment prolonguen la jornada laboral, seguits de treballadors qualificats de la construcció i els comercials (Veure Taula 16).

TAULA 16. DURADA DE LA JORNADA LABORAL PER CATEGORIA SÒCIOPROFESSIONAL. CATALUNYA.

Categoria Professional	Menys de 10 hores	Menys de 30 hores	Entre 30 i 35 hores	Entre 35 i 40 hores	Entre 40 i 45 hores	Més de 45 hores
Directius	6,3	4,2	8,5	45,1	8,5	27,5
Tècnics i Professionals	2,6	9,3	12,3	71,3	1,0	3,6
Tècnics de Suport	1,6	11,9	16,7	63,5	3,5	2,8
Administ.	1,1	13,3	12,2	67,8	4,4	1,1
Comercial	1,6	6,5	3,2	61,3	6,5	20,9
Encarregat	2,0	4,1	4,1	73,5	7,1	9,2
Treb. Qualificats Indústria	3,5	5,5	1,6	80,3	5,1	3,9
Treb.no qualificats Indústria	3,0	4,4	4,4	77,0	5,2	5,9
Treb. qualificats serveis	4,4	18,6	13,1	52,5	4,7	6,7
Treb.no qualificat serveis	8,4	26,6	7,6	46,2	2,7	8,4
Treb. Agrícola	4,6	6,1	4,6	30,8	12,3	41,6
Forces Armades	-	-	-	-	-	-
Total	4,0	12,2	10,0	60,7	4,6	8,6

Salaris

Estudiar les desigualtats de salaris constitueix un dels aspectes més bàsics en el debat sobre les desigualtats, doncs determina una bona part de la renda dels individus. Però també es tracta d'un dels aspectes més difícils de conèixer, per raons diverses de tipus social i cognitiu. En el primer pla està la qüestió de la privacitat en que sovint està envoltada la informació sobre salaris. De fet els individus tenim una postura contradictòria, doncs tendim a protegir l'informació sobre els nostres ingressos i en canvi ens agrada donar pistes externes del nostre nivell de consum. Però el fet és que sovint les preguntes sobre ingressos tenen nivells alts de no respostes i possiblement es tendeix a subvalorar els

ingressos reals. La qüestió cognitiva ve lligada a la dificultat que sovint té determinar quina és la base de comparació, donada l'estructura molt variada de les percepcions salarials pel que fa al nombre (i volum) de les pagues extra, la importància dels complements salarials, com hores extra o alguna paga particular, etc.

Si comparem salaris és necessari, a més a més, diferenciar entre salaris-hora o salaris per unitat de temps superior (per exemple salari setmanal o mensual). Comparar els salaris-hora és la forma més precisa de comparar el preu que es paga per diferents activitats laborals. Però segurament resulta una mesura inadequada per avaluar la renda monetària que assoleix cada individu (i que determina la seva disponibilitat de despesa): un treballador o treballadora eventual, amb un contracte de curta durada pot tenir un salari-hora acceptable, però en canvi reunir un nivell d'ingressos anuals relativament petit. O, és el cas de les persones amb ocupacions a temps parcial, encara que el sou per hora sigui acceptable, el ingressos mensuals seran minsos. Per tot això, l'estudi dels salaris és un tema força complicat i que requereix estudis específics, com els que s'han realitzat a Catalunya a partir de l' Enquesta de Costos Salarials.

En el cas del Panel la diversitat de preguntes no permet un tractament tan acurat. Sovint alguna de les preguntes té un baix nivell de resposta que no permet aprofundir gaire. Per això presentem resultats que semblen raonables però que estimem provisionals. Després de provar diferents possibilitats considerem el sou net al mes com la figura que permet un tractament menys problemàtic i que ens permet copsar línies de desigualtat prou clares.

Com es conegut els salaris de les dones tendeixen a ésser menor que el dels homes (Veure Taula 17), fins i tot quan es té en compte el nivell educatiu. És evident que una part d'aquestes diferències poden explicar-se per l'incidència del temps parcial a les ocupacions femenines, però una altra part s'ha d'atribuir, necessàriament a una clara discriminació que adopta formes diverses, com és la construcció de categories retributives, limitacions en els processos de promoció, manca de reconeixement de determinats aspectes de la seva prestació laboral, etc.

TAULA 17. NIVELL D'INGRESSOS PER GÈNERE. CATALUNYA.

Salari	Home	Dona
Menys de 60.000 ptes.	2,1	8,9
Entre 60.0001 i 120.000 ptes.	14,3	33,2
Entre 120.001 i 180.000 ptes.	37,3	32,9
Entre 180.001 i 240.000 ptes.	25,6	13,7
Entre 240.001 i 300.000 ptes.	10,4	8,7
Entre 300.001 i 360.000 ptes.	6,5	2,2
Entre 360.001 i 420.000 ptes.	1,7	0,4
Més de 421.000 ptes.	2,1	0,4

També resulta evident que el nivell educatiu constitueix un element favorable a l'increment de les retribucions, encara que un cop més sembla que es el nivell

de educació superior el que obté un impacte proporcionalment més alt. Però encara més importància que l'educació pesa la situació professional (Veure Taula 18). Si ens fixem en els nivells d'alts salaris (superiors a les 300.000 pts al 2001) qairebé el 60% dels directius assoleix aquest nivell, percentatge que baixa al 24,4% en el cas dels tècnics superiors i a un 9,4% als comercials (un grup molt diferenciat internament) i és molt limitat en la resta de grups professionals. En l'extrem contrari els ingressos menors a les 120.000 pts. son freqüents entre els treballadors no qualificats dels serveis (61,3%), els no qualificats de l'indústria (44,6%) i els agrícoles (55%).

TAULA 18. NIVELL D'INGRESSOS PER CATEGORIA SÒCIOPROFESSIONAL. CATALUNYA.

Categoria Professional	Menys de 60.000 ptes.	Entre 60.000 i 120.000 ptes.	Entre 120.000 i 180.000 ptes.	Entre 180.000 i 240.000 ptes.	Entre 240.000 i 300.000 ptes.	Entre 300.000 i 360.000 ptes.	Entre 360.000 i 420.000 ptes.	Entre 420.000 i 480.000 ptes.	Entre 480.000 i 540.000 ptes.	Més de 540.000 ptes.
Directius	3,3	3,3	6,7	16,7	13,3	26,7	13,3	3,3	6,7	6,7
Tècnics i Professionals	0,7	4,6	17,1	32,2	21,1	15,8	4,6	1,3	0,7	2,0
Tècnics de Mitjos	2,3	16,6	34,3	27,5	14,3	4,2	0,4	0,4	-	-
Administ.	2,6	24,7	51,9	14,3	3,9	1,3	-	1,3	-	-
Comercial	3,1	28,1	21,9	21,9	15,6	9,4	-	-	-	-
Encarregat	2,7	12,2	35,1	29,7	14,9	1,4	1,4	1,4	-	1,4
Treb. Qualificats Indústria	0,5	22,3	55,0	17,3	3,2	0,9	0,5	-	-	-
Treb.no qualificats Indústria	3,3	41,3	42,1	10,7	2,5	-	-	-	-	-
Treb. qualificats serveis	8,6	25,8	30,8	19,1	10,8	4,0	0,6	-	-	-
Treb.no qualificat serveis	16,2	45,1	33,3	3,4	1,0	1,0	-	-	-	-
Treb. Agrícola	10,0	50,0	40,0	-	-	-	-	-	-	-
Forces Armades	-	-	7,1	78,6	14,3	-	-	-	-	-

Altres factors igualment importants són el tipus de contracte i d' empresa. Com es previsible entre els ingressos mensuals més baixos figuren els contractats a temps parcials (73,2% ingressos inferiors a les 120.000 pts mensuals), els treballadors informals (85% dels que declaren cobrar a preu fet estan per sota d'aquest nivell), els de contractes formatius (68,8%). I en canvi els funcionaris i els treballadors fixes tenen nivells salarials més alts. Un fet destacable de l'enquesta es que els funcionaris no tant sols son els que tenen una proporció menor de baixos salaris (el 3,4% per sota de les 120000 pts.), sino que constitueixen el major percentatge d' alts salaris (18% per sobre de les 300.000 pts mensuals). Cal però matitzar aquests resultats en diferents sentits. En primer lloc els sous públics són fiscalment transparents, el que possiblement fa que el treballador públic sigui més procliu a donar bona informació. En segon lloc, el nivell educatiu del sector públic és comparativament més alt i legitima retribucions més elevades. En tercer lloc, estem parlant de salari net al mes, una xifra que amaga les possibles diferències generades per pagues-extra i altes premis i plusos. És per exemple notori que en el sector públic les pagues només inclouen el sou-base, mentre que en moltes empreses les pagues son mensualitats senceres. O, mentre al sector públic els alts directius son assalariats, en el privat cobren rendes del capital en formes diverses (opcions sobre accions, etc.). Per això, seria molt més realista comparar els ingressos anuals però les respostes en aquest sentit no permeten extreure'n conclusions.

TAULA 19. NIVELL D'INGRESSOS PER TIPUS DE CONTRACTE. CATALUNYA.

Salaris	Funcionari	Indefinit	A Temps Parcial	Temporals			Informals	
				Temporal Formatiu	Contracte Temporal	Fix Discontinu	Contracte a preu fet	Es espècies o
Menys de 60.000 ptes.	-	3,5	26,6	18,8	3,7	11,6	30	25
Entre 60.000 i 120.000 ptes.	3,4	19,5	44,6	50,0	36,1	39,5	55,0	50,0
Entre 120.001 i 180.000 ptes.	19,3	39,2	23,2	25,0	41,9	37,2	15,0	25,0
Entre 180.001 i 240.000 ptes.	23,2	24,1	1,8	6,3	13,2	7,0	-	-
Entre 240.001 i 300.000 ptes.	35,7	7,1	1,8	-	4,0	-	-	-
Entre 300.001 i 360.000 ptes.	14,0	4,0	-	-	1,1	2,3	-	-
Entre 360.001 i 420.000 ptes.	2,9	1,1	-	-	-	-	-	-
Entre 420.001 i 480.000 ptes.	0,5	0,2	-	-	-	-	-	-
Entre 480.001 i 540.000 ptes.	0,5	0,2	-	-	-	2,3	-	-
Més de 540.001 ptes.	0,1	0,3	-	-	-	-	-	-

Sectorialment trobem resultats força previsibles: servei domèstic, comerç, agricultura, tèxtil, presenten els nivells més baixos de retribucions, mentre que a l'educació, la sanitat, electricitat, aigua i gas, transports entre els que tenen percentatges més alts de retribucions. Es tracta però de resultats que cal pendre amb una certa prevenció perquè es tracta d'una mostra relativament petita. Sorpren per exemple l'inexistència d'alts salaris en el sector financer, el que contradiuen altres fonts d'informació. Cal però considerar la importància d'un factor ja esmentat: el valor del sou mensual pot alterar-se si varia el numero de pagues.

L'anàlisi del número de pagues anuals mostra fortes diferències que depenen de la situació laboral de les persones. Malgrat que la norma dominant és la de 14 pagues anuals, no es tracta d'una figura universal. Les empreses públiques i els sectors associats a les mateixes són els que més es concentren en aquesta pauta. Però a la resta hi ha diferències de més i de menys. Entre els de més destaquen algunes rames d'activitat, com la banca on més del 50% de treballadors superen les 14 pagues i per categories professionals els directius, els encarregats i els comercials, per aquest ordre. En els dos primers casos es obvi que es tracta dels col·lectius que formen part del nucli de poder de l'empresa, encara que els segons de forma bastant subordinada, i en molts casos la iteració de pagues constitueix sovint un incentiu autoconcedit. En el cas dels comercials, una categoria que barreja venedors de botigues i agents de grans empreses, lligat als diferents models d'incentius típics d'aquesta activitat. En la banda baixa es situen, com és habitual, les treballadores de serveis no qualificats, com ara les treballadores de serveis domèstics que no reben a vegades ni dotze pagues, doncs treballen a preu fet, o asalariats discontinus, que deixen de cobrar alguns mesos a l'any.

És per tant difícil esbrinar amb precisió l'estructura salarial, que a més a més de les dificultats esmentades, es desenvolupa sobre un teixit empresarial molt complex. Algunes coses però resulten clares: els directius figuren, com es pot preveure, entre els millor remunerats. Els segueixen els tècnics, amb una situació en bona part dependent del sector públic. En canvi els treballadors de serveis i agraris es situen a la cua de la distribució salarial. Un fet que també s'ha de comparar amb les desigualtats de jornada estudiades anteriorment i que mostra que el grau de desigualtat creix quan es combinen diferents elements.

L' EXPERIÈNCIA DE L' ATUR

Les desigualtats no es donen tant sols respecte a les condicions de treball. Potser, més important encara que les desigualtats de salaris i condicions de treball és l'experiència de l'atur. No es tracta solament d'una pèrdua d'ingressos, sinó de tots els efectes negatius que van associats a la manca d'ocupació: incertesa davant el futur, pèrdua d'autoestima, estigma social, dependència d'altri, impossibilitat d'accedir a l'habitatge, etc. És evident que tots aquests efectes negatius no es mostren amb la mateixa profunditat a totes les societats ni en tots els individus. Depèn del context general i de les pautes de comportament dominants. Els elements més estigmatitzadors es més fàcil que es produeixin en situacions de baix atur i en societats molt competitives i individualitzades. En canvi, quan l'atur és massiu, molta gent entén que es tracta d'un mal col lectiu, d'una experiència molt compartida i la societat esdevé més tolerant i solidària. De la mateixa forma que les institucions no mercantils, i els rols socials associats a les mateixes, tendeixen a amortiguar aquests efectes negatius. Segurament la societat catalana ha conviscut millor amb l'atur que altres societats perquè s'han combinat totes aquestes raons: llargues temporades d'atur massiu (lligades a fases de destrucció generalitzada de llocs de treball), concentració de l'atur en col lectius socialment "febles": dones, joves que han obtingut un cert suport familiar i social. Les coses poden ser diferents en el cas que l'atur sigui menys generalitzat o afecti a col lectius amb menys suport social, com pot ser el cas dels immigrants estrangers pobres. Amb tot, l'experiència sembla que resulta traumàtica i frustrant i el que cal veure és si es tracta d'un fenomen al leatori, o contràriament, segueix unes pautes més o menys clares. Cal subratllar, a més a més, que en el moment de realització de l'enquesta d'atur és una situació relativament petita, el que redueix el nombre d'observacions d'aturats i possiblement dona lloc a situacions menys típiques de les que es poden trobar en situació d'atur generalitzat.

L'experiència de l'atur: freqüència i durada

Potser la figura que millor capta les desigualtats reals o potencials és el fet d'haver experimentat o no una situació d'atur. Si l'experiència és traumàtica, haver-la o no soferta significa una diferència crucial. I de fet l'enquesta assenyalava que quasi bé la meitat de les persones enquestades han experimentat algun cop aquesta situació, el que per si sol és un bon indicador de la seva importància. Pregunta també quantes vegades s'ha experimentat la

situació amb l'intenció d'analitzar si s'ha tractat d'una experiència recurrent o nomès d'un sol trànsit.

Es tracta però d'una qüestió més complexa del que sembla, perquè la pròpia experiència pot ser molt diferent segons la persona i el context. En primer lloc, al tractar-se d'una pregunta general, que es dirigeix a persones molt diverses, pot recollir respostes que signifiquin coses molt diferents. Així, podem diferenciar l'atur produït en el procés d'entrada al món laboral, sens dubte frustrant perquè retarda l'inserció laboral i l'emancipació social, i el que es produeix per pèrdua d'un lloc de treball amb un clar significat de pèrdua d'una estabilitat prèvia i sovint de destrucció d'una carrera professional. En segon lloc, per què es poden donar situacions alternatives igualment indesitjables: o la persistència d'un llarg període d'atur que porta a les persones a greus penúries financeres i un fort impacte emocional per totes les qüestions ja esmentades, a les que sovint cal afegir la necessitat de realitzar una reconversió professional sempre difícil, o, per contra experimentar una situació d'atur recurrent combinada també, amb curts períodes de feina retribuïda que poden fins i tot, generar altibaixos emocionals lligats a les expectatives d'estabilització quan s'obté un nou lloc de treball i de frustració quan es torna a perdre. És fins hi tot possible que si es tracta d'ocupacions de molt curta durada les persones les considerin una part de la situació d'atur entesa com una situació d'extrema inseguretats econòmica. Per complicar més la pintura cal considerar, a més altres tipus de situacions. D'una part les d'alguns sectors caracteritzats per la seva estacionalitat recurrent on a vegades el període d'atur es veu com una part del propi model laboral (inclús es pot confondre amb una espècie de vacances). De l'altra l'experiència de les prejubilacions que expulsen a determinats col·lectius del mercat laboral i converteixen l'atur amb una jubilació anticipada, en aquest cas sense estigma social i depenent, això sí, de la generositat de la pensió a la que es té dret. En conjunt, cal recordar per tant, que la pregunta sobre l'experiència d'atur pot està recollint situacions molt diverses i per tant nomès la podem prendre com un indicador vàlid que ens apunti algunes pistes de desigualtat.

El millor indicador de desigualtats és el que separa els que han experimentat atur dels que no l'han experimentat mai. La resta es més complexa. Una sola experiència d'atur molt severa pot tenir efectes més duraders que un període d'instabilitat recurrent de curta durada. Però també es possible combinacions d'ambdós: un període llarg d'atur, trencat per experiències laborals relativament curtes fins a trobar una situació estable. O diverses experiències d'atur sever combinades amb llargues temporades de feines regulars.... Per això les diferències en la resta son més difícils d'interpretar i les dades agregades poden amagar moltes històries diferents.

Si partim de l'anàlisi de la diferència entre els que experimenten o no atur, la primera qüestió interessant és que, a excepció del més joves, l'experiència d'atur es inversa a l'edat. Podria pensar-se que la situació fos la inversa, que quan més anys s'està al mercat laboral més exposat s'està a experimentar situacions d'atur, i en canvi trobem que això nomès es vàlid per la gent jove (el grup de 25-34 anys té més experiència d'atur que el de 16-24). Aquesta dada recull s'ens dubte la complexitat de l'història laboral del país (Veure Taula 20).

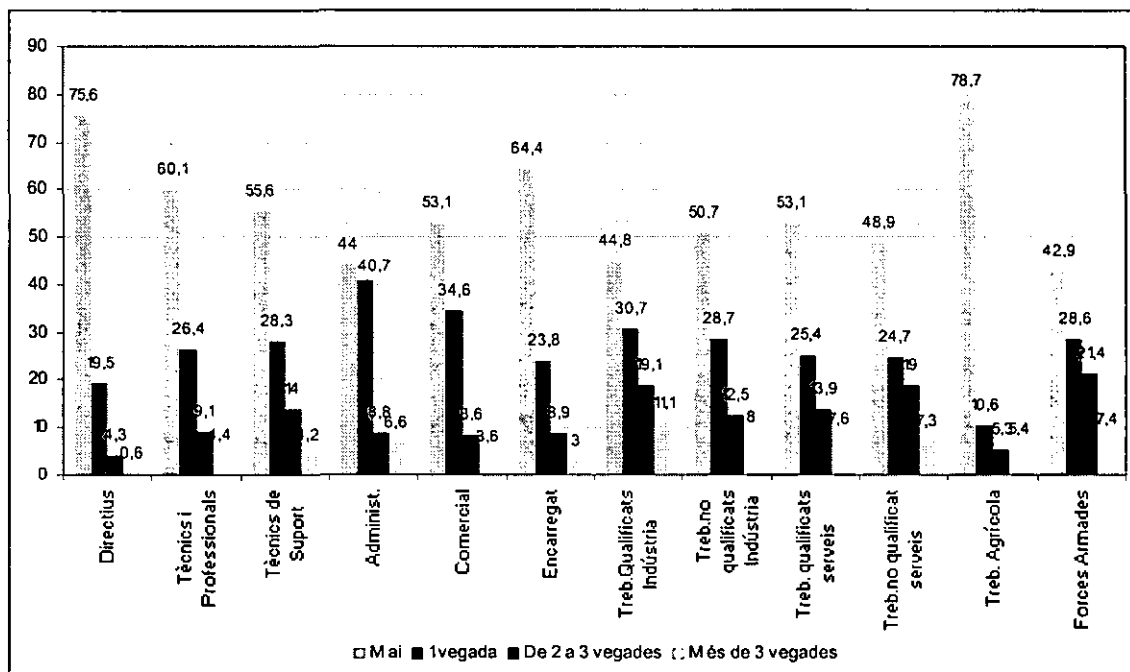
TAULA 20. EXPERIÈNCIA D'ATUR PER GRUPS D'EDAT. CATALUNYA.

Número de vegades a l'atur	Menys de 24 anys	Entre 25 i 34 anys	Entre 35 i 49 anys	Entre 50 i 64 anys	Majors de 65 anys	Total
Mai	71,5	44,1	52,4	67,6	66,7	55,8
Una vegada	19,7	30,7	28,6	21,0	33,3	26,5
Entre 2 i 3 vegades	7,6	17,2	13,4	7,4	0	12,4
Més de 3 vegades	1,2	8,0	4,6	4,0	0	4,0

Una història convulsa però que ha afectat de forma desigual a les persones. I sembla evident que qui menys episodis d'atur experimenta es qui té més possibilitats de mantenir-se en el mercat laboral. Un fet que es sens dubte clau a l'hora de discutir de polítiques de pensions. Cal entendre que els efectes de l'atur són diversos, i un d'ells és el de treure gent del mercat laboral, el conegut efecte "treballador desanimat" que es manifesta de moltes formes: prejubilacions anticipades, dones que es dediquen a tasques familiars (per exemple cuidant familiars), invalideses (a vegades forçades com alternativa a l'acomiadament), prolongació dels estudis... i per tant no sempre cal que tinguem altes taxes d'atur de gent adulta per pensar que aquesta situació no afecta, i podem esperar que quan es donen acomiadaments massius, una part dels afectats pot acabar sortint del mercat. I, per això pot ser possible trobar un baix volum d'experiència d'atur entre els ocupats. A més cal comptar amb una diferent experiència generacional. Una part dels llocs de treball precaris, que generen recurrents experiències d'atur, es focalitzen entre els joves. Però aquest tipus de feines eren menys habituals fa trenta o quaranta anys quan la gent més gran va accedir al mercat laboral i per tant el que aquesta figura ens indicaria es que les desigualtats reflexen en part moments diferents de l'història laboral del país

L'altra aspecte rellevant són les diferències d'atur respecte a l'estructura productiva i les ocupacions. Directius i agricultors (que inclouen una part de propietaris autònoms, seguit d' encarregats i tècnics superiors) són els que tenen percentatges més baixos d' experiència d'atur. Un fet que indica que la propietat i la jerarquia son factors propicis al manteniment del lloc de treball i que, al menys en el mercat laboral, el risc es molt més elevat quan més baixa es la posició laboral de la gent. Els treballadors manuals presenten nivells molt més elevats d' experiència d'atur i percentatges més elevats de recurrència. Un resultat que resulta coherent quan tenim en compte les estructures familiars i constatem que son les llars de classe treballadora les que acumulen més atur, seguides del matrimonis mixtes de classe treballadora i classe mitja assalariada, mentre que els de classe mitja asalariada estan a la cua en quant a patir aquesta situació (Veure Figura 16).

FIGURA 16. EXPERIÈNCIA D'ATUR PER CATEGORIA SÒCIOPROFESSIONAL. CATALUNYA.



L' anàlisi sectorial reforça en part aquests resultats, al mostrar que els sectors amb menys experiència d'atur són l'agricultura (un cop més el doble fet d'un sector petit i dominat per la pagesia autònoma que amaga però la seva pèrdua continuada d'efectius), el sector financer i el d' energia i aigua, l'ensenyament i alguns subsectors industrials (alimentació, paper i fusta). Es tracta en molts casos de sectors dominats per la carrera administrativa (ensenyament) o per grans empreses caracteritzades per organitzar-se en grans i estables mercats interns i per tant sectors que ofereixen feines estables i, en alguns casos processos ordenats de prejubilació que permeten eludir la situació d'atur. En l' extrem contrari es situen el servei domèstic (potser ella mateixa una activitat que s'agafa quan no hi ha més alternativa), els serveis personals i col·lectius, la construcció i alguns subsectors industrials que han experimentat importants convulsions (metall, química.). Sorprén el relatiu alt nivell d'atur i de recurrència en el sector administració pública, potser explicable perquè una part dels seus membres hagin acabat a l'administració després de treballar en altres camps, en tots cas dir que el resultat sembla si més no xocant (Veure Taula 21).

Respecte a les característiques personals, resulta coherent, un cop més, l'estreta relació existent entre atur i nivell educatiu, el que reafirma resultats que hem anat trobant al llarg de tot l'anàlisi. No es troba en canvi una clara relació respecte al gènere. Cal indicar al respecte que aquest si és un resultat aparentment estrany que pot tenir una explicació. Aquesta no es altra que l'incidència del ja comentat efecte "treballadora desanimada" que comporta que l'atur femeni sovint es camufla en inactivitat i que només restin al mercat laboral les dones amb més probabilitats de trobar un lloc de treball

TAULA 21. EXPERIÈNCIA D'ATUR PER SECTOR D'ACTIVITAT. CATALUNYA.

Sector Activitat		Mai	Una vegada	Entre 2 i 3 vegades	Més de 3 vegades
Agricultura		70,4	15,2	8,0	6,4
Indústria	Alimentació, begudes, tabac	61,1	26,4	11,1	1,4
	Tèxtil i Pell	51,3	34,2	11,9	2,6
	Paper i fusta	66,2	18,9	3,0	2,8
	Química	46,3	32,9	13,8	6,8
	Metall i electrònica	48,6	31,3	14,4	5,8
	Altres indústries	62,1	20,7	6,9	10,2
	Electricitat, aigua i gas	69,6	13,0	13,0	4,3
Construcció		48,4	33,3	11,3	6,9
Comerç		54,6	29,5	19,3	3,6
Hosteleria i Turisme		56,0	21,0	14,0	9,0
Transport i		54,8	29,0	16,0	22,0
Finances		66,1	23,2	5,4	5,4
Immobiliàries i serveis a		53,8	27,2	11,3	7,8
Administració pública		46,7	32,8	12,4	8,2
Ensenyament		63,5	18,9	14,0	9,3
Sanitat		59,3	25,2	11,3	4,0
Altres serveis		57,8	25,3	8,4	8,4
Serveis domèstics		48,5	21,2	27,3	3,0
Total		56,0	26,5	12,5	52,0

L'anàlisi de la durada de l'atur corrobora alguna d'aquests supòsits i les completa. Com a norma general sobre un 30% dels treballadors que han experimentat atur ho han fet per un període curt, sobre un 20% per una llarga temporada (superior als 14 mesos) i el 50% restant una mitja d'uns 9 mesos. Quan analitzem les característiques d'aquesta situació apareixen alguns resultats interessants. El més notable és el de la major incidència relativa de l'atur de llarga durada entre les persones de més edat. Així mateix també trobem que l'atur de llarga durada té més importància en col·lectius en els que l'atur és menys habitual, per exemple entre directius, treballadors professionals i comercials. Un fet que il·lustra la complexitat del problema (Veure Taula 22). En algunes feines és freqüent estar a l'atur, però aquest dura poc (al igual que la feina), com es el cas de la construcció, l'hosteleria o el servei domèstic. Per això els treballadors no qualificats de l' indústria i els serveis tenen taxes relativament petites d' atur de llarga durada. Cal però assenyalar que aquesta aparent benignitat de la situació d'atur s'explica en part perquè alguns dels sectors caracteritzats per relacions laborals de curta durada han experimentat els darrers anys una expansió sostinguda que explica la facilitat de trobar una nova feina quan es perd l'anterior, però la situació podria ésser completament diferent si la conjuntura del sector fos diferent.

TAULA 22. DURADA DE L'ATUR PER GÈNERE, NIVELL D'ESTUDIS I CATEGORIA SÒCIOPROFSSIONAL.

Temps a l'atur	De 0 a 4 mesos	Fins a 14 mesos	Fins a 3 anys	Més de 3 anys	Atur de llarga durada
Gènere					
Home	25,1	50,9	23,8	0,3	24,1
Dona	37,0	44,4	17,1	1,3	18,4
Estudis					
Analfabets	75,0	25,0	0	0	0
Sense Estudis	30,8	41,6	24,6	3,1	27,7
Primaris	20,8	48,0	22,5	1,4	23,9
Secundaris	32,8	50,6	16,6	0	16,6
Universitaris	31,0	46,2	22,8	0	22,8
Categoria Sòcioprofessional					
Directius	21,1	52,6	26,4	0	26,4
Tècnics i Professionals	26,5	50,0	23,6	0	23,6
Tècnics de Suport	31,1	48,7	20,1	0	20,1
Administ.	31,6	42,1	26,3	0	26,3
Comercial	21,2	48,5	24,3	6,1	30,4
Encarregat	21,2	57,6	21,2	0	21,2
Treb. Qualificats Indústria	30,5	46,7	22,0	0,9	22,9
Treb. no qualificats Indústria	37,5	45,8	14,6	2,1	16,7
Treb. qualificats serveis	31,7	47,9	19,1	1,4	20,5
Treb. no qualificat serveis	44,0	38,1	17,8	0	17,8
Treb. Agrícola	6,3	75,5	18,8	0	18,8
Forces Armades	28,6	57,1	14,3	0	14,3
Total	31,0	47,8	20,4	0,8	21,2

En l'altre extrem tenim sectors i activitats (Veure Taula 23) on l'ocupació és predominantment estable, però on la pèrdua del lloc de treball genera grans dificultats per trobar alternatives, un fet que experimenten amb més freqüència els treballadors de nivells alts de qualificació o els que es troben en un sector amb retrocés continuat, com és el cas del tèxtil. Mentre que en les activitats d'elevada rotació l'atur es un interval relativament habitual entre feines (i aquesta es possiblement també la situació dels mercats laborals que experimenten els joves) en altres esdevé una situació persistent de la que s'en deriven costos econòmics, psicològics i personals molt elevats. L'estudi de les successives onades del panell permetrà corroborar aquesta situació quan es pugui analitzar a trajectoria laboral i econòmica d'aquestes persones sotmeses a mercats on es difícil retornar un cop s'ha perdut la posició.

TAULA 23. DURADA DE L'ATUR PER SECTOR D'ACTIVITAT. CATALUNYA.

Temps a l'atur		De 0 a 4 mesos	Fins a 14 mesos	Fins a 3 anys	Més de 3 anys	Atur de llarga durada
Agricultura		21,4	57,1	21,4	0	21,4
Indústria	Alimentació, begudes, tabac	30,4	52,1	17,4	0	17,4
	Tèxtil i Pell	25	43,7	28,1	3,1	31,2
	Paper i fusta	33,3	42,8	23,8	0	23,8
	Química	21,1	60,6	15,6	0	15,6
	Metall i electrònica	27,8	51,1	21,1	0	21,1
	Altres indústries	62,5	37,5	-	-	-
	Electricitat, aigua i gas	-	71,5	28,6	-	28,6
Construcció		43,8	45,3	10,9	-	10,9
Comerç		37,4	40,5	21,3	1,1	22,4
Hosteleria i Turisme		46,2	46,2	7,7	-	7,7
Transport i		20,6	55,9	20,9	2,9	23,8
Finances		29,4	47	17,6	5,9	23,5
Immobiliàries i serveis a		31,4	45,7	22,9	-	22,9
Administració pública		22,4	41,4	36,2	-	36,2
Ensenyament		27	46	27	-	27
Sanitat		28,9	55,3	15,8	-	15,8
Altres serveis		37	48,1	14,8	-	14,8
Serveis domèstics		46,7	46,6	6,7	-	6,7
Total		30,9	47,6	20,7	0,8	21,5

La situació dels aturats

En el moment de realització de l'enquesta el nivell d'atur era baix i per tant no constituïa un problema tan dramàtic com en anys anteriors. Malgrat aquesta dada optimista, una taxa d'atur del 6,7%, és evident que segueix representant una situació dramàtica per les persones afectades i cal per tant analitzar alguns aspectes de la situació.

Si bé la situació d'atur comporta molts aspectes negatius, un dels més evidents és la manca d'ingressos que suposa. I per tant un dels aspectes a considerar és quina és la situació dels aturats respecte a la percepció d'un subsidi. I el que trobem és que els perceptors de subsidi constitueixen una minoria del 37,2%. Comptant que els aturats que busquen feina per primera vegada només representen un 8% del total d'aturats, ens queda un 55% de persones en atur que han tingut feina anteriorment i que no perceben cap mena de prestació, bé per què han esgotat tot el període de prestacions a que tenien dret, bé que no han cotitzat prou anteriorment.

Una pista d'aquesta situació ens la pot donar el tipus de feina que tenien abans. Sens dubta la composició de l'atur pot variar al llarg del temps en funció del tipus de problemes específics de cada sector en cada conjuntura. Aquest anàlisi ens mostra una situació ben particular, amb una forta presència d'aturats provinents dels sectors industrial i de l'hosteleria. En el primer cas estem possiblement davant d'un procés de reconversió industrial que indica que es pot estar generant una nova bossa d'aturats que es veuran obligats a un complex procés de recol·locació. D'altra l'elevada proporció d'aturats d'hosteleria podria ser un exemple clàssic d'activitats precàries que generen aturats també precaris quan baixa l'activitat (l'enquesta es va fer a la tardor - hivern on prolifera aquesta situació).

TAULA 24. ATURATS QUE PERCEBEN PRESTACIONS PER GÈNERE, PER EDAT, PER NIVELL D'ESTUDIS I PER CATEGORIA SÒCIOPROFSSIONAL.

Variables	Prestació Contributiva	Prestació Complementària	Total
Gènere			
Home	31,8	3,0	34,8
Dona	30,5	8,5	39,0
Edat			
16-24 anys	21,9	-	21,9
25-34 anys	36,6	2,4	39,0
35-49 anys	34,0	10,6	44,6
50-64 anys	29,0	12,0	50,0
65 i més anys	33,3	-	33,3
Nivell d'estudis			
Analfabets	0,0	33,3	33,3
Sense Estudis	2,5	12,5	37,5
Primaris	23,4	4,3	27,7
Secundaris	40	5,5	45,5
Universitaris	36,8	0	36,8
Categoria			
Directius	-	-	-
Tècnics i Professionals	71,4	-	71,4
Tècnics de Suport	38,5	15,4	53,9
Administ.	33,3	-	33,3
Comercial	-	25,0	25,0
Encarregat	60,0	20,0	80,0
Treb. Qualificats Indústria	38,5	-	38,5
Treb. no qualificats Indústria	37,5	-	37,5
Treb. qualificats serveis	20,6	-	20,0
Treb. no qualificat serveis	26,5	14,7	41,2
Treb. Agrícola	-	-	-
Forces Armades	33,3	-	33,3

L'anàlisi més detallat dels perceptors de subsidis (Veure Taula 24) reafirma tot l'anàlisi anterior que indica que les desigualtats es manifesten al llarg de tota

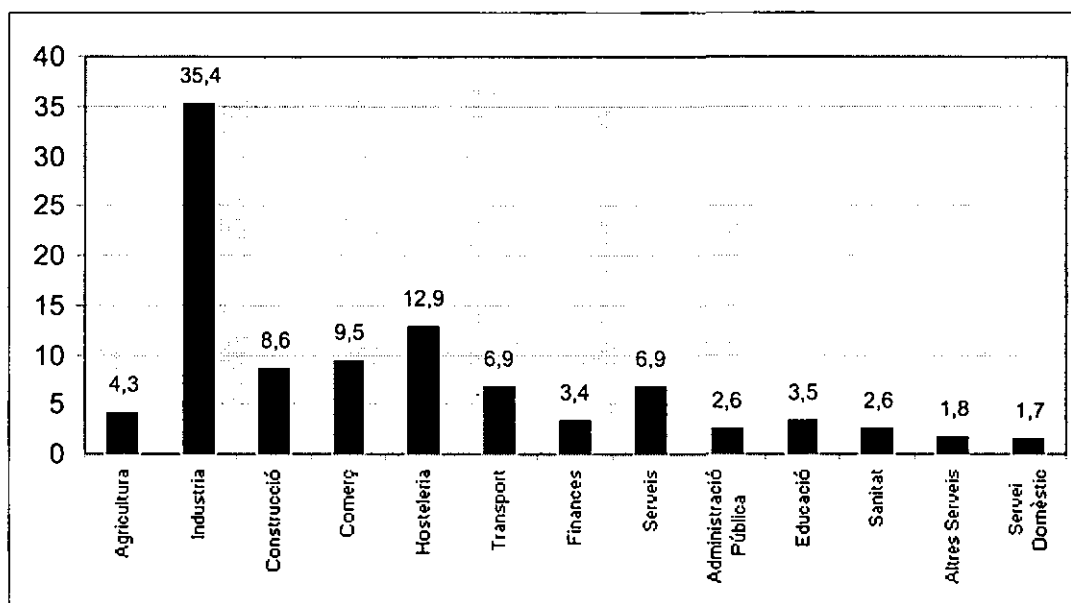
l'experiència laboral, inclosa l'atur. Les persones amb més nivells d'educació, que com hem comprovat gaudeixen de feines millors, tenen graus més amplis de cobertura de prestacions que les persones de nivells inferiors. Les categories laborals superiors (tècnics superiors, tècnics mitjos, encarregats) tenen també nivells de cobertura superiors que els treballadors manuals. El tipus de contracte sembla menys relevant, però cal tenir en compte algunes qüestions. En primer lloc que no hi ha funcionaris perquè aquests per definició no són mai acomiadats, encara que els acomiadats laborals del sector públic tenen un nivell de cobertura més gran que els del privat. La majoria de contractes temporals generen drets automàtics a l'atur, sempre que s'hagi cotitzat un temps suficient, amb excepcions, com els contractes formatius i per tant és normal que en alguns casos el percentatge sigui elevat. Cal però observar que un dels més utilitzats, el d'obra i servei, presenta un nivell de cobertura baix. I els treballadors informals no reben res. Això també és un bon indicatiu de que la precarietat no es una situació en blanc i negre, sinó un espai amb matissos on sempre es pot trobar una situació pitjor que una altre.

Hi ha altres aspectes interessants. Els directius no perceben prestacions, de fet ja hem vist que no és freqüent la figura del directiu aturat i possiblement molts d'ells tenen esquemes d'ingressos alternatius (encara que com hem vist un cop un directiu ha perdut la feina l'atur es prolonga i per tant es possible que alguns esgotin el temps de prestació. Els aturats d'edat avançada tenen nivells de cobertura inferiors als de l'edat adulta pel que respecte a la prestació contributiva, però es comença parcialment en el cas de l'assistencial. També les dones i algunes categories laborals (encarregats, treballadors no qualificats dels serveis, comercials...) milloren la seva situació quan es té en compte la pensió assistencial. Val a dir, que com aquesta s'atribueix a persones que han esgotat els drets a una prestació contributiva, es per si sol un indicatiu del grau de dificultat de sortida de l'atur. El que el percentatge de dones perceptores sigui superior al dels homes té a veure també amb l'existència de dones soles amb càrregues familiars. En el cas dels aturats d'edat avançada (més grans de 50 anys), en molts casos la situació es pal·lia per què un cop esgotada la prestació passen a sistemes assistencials que els hi garantitzen pobresa per la resta de la seves vides, donada la migradessa de totes les pensions assistencials, incloses les d'atur. Cal pensar per tant que les desigualtats laborals es prolonguen en l'atur i més enllà, en la situació post-laboral.

El procés de busca

Una part de l'activitat dels aturats consisteix en buscar feina. De fet no tots busquen el mateix, doncs la majoria de gent tracta de mantenir-se en el mateix camp i situació que estava abans de perdre la feina (Veure Figura17). Per això una bona pista per veure com opera el mercat laboral (i possiblement un coneixement necessari per elaborar bones polítiques d'ocupació) és veure per quins canals busquen feina les persones en atur. Un fet que mostra que la segmentació laboral està també institucionalitzada en el mercat.

FIGURA 17. SECTOR D'ACTIVITAT ON TREBALLAVA ABANS DE QUEDAR-SE A L'ATUR. CATALUNYA.



La via més triada és la de dirigir-se directament a les empreses, la segona els contactes personals i, en tercer lloc el sistema públic d'ocupació. Una dada que per si sola indica l'elevat nivell d'informalitat que predomina en el procés de contractació. La importància relativa de cada via presenta fortes diferències atenent a característiques de les persones. Algunes vies són exclusives d'alguns grups, com les borses de treball (sovint lligades a col·legis professionals o institucions educatives, encara que també hi ha d'altres en algunes activitats de serveis). Els contactes personals semblen més importants per les persones amb nivells educatius mitjos-baixos, mentre que els universitaris confien amb mecanismes més formals o amb la negociació individual.

TAULA 25. MITJÀ MÉS EMPRAT PER CERCAR FEINA. CATALUNYA.

Mitjà emprat	Home	Dona
Oficines d'Ocupació (INEM i Generalitat)	14,7	23,8
Directament a les empreses	29,4	17,5
ETT	5,9	12,5
Amics i coneguts	23,5	21,3
Anuncis	11,8	7,5
Sindicats i ONG	0	1,3
Borses de Treball de les Institucions	1,5	3,8
Oposicions	1,5	0
Autoocupació	2,9	3,8
Altres	1,5	1,3
Cap	2,9	6,3

Això pot ser degut a experiències diferents de cerca d'ocupació o també al convenciment de l'importància del currícula professional en activitats on la gent s'ha educat a mesurar tota la seva trajectoria laboral i a creure's la seva vàlua personal. La via dels anuncis de premsa presenta també una forta diespecialització i constitueix una via important per tècnics i comercials, fet que sembla raonable quan es té en compta l'existència de premsa especialitzada en mercats d'aquesta mena (si més no a les pàgines dominicals de el País).

Entre homes i dones també hi ha diferències importants (Veure Taula 25). Especialment per la major confiança masculina en els contactes directes amb les empreses i en els anuncis i la major tendència femenina a optar per la via dels serveis d'ocupació (la via dels amics i coneguts es en canvi quasi bé tant important per a totjhom). Aquesta situació reflexa força bé alguns trets de la discriminació de gènere que impera al mercat laboral. En el contacte directe o en els anuncis, dues vies on l'empresa té una gran part de l'iniciativa, les dones es veuen com aspirants de segona ocupació. Les seves oportunitats es troben en aquelles situacions on les empreses necessiten ma d'obra i seleccionen menys alguns aspectes. I aquesta és una situació més habitual quan recorren als serveis d'ocupació que quan utilitzen les seves pròpies vies.

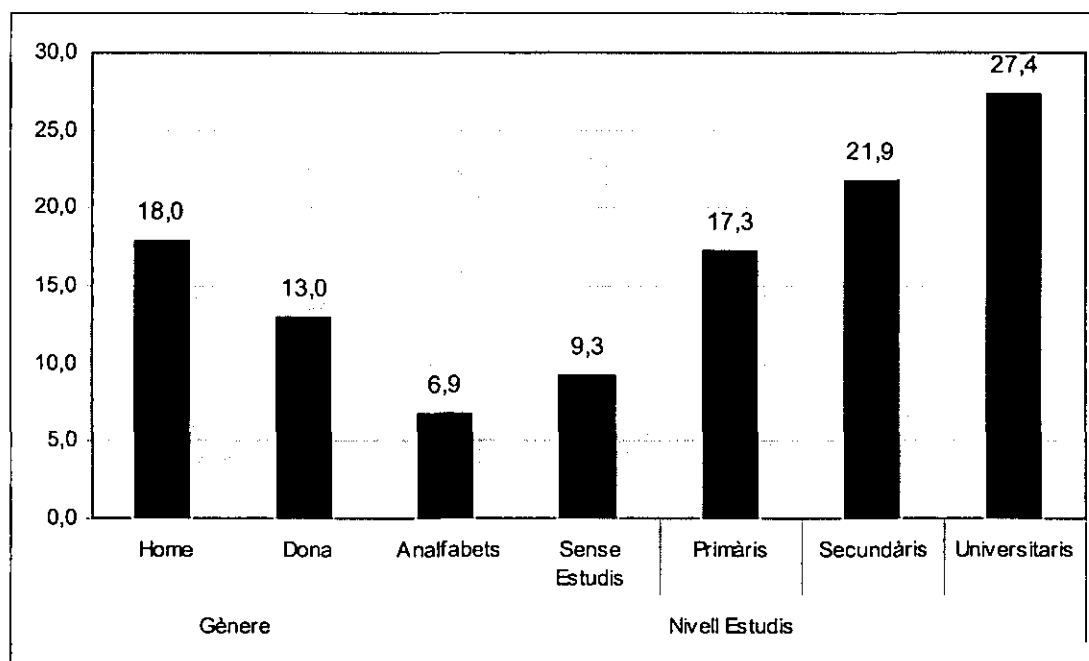
Dos detalls importants més, encara que el petit volum de la mostra obliga a ésser cautelosos en les conclusions. La primera fa referència a la gent sense esperança, els que no veuen cap via per trobar feina. Coincideixen amb els grups que sistemàticament tenen una pitjor situació laboral: dones, persones amb baixos nivells educatius, treballadors no qualificats dels serveis. La segona fa referència a la autoocupació, una de les línies bàsiques de la política comunitària d'ocupació, Els aturats que veuen aquesta via com a sortida son molt pocs. Bàsicament homes, amb estudis universitaris i en activitats tècniques o de serveis. No sembla que sigui una opció universal, per qué per molts dels aturats es una quimera per manca de recursos, experiència i capacitat tècnica, que manquen en moltes de les persones en atur.

Més enllà de l'atur: les feinetes dels inactius.

Després de la vida laboral normal algunes persones obtenen algunes feines que permeten augmentar els seus ingressos i en molts casos ocupar part del seu temps vitals fent activitats que consideren gratificants (Veure Figura 18).

És, com en el cas dels superactius un grup minoritari. Amb activitats que suposen un nombre relativament reduït d'hores de treball (el 78% son de menys de 24 hores setmanals) i reporten una quantitat d'ingressos modesta (en un percentatge similar un 79,8% menys de 60000 pts. mensuals, encara que pot ser un suplement important per un pensionista).

FIGURA 18. INACTIUS QUE DECLAREN FER "ALTRES FEINETES" PER GÈNERE I NIVELL D'ESTUDIS. CATALUNYA.



L'anàlisi d'aquest fenomen feina dona un perfil semblant al dels superactius, les persones amb nivells d'estudis alts i experiència laboral tècnica tenen més possibilitats que la resta d'obtenir ingressos complementaris. Una situació que caldria investigar amb més detall i que tindria que fer pensar als que defensen de forma generalitzada l'allargament de la vida laboral.

BREU REFLEXIÓ FINAL

L'objectiu del nostre informe era analitzar si en el mercat laboral català s'observa l'existència de desigualtats sistemàtiques. I es pot concloure que, amb tota la prudència que calgui, aquestes, com ja intuïem són importants. I possiblement estiguin en alguns casos (com els ingressos salarials) minusvalorades i, com ja hem comentat a l'inici no estiguem en condicions de mesurar-ne altres aspectes.

No es tractava tant sols d'analitzar desigualtats, també de copçar-ne les seves línies. Algunes resulten nítides i es poden classificar entre les que afecten a les característiques de les persones i les que afecten a les estructures empresarials. En tots dos camps hem trobat pistes. En el primer destaquen els aspectes de gènere, nivell educatiu i lloc de naixement, Si pot afegir la classe social, però com aquest concepte ha estat elaborat en base a la posició laboral resulta força redundant. Potser una variable diferent (per exemple classe social dels pares, lloc de residència) donaria altres pistes. En el camp de les empreses resulta relevant el tipus d'empresa (pública, privada), el tipus de contractació i el nivell jeràrquic. Potser manca per explorar la qüestió del tamany de l'empresa, però en les primeres explotacions no hem trobat resultats substancials. L'estructura ocupacional, que sovint combina aspectes personals i d'empresa (de fet les ocupacions tenen que veure amb nivells educatius, especialització productiva i posició jeràrquica) ha resultat en molt casos una pista rellevant per explicar les desigualtats,

Trobar les desigualtats potser es però el més fàcil. El problema es interpretar-les i valorar-les. Algunes, com las de gènere, son tant punyents que fàcilment s'interpreten com una discriminació inacceptable. Però altres tenen una valoració més controvertida. Especialment les que es deriven de les diferències de nivells educatius. Per bona part de la producció acadèmica els diferents nivells educatius reflexen les diferències de mèrit i d'aportació productiva i per tant son desigualtats justificades. Si aquest es el veredictes l'única via de reducció de les desigualtats que ens queda es tractar d'aconseguir que tothom assoleixi el màxim nivell educatiu. Però hi ha altres interpretacions possibles. Com la que considera que el mercat laboral es un mercat amb places limitades per les ocupacions decents i simplement es limita l'entrada seguin l'ordre de nivell educatiu. O els que consideren que l'èxit professional te menys de coneixement i més de formes de comportament i acceptació de situacions a les que els universitaris per origen social i formació hi estan més avessats. En aquest cas la valoració i les estratègies contra la desigualtat canvien. En el nostre cas resulta a més evident la diferenciació que genera el sector públic. I podem pensar que una bona part de la millor situació laboral de les persones amb nivells educatius alts ha tingut més que a veure amb l'expansió de l'ocupació pública en un context laboral relativament protegit, que no pas amb la mer increment del nivell educatiu. El que obra un altre debat sobre si convè aprofundir en la desregulació o privatització de totes les institucions laborals, o pel contrari promoure una regulació més amable per les classes treballadores. Si, com suposem, el funcionament social necessita de moltes i variades tasques, i les desigualtats son en si mateixes indesitjables (especialment quan pensem que suposen inseguretats econòmica i social, ingressos insuficients,

atur més o menys recurrent) tenim l'obligació d'aprofundir en el seu coneixement per tal de trobar-ne les vies de resposta més addients. Esperem que les successives onades del panell serveixin per millorar aquest coneixement que aquí només em encetat.

TAULA 24. ATURTAS QUE REBEN PRESTACIONS PER GÈNERE, EDAT, NIVELL D'ESTUD

Variables	Prestació Contributiva	Prestació Complementària	Total
Gènere			
Home	31,8	3,0	34,8
Dona	30,5	8,5	39,0
Edat			
16-24 anys	21,9	-	21,9
25-34 anys	36,6	2,4	39,0
35-49 anys	34,0	10,6	44,6
50-64 anys	29,0	12,0	50,0
65 i més anys	33,3	-	33,3
Nivell d'estudis			
Analfabets	0,0	33,3	33,3
Sense Estudis	2,5	12,5	37,5
Primaris	23,4	4,3	27,7
Secundaris	40	5,5	45,5
Universitaris	36,8	0	36,8
Categoria			
Directius	-	-	-
Tècnics i Professionals	71,4	-	71,4
Tècnics de Suport	38,5	15,4	53,9
Administ.	33,3	-	33,3
Comercial	-	25,0	25,0
Encarregat	60,0	20,0	80,0
Treb. Qualificats Indústria	38,5	-	38,5
Treb. no qualificats Indústria	37,5	-	37,5
Treb. qualificats serveis	20,6	-	20,0
Treb. no qualificat serveis	26,5	14,7	41,2
Treb. Agrícola	-	-	-
Forces Armades	33,3	-	33,3

IS I CATEGORIA PROFESSIONAL. CATALUNYA.

TAULA. SECTORS D'ACTIVITAT A ON TREBALLAVA ABANS DE QUEDAR-SE A L'ATUR. CATALUNYA.

Sector d'activitat	%
Agricultura	4,3
Indústria	35,4
Construcció	8,6
Comerç	9,5
Hosteleria	12,9
Transport	6,9
Finances	3,4
Serveis	6,9
Administració Pública	2,6
Educació	3,5
Sanitat	2,6
Altres Serveis	1,8
Servei Domèstic	1,7

FIGURA 17. SECTORS D'ACTIVITAT A ON TREBALLAVA ABANS DE QUEDAR-SE A L'ATUR. CATALUNYA.

