

06

GENER DE 2018

Informes Càritas


Càritas
Diocesana de
Barcelona

Vides precàries

Quan la precarietat laboral ho envaeix tot

CRÈDITS

ANÀLISI I REDACCIÓ:

Fernando Díaz i Miriam Feu

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

EDITA:

Càritas Diocesana de Barcelona

DISSENY GRÀFIC I MAQUETACIÓ:

Ondho

FOTOGRAFIES:

Mingo Venero

© Gener de 2018. Càritas Diocesana de Barcelona, Barcelona

AGRAÏMENTS:

Càritas agraeix la col·laboració de les 35 persones que van participar als grups de discussió sobre la precarietat organitzats durant el mes de setembre del 2017. Sense elles no tindria sentit aquesta feina d'anàlisi, i és per elles i per les altres 22.435 persones ateses per Càritas que ho fem.

També volem agrair el suport del sociòleg Raúl Flores del *Equipo de Estudios, Área de Comunicación, Sensibilización e Incidencia* de Càritas Española, en tot el que fa referència al desenvolupament i l'anàlisi dels grups de discussió, així com a la sociòloga Carolina Sabaté, per la precisió en la transcripció dels grups de discussió.

Per acabar, no ens volem oblidar de Maria Gené (per Babel Traductors), per la seva tasca de correcció de la versió catalana d'aquest document.

ÍNDEX

5 PRÒLEG

6 RESUM EXECUTIU

9 INTRODUCCIÓ. ESGLÉSIA I TREBALL

13 CAPÍTOL 1. PRECARIETAT I POBRESA

Dret humà al treball i treball decent

Treball precari i persones treballadores pobres

Els impactes de la precarietat

La vida en la precarietat

25 CAPÍTOL 2. LA PRECARIETAT LABORAL DESTRUEIX LA PERSONA

Les condicions del treball precari: invisibilitat, desprotecció i cercle viciós

La crisi i la reforma laboral empitjoren les condicions

Els problemes afegits de la situació administrativa irregular, la situació familiar i l'edat

Conseqüències de la precarietat laboral: preocupació per pagar l'habitatge

Repercussió a la salut: estrès i enfonsament

La importància de tenir un treball decent i una actitud positiva

39 CAPÍTOL 3. ACCIONS I PROPOSTES DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA

La inserció sociolaboral de Càritas

Reptes a abordar en la inserció laboral

Canviar les condicions de la realitat, o propostes en els àmbits local, català i estatal

49 CAPÍTOL 4. CONCLUSIONS: A LA CERCA D'UN TREBALL DIGNE PER A TOTHOM

50 BIBLIOGRAFIA



PRÒLEG

Aquest informe vol posar la mirada en les persones que estan vivint en la seva pròpia pell situacions de precarietat laboral. Perquè la duresa i la injustícia de la seva situació passen desapercebudes per a la majoria de la societat. Perquè les repercussions en les seves vides excedeixen l'àmbit estrictament laboral i els afecten en profunditat com a persones. Perquè es tracta d'un fenomen cada vegada més present en totes les capes de les societats, si bé afecta de manera diferent cadascú, en funció de les seves xarxes familiars i socials de protecció. I finalment, perquè com a membres de la nostra societat tenim una responsabilitat de conèixer-la i de fer-la més justa.

Per això, les persones en situació de precarietat laboral que atenem a Càritas Diocesana de Barcelona són les protagonistes d'aquest informe. Elles ens expliquen, en primera persona, el patiment que provoca viure en situació de precarietat: els efectes que aquesta situació té en el seu dia a dia, com, per exemple, el fet d'haver de dedicar tots els esforços i concentració mental a cobrir les necessitats immediates i tan bàsiques com la llar o l'alimentació pròpia i dels fills i com això els fa viure en el present, i els fa impossible construir un projecte personal o familiar. Elles ens parlen de la por que tenen a perdre la llar, de la seva ansietat, del seu sentiment de culpabilitat, malgrat que saben que hi ha unes mancances estructurals en el mercat laboral que els han estat imposades. Aquestes regles del joc juguen en contra seu, i les volem denunciar i canviar, perquè ens posicionem a favor de la dignitat de la persona.

És des d'aquí que iniciem aquest informe, amb una introducció que situa el nostre posicionament com a Església a favor de la dignitat de la persona, fonamentada en la Doctrina Social de l'Església. I en segueixen quatre capítols ben diferenciats: en primer lloc, centrem el fenomen de la precarietat dins la nostra societat i mostrem quina estructura del mercat de treball n'és responsable. Al segon capítol donem veu a les persones que estan vivint situacions de precarietat laboral en l'actualitat per fer-les visibles i per mostrar les conseqüències de viure en precarietat laboral en tots els àmbits de la vida. El tercer capítol recull propostes encaminades a reduir la precarietat laboral i, finalment, un quart capítol de conclusions tanca l'informe.

Només coneixent de prop les conseqüències de la precarietat laboral que pateixen les persones més vulnerables, només veient allò que es vol invisibilitzar i silenciar podem entendre l'abast d'aquest fenomen i voldrem buscar-ne solucions. En aquest sentit, la nostra responsabilitat és conèixer el model de societat que estem creant i la manera en què podem participar-hi per fer-la més inclusiva i més humana.

Salvador Busquets
Director

PRECARIETAT LABORAL

QUI SÓN LES PERSONES QUE TREBALLEN EN PRECARI?



PERSONES TREBALLADORES POBRES



Salari inferior a **837€** el mes (2016)

CONDICIONS PRECÀRIES



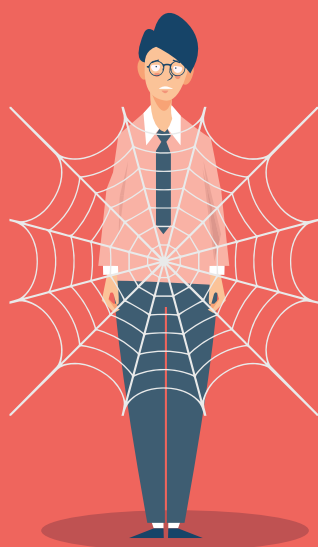
- Fals autònom i contractes escombraria
- Treball informal
- Encadenen contractes temporals
- Treballen menys temps del que voldrien

IMPACTES EMOCIONALS

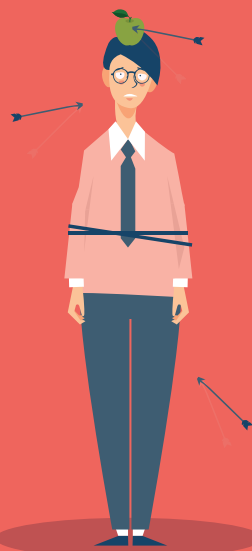
COM SE SENTEN LES PERSONES EN SITUACIÓ DE PRECARIETAT?



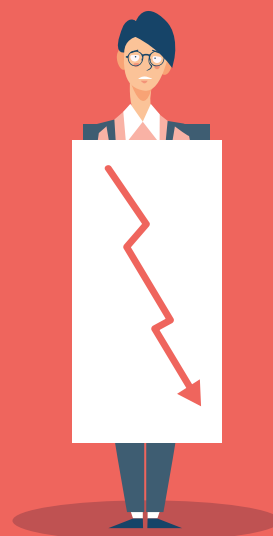
INVISIBLES



ATRAPADES



DESPROTEGIDES



EXPLOTADES I DEVALUADES

ELS ROSTRES DE LA PRECARIETAT

LES QUE HO TENEN PITJOR

PERSONA JOVE



PERSONA MIGRADA



MAJOR DE 50 ANYS



DONA SOLA AMB FILLS



LA VIDA ES TRENCA PER TOT ARREU

IMPACTES DE LA PRECARIETAT EN LA VIDA DE LA PERSONA



● **Por a perdre la llar:** una llar no és només un sostre, una llar és un espai on ser persona, on viure amb qualitat de vida, amb dignitat, un espai de calidesa i de seguretat.

● **Et destrueix com a persona:** angonya, ansietat, depressió, enfonsament...

● **Sense poder construir el projecte vital:** són vides que no es poden permetre pensar en el futur sinó que viuen ancorades en el present, en el ara i aquí sense possibilitat de planificar res.

● **Sense identitat:** no fas carrera professional, no et recicles, no t'especialitzes, no inverteixen en formació en el teu lloc de treball.

EXIGIM I DENUNCIEM PER TRANSFORMAR LA REALITAT



DENUNCIEM:

- El fracàs del sistema de protecció social. Les polítiques de protecció no arriben a totes les persones en situació de precarietat i són escasses.
- El fracàs de les reformes laborals per reduir la desigualtat i fomentar ocupació de qualitat.



EXIGIM:

- L'empadronament garanteix l'accés a educació, sanitat i treball. Exigim als ajuntaments que empadronin a totes les persones, tinguin o no domicili fix.
- No tenir autorització de residència et condemna a l'economia informal. Exigim trencar amb el cercle que vincula treball i residència legal.
- Una prestació d'atur més accessible, que garanteixi una vida digne i que faciliti la transició fins a la nova organització.
- Polítiques d'ocupació pensades pels col·lectius més exclosos, així com un sistema d'acompanyament i d'intermediació social entre empreses i persones a l'atur.
- Establir el Salari Mínim Interprofessional als 1.000€ mensuals.
- Recuperar els drets que protegeixen els treballadors.
- La Renta Garantida de Ciutadania ha de ser un dret i no pot estar condicionada en part a un itinerari laboral. Exigim que sigui compatible amb el treball de rendes baixes.



INTRODUCCIÓ: ESGLÉSIA I TREBALL

El treball és una de les grans qüestions socials des del punt de vista de la Doctrina Social de l'Església, perquè és, o hauria de ser, un lloc de desenvolupament integral de la persona i un element veritable de participació social. Tanmateix, també cal tenir en compte que el treball forma part de la vida, però no és la vida en si mateixa.¹

L'Església ha anat posicionant-se al llarg de la història més recent, a través de la seva Doctrina Social, a favor de promoure un sentit més humà i més cristià del treball. Per exemple, al final del segle XIX, Lleó XIII proclamava els drets dels obrers, com el salari just amb una perspectiva familiar, el desenvolupament d'una legislació que protegís els drets de les persones treballadores, el dret a formar associacions i la limitació de la jornada laboral.² Uns anys més tard, Pius XI ofería els criteris per fixar un salari just i començava a introduir la idea del contracte social, més enllà del contracte de treball.³ A la segona meitat del segle XX, Joan XXIII va introduir novetats en el plantejament del treball, tot parlant de l'empresa com a veritable comunitat humana, destacant la importància de la professió de la persona per sobre de la riquesa i dels béns (que només són instruments) i esmentant el sentit cristià del treball.⁴ El Concili Vaticà II va exposar, el 1965, tot un seguit de temes fonamentals que es desenvoluparien anys més tard, com són les condicions del treball, els conflictes del món laboral i la participació de les persones treballadores dins l'empresa i en l'organització econòmica global.⁵

No obstant això, no és fins al final del segle XX quan Joan Pau II fa un estudi més ampli i profund sobre el treball humà.⁶ Així, considera que el treball constitueix la clau de la qüestió social i l'element essencial de l'existència humana, és a dir, és constitutiu de la persona, de la família, de la societat nacional i internacional. En aquest reconeixement com a dimensió bàsica de l'existència humana és on es troben les arrels profundament cristianes del treball. La persona amb el seu treball domina i cuida la terra. I, a més a més, el treball també té un caràcter social, perquè es fa en favor dels altres i amb els altres. Posteriorment, el papa Benet XVI alerta de les conseqüències negatives de l'atur de llarga durada sobre la persona: “no tenir feina durant molt de temps, o la dependència prolongada en l'assistència pública o privada, mina la llibertat i la creativitat de la persona i de les seves relacions familiars i socials, amb danys greus dins el pla psicològic i espiritual” (CiV 25).⁷

Finalment, el papa Francesc considera el treball com “una necessitat, part del sentit de la vida en aquesta terra, camí de maduració, de desenvolupament humà, de realització personal” (LS 128).⁸ És un lloc on es posen en joc moltes dimensions de la vida: la creativitat, la projecció de futur, el desenvolupament de capacitats, l'exercici dels valors, la comunicació amb els altres i una actitud d'adoració. Per això és necessari “que se segueixi buscant com a prioritat l'objectiu d'accés al treball per part de tots”.

1 El Compendi de la Doctrina Social de l'Església posa de manifest que “el treball no ha de deixar sense alè: preocupat i torbat per moltes coses, la persona corre el risc de descurar el Regne de Déu i la seva justícia, de la qual té realment necessitat; tota la resta, inclòs el treball, troba el seu lloc, el seu sentit i el seu valor només si s'orienta a aquesta única cosa necessària, que mai no serà sostreta” (260).

2 Recollit a la carta encíclica “Rerum Novarum” (RN), 1891.

3 Recollit a la carta encíclica “Quadragesimo anno” (QA), 1931.

4 Recollit a la carta encíclica “Mater et magistra” (MM), 1961.

5 Recollit a la carta encíclica “Gaudium et spes” (GS), 1965.

6 Recollit a les cartes encíclics “Laborem Exercens” (LE), 1981, i “Centesimus annus” (CA), 1991.

7 Recollit a la carta encíclica “Caritas in Veritate” (CiV), 2009.

8 Recollit a la carta encíclica “Laudato si” (LS), 2015.

Les idees clau del pensament de l'Església sobre el treball durant la història més recent es poden sintetitzar en tres grans blocs. En primer lloc, hi ha una primacia del treball per sobre del capital, els béns i la tècnica, perquè el veritable fi de tot el procés productiu és la persona, i també perquè el treball ha de garantir la base o fonament sobre el qual es pugui desenvolupar la vida familiar, del tot necessària per a la vida social (i, en un sentit més ampli, la importància del sentit social del treball). En segon lloc, s'ha de garantir el dret al treball, cosa que implica defensar unes condicions concretes, així com també una obligació moral de les persones treballadores cap a la realització del bé comú. El tercer bloc d'idees fa referència a l'evangeli del treball, entès com a dimensió espiritual i com a defensa i promoció de la vida. Tot seguit passem a concretar-les.

LA PRIMACIA DE LA PERSONA I DEL TREBALL

“El treball és expressió de la persona humana i constitueix per a la persona una de les dimensions fonamentals de la seva existència” (LE 4).

Mitjançant el treball, la persona transforma la natura i es realitza com a tal. És, per tant, el subjecte del treball i el fi veritable de tot el procés productiu. Totes les activitats haurien de contribuir a la realització i perfeccionament de la seva vocació com a persona. Així doncs, l'aspecte subjectiu del treball es col·loca per sobre de l'aspecte objectiu, cosa que implica que la dignitat del treball està en la seva dimensió subjectiva, en el fet que l'executa una persona. Per tant, el criteri per valorar la dignitat del treball no es troba en el que es fa, sinó en qui ho fa. La dimensió objectiva inclou els béns (la natura), el capital (els instruments de treball i els mitjans de producció) i la tècnica (els avenços científics i tecnològics), tots tres al servei de la dimensió subjectiva del treball.⁹ A l'encíclica “Laudato si”, el papa Francesc diu que “estem cridats al treball des de la nostra creació. No ha de buscar-se que el progrés tecnològic reemplaci cada vegada més el treball humà, amb la qual cosa la humanitat es danyaria a si mateixa. El treball és una

necessitat, part del sentit de la vida en aquesta terra, camí de maduració, de desenvolupament humà i de realització personal”. I afegeix que “és imperiós promoure una economia que afavoreixi la diversitat productiva i la creativitat empresarial. L'activitat empresarial, que és una noble vocació orientada a produir riquesa i a millorar el món per a tots, pot ser una manera molt fecunda de promoure la regió on instal·la les seves empreses, sobretot si entén que la creació de llocs de treball és part ineludible del seu servei al bé comú”.

A més a més, el treball també és fonamental per al desenvolupament de la família. En aquest sentit, la família té dret a un ordre social i econòmic en el qual l'organització del treball permeti que els seus membres visquin junts, i que no sigui

un obstacle per a la unitat, el benestar, la salut i l'estabilitat familiar: “la família és, al mateix temps, una comunitat que es fa possible gràcies al treball i la primera escola interior de treball per a la persona” (LE 10).

També cal destacar el sentit social del treball, com es recull a l'encíclica de Joan Pau II: **“mitjançant el treball la persona es compromet no només a favor seu, sinó també en favor dels altres i per als altres: cadascú col·labora en el treball i en el bé dels altres” (CA 43).**

Tots tres aspectes esmentats (la persona com a finalitat del procés productiu, el treball com a garant d'una estabilitat per poder desenvolupar una família i el treball com a mitjà de participació en la societat) donen aquesta primacia al treball.

EL DRET AL TREBALL EN CONDICIONS DECENTS

El dret al treball és un dret fonamental de la persona humana, i troba el seu fonament dins el llibre del Gènesi, quan Déu encomana a la humanitat el treball de la terra per obtenir-ne un profit just i cuidar-la. El dret al treball ha estat declarat fonamental per les Nacions Unides i per la major part de les constitucions i els codis de gran part dels estats. La seva interpretació pràctica s'ha entès de maneres diferents al llarg del temps. Així, si bé s'ha valorat la interpretació que reconeix a cada membre



⁹ “És cert que la persona està destinada i cridada al treball; però davant de tot, el treball està en funció de la persona i no la persona en funció del treball” (LE 6).

de la societat un lloc de treball que ha de fer efectiu l'Estat, també s'ha interpretat com la reivindicació d'uns ingressos que provenguin del treball efectiu, o s'hi no n'hi ha, assegurats mitjançant un subsidi. Una tercera interpretació posa més l'accent en el dret a la subsistència, la qual, com més va, més es va fent independent de l'exercici d'un treball.

El dret al treball implica l'existència d'un contracte de treball realitzat entre iguals¹⁰ en què es concretin les condicions laborals, la protecció social i el valor del salari. Així doncs, el salari, entès com a contraprestació que rep la persona treballadora per la prestació dels seus serveis, és una de les principals condicions o drets de la persona. En aquest sentit, l'encíclica "Laborem Exercens" dedica especial atenció a la remuneració "justa" de la persona treballadora, i s'arriba a parlar, també de "salari familiar", com a retribució que "permeti a la persona i a la seva família una vida digna en el pla material, social, cultural i espiritual" (GS67). Es tracta d'una exigència de la justícia social i no d'un compromís assistencial per part de l'Estat.

També són condicions per a un treball decent les que es deriven de l'exercici dels seus drets, com són la llibertat d'associació, el compliment de la normativa de prevenció, la percepció de prestacions socials (cosa que inclou una jubilació digna) o l'assegurament de la vida. I cal considerar també aquí que el treball és font de creixement personal de la persona i, per tant, es considera negatiu tot allò que condueixi a alienar-la.

Finalment, el treball no ho ha de ser tot per a la persona, sinó que també és necessari descansar adequadament i fer lloc al temps lliure i a la vida personal i familiar.

EL TREBALL COM A DEFENSA I PROMOCIÓ DE LA VIDA

El treball pot ser una expressió objectiva i elevada de la caritat fraterna. És a dir, el treball impulsa la persona cap als altres, mitjançant la pràctica de l'amor al proïsme. A més a més, el treball pot ser un mitjà de santificació i ens pot portar a Déu, atès que amb ell "continuem la seva obra creadora i contribuïm a la realització del Pla de Déu en la història" (GS 24).

L'evangelí del treball també es planteja actualment com una defensa i promoció de la vida, cosa que contrasta amb les situacions en què es converteix, en lloc d'instrument d'humanització, en instrument d'explotació. S'ha anomenat cultura de la mort o cultura del descart que neguen la voluntat de Déu quan neguen la dignitat de l'ésser humà.

Com a reflexions finals i en contrast amb la situació actual del mercat laboral a casa nostra, podem fer les consideracions següents:

L'accés al treball per part de tots ha de ser un objectiu prioritari i, en concret, al treball decent, que implica un conjunt de condicions necessàries per garantir el ple desenvolupament de la persona humana, de la seva família i dins la societat. Dins d'aquestes condicions, es destaca el dret a un salari digne, o quan no se'n tingui, a una prestació o uns ingressos mínims que garanteixin aquest ple desenvolupament esmentat més amunt.

Les empreses han de ser veritables comunitats humanes, i la creació de llocs de treball, una part ineludible del seu servei al bé comú.

Per tant, es desprèn que les situacions d'atur estructural elevat, treballs precaris i persones sense protecció social que s'estan donant en l'actualitat dins la nostra societat són situacions injustes que atempten contra la persona humana i que cal denunciar i canviar. No són mai justificables unes condicions de treball que explotin o denigrin la persona.¹¹ Sobre les situacions d'atur de llarga durada, ja hem vist que el papa Benet XVI esmentava més amunt les conseqüències negatives que tenen sobre la persona. I cal afegir les consideracions del papa Francesc, el qual alerta que l'atur deixa la persona exclosa de la societat: **"Avui tot entra dins del joc de la competitivitat i de la llei del més fort, on el poderós es menja el dèbil. Com a conseqüència d'aquesta situació, grans masses de la població es veuen excloses i marginades: sense treball, sense horitzons, sense sortida. Es considera l'ésser humà en si mateix com un bé de consum, que es pot utilitzar i després llençar. Hem donat inici a la cultura del «descart», que, a més a més, es promou. Ja no es tracta simplement del fenomen de l'explotació i de l'opressió, sinó d'una cosa nova: amb l'exclusió queda afectada dins la seva mateixa arrel la pertinença a la societat en la qual es viu, perquè ja no s'hi està per sota, a la perifèria o sense poder, sinó que s'hi està a fora. Els exclosos no són «explotats» sinó desfets, «sobrants»** (EG 53).¹²

Tot seguit concretem aquestes situacions d'injustícia, les seves causes i les seves conseqüències i com les viuen les persones que les estan patint.

¹⁰ Tal com diu el document "Irrenunciables ètics sobre el treball" del grup d'Economia de Cristianisme i Justícia, si no es dona un contracte entre iguals "la legislació social ha de protegir la part dèbil, per tal d'evitar abusos i imposicions".

¹¹ Docat ¿Qué hacer? La Doctrina Social de la Iglesia, núm. 144.

¹² Exhortació Apostòlica Evangelii Gaudium, 2013.



CAPÍTOL 1.

PRECARIETAT I POBRESA

DRET HUMÀ AL TREBALL I TREBALL DECENT

Treballar és un dret humà. Cal començar per aquí, perquè quan ens aproximem al fenomen del treball, i més encara quan focalitzem la precarietat i els que treballen però, tot i això, no aconsegueixen sortir de la pobresa, acostumem a considerar-lo una obligació, un deure i, si més no, l'única manera de progressar a la vida. Els itineraris, doncs, semblen senzills: quan s'acaben els estudis, en el punt que sigui, una persona ha de treballar i, amb el seu esforç i la seva capacitat, aconseguir millorar les seves condicions de vida.

D'aquesta idea, d'aquest recorregut perfectament instal·lat a l'imaginari col·lectiu, es desprenen diverses conclusions. El treball sempre és remunerat; el treball és part fonamental de qui som; el treball és el principal ascensor social que té la societat; el treball sempre és un fet individual. I aquestes idees queden ancorades a les nostres ments sense que les qüestionem gaire sovint.

El treball significa la principal font d'ingressos per a gran part de la població. Sovint, la societat considera el treball com l'únic mitjà pel qual sortir de la pobresa, fins i tot per sobre d'unes polítiques socials¹³ que es veuen no com a garants de les condicions bàsiques de vida, sinó com a font de motivació per a la cerca de feina.

Però, quines conseqüències té canviar la mirada del treball com a obligació, deure, mitjà de vida individual i identitat, i començar a veure el treball com un dret humà?

L'article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans de Nacions Unides¹⁴ defensa el dret humà al treball com un dret fonamentat en la lliure elecció d'ocupació, unes condicions equitatives i satisfactòries de treball i una protecció contra l'atur. Un treball, ens diu el mateix article, que no pot fer cap discriminació quant a salari —salari igual per igual treball—, que ha de permetre la sindicació, i que ha d'assegurar una existència digna o decent per a la persona que treballa i la seva família. El dret al treball implica, doncs, reconèixer-lo com a font de dignitat personal, estabilitat familiar i viure col·lectiu.

Perquè existeixi un dret al treball cal garantir un treball decent, entès com a satisfactori, suficient quant a quantitat i qualitat, en contraposició al treball injust, inapropiat, degradant i precari.¹⁵ Per això, cal comptar amb oportunitats per permetre la lliure elecció, així com una seguretat i un ingrés adequat per a la vida, una protecció social i un sentit de bé comú. Però no sempre és així. Encara menys en una societat que ha viscut una regressió de drets de les persones treballadores des de molt abans que comencés la crisi, i que s'ha aprofundit durant aquesta. **El treball decent és l'oportunitat d'accedir a una ocupació productiva, que generi un ingrés just, seguretat en el lloc de treball, protecció social per a la família, bones perspectives de desenvolupament personal i integració social, llibertat perquè els individus expressin les seves opinions, s'organitzin i participin en les decisions que afecten la seva vida, amb igualtat d'oportunitats i de tracte per a tots.**

¹³ Jones (2012).

¹⁴ Nacions Unides (1948).

¹⁵ Rivas (2016).

TREBALL DECENT:

✓ OPORTUNITAT D'ACCÉS

✓ OCUPACIÓ PRODUCTIVA

✓ INGRÉS JUST

✓ SEGURETAT

✓ PROTECCIÓ SOCIAL (PRESENT I FUTURA)

✓ DESENVOLUPAMENT PERSONAL

✓ INTEGRACIÓ SOCIAL

✓ LLIBERTAT PER EXPRESSAR OPINIONS

✓ LLIBERTAT PER ORGANITZAR-SE

✓ LLIBERTAT PER PARTICIPAR EN LES DECISIONS QUE AFECTEN LA SEVA VIDA

✓ IGUALTAT D'OPORTUNITATS

✓ IGUALTAT DE TRACTE

El papa Francesc, en aquest sentit, ha definit el treball decent com a lliure, creatiu, participatiu i solidari, mitjançant el qual la persona és capaç d'expressar-se i fer créixer la seva dignitat.¹⁶ **El treball, doncs, ha de poder garantir a tota persona la seva pròpia supervivència, l'accés als drets de ciutadania i la realització personal.**

TREBALL PRECARI I PERSONES TREBALLADORES POBRES

A la societat actual, el treball de moltes persones no és pas decent. Per una sèrie de processos, que intentarem explicar en aquest capítol, la majoria de les feines que tenim s'han vist precaritzades. La precarietat sembla que és el resum perfecte de la tempesta que hem patit amb la crisi que es va iniciar l'any 2007. Precarietat laboral, precarietat d'habitatge, precarietat de salut, precarietat de la protecció social... precarietat vital, en definitiva. Vides precàries. És això el que sorgeix en aquests moments en què la pols aixecada amb la crisi comença a posar-se a terra i ens deixa veure'n els resultats.

Guy Standing¹⁷ explica la precarietat no pas com un estat inamovible, sinó com un procés pel qual qualsevol persona pot transitar, independentment del moment vital en el qual estigui. És un mecanisme pel qual es transfereixen els riscos i la inseguretat del mercat de treball a les persones treballadores i les seves famílies.

El col·lectiu de persones que pateixen la precarietat no coincideix sempre amb el de les persones treballadores pobres. És cert que bona part de qui pateix precarietat també pateix pobresa, però ambdós són fenòmens que, tot i que es complementen, es poden diferenciar.

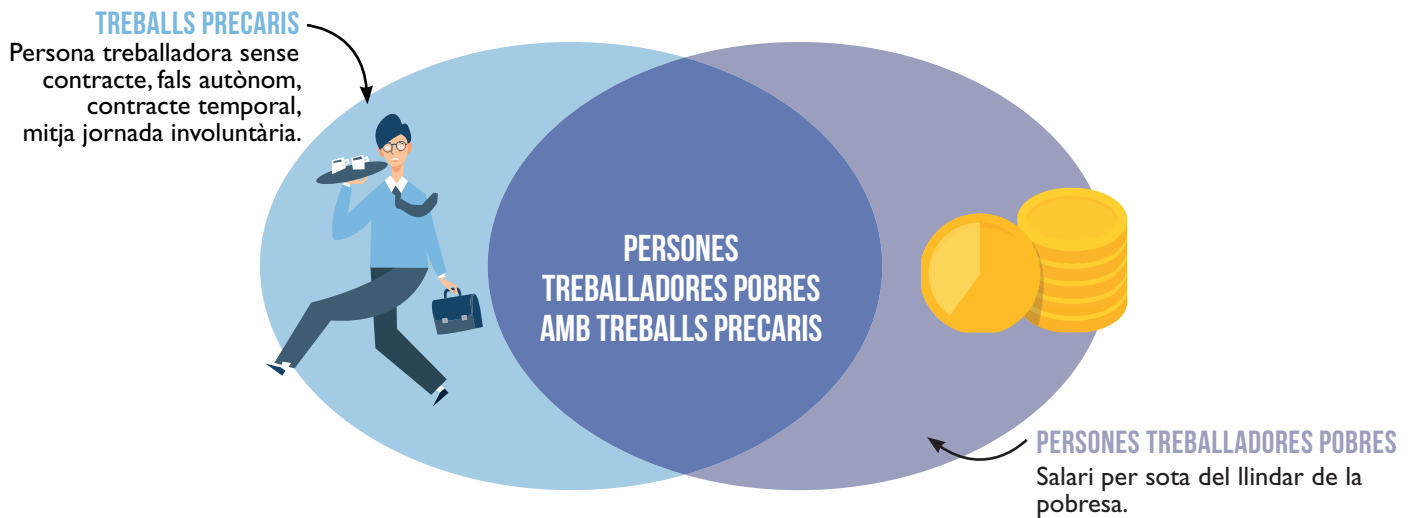
Una persona treballadora pobre és la que té uns ingressos per sota del llindar de la pobresa, és a dir, per sota del 60% de la mediana dels ingressos de la població.¹⁸ La definició de persona treballadora pobre, doncs, és una definició relativa respecte al global d'ingressos de la societat. En canvi, la precarietat té a veure amb més elements, més enllà del sou. Per tant, es pot patir precarietat laboral tot i no ser treballador pobre, i a la inversa, es pot ser treballador pobre i no patir precarietat laboral. Val a dir, però, que en molts casos totes dues casuístiques coincidiran: ser treballador pobre i patir precarietat laboral aniran de la mà.



¹⁶ Papa Francesc (2015).

¹⁷ Standing (2011).

¹⁸ 10.054 € a l'any i 837 € al mes per a 2016 a Catalunya, segons l'Idescat.



Guy Standing considera que la precarietat laboral consisteix a haver perdut alguna de les sis formes de seguretat relacionades amb el treball:

1. Seguretat del mercat laboral, relacionada amb la possibilitat social d'assolir la plena ocupació.
2. Seguretat d'ocupació, relacionada amb la protecció de la persona treballadora davant l'acomiadament.
3. Seguretat del lloc de treball, o que la persona treballadora pugui mantenir la seva feina o ascendir laboralment.
4. Seguretat en el treball, que té a veure amb la seguretat davant els accidents.
5. Seguretat en la reproducció d'habilitats, o la possibilitat de formar-se dins la feina.
6. Seguretat en la representació, relacionada amb el dret d'associació dins el treball, la representació col·lectiva o el dret de vaga.

Com es pot comprovar, aquests sis àmbits de seguretat impliquen des de la capacitat global de la societat de generar ocupació fins a les condicions particulars del lloc de treball. Són sis àmbits molt fràgils en qualsevol societat, i més encara en les societats, com la nostra, que s'han vist colpejades per la crisi i la pèrdua de drets. Per tant, tot seguint Standing, també convé tenir clar que cal definir una mica més concretament el subjecte del precariat, per tal de poder analitzar quins elements estan provocant aquesta realitat.

Podríem definir el *precariat* com el conjunt de les persones treballadores que estan patint la pobresa i que, a més a més, no compten amb un suport comunitari en moments necessaris, ja sigui familiar o social, però també de l'àmbit de la protecció social.

La precarietat afecta l'àmbit laboral principalment, però travessa tots els àmbits de les vides de les persones que la pateixen, com l'habitatge, la salut física i mental, les relacions familiars, etc. Les persones que la pateixen es veuen sotmeses a pressions i experiències que desarrelen, que impedeixen veure el seu propi futur i que, per tant, només organitzen i viuen el present. **La precarietat afecta la identitat de les persones, ja que el treball assalariat s'ha constituït com la principal font de reconeixement social i personal i, per tant, caure en la precarietat és fer-se invisible per a la resta de la societat.**

El treball, ja ho hem dit, és part central del que som en societat. Les condicions precàries de treball, més en un context on es fa responsables els individus de la seva situació, invisibilitzant els motius externs o de context, culpabilitzen la persona i trenquen la seva identitat social, la fan intermitent. L'adopció d'un model flexible provoca la fi d'una organització social¹⁹ en què el treball assalariat era la font de deures i drets que garantia el mínim vital i permetia la planificació a llarg termini de les nostres vides. El nou context és ple d'inestabilitat, incertesa i passivitat, de pors i pèrdua de control de les nostres pròpies vides.

A més a més, la societat ha canviat en la manera com interpreta el treball, passant de la societat de mercat a la societat empresa.²⁰ Aquesta transformació en la manera com construïm la societat al voltant del treball comporta canvis en la identitat dels treballadors, passant de la identitat subministrada per una professió, per un lloc de treball i la seva estabilitat, a una identitat regida per la lògica de l'emprenedoria, en què les persones treballadores passen a ser persones

¹⁹ Rivas (2016).

²⁰ Ibidem.



treballadores empresàries. És una lògica en clau d'èxit que implica un individu aïllat del seu entorn social, autoresponsable, creatiu, emprenedor, autoorganitzat, permeable i flexible, que ha de constituir-se en un recurs o capital humà per si mateix.²¹ Si una persona no s'adapta a aquest nou model, el resultat és la seva autoexclusió i autoexpulsió d'aquest mercat de treball.²² Si una persona no entra en aquesta lògica, és culpabilitzada per la societat, fet que sovint és interioritzat per ella mateixa.

I és que, davant de les trajectòries laborals lineals (educació-formació-ocupació-promoció-matrimoni-paternitat/maternitat) que existien abans, les que existeixen ara s'han tornat més erràtiques i més inestables. La nova norma es basa en la inseguretat, la inestabilitat i la incertesa respecte a la relació amb el treball. Això té conseqüències en vides amenaçades i permanentment vulnerables. És un procés de **precarització de tota la vida, que comporta tres desposessions:**²³

1. **Desposessió material, en negar l'accés a drets bàsics com l'habitatge, l'alimentació, el descans, l'oci o la participació.**
2. **Desposessió vital, en fer que les experiències de les persones manquin d'un sentit i d'una coherència i mantinguin trajectòries en un zig-zag constant.**
3. **Desposessió espiritual, en provocar vides amb por, amb incertesa.** Por a participar socialment, por a exercir drets, por que la mateixa relació laboral mostri que no ets pas una persona única i singular, sinó una peça més dins la línia productiva, prescindible i substituïble.

La precarietat no endreça la vida al voltant d'una identitat precisa i estàtica, sinó que "realinea múltiples realitats dins de formacions inestables, les quals no són absolutes o rígides, sinó pràctiques i amb efectes materials".²⁴ Existeix un nou paradigma de treball intermitent i immaterial, basat en una alta mobilitat i amb tendència a la feminització del treball i de la vida, ja que el que està passant és la caiguda del treball estàndard des d'una feina amb seguretat i professionalització —que en el passat estava molt associat a un treball masculí, al qual aspiraven tots els sectors de població— fins a una feina inestable, en què hom pot canviar ràpidament de sector productiu i en què l'experiència acumulada no és garantia de res. Són aquests trets que històricament han sigut associats al treball femení, els quals, juntament amb altres com la disponibilitat total, els graus d'adaptació alts, l'exigència d'improvisació i l'habilitat per assumir rols i tasques simultànies, s'estan expandint per convertir-se en la norma.²⁵

21 Ibidem.

22 Ibidem.

23 Ibidem.

24 Casas-Cortés (2014).

25 Ibidem.

En aquest context, **les persones que pateixen precarietat queden atrapades en un cercle viciós del qual és molt difícil poder sortir i en el qual, sobretot, no depenen d'elles mateixes, sinó de l'atzar o el suport que es puguin trobar pel camí.** Aquest cercle està compost per una entrada i sortida ràpida del mercat de treball. Les persones en precarietat experimenten episodis curts d'ocupació, en feines molt diferents, per tant, sense possibilitat de professionalitzar-se o de fer créixer la carrera, amb horaris i condicions no coincidents, que, per tant, impossibiliten l'organització de la vida no laboral. I, quan no tenen aquesta feina precària, les persones pateixen l'atur sense capacitat de fer res més que buscar un altre lloc de treball, o rebre formacions en àmbits que tampoc no assegurin la seva utilitat en la propera feina que trobin. Una situació en què, a més a més, veuen com la desprotecció social és absoluta, ja que no existeixen prestacions adequades per a aquesta nova realitat. La situació de precarietat, en definitiva, es tradueix en una impossibilitat de gaudir d'un treball decent, ja que veuen inaccessibles totes les característiques d'aquest tipus de treball.

Però la sensació que “és el que hi ha” va calant fins a convertir-se en part de l'escenari amb el qual treballen aquestes persones per trobar feina. No és gens estrany, ja que quan veiem els punts que indica Standing per considerar precarietat, i els analitzem en el context català, o de la província de Barcelona quan és possible, veiem que la situació aboca a la precarietat i que, com dèiem, fa gairebé impossible sortir-se'n sol.

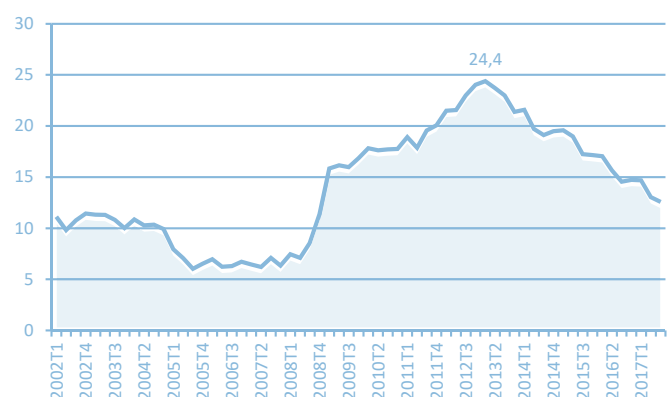
A poc a poc s'ha assumit, a la nostra societat, la sensació que no hi ha sortida a la situació general de precarietat que vivim, i ens anem acostumant a allò que hauríem de combatre. La Fundació Foessa²⁶ ja ho ha pogut comprovar en l'àmbit estatal, quan, preguntant al seu estudi quines expectatives econòmiques té la població d'aquí a cinc anys, el 47% de les persones entrevistades pensen que serà la mateixa que l'actual, i els que pensen que millorarà la situació econòmica no arriben al 20%. Foessa també assenyalava l'apatia política i social de les persones vulnerables, ja que indica que el 75% de les persones entrevistades no creuen que votar serveixi per a res, el 57% no considera útil associar-se amb altres i el 61% no creu en la mobilització. Aquesta apatia contribueix a invisibilitzar els problemes de la precarietat, la qual, alhora, és causa de l'apatia. Un cercle perfecte que deixa via lliure al trencament de vides.

L'ATUR QUE ENS PRECARITZA

La Figura 1 mostra la taxa d'atur a la província de Barcelona entre els anys 2002 i 2017. Abans de la crisi, la taxa d'atur havia assolit un nivell mínim entorn del 6%. La destrucció de llocs de feina per la crisi, o afavorida per la reforma laboral del 2012,²⁷ va provocar una taxa d'atur molt elevada, del 24% el 2013. Des d'aleshores està baixant i s'ha col·locat al

voltant del 15% a l'inici del 2017. Però aquest descens de nou punts no amaga que la quantitat de gent sense ocupació continua essent molt alta. Això ha creat una “reserva” de mà d'obra disposada a treballar en condicions precàries, cosa que fa que les mateixes persones en cerca de feina se sentin devaluades, ja que, al petit poder de negociació que tenen davant una oferta de feina, se suma la certesa que si elles no accepten les condicions, una altra persona en atur podrà acceptar-les. Consta la pèrdua d'un dels pilars del dret humà al treball, la voluntarietat i lliure elecció d'ocupació, ja que existeixen un nombre molt reduït d'ofertes i una gran quantitat de persones que hi intenten accedir.

FIGURA 1. TAXA D'ATUR A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA



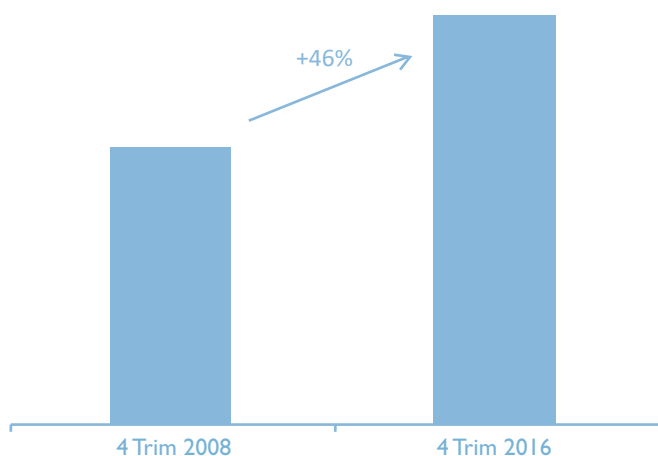
Font: elaboració pròpia a partir dades de l'EPA-INE.

Tenir una borsa de persones treballadores a l'atur, capaces d'acceptar qualsevol oferta de feina i amb qualssevol condicions, pot semblar que dona molt marge a les empreses a l'hora de contractar o prescindir d'una persona treballadora, però, com veurem més endavant, aprofitar-se d'aquesta situació i del cercle de la precarietat les descapitalitza més que enriquir-les, i els pot fer perdre productivitat i competitivitat.

Paral·lelament al repunt de l'atur massiu, el mercat de treball veu com augmenta també la quantitat de les persones anomenades *desanimades*. Són les persones inactives que a l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) contesten que creuen que no trobaran feina quan se'ls pregunta per què no en busquen. És a dir, són població inactiva, que no estan buscant feina perquè han perdut l'esperança d'incorporar-se al mercat laboral. Com es pot veure a la Figura 2, aquestes persones van créixer un 46% en vuit anys a la província de Barcelona, fins a arribar a les 15.406 persones “desanimades”, sense esperança de trobar una sortida a la seva situació laboral, segons un estudi de Comissions Obreres.

²⁶ FOESSA (2017).

²⁷ López, De Le Court i Canalda (2014).

FIGURA 2. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ DESANIMADA A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

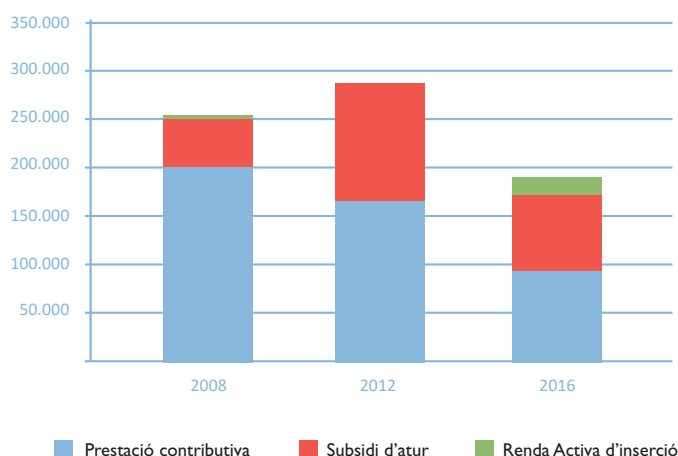
Font: CCOO (2017).

DESPROTECCIÓ SOCIAL

L'alternança entre situacions curtes d'ocupació i situacions curtes d'atur podria estar esmorteïda per un sistema de protecció social que garantís la cobertura de les necessitats bàsiques. Tanmateix, el sistema estatal de protecció sembla deixar la persona com a única responsable de trobar una feina decent.

En aquest sentit, i com bé indiquen López, De Le Court i Canalda,²⁸ les reformes laborals plantejades per l'Estat espanyol des dels anys 80 han anat cercant flexibilitat en contra dels drets dels treballadors. **La reforma laboral del 2012 va ser plantejada amb l'objectiu de proporcionar més flexibilitat dins el mercat laboral, però, en comptes de compensar-la amb més seguretat cap als treballadors** (com van fer els països europeus que van seguir aquesta línia de reformes cap a la *flexiseguretat*), **va produir més inseguretat**, i per tant, **precarietat**. Així, els autors anomenen el model espanyol com a *flexiprecarietat*. El que va fer la reforma laboral de 2012 és inclinar més la balança cap al costat de qui contracta, i no pas de les persones treballadores: l'abaratiment de l'acomiadament, fa que els treballadors siguin els responsables de la seva ocupabilitat i formació, i no pas les empreses o el sistema de protecció de les persones treballadores. La reforma va canviar la regulació dels contractes temporals, cosa que trenca el principi d'igualtat i no discriminació, i va autoritzar la concatenació de contractes temporals i la coexistència de dues o més feines paral·leles amb l'intent de completar una jornada laboral sencera de 40 hores setmanals. Per acabar, com assenyalen els autors, la reforma laboral del 2012 va posar en perill la negociació col·lectiva i va permetre a qui contracta modificar condicions de la feina tan cabdals com la funció que es realitza o la mobilitat geogràfica del centre de treball.

El sistema de prestacions econòmiques per desocupació no ha estat suficient per donar resposta a aquesta situació d'elevat augment del nombre d'aturats. Així, entre 2008 i 2016, ha caigut un 28% el nombre de persones que reben alguna de les tres prestacions d'atur principal, com assenyalen dades analitzades per CCOO.²⁹ La prestació contributiva dona cobertura al final de 2016 a gairebé un 55% menys de persones que el 2008. Moltes d'elles han passat a cobrar un subsidi d'atur, el nombre de beneficiàries del qual ha experimentat un creixement del 42%, seguit de la renda activa d'inserció, que ha crescut un 579% en nombre de perceptors durant el període esmentat (Figura 3).

FIGURA 3. PERSONES BENEFICIÀRIES DE PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

Font: CCOO (2017).

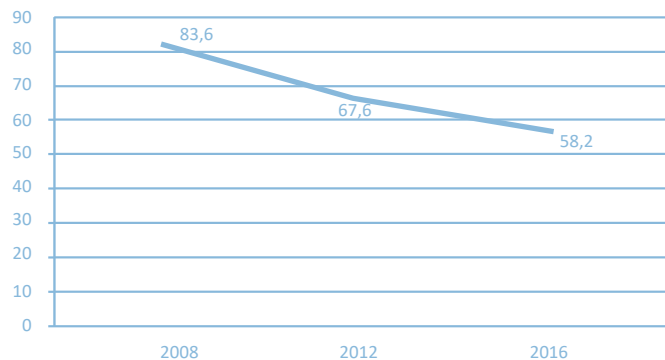
Es va degradant així el grau de protecció de la persona desocupada, ja que hem passat d'una prestació contributiva dominant, que permet assegurar millor les necessitats de les persones, a un escenari en què redueix la seva cobertura de més del 50%. **La pèrdua de protagonisme de les prestacions contributives deixa pas a un sistema basat en prestacions assistencials, les quals contribueixen així a la precarització de les condicions de vida de les persones.**

El pas d'una prestació a l'altra és causada pel fet que les persones esgoten la prestació contributiva al cap d'un període màxim de dos anys. També perquè, en haver-se endurit les condicions d'accés a les prestacions d'atur amb la reforma laboral del 2012, moltes persones que han treballat veuen que no en poden ser beneficiàries. Aquest fet es veu clarament quan ens fixem en la taxa de cobertura³⁰ de la prestació d'atur, la qual ha passat de més del 80% l'any 2008, a situar-se per sota del 60% el 2016 a la província de Barcelona (Figura 4).

²⁸ Ibidem.

²⁹ CCOO (2017).

³⁰ La taxa de cobertura es pot obtenir dividint el total de persones que són beneficiàries d'una prestació entre el nombre de persones que en tenen dret potencial per haver treballat anteriorment.

FIGURA 4. TAXA DE COBERTURA DE LA PRESTACIÓ D'ATUR A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA


Font: CCOO (2017).

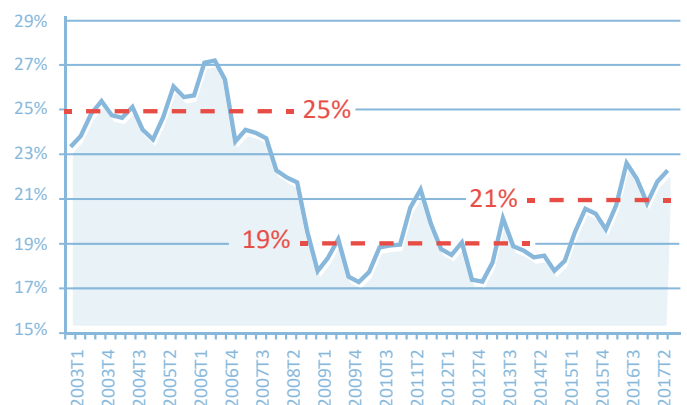
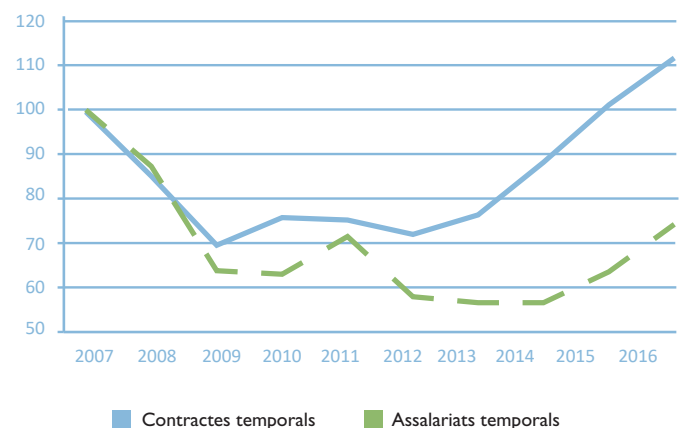
TEMPORALITAT I PARCIALITAT

Arribats a aquest punt, en què hem vist com incideix en la precarietat l'existència d'un atur extens i prolongat, i un escenari de major desprotecció social, és important fixar-se en dues característiques estructurals del nostre mercat laboral: l'elevada temporalitat i la parcialitat, tots dos punts cabdals en la impossibilitat de moltes persones per tenir una feina decent. La temporalitat afegeix inestabilitat i moltes vegades impedeix el desenvolupament d'una carrera professional i l'organització de la vida privada. Quant a la parcialitat no desitjada, és a dir, treballar menys hores de les que una persona voldria treballar, complica molt l'accés al treball decent.

La crisi va posar de manifest la dualitat del mercat laboral espanyol, amb una destrucció massiva dels llocs de treball amb contractes temporals, i la reforma laboral del 2012 ha contribuït a empitjorar les condicions d'aquest tipus de contractació, aprofundint en la dualitat del mercat laboral espanyol.³¹ El mercat laboral que tenim mostra un alt nivell de contractes temporals, els quals es van encadenant els uns amb els altres i ofereixen unes condicions precàries de feina. Aquesta reforma intensifica la possibilitat de ser contractat temporalment i dificulta enormement l'oferta de feines de caràcter indefinit. En aquest sentit, i seguint López, De Le Court i Canalda,³² la temporalitat a l'Estat espanyol s'ha convertit en sinònim del treball estàndard.

Si mirem el pes de la població assalariada amb contracte temporal respecte del nombre total d'assalariats a Catalunya (Figura 5), podem comprovar que abans de la crisi se situava entorn del 25% de mitjana (xifra elevada si la comparem amb la mitjana de la Unió Europea, del 14%) i que amb la crisi es va reduir fins al 19%. Això mostra la volatilitat de l'ocupació temporal, la primera que es destrueix quan hi ha crisi, i també la que augmenta els anys de recuperació, fins al 21% de mitjana el 2017. Així mateix, si ens apropem encara més al fenomen de la temporalitat, observem que els darrers anys les persones tenen contractes de menys hores, de menor durada i, per tant, una situació en què s'encadenen diversos

contractes temporals l'un darrere l'altre, o fins i tot l'un sobre l'altre, per tal d'aconseguir treballar el màxim d'hores i de temps possible. La Figura 6 mostra que a partir del 2013 el nombre de contractes temporals torna a repuntar (després d'uns anys de crisi amb caigudes) i recupera el nivell del 2007, mentre que les persones assalariades amb contracte temporal mostren un augment menor; i el 2016 se situen encara molt per sota del nivell del 2007. És per aquest motiu que tenim una escena global amb cada cop menys persones assalariades respecte al nombre de contractes temporals entre els anys 2007 i 2016. El darrer any, les dades estatals del SEPE indiquen que el 92% dels nous contractes han estat temporals, i que al voltant del 60% d'aquests contractes temporals han estat de menys de sis mesos de durada.

FIGURA 5. ASSALARIATS AMB CONTRACTE TEMPORAL A CATALUNYA RESPECTE DEL TOTAL DE POBLACIÓ ASSALARIADA EN %

FIGURA 6. ASSALARIATS AMB CONTRACTE TEMPORAL VS. CONTRACTES TEMPORALS A CATALUNYA. (ÍNDEX 2007=100)


Font: elaboració pròpia segons les dades de l'EPA-INE i l'Idescat.

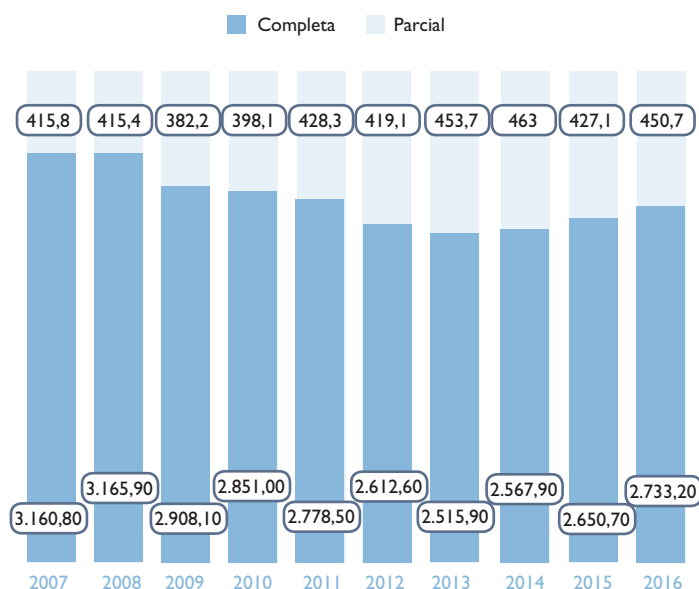
31 López, De Le Court i Canalda (2014).

32 Ibidem.

La reforma laboral del 2012 aporta, en aquest sentit, nous tipus de contractes, com són els contractes en pràctiques i els contractes per a la formació i l'aprenentatge, que en part han contribuït que moltes persones hagin caigut en la precarietat, ja que permeten que una persona sigui contractada encadenant contractes precaris i, com a molt, amb contractes temporals que tampoc li permeten desenvolupar una carrera professional ni millorar l'ocupabilitat o tenir un projecte de vida a mitjà o llarg termini.

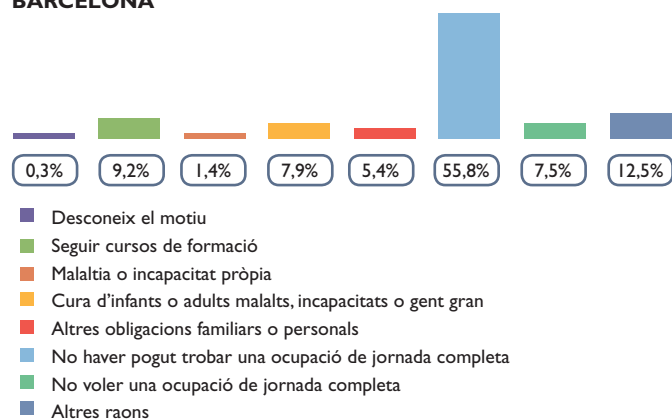
Les jornades parcials també han experimentat canvis al llarg d'aquests deu anys des de l'inici de la crisi (Figura 8), un fenomen protagonitzat per les dones. Si analitzem les raons de les persones que tenen jornada parcial, veiem que hi ha una majoria de persones que treballen parcialment de manera involuntària.

FIGURA 8. TIPUS DE JORNADA A CATALUNYA (Milers de persones)



Font: elaboració pròpia segons les dades de l'Idescat.

FIGURA 9. MOTIUS DE LA PARCIALITAT A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA



Font: CCOO (2017).

La trampa de la parcialitat no voluntària, a més de tenir les òbvies implicacions quant als salaris i a la carrera professional, té una incidència específica en la feblesa dels treballadors davant possibles abusos de la persona que els contracta. Hi ha persones que pateixen una pressió per incrementar la seva jornada laboral al lloc de treball sense veure com canvien les condicions de contractació parcial que tenen. Això es tradueix en situacions en les quals hi ha treballadors que fan una jornada completa, però que tenen contracte només de mitja jornada i cobren la diferència informalment, que fan hores extres sense cobrar-les, obligats, o que les cobren informalment.

Un altre problema amb la parcialitat és la llibertat d'elecció de la persona que treballa. Sovint es produeixen situacions en què les persones han de triar entre dues feines parcials però incompatibles entre si, cosa que impossibilita aconseguir una jornada completa. A més a més, la jornada parcial té un preu hora menor que el de les feines a temps complet.

SALARIS DESIGUALS QUE ENS ANCOREN A LA POBRESA

La desigualtat d'ingressos a Catalunya no ha fet més que créixer des dels inicis de la crisi econòmica, si bé s'ha contingut els dos darrers anys 2015 i 2016. Els autors Ramos i Royuela³³ assenyalen tres factors que explicarien la desigualtat salarial que existeix a Catalunya. D'una banda, els canvis tecnològics fan que les persones treballadores menys qualificades siguin desplaçades en favor de les més qualificades. És d'aquesta manera que els llocs de treball d'habilitats mitjanes estarien desapareixent, i en aquest sentit es polaritzaria el mercat de treball entre ocupacions molt especialitzades i ben remunerades i ocupacions sense especialització i amb una remuneració molt minsa. De l'altra, el fet que el mercat laboral de les ocupacions especialitzades sigui global i no només local explicaria el segon factor, ja que l'augment de la competència internacional afavoreix les cultures que potencien la mobilitat geogràfica. Per acabar, i en relació amb la reforma de la negociació col·lectiva (i, per tant, del viure col·lectiu) en el marc de les relacions laborals establertes el 2012, l'absència d'un sindicalisme fort i, doncs, del control que exerceix sobre l'empresa constitueix el tercer factor d'explicació per als baixos salaris.

Succeeix que, en una realitat d'inestabilitat laboral, la primera víctima són els salaris. La moderació salarial esdevé moneda de canvi per tal de generar més ocupació i més llocs nous. Això explica per què la majoria de la població cobra salaris baixos, i per què el treball ha deixat de ser l'eina per sortir de la pobresa. El fenomen de les persones treballadores pobres (persones que, tot i treballar totes les hores que els és possible, no arriben a final de mes) és molt present en la nostra societat. Això implica que aquestes persones treballadores no tenen capacitat de desenvolupar una vida decent. Les xarxes familiars estan assumint, un cop més, les tasques de manteniment i de cobertura de les necessitats bàsiques.

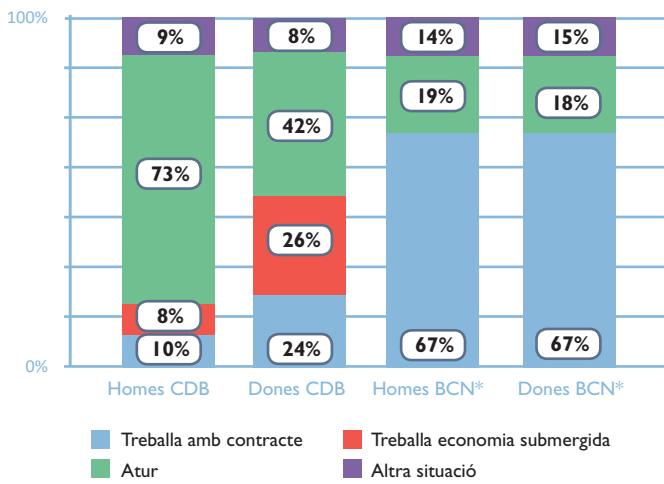
33 Ibidem.

ELS IMPACTES DE LA PRECARIETAT

Si bé és cert que la precarietat té molts motius i que estan interconnectats, també ho és que el món laboral s'erigeix en l'epicentre d'un terratrèmol precari que afecta diferents àmbits de la vida.

HABITATGE

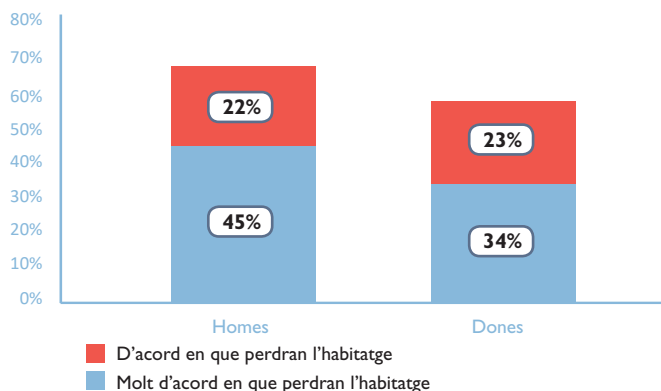
FIGURA 10. SITUACIÓ LABORAL DE LES PERSONES ATESES PER CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA AMB PROBLEMES D'HABITATGE



Font: Càritas Diocesana de Barcelona (2013).

L'any 2013, a Càritas vam entrevistar 320 persones dins del marc del Projecte Sophie.³⁴ Totes aquestes persones ateses per Càritas van ser seleccionades pel fet de tenir problemes amb l'habitatge, ja fos un procés de desnonament en marxa (de lloguer o d'hipoteca) o problemes amb la tinença o d'altres. L'estudi, que girava al voltant de la relació entre habitatge i salut, ens va mostrar que existeix una relació entre la precarietat de la feina (entesa com a situacions d'atur i de treball en economia submergida) i els problemes d'habitatge.

FIGURA 11. PRECARIETAT EN LA TINENÇA DE LES PERSONES ATESES PER CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA AMB PROBLEMES D'HABITATGE



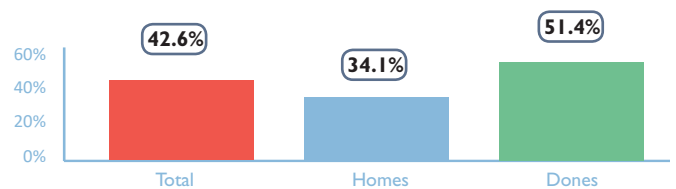
Font: Càritas Diocesana de Barcelona (2013).

De la mateixa manera, quan es va preguntar per l'habitatge que tenien en aquell moment, les persones ateses per Càritas van mostrar una gran por a perdre'l. Més del 65% dels homes creien que podrien perdre l'habitatge, en comparació amb un 57% de dones.

EL "PRECARIAT" A CATALUNYA

Per identificar la proporció de població catalana que viu en situació de precarietat laboral resulta interessant l'estudi del doctor Joan Benach sobre precarietat i salut a Catalunya. En concret aquest estudi que el doctor Joan Benach i el seu equip va publicar l'any 2015 posa de manifest l'elevada proporció de persones en aquesta situació a partir d'una mostra de població entrevistada per tot Catalunya.

FIGURA 12. POBLACIÓ PRECÀRIA A CATALUNYA



Font: elaboració pròpia a partir de dades de Benach et al. (2014).

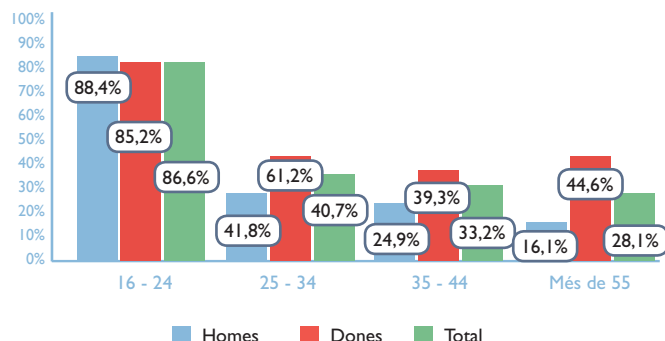
L'estudi va seleccionar les dades de la II Enquesta catalana de condicions de treball de l'any 2010 i, sobre una mostra de 2.279 persones majors de 16 anys amb contracte de treball, va estudiar les variables de la salut autopercebuda i la salut mental. Com es pot veure a la Figura 12, el 43% de les persones es trobaven en situació de precarietat.

D'aquesta manera, assenyalava clarament els col·lectius que més pateixen situacions de precarietat, com són els immigrants i els joves. I mostra que, si a més a més s'és dona, es pateix una triple exclusió.

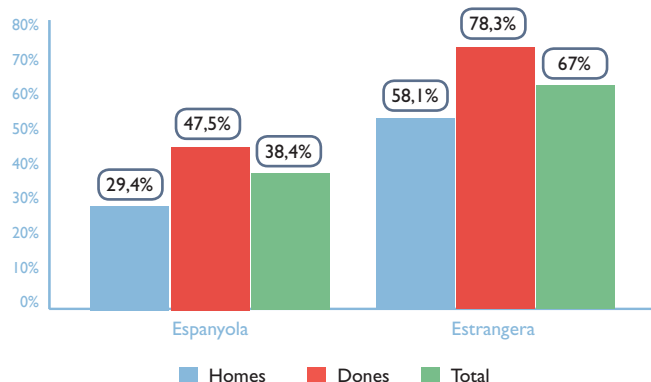
L'estudi és molt interessant a l'hora d'identificar quins sectors de la població pateixen més precarietat, ja que aquest 43% de població precària es pot descompondre en diferents sectors. Per exemple, amb una perspectiva de gènere, es pot veure que les dones pateixen molt més la precarietat que els homes (51% respecte del 34%, Figura 12). També es pot comprovar que el grup amb més prevalença de precarietat és el dels joves de 16 a 24 anys (Figura 13). O que, tot i que les persones de nacionalitat espanyola tenen un alt percentatge de precarietat laboral (29%), són les persones amb nacionalitat estrangera les que més la pateixen (58%) (Figura 14).

Respecte al nivell de formació, també es mostra com un factor de precarietat, ja que, com es pot observar a la Figura 15, com més formació tenen les persones, menys precarietat preval.

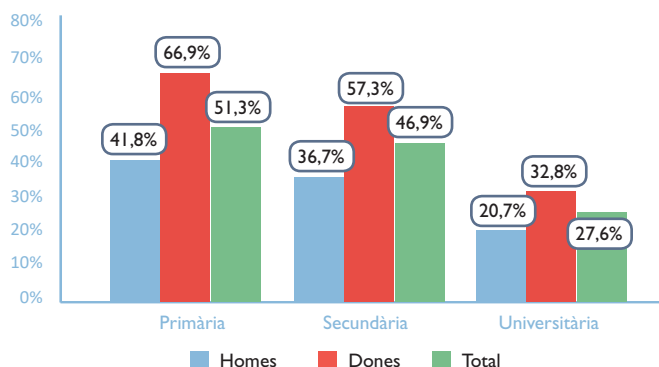
³⁴ El Projecte Sophie va ser dut a terme entre 2012 i 2015 per un consorci d'universitats, centres de recerca europeus i Càritas Diocesana de Barcelona. L'objectiu del projecte va ser estudiar la relació entre les desigualtats de salut i diferents elements de l'Estat del benestar. Càritas va participar en l'estudi al voltant de l'habitatge i la salut i de l'elaboració d'aquest treball. Es pot consultar més informació al web www.sophie-project.eu.

FIGURA 13. EDAT DE LES PERSONES QUE PATEIXEN PRECARIETAT LABORAL

Font: elaboració pròpia a partir de dades de Benach et al. (2014).

FIGURA 14. NACIONALITAT DE LES PERSONES QUE PATEIXEN PRECARIETAT LABORAL

Font: elaboració pròpia a partir de dades de Benach et al. (2014).

FIGURA 15. NIVELL D'ESTUDIS DE LES PERSONES QUE PATEIXEN PRECARIETAT LABORAL

Font: elaboració pròpia a partir de dades de Benach et al. (2014).

LA VIDA EN LA PRECARIETAT

Les dades de l'estudi de Benach³⁵ són clares a l'hora d'assenyalar tres grups de població que estan patint més els actuals canvis en el mercat de treball. **La inexistència o la dificultat d'accedir a una feina decent afecta tots els sectors de la població, però encara més les dones, la població jove i les persones d'origen estranger.**

La precarietat laboral ha estat una norma per a les dones. Tots els fenòmens associats a la precarietat laboral no són nous en la vida de les dones. En especial, les dones han patit, abans, després i durant la crisi, un tipus de treball amb una temporalitat molt elevada, una parcialitat de la jornada i, per acabar, uns salaris menors. La situació de crisi ha fet que hagi augmentat l'atur femení, però menys que l'atur masculí. D'una banda, perquè les dones són el sector de la població més adaptat a les condicions de treball actuals, i de l'altra, perquè la gran destrucció d'ocupació ha sigut en sectors tradicionalment ocupats per homes, com la construcció.

La població jove, però, ha estat una de les més damnificades per aquests canvis. L'atur juvenil ha estat una de les preocupacions socials més importants i, en comptes de proposar solucions, la reforma laboral només ha conduït aquesta població a trampes de la precarietat.³⁶ Tot plegat fa que no puguin desenvolupar carreres professionals i, per tant, que no puguin millorar les condicions de treball i accedir a una feina digna.

Però la dificultat per accedir a una feina decent és encara major quan es tracta de persones d'origen estranger. A la barrera de la precarietat, hi sumen la barrera de la situació legal. I és que aquestes persones veuen lligada la renovació del permís de residència al fet de disposar d'una feina. Un cop caigut a l'atur, la situació administrativa d'irregularitat pot continuar, de manera que exclou la persona del treball digne i la condemna al sector del treball informal, en què les condicions precàries són encara més profundes.

Però ja se sigui dona, jove o forà, la realitat de qui no pot accedir a un treball decent, de qui està atrapat en la precarietat, està plena d'instabilitat, incertesa i passivitat. Aquestes persones pateixen les tres desposseïssions explicades més amunt: material, vital i espiritual.³⁷

Materialment, són desposseïdes de l'accés a la cobertura de les necessitats bàsiques. Com es veurà al capítol 2 d'aquest informe, viure en la precarietat impossibilita dur una vida semblant a la de l'entorn social en què es mou la persona. Dificulta l'accés al consum, però també al pagament de rebuts i la planificació econòmica de la vida. Els ingressos econòmics no són mai constants, ni tampoc de la mateixa quantitat. D'aquesta manera l'estalvi és impossible, i els deutes són part indestructible del dia a dia de les persones, més encara si no tenen la sort de poder comptar amb suport familiar.

³⁵ Benach et al. (2014).

³⁶ López, De Le Court i Canadà (2014).

³⁷ Rivas (2016).

La desposseïció vital ataca l'essència de la persona en si mateixa. La trajectòria vital, abans de la plasmació d'aquest context precari, portava les persones a tenir una feina digna, amb seguretat i en què podia desenvolupar la seva carrera professional i contribuir a la creació de comunitats laborals riques. Però la precarietat ha posat fi a això i l'escenari que tenen al davant les persones que la pateixen són trajectòries en cerca constant de l'oportunitat. Es busca una oportunitat per demostrar què són. Per demostrar que no són mereixedores d'aquesta situació precària que consideren injusta. Però, en comptes d'una oportunitat, sovint el mercat de treball els torna mobilitat geogràfica, mobilitat temporal –treballant remuneradament només unes hores al dia, però havent de dedicar les 24 hores al dia a la cerca de feina–, i especialment disgregació identitària que les transforma en *persones treballadores guionitzades*.³⁸ persones treballadores-a temps parcial, persones treballadores-temporal, etc.

Estem en una societat que considera que els que no han sortit de la precarietat és perquè no s'hi han esforçat prou, que estigmatitza la pobresa i la precarietat. Les persones que la pateixen sovint també se senten culpables, i això les paralitza i les penalitza en la cerca d'una solució o d'una resposta a la seva situació. Si, com diu Ana Maria Rivas,³⁹ el treball és el centre de la nostra identitat social, amb la qual ens relacionem en multitud de nivells, no tenir-ne, o tenir una trajectòria precària, invisibilitza les persones.

A aquesta invisibilitat s'ha d'unir la desposseïció espiritual que comporta l'absència de seguretat. Les persones que viuen en precari pateixen una situació de vulnerabilitat en tots els àmbits de la vida. Això comporta viure amb por constantment, dificulta la vida en comú, les deixa a la intempèrie, a mercè d'un seguit d'esdeveniments externs que governen la seva vida sense que elles tinguin la sensació de poder fer res per impedir-ho.



38 Ibidem.

39 Ibidem.



CAPÍTOL 2.

LA PRECARIETAT LABORAL DESTRUÏX LA PERSONA

Volem posar la mirada en les persones que estan vivint en la seva pròpia pell situacions de precarietat laboral. Perquè la duresa i la injustícia de la seva situació passen desapercebudes per a la majoria de la societat. Perquè les repercussions en les seves vides excedeixen l'àmbit estrictament laboral i les afecten en profunditat com a persones. Perquè es tracta d'un fenomen cada vegada més present en totes les capes de la societat, si bé afecta de manera diferent cadascú, en funció de les seves xarxes familiars i socials de protecció. I finalment, perquè com a membres de la nostra societat tenim una responsabilitat de conèixer quin tipus de societat estem creant, i de quina manera podem participar-hi perquè sigui més inclusiva i més humana.

Per tal d'analitzar en profunditat el significat de treballar en precari i de les seves implicacions dins la vida de les persones, s'ha utilitzat la tècnica qualitativa del grup de discussió. En concret, s'han realitzat quatre grups de discussió amb un total de 35 persones assistents, triades de manera aleatòria entre les ateses per Càritas Diocesana de Barcelona que complien el requisit d'estar treballant en condicions de precarietat en el moment de l'estudi⁴⁰ (o en l'últim any des del moment de l'estudi). El grup de discussió consisteix en una petita reunió on les persones assistents, que no es coneixen entre si, xerren sobre la base d'un guió elaborat prèviament i que només coneix el facilitador del grup. La intenció és que puguin fluir opinions, sentiments i vivències d'una manera oberta i lliure. Les converses s'enregistren i es transcriuen i

constitueixen la font de l'anàlisi. En cada grup s'han obtingut valuosos testimoniatges de vivències que dibuixen situacions reals que passen desapercebudes a la resta de la societat que no es troba en situació de precarietat laboral. Posant aquestes persones i les seves situacions en el centre, i gràcies a la seva participació desinteressada i sincera, s'han recollit en aquest capítol les principals conclusions.

Les principals idees que s'han extret d'aquesta anàlisi apareixen agrupades en sis blocs temàtics, començant per les condicions i les diferents tipologies de treball precari que existeixen. Així, el primer bloc recull la "invisibilitat" de les persones que viuen en aquesta situació, la seva desprotecció i la incapacitat que tenen de planificar la seva vida a llarg termini. I com aquestes situacions han empitjorat amb l'última reforma laboral, la qual cosa es recull dins el segon bloc. Existeixen, a més a més, una sèrie de dificultats afegides que condueixen a una situació de precarietat laboral, recollides al tercer bloc, com són la situació administrativa irregular, la paternitat o maternitat i l'edat. El quart i el cinquè blocs se centren en dues de les principals conseqüències de la precarietat laboral: la dificultat per pagar i mantenir l'habitatge i la repercussió en la salut. Situacions mantingudes d'estrès i preocupació poden portar a l'enfonsament de la persona. Finalment, l'últim bloc recull una mirada positiva de les situacions difícils que s'estan vivint tant en el present com en el futur, amb algunes propostes per superar la precarietat laboral, si bé serà el tercer capítol d'aquest informe el que s'ocupi de desenvolupar-les més extensament.

40 Els grups es van realitzar a la seu de Càritas Diocesana de Barcelona durant els dies 20 i 21 de setembre del 2017. En concret, es van realitzar quatre grups de discussió. El perfil dels participants en el primer grup (GD1) era de dones en situació de precarietat laboral. Tres d'elles eren famílies monoparentals femenines. El perfil del segon grup de discussió (GD2) era de persones d'ambdós sexes sense contracte de treball. Pel que fa al tercer grup (GD3), el formaven persones en situació de precarietat laboral provinents de situacions d'atur de llarga durada. Finalment, el quart grup (GD4) era d'homes i dones joves i adults sense cap característica específica més en comú que no fos estar treballant en situació de precarietat de qualsevol tipus.

LES CONDICIONS DEL TREBALL PRECARI: INVISIBILITAT, DESPROTECCIÓ I CERCLE VICIÓS

“No existo para la Seguridad Social ni para nada, porque no estoy regularizada.”

Per descriure les condicions de treball precari cal fer una distinció prèvia entre dues tipologies: d'una banda, els treballs en condicions irregulars (o economia informal) i, de l'altra, els que, malgrat tenir condicions regulars (existència de contracte de treball, conveni, etc.) tenen condicions precàries, com pot ser la temporalitat, la jornada parcial involuntària, situacions d'explotació, etc.

Tot centrant-nos en la primera de les tipologies descrites, el treball en condicions irregulars o economia informal, cal tenir en compte que moltes vegades pot ser una porta (o l'única porta) d'entrada al mercat laboral, encara que no hem de menysprear les implicacions negatives que té sobre la persona treballadora. Així, quan no existeix un contracte de treball que pugui registrar-se, la persona treballadora no pot afiliar-se a la Seguretat Social i, per tant, ni l'empresa contractant ni el mateix treballador no paguen les cotitzacions. Això no només representa una pèrdua del dret al cobrament de prestacions per desocupació i d'incapacitat temporal, en cas de baixa per malaltia o accident de treball, sinó que a més a més, també es perd el dret al cobrament d'una pensió pública contributiva. És a dir, la persona treballadora es troba desprotegida i es manté en la precarietat tant en el present com en el futur, perquè cobrarà, en el millor dels casos, una pensió pública no contributiva. És com si no existís. Així ho veuen les persones que es troben en aquesta situació:

“En negro no se cotiza, y si no se cotiza, pues... en el futuro a la larga la jubilación se viene abajo. Y trabajos en negro hay, tampoco son continuos... una semana, un mes, vas haciendo... pero... lo importante es cotizar.”

Un dels tipus de treball en condicions informals es caracteritza per jornades laborals de molt poques hores i de sous molt baixos que no permeten cobrir les necessitats bàsiques. Malgrat ser de poques hores, se solen distribuir de manera molt dispersa entre els dies de la setmana, cosa que fa més difícil compaginar-lo amb un altre treball.

“Me saco poco dinero con eso. Claro yo necesito algo más, que sea de más días.”

Però el fet que no existeixi un contracte de treball comporta més conseqüències, com, per exemple, que el contractant abusi de la situació. Així, a una persona treballadora en aquesta situació poden demanar-li un treball desmesurat per un sou molt baix, o no reconèixer-li els dies de descans que

estableix la llei, no reconèixer-li les hores extres, etc. Fins i tot se senten obligades a anar a treballar malaltes, en no tenir dret a la prestació per incapacitat temporal. És a dir, el fet de tenir una relació laboral fora de la legalitat afecta de manera desigual ambdues parts: una que pateix la desprotecció i una altra que no és sancionada per la seva irresponsabilitat. Així, la persona treballadora, en quedar-se desprotegida davant la malaltia, pot, per decisió pròpia, anar a treballar malalta per no perdre el sou del dia:

“He ido a trabajar con fiebre porque si no vas no cobras, he hecho más horas de las que tienes que hacer legalmente y no me las han pagado. Encima la empresa no paga bien, pagan una hora extra a cuatro cincuenta, que es muy triste.”

“Si tú te enfermas ese día y ese día no se trabaja, ese día no lo cobras... más si trabajas por horas.”

El fet que l'empresa s'aprofitei de la situació de forma abusiva no és exclusiu dels treballs precaris en condicions irregulars, sinó que també es dona en persones treballadores amb contracte de treball. Per exemple, per exigències del contractant, es poden sentir obligades a anar a treballar malaltes, encara que per decisió pròpia no ho haguessin escollit:

“Y que la fiebre ya me estaba haciendo desmayarme, porque la fiebre te come, y el médico me ha dicho: «Pero usted tiene derecho a enfermarse.» Le digo: «Pero mi jefe dice que no», y mi jefe tiene el gusto de cuando estás en casa llamarte: «¿Ya estás bien?» Pues si yo recién salgo del hospital, medio me he repuesto y me he ido, y me ha dado tendinitis en la mano y tengo que trabajar así. Me afecta al hombro, luego al codo y tengo que comprarme guantes y ponerme dos para que me fuerce la mano y trabajar. No era la única, porque mis compañeras también, yo ya te digo teníamos que trabajar así...”

I a més, es poden incomplir les condicions pactades, tant si no estan escrites (en el cas dels treballs irregulars) com si estan recollides en un contracte de treball. Per exemple, es donen casos en els quals s'acaba pagant menys d'allò acordat en un inici, o en els quals s'acomia a la persona treballadora si s'ha posat malalta o en els quals es rescindeix el contracte abans del termini fixat. Fins i tot poden donar-se casos d'explotació, en què s'obliga a treballar dies i setmanes senceres sense descans, o en condicions físiques extremes:

“La mía es fatal y tengo que trabajar 23 horas algún día, y tengo que trabajar fuera, y eso nunca lo olvidaré, 28 días trabajando sin parar en un trabajo que era para cinco personas, pero mandamos solo a dos.”

“Pues a veces tengo que cargar 6.000 kilos de cemento al día.”

L'alta rotació, la intermitència i la poca durada dels treballs porten a una descapitalització de la persona i de l'empresa. Aquesta pèrdua de valor del capital humà es produeix per una falta de formació (si romanen poc temps en el lloc de treball fa que no s'inverteixi en la millora de la seva capacitat) i perquè moltes persones ocupen llocs de treball molt generalistes, en què no s'adquireixen noves habilitats. A més a més, el poc temps en què exerceixen el lloc de treball fa que adquireixin molt poca experiència i que es quedi obsoleta de manera molt ràpida. No se'ls permet l'especialització:

“Me siento como aprendiz de mucho y maestro de nada.”

Per tant, com s'ha anat veient, en el cas dels treballs precaris en situació irregular es produeix una situació d'indefensió i de desprotecció de les persones treballadores. Però, a més a més, aquestes situacions d'indefensió i de desprotecció també es donen en els treballs en situació regular. Per exemple, en el cas de les persones treballadores de la llar, que són contractades sota aquest règim de la Seguretat Social, no tenen dret a la prestació per desocupació i, per tant, estan desprotegides davant l'acomiadament:

“Yo estuve trabajando dos años, cuidando a un matrimonio mayor, estaba asegurada, dada de alta en la Seguridad Social, y cuando fallecieron me quedé sin nada, en la calle con una niña.”

¿Y la prestación por desempleo?

No, porque te pagan la Seguridad Social de empleada de hogar y no tienes derecho a nada.”

Hi ha vegades en què es desconeixen els drets i la possibilitat de denunciar-ne les vulneracions. Altres vegades, malgrat que el treballador en té coneixement, pot optar per no emetre cap queixa, ja que el fet de denunciar no és compatible amb la continuïtat en el lloc de treball i es pot donar l'acomiadament sense cap cobertura. És a dir, si es posa en una balança el fet de denunciar una situació injusta i la possibilitat de quedar-se sense la feina, la persona treballadora pot percebre que “no surt a compte”. I això posa de manifest la desconfiança en el fet que les polítiques socials ens protegiran davant la falta de treball, ja sigui per les condicions d'accés a aquesta protecció (necessitat de cotització), per l'arbitrarietat de polítiques protectores no condicionades al treball, per la poca durada de les ajudes o per la capacitat protectora baixa de les quanties de les ajudes. Per tant, si es considera el treball com l'única manera que tenen la majoria de les persones de guanyar el mínim vital, s'entén que la desprotecció davant l'acomiadament sigui vista com alguna cosa que paralitza, i que es prefereixi aguantar en aquest lloc de treball, malgrat les condicions dures o injustes, que quedar-se sense treballar i sense aquest ingrés mínim:

“Tienes que quedarte callaíto... Es que todos están así igual que tú...”

“Es una presión que hay que aprender a saberla llevar.”

“Pero aunque veas injusto lo que sea, lo de esas injusticias... lo tienes que callar.”

Hi ha altres raons per les quals el treballador accepta aquestes condicions? En alguns casos perquè es pot produir xantatge si no s'accepten; en d'altres perquè no té més alternatives i ha d'assumir el treball encara que no li agradi. També existeix una actitud d'acatament, de pensar que no pot ser d'una altra manera, i que una altra persona ocuparà el seu lloc si ell no ho fa. Això es correspon amb la idea que les condicions actuals del mercat laboral han generat una reserva de mà d'obra disposada a treballar en condicions de precarietat, tal com es comenta al primer capítol d'aquest informe.

“Y la actitud es esa claro, no te queda otra...”

“Así son todos los trabajos... funciona así.”

“Si quieres bien y si no también...”

“Hay que aguantar, hay que aguantar mucho...”

Seguint la idea que mitjançant el treball s'aconsegueix la quantia bàsica per viure, atès que no es preveu que les prestacions socials siguin una alternativa real que compleixi amb aquest objectiu (les prestacions socials estan condicionades a l'existència de pressupost, no suposen un dret subjectiu, tenen uns processos lents i de vegades arbitraris i una capacitat protectora molt limitada), és lògic pensar que la desprotecció davant l'acomiadament generi por a perdre tot allò que es té, encara que sigui poc. I aquesta por porta no només a acceptar pitjors condicions de treball, sinó també a autoexplotar-se, amb la idea que així es podran aconseguir millors oportunitats en el futur, com la promoció en el lloc de treball o simplement el fet de guanyar-se la confiança i diferenciar-se en positiu de la resta de les persones treballadores.

“Y te sientes un poco obligada hacer, porque lo necesitas y sabes que hay mucha gente ahí fuera que le gustaría estar trabajando y no está, te sientes un poco desprotegida y tú misma te explotas.”

“Quieres hacer más de la cuenta para no perder eso poco que tienes.”

“Mi hijo de siete años me lo dice: «Mami, ¿por qué trabajas tanto, y nunca tienes dinero?», y yo le digo: «Me estoy preparando, hijo, ya vendrá... ya vendrá, sí...».”

“Hay que decir que sí a todo y punto.”

És difícil sortir d'aquestes situacions. Quan la persona es troba en situació de precarietat laboral se sent atrapada. La falta d'estabilitat i de continuïtat i la desprotecció present (davant l'acomiadament o la malaltia) i futura (jubilació) fan que la persona se centri a viure el moment actual, incapaç de planificar la seva vida a llarg termini.

“Entonces es un perro que se muerde la cola, es un círculo vicioso del cual no puedo salir.”

La problemàtica del moment present absorbeix el pensament de la persona i li impedeix de concentrar-se en qualsevol altra cosa.⁴¹ És a dir, el fet d'haver de dedicar tots els esforços i la concentració mental a cobrir les necessitats immediates i tan bàsiques com la llar o l'alimentació pròpia i dels fills fa que la persona només pugui sobreviure en el present, i se li fa molt difícil planificar més enllà i construir un futur. Però, al mateix temps, si no disposa d'espai mental per pensar en el futur, difícilment podrà construir estratègies per sortir-se'n. Es pot dir que la intensitat en la lluita per sobreviure avui és un obstacle perquè el demà sigui millor.

“Cada vez es más imposible ahora mismo pensar mucho en el futuro, tengo que resolver mi presente, que lamentablemente no puedo proyectar como hacía antes. No puedo programar, ni decir para tal año voy a hacer esto, lo otro, como antes sí podía ¿no?, no puedo, no puedo. Ahora me limito al presente, a tratar de salir de esta situación...”

En resum, les persones en situació de precarietat laboral veuen obstaculitzat, i moltes vegades paralitzat, el planejament del seu projecte vital. El mercat de treball, amb les condicions anteriorment descrites i amb una regulació afeblida i un control i una inspecció laboral clarament insuficients, contribueix a aquesta situació, fent impossible que les persones puguin desenvolupar el seu projecte personal i/o familiar, perquè manquen de l'estabilitat mínima necessària. I aquesta inestabilitat és comuna tant per als treballs irregulars com per als regulars. És a dir, la legislació vigent (i sobretot, a partir de la reforma laboral del 2012) està permetent aquesta inestabilitat, que dificulta el desenvolupament de les persones i de les famílies.

LA CRISI I LA REFORMA LABORAL EMPITJOREN LES CONDICIONS

“Ya no hay esa humanidad que había antes... Antes había respeto al trabajador, porque tú tenías un contrato y ese contrato tenía que estar hasta cuando el patrono te eche...”

Des de l'inici de la crisi econòmica, les condicions de les persones amb treball precari han empitjorat, perquè els sous són més baixos, costa més trobar feines i les feines són més volàtils.⁴² La reforma laboral de 2012 ha facilitat, d'una banda, aquesta major intermitència dels treballs i, de l'altra, una menor protecció davant l'acomiadament, així com pitjors condicions en els contractes⁴³ (per exemple, de contractes temporals a contractes per obra i servei, etc.):

“Yo tenía contrato temporal, primero de 3 meses, luego de 6 y me tenían que poner fijo en 2012. Pero me dan un escrito que quieren suspender esos contratos. A partir de ahora nos llamarán cuando haya que ir a trabajar. La abogada laboral mira el contrato y me dice que no lo firme, porque si me echan no me van a dar indemnización. Pues, desde que yo he dicho que no firmo, ya no he podido estar tranquilo, y me han dado mucho maltrato. Un amigo mío que sí que firmó, luego lo echaron y le anularon la antigüedad y no le han pagado indemnización.”

“Si ahora te pueden echar por cualquier cosa. El gobierno solamente se ha puesto a favor del empresario, a favor del que tiene.”

A més a més, juntament amb la crisi econòmica s'ha produït una crisi de valors, tot fent ressorgir l'individualisme i l'egoisme, potenciat per la por de perdre-ho tot i la necessitat de protegir-se dels altres i per la incapacitat per pensar en el col·lectiu. En aquest sentit, destaquen també els canvis que la reforma laboral introdueix quant al paper de la negociació col·lectiva, cosa que va representar, en la pràctica, una laminació dels convenis col·lectius, que van caure un 40,9% des de desembre de 2011 fins a 2015, i la inaplicació d'un nombre important de convenis col·lectius. De fet, un estudi de Funcas⁴⁴ assenyalava aquesta desprotecció com una de les causes de la creixent desigualtat, que han notat més intensament les persones més vulnerables i en situacions de precarietat laboral:

“Ahora todo el mundo está como cuidando lo suyo, y mejor no te doy consejo porque esto es mío y si te doy consejo te lo vas a ganar. No es la misma mentalidad que cuando yo llegué... Eran más generosos en mente...”

41 Vegeu-ne una explicació més extensa a Escasez, ¿Por qué tener poco significa tanto?, de Mullainathan i Shafir (2016).

42 Els informes sobre exclusió i desenvolupament social a Espanya de la Fundació FOESSA fan una clara radiografia de la crisi i dels seus efectes en les persones més vulnerables. A FOESSA (2015) es destaca la major volatilitat dels contractes temporals, per una reducció de la durada o un augment de l'encadenament de contractes.

43 A López, De Le Court i Canalda (2014) hi ha una clara descripció de les conseqüències de la reforma laboral de 2012. Vegeu també Crespo (ed.) (2016).

44 Malo (2015).

“Pero todo esto lo genera la crisis que ha pasado el país, el egoísmo, lo primero para mí, a mi casa, a mi familia y ya después el vecino. Bueno, la crisis genera muchas cosas, el país ha pasado por una etapa difícil, aún está pasando...”

“Yo no quiero que tú salgas adelante porque a lo mejor le vas a quitar el trabajo a mi hijo. Siempre queremos solamente que nosotros estemos bien y los demás que se busquen la vida. Incluso para unirnos si hay una manifestación y que nos den algo mejor, pues no podemos, porque el que tiene trabajo, se cuida, cuida a su familia, y los demás que vayan dando vueltas...”

L'abaratiment de l'acomiadament establert per la reforma laboral de 2012 i l'augment de la desocupació fan que puguin empitjorar-se les condicions dels treballs i que sigui fàcil reemplaçar una persona amb millors condicions per una altra amb condicions pitjors. És a dir, es rebaixen els costos de personal a costa d'excloure les persones que, per algun motiu, no són “rendibles”. S'instal·la la cultura del descart, del residu. Si no serveixes, si no vals, si no arribes al “mínim” exigít, et llencen (un “mínim” exigít que sol ser un “màxim” productiu per a la persona), et descarten...

“Ahora si pueden echarme para contratar a otro por menos mejor aún... «Vete, ya cogemos a otro, si podemos pagar menos, mejor todavía.»”

ELS PROBLEMES AFEGITS DE LA SITUACIÓ ADMINISTRATIVA IRREGULAR, LA SITUACIÓ FAMILIAR I L'EDAT

“Es un limitante el hecho de la documentación, porque todo pasa por eso.”

És més difícil encara els resulta a les persones que venen d'altres països, perquè han de superar barreres idiomàtiques i diferències culturals per adaptar-se a la societat de destinació, i perquè se senten soles, en no tenir una xarxa de familiars o d'amics amb la qual poder comptar:

“A veces tu autoestima baja un poco, porque no he hablado bien, no he dicho bien, no me he expresado bien.”

“No conocía a nadie, más que me vine con mi niña. Ha sido bien difícil, pero un tiempo para acá, he estado pudiendo y así, como dicen, trabajando de boca en boca.”

“Nadie te va a dar nada, lo he entendido. Antes no lo entendía porque viví en Venezuela con mi familia y tenía el modo familiar y, claro, es diferente cuando estás sola... Siempre estás con la cosa de que va a salir alguien por ti, como en el pasado... Pero ahora, claro, estoy sola. Si tengo algún percance o algo nadie sale por mí.”

La principal barrera per superar la precarietat la troben les persones en situació administrativa irregular. En primer lloc, perquè no poden acreditar l'experiència ni la formació al seu país d'origen:

“Yo en mi país saqué un bachillerato y también como peluquera saqué un título. Pero lastimosamente aquí, al no traer nada, al ser ilegal, prácticamente como que no tienes ningún estudio.”

En segon lloc, perquè la mateixa normativa per regularitzar la seva situació⁴⁵ exigeix l'existència d'un contracte de treball de, com a mínim, un any. Com hem vist anteriorment en l'explicació de les condicions de treball irregular, una de les característiques principals és la intermitència i la poca durada dels treballs (de mesos i, fins i tot, de dies). Per això, aconseguir un contracte de treball de com a mínim un any és vist com a molt difícil. A més, posant per cas que acabin trobant-lo, la gestió administrativa dels documents acostuma a trigar dos mesos aproximadament, la qual cosa representa un obstacle més per a la persona treballadora, que ja no pot oferir disponibilitat immediata a l'empresa i pot perdre l'oportunitat de treballar si té un calendari d'incorporació que no li permet acceptar aquests dos mesos de desajust. És, per tant, com un parany, que mostra les exigències d'un mercat de treball on preval la immediatesa. Com que tot ha de ser “instantani”, les persones que no poden adaptar-se a aquesta immediatesa i flexibilitat màxima es queden fora:

“Mi único problema para no encontrar trabajo que he tenido yo es la cuestión de documentos. Cuando en una entrevista ellos me citan viernes, y me dicen: «Te quiero el lunes, me parece bien tu perfil, quiero que trabajes conmigo el lunes»... No puedo empezar yo a trabajar un lunes sin documentos, porque tengo que gestionar, toda esa parte, ¿no? Todo el proceso que lleva para realizar el arraigo, que son alrededor de 2 o 3 meses... un poco menos o un poco más. Entonces, no puedo empezar como activo en solo 2 días, y muchas de esas empresas se echan atrás por eso, porque no pueden esperar 3 meses, porque me necesitan lunes y no dentro de 3 meses.”

“Es una trampa porque al final es muy difícil conseguir cuarenta horas, por un año. Un mes, tres meses o seis meses... pero... ¡Un año! ¡Por favor!, es muy difícil, muy difícil”

⁴⁵ Els requisits per obtenir l'autorització de residència temporal i treball per arrelament social exigeixen tres anys de permanència continuada a Espanya i un contracte d'un any de durada amb un sou igual o superior al salari mínim interprofessional (SMI), a més dels requisits de no ser ciutadà europeu, mancar d'antecedents penals, no tenir prohibida l'entrada a Espanya i tenir vincles familiars o poder acreditar una vinculació especial amb Espanya mitjançant un informe d'arrelament.





“Si tú tienes una empresa y yo no tengo ninguna experiencia, ¿tú puedes darme el contrato de un año?”

A més a més, la mateixa normativa exigeix tres anys de residència continuada al país, la qual cosa implica que durant tres anys la persona en situació administrativa irregular no té dret a treballar i se l'obliga a viure de l'ajuda dels altres (familiars, serveis socials, entitats socials, etc.) o bé a buscar treball dins de l'economia informal, en les condicions que s'han descrit a l'inici d'aquest capítol. I necessita no només cobrir les seves necessitats bàsiques, sinó, en alguns casos, poder enviar diners a la família que es troba al seu país d'origen...

“No hay nada allí, y lo que gano así extra, lo mando completo para que coman porque no tienen para comer.”

Amb l'agreujant que no pot anar a visitar la família que va haver d'abandonar al seu país d'origen:

“Pero, claro, yo no puedo ir a ver a mi familia. Mi nena ya tiene más de dos años, y todavía no nos conocen, ¿por qué?, porque si salgo posiblemente no pueda volver a entrar.”

Per tots aquests motius, les persones en situació irregular se senten forçades, moltes vegades, a canviar de professió i treballar en el que hi hagi disponible, sense, amb prou feines, poder triar.

“Primero agarraré lo que venga, y ya después me puedo dar el lujo de decidir, como hacía antes que sin experiencia, con veintún años y con una experiencia muy pobre en comparación de la que tengo ahora, me daba el tупé de elegir los trabajos. Y ahora no puedo.”

“Era administrativa allí y llevaba todo lo de la oficina, y me vengo aquí y ya no puedo trabajar de eso... por mi edad, por mis cosas, porque no tenía los papeles. Entonces, estuve tres años sin regularizar, y luego me hicieron un contrato cuidando a una señora. Tres años quedé con la señora y hasta ahorita que llevo diez años aquí, he trabajado cuidando señoras.”

Les persones que tenen responsabilitats familiars han verbalitzat que el problema de la conciliació entre la vida familiar i la personal pot ser un dels motius pels quals la persona no pugui més que treballar en condicions irregulars. Les circumstàncies personals, com el fet de tenir fills, i més accentuat en el cas de les famílies monoparentals femenines, poden ser vistes com una càrrega, i en lloc d'oferir facilitats

a les persones que les necessiten s'espera que siguin les mateixes persones les que s'adaptin a les condicions del treball. Es poden arribar a donar situacions que no respectin la dignitat de la persona:

“Yo he trabajado mucho en negro por el problema de horarios. Tengo una cría, estoy sola y... Claro, pues, según donde vas hay un horario, y esto, aquí, en España, de conciliar la vida familiar con los trabajos está muy mal. Muy mal, muy mal, vamos incluso si vas diciendo que tienes hijos, que ya te miran un poco así... Entonces, pues bueno, he tenido que buscarme la vida de otra manera.”

“El problema que hay si tienes hijos es que hay muchas que no puedes hacer, porque dependes de unos horarios de colegio, etc., y más si estás sola.”

“La injusticia de, primero, no trabajar ocho horas seguidas ni queriendo, de que no lo puedes contabilizar, tienes una hija y les importa un pimiento, ellos cuando te llaman quieren contar contigo. Les importa un pimiento, y, si no cuentan una vez, ya no te llaman... Está claro. Trabajar por cuatro euros la hora, yendo de una punta a otra punta. Es humillante a más no poder, es humillante. Que en dos horas tengas que hacer la faena de cuatro horas, y la haces, aunque sea con la lengua fuera porque necesitas lo que vas a sacarte... Es lo más humillante de todo, pero mucho.”

Finalment, el factor de l'edat es percep com un problema afegit que augmenta la probabilitat de trobar-se en situació de precarietat laboral. Això fa ressaltar la fugacitat del mercat de treball, en què només es considera adequada una edat concreta per treballar i es discriminen les persones que no la compleixen, independentment de les seves capacitats o aptituds. En una societat líquida, acostumada a un temps veloç, les coses no duren i apareixen noves oportunitats que devaluen les existents.⁴⁶ I això es trasllada també a les persones, que es “devaluen”, perquè no se'ls ofereix una formació continuada. Ens trobem davant una precarietat que devalua la humanitat:

“Yo tengo cincuenta y cinco, y, a medida que va pasando el tiempo, voy teniendo menos posibilidades de conseguir más trabajo.”

I tampoc s'inverteix en formació en el lloc de treball per al jovent, per la qual cosa el fet de no tenir experiència prèvia els obstaculitza l'obtenció del treball:

“Si tienes más de 40 difícil por la edad, si tienes 20 porque no tienes experiencia...”

⁴⁶ El concepte de societat líquida el va desenvolupar el sociòleg Zygmunt Bauman.

“Pero es que ahora ponen dificultades, tengas la edad que tengas, mi hijo tiene 20 años y está buscando trabajo. No lo cogen porque no tiene experiencia laboral. Si no les dan opción, ¿cómo van a tener experiencia laboral? A mí no me dan trabajo porque soy mayor, y entonces ¿en qué quedamos? ¿Qué edad concreta es buena para poder trabajar?”

CONSEQUÈNCIES DE LA PRECARIETAT LABORAL: PREOCUPACIÓ PER PAGAR L'HABITATGE

“El miedo que yo tengo es verme en la calle. Es el peor miedo que tengo, más que ver la nevera vacía.”

Les persones amb treballs precaris no poden pagar un lloguer al preu de mercat, perquè existeix un gran desfament entre el preu desorbitat dels lloguers i el sou baix que es rep amb el treball precari i, a més a més, la intermitència d'aquest tipus de treballs dificulta el pagament continuat i constant del lloguer mensual.

“Si tuviera que pagar algo como un alquiler normal o eso me es imposible.”

“Yo pago una habitación, pero casi meto todo el sueldo ahí.”

En no existir un parc d'habitatges de lloguer social suficient, i fins i tot en el cas que existís, el fet que el preu sigui moltes vegades incompatible amb el nivell d'ingressos de moltes de les famílies que sobreviuen en la precarietat laboral, es busquen altres alternatives que procurin l'accés i el manteniment d'un habitatge digne, com les ajudes econòmiques d'entitats socials, els preus per sota de mercat en pisos d'entitats socials, els habitatges compartits amb més persones, les habitacions rellogades, etc.

El fet de poder disposar d'un habitatge és una necessitat bàsica de la persona. És a dir, és necessari disposar d'un espai físic on poder desenvolupar un projecte de vida personal i familiar, i és necessari també que aquest espai físic estigui condicionat per garantir la dignitat de la persona. És important que l'habitatge sigui, realment, una llar, perquè és on es desenvolupa el projecte familiar o la vida privada de les persones, la convivència i on se senten protegides i segures. És on es donen les condicions bàsiques per poder-se formar i desenvolupar, com l'alimentació, la higiene, l'abric, el refugi i el descans. Per això, la despesa en habitatge representa una de les majors preocupacions de les persones que es troben en situació de precarietat:

“Yo estoy en alquiler social, he sido desahuciada dos veces de mi casa, y la preocupación porque el día uno, fijo te descuentan el alquiler, o sea, el día uno tienes que tener el dinero...”

I és preocupant perquè, quan no poden pagar el lloguer o la hipoteca de l'habitatge i no aconsegueixen trobar alternatives a temps, les persones es troben amb problemes de desnonament:

“Tuve varios años tema de desahucio.”

“Como yo no pagaba en un año, tengo que salir del piso. Pues hace subasta de pisos y se quita mi nombre y se queda con ellos.”

El fet de perdre la llar, de quedar-se al carrer, és el major grau d'inseguretat que poden tenir les persones. Trenca el seu projecte de vida personal i familiar i atempta contra la seva identitat i la seva intimitat. Per això, una de les pors més grans de les persones en situació de precarietat laboral i una de les pitjors conseqüències és el desnonament.

REPERCUSSIÓ A LA SALUT: ESTRÈS I ENFONSAMENT

“Yo he llegado a sentir que pesa más el cansancio emocional que el físico.”

Les situacions de precarietat laboral, ja que no permeten cobrir necessitats bàsiques de la persona ni garantir una protecció, seguretat o estabilitat, acaben repercutint en la salut de les persones, perquè es troben superades per situacions de les quals no saben com sortir. Al principi, repercuteixen en forma d'estrès, en voler treballar més i rendir millor per aconseguir millors condicions, a la qual cosa s'uneix el fet de tenir una preocupació sobre com tirar endavant:

“Vas a mil por hora y sientes que cuando llegas a casa caes muerto. Y el tiempo de descanso se te va volando, sientes que no descansas.”

“El saber que estás trabajando y que no llegas. Y trabajas y trabajas y...”

“Con estos problemas de la crisis y trabajo, me dijo la doctora que me ha dado por mucho estrés, porque no conseguía nada y me preocupaba mucho.”

Els episodis d'estrès continuat, juntament amb els problemes que van sorgint quan es perd la feina i, per tant, la font del suport bàsic de la persona, deriven en problemes d'ansietat:

“Me quedé sin trabajo y tuve varios años tema de desahucio. Entonces, ese estrés constante me impedía estar con una mentalidad un poco más positiva, porque me deprimía.”

“La ansiedad que me llevo en esos trabajos está destruyendo mi cuerpo... Hasta que el médico me prohíbe tocar esos trabajos más.”





I quan es troben en situacions de les quals volen sortir, les persones concentren els pensaments en la manera d'aconseguir-ho. L'estrès mental per la subsistència quotidiana no deixa dormir:

“Nos ha quitado mucho el sueño a nosotros... Se piensa mucho, la cabeza da vueltas todo el tiempo... Sin querer.”

“Cada noche dormimos con dolor... Pero no me voy a relajar, tengo que seguir luchando.”

“Yo no quiero pensar, de verdad, porque a veces, a veces, salgo a las 2 de la madrugada y salgo fuera, mi mujer está dormida y yo salgo fuera, me quedo dos o tres horas afuera, no puedo dormir.”

Com s'ha vist anteriorment, una de les majors preocupacions de les persones en situació de precarietat laboral és la por a perdre la llar. I això inclou el pagament dels subministraments, perquè donen aquesta comoditat que converteix l'espai físic en llar. Per tant, les situacions en què no es poden pagar els subministraments són generadores d'estrès per a la persona que les està vivint:

“Por la noche no puedo dormir... pensando cómo mañana, de dónde voy a traer para pagar, por ejemplo, el gas. Si no lo pagas lo cortan. La luz también la cortan, ¿qué hago si me cortan el agua?”

Situacions d'ansietat i de preocupació sostingudes en el temps, sense perspectives de millora, acaben incidint de manera més intensa en la salut de la persona, en forma de depressió:

“Una noche yo me he despertado, me sentaba en la madrugada y me ponía a orar o me ponía a llorar, que mi marido no me viese.”

“Yo estoy con tratamiento por depresión, e incluso me han dado una discapacidad por la depresión que tengo, por todo este tema del trabajo.”

A més a més, la persona tendeix a culpabilitzar-se de la seva situació, perquè és això el que rep de la resta de la societat. És a dir, en una societat individualista, en què es llancen missatges de “fer-se a si mateix”, i en què la trajectòria laboral depèn únicament de l'esforç personal, no és gens estrany que situacions d'atur o de precarietat laboral es visquin com a fracassos personals, encara que no ho siguin:

“¿Cómo llegué a esto?...Te echas la culpa, pero no es tu culpa. Es muy difícil mantenerte con la cabeza en pie, decir que es una mala racha, culpa del gobierno... No, uno se echa la culpa y te desmoralizas totalmente.”

I quan el fracàs personal afecta els éssers més estimats, la persona arriba a enfonsar-se, perquè sent que no només està fallant-se a si mateixa, sinó que també està incomplint amb el seu deure com a pare o mare, tot exposant la seva família a l'exclusió social i a la pobresa sense voler:

“Yo no pienso en mañana, pienso en hoy. Pienso en hoy, pero es muy desmoralizante. Esto hunde mucho, y más cuando tienes gente que depende de ti, y hay niños. Si tú estás sola es diferente, pero cuando hay niños es muy duro.”

L'enfonsament destrueix la persona, la deixa sense ganes i sense capacitat de trobar una sortida a la seva situació, perquè ella mateixa es bloqueja i s'anul·la. És la pitjor conseqüència que pot derivar-se d'una situació de precarietat laboral:

“Lo peor es que me desmoraliza tremendamente. Es algo para mí tremendo, que yo siento en mi orgullo de siempre de valerme por mí misma. Es algo tremendo que te aniquila moralmente...”

“Sí, te destruye, te destruye...”

“No tengo ganas de salir, me quedo en mi casa y encima pienso...vienen facturas, ¿cómo vas a pagar eso? Y no hay solución. Yo espero tres o cuatro años para salir de este problema, pero no puedo... No es vida...”

L'enfonsament porta associats, a més a més, un conjunt de sentiments negatius i una sensació d'incomprensió:

“Yo era una chica antes que estaba alegre... No sé qué me ha pasado. Intento alegrarme con los compañeros y con los demás... Por eso ya opto por luchar, a veces no hablo, a veces sí. No hablo mucho para no molestar así a veces, para no decir que estoy loca de cabeza.”

“Porque yo siempre fui una persona positiva, y en estos años me he vuelto lo más negativo y más horrible que yo me desconozco, pero es que las circunstancias me llevaron a eso”

Fins a tal punt és important tenir un treball decent, i el fet de no tenir-lo o tenir un treball precari marca una diferència abismal en la salut de la persona:

“Yo tengo tres días, si no falla ninguno, tengo tres días de trabajo a la semana. El día que tengo trabajo me levanto con más alegría, el día que no tengo nada que hacer, es que me da igual no levantarme de la cama”

LA IMPORTÀNCIA DE TENIR UN TREBALL DECENT I UNA ACTITUD POSITIVA

“Cuando trabajas con dignidad y el trabajo es digno, te sientes la persona más feliz del mundo. Cuando trabajas como trabajamos aquí la mayoría, eso te destroza moralmente”

El treball decent, en contraposició al treball precari, permet tenir autonomia i no haver de demanar ajuda per cobrir les necessitats pròpies i de la família. I també permet que la persona que treballa se senti realitzada, perquè se sent útil. En posar les seves capacitats al servei dels altres se sent més persona, i això la dignifica i li dona felicitat:

“Esa frase antigua de que el trabajo dignifica al hombre es real, es completamente real...”

“Yo estos dos meses que trabajé, me sentí tan bien. He trabajado ocho horas corridas, subiendo carros de ropa de limpieza, de lavar, de poner y me sentí tan bien. Estos dos meses viví feliz.”

“Sí, de verdad, a la gente le cambia la cara si trabaja.”

“Se sube la autoestima... todo.”

“Trabajando, yo creo que las personas estamos hechas para esto ¿no?, para trabajar.”

Malgrat la duresa de les situacions que viuen les persones que es troben en situació de precarietat, o potser com a manera per superar-les, s'identifica la importància de tenir una actitud positiva:

“Soy persona muy positiva, y sigo luchando porque creo que mejorará, creo que hoy es mejor, más que ayer.”

“Poco a poco voy a salir.”

Una mirada esperonada vers un present que cal lluitar-lo, i un futur millor que ha d'arribar. En això ajuda, moltes vegades, la fe, el fet de sentir-se acompanyat i el fet de voler oferir una situació millor a la família:

“Tenemos esperanza entre todos”

“Hay que tener fe”

“Para mí mi futuro va a estar muy bien, porque si hoy continúo planificando, yo creo que mañana será mejor. Porque tengo familia, tengo mis niñas, mis niños tienen que ver a su madre y su padre con mucha fe, muy positivos. Entonces mi futuro va a salir mejor, mucho mejor”

Per superar la precarietat és necessari que la persona que es troba en situació administrativa irregular pugui regularitzar-se, perquè, com s'ha comentat més amunt, és una de les barreres més grans per trobar un treball decent. També el paper de les entitats socials en l'acompanyament de les persones més vulnerables pot ser una peça clau que ofereixi garanties a l'empresa que contracta, així com acompanyament a la persona en situació vulnerable i generi una major confiança entre el contractant i el contractat, a més a més de vetllar per tal que es compleixin les condicions d'un treball decent. Sense oblidar que són necessaris canvis en les estructures laborals i en la regulació del mercat de treball per

reduir la desigualtat i el paper de superioritat i inferioritat entre contractants i contractats:

“Lo que me gustaría es que por medio de Caritas pudiera ser como un nexo, entre alguna empresa y yo, que pudiera garantizarles que soy una persona de bien en el caso que me quisieran hacer un contrato para poder regularizar mi situación”

En resum, les persones que es troben amb treballs precaris o sense feina volen disposar d'una oportunitat per sortir de la seva situació amb el seu esforç. El fet de poder accedir a un treball decent amb el qual sentir-se útils i realitzats, contribuint en la construcció d'una societat on la igualtat d'oportunitats sigui una realitat, i on puguin desenvolupar una professió amb la qual guanyar-se el sou bàsic i poder gaudir del seu projecte vital i familiar:

“Yo no le pido a Dios fuerza, sino le pido nada más que me dé un empleo. No quiero riqueza, no quiero nada”

“En realidad lo que uno busca es el poder desarrollarse como profesional, o como trabajador normal. Sentirse útil, podríamos decir, saber uno que es capaz”

“Yo realmente, más que la ayuda lo que quería era la herramienta de cómo a través de mi esfuerzo poderme sustentar, porque yo lo que quiero es mi dinero, producto de mi trabajo”

“Si vivimos para eso, trabajar y vivir como todo el mundo... ni más ni menos”

EL MERCAT LABORAL ÉS:



INESTABLE

Dificultat per plantejar un projecte vital.



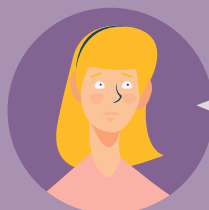
IMEDIAT

Obliga a tenir la màxima flexibilitat i adaptació al treballador.



INSEGUR

La seva màxima expressió és la pèrdua de la llar.



FUGAÇ

Igual que entres hi surts. No et pots formar, pèrdua de capital humà.



NO PROTEGEIX

La persona treballadora està desamparada davant les circumstàncies de la vida: malaltia, envelliment, atur...



Oficina

de Treball

CAPÍTOL 3.

ACCIONS I PROPOSTES DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA

Cal prendre partit davant la realitat social existent a Catalunya i la realitat particular de les persones que pateixen pobresa i precarietat. La preocupació per les persones expulsades del mercat laboral ha estat una de les prioritats de Càritas Diocesana de Barcelona des de fa més de 30 anys, i les nostres respostes han anat adaptant-se tant a la canviant realitat com a les capacitats i els recursos que tenim disponibles. Sempre hem de considerar les nostres accions en el marc del respecte i la garantia dels drets humans de les persones que pateixen situacions de pobresa o d'exclusió social. Som conscients que no totes les respostes que podem trobar ajuden a construir sortides de la precarietat, i és per això que cal tenir molt encert i estar molt segurs de les nostres intervencions, per no perpetuar el cicle de la precarietat que hem descrit al capítol I d'aquest informe.

LA INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE CÀRITAS

El procés d'inserció laboral que Càritas inicia amb les persones que s'apropen a nosaltres ha estat explicat molt detingudament en l'informe *Nedant a mar obert*,⁴⁷ i té com a objectiu la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral. Per assolir-lo, adaptem els nostres serveis a les característiques i els recursos dels quals disposa cada persona. La personalització de les respostes i l'acompanyament en tot moment esdevenen dos dels punts clau per assolir amb èxit els objectius de l'acció.

Els processos d'inserció estan guiats, doncs, per diferents aspectes necessaris per assolir l'objectiu final de la inserció laboral en les millors condicions possibles. Ens centrem a fer que la persona adquireixi els coneixements previs necessaris per enfrontar la cerca i el desenvolupament d'una feina.

També pretenem que aconseguixi unes habilitats relacionals i laborals bàsiques, imprescindibles perquè tota persona sigui capaç de generar uns lligams relacionals al lloc de treball. Per acabar, que la persona aconseguixi tenir unes actituds positives i esperança és fonamental perquè cregui en ella mateixa.

Quan una persona ha patit un episodi d'atur de llarga durada, com és el cas de moltes de les persones que es dirigeixen a Càritas, pot trobar-se trencada i haver perdut la capacitat d'obrir-se al seu entorn, la qual cosa dificulta la inserció laboral –a més d'afectar enormement la resta de la seva vida. És per això que les primeres accions que li proposem des de Càritas caminen en la línia de reconstruir-se, de desenvolupar habilitats per teixir complicitats i demostrar tot allò del que és capaç. Però també perquè sigui conscient de les dificultats del procés que està a punt d'afrontar, i la necessitat de fer-ho des d'un criteri de realitat per tal de ser capaç de recuperar-se dels cops que ens donem pel camí.

Per ser capaços d'oferir a cada persona un itinerari personalitzat, necessitem disposar d'un ventall de recursos adaptables. Això implica començar per aspectes tan bàsics com el bon coneixement de les llengües catalana i castellana, però també oferir una formació transversal i professionalitzadora o saber orientar laboralment segons les competències que té cada persona, i recuperar hàbits laborals i prelaborals que les persones han pogut perdre durant l'episodi d'atur. A tots ens costa recuperar el ritme de treball després d'un temps sense treballar –les vacances, per exemple–, de manera que podem ser conscients de quins tipus de sentiments i angories pateixen les persones que, havent passat molt de temps en atur, troben una feina nova en la qual, a més de voler demostrar tot el que són capaces de fer, han de conviure amb el reaprenentatge de treballar, agafar ritmes vitals diferents als que ha tingut durant la temporada sense feina i entendre

47 Càritas Diocesana de Barcelona (2016).

els mecanismes particulars del seu nou lloc de treball. Tot plegat pot traduir-se en un nus interior de la persona que li faci perdre l'oportunitat de reenganxar-se al món laboral. Per això és tan important treballar-ho abans de la incorporació a una feina nova, recuperar-se i tenir les millors condicions per afrontar les oportunitats que surtin pel camí.

FEINA AMB COR

Amb la voluntat d'oferir la nostra experiència i el nostre suport a la gent que pateix pitjors condicions, vam trobar que eren aturats de llarga durada, amb càrregues familiars, amb una prestació per atur a punt d'esgotar-se —o sense dret a la prestació— i, per tant, sense opcions reals d'inserir-se laboralment en l'actual sistema públic d'ocupació.

En aquesta línia, Càritas va crear el desembre de l'any 2013 el programa Feina amb Cor, pensat per realitzar un acompanyament intensiu i personalitzat a tothom exclòs del mercat laboral. El programa s'articula en tres fases:

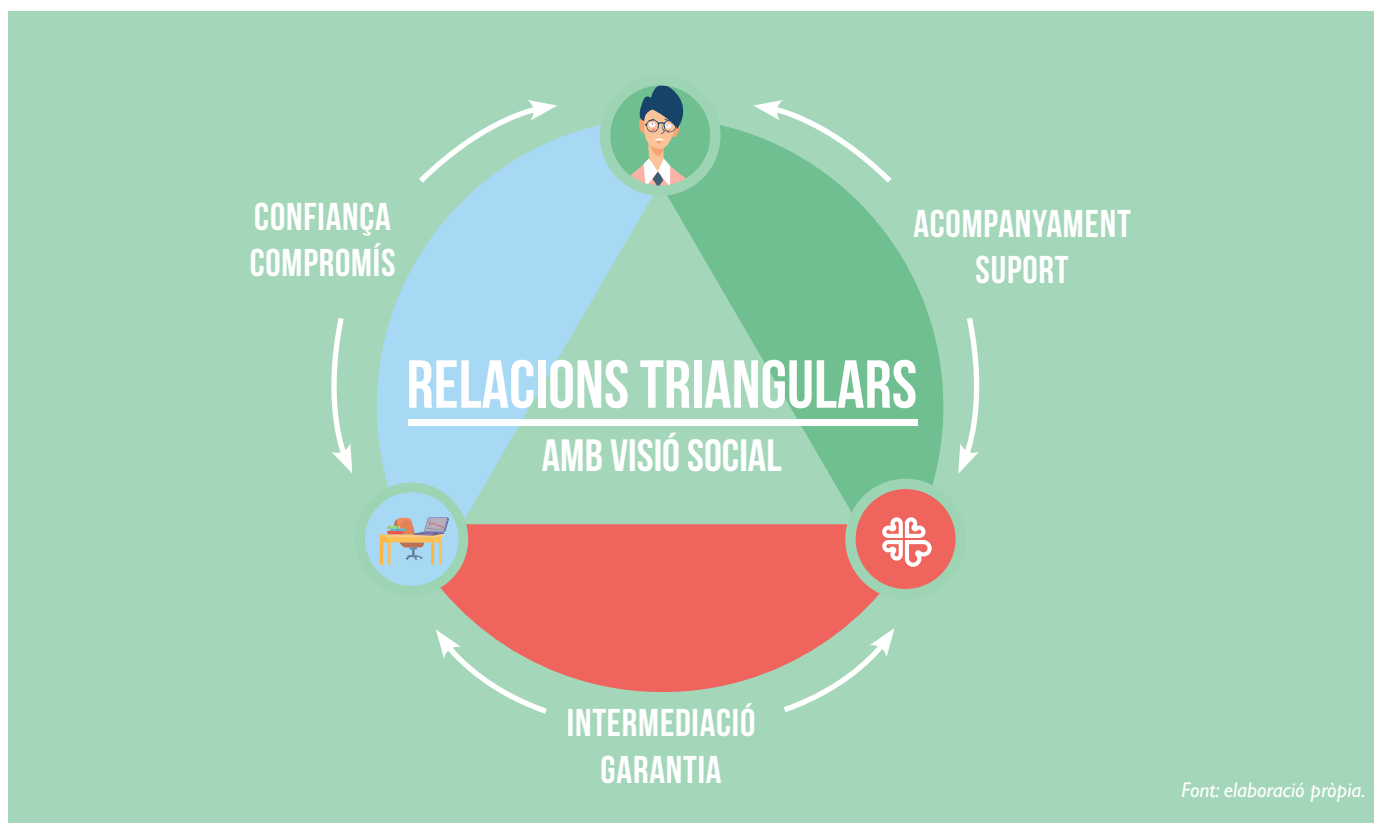
1. Definició de l'objectiu professional entre la persona en atur i la persona de Càritas.
2. Cerca de feina, ja sigui amb aixecament d'ofertes de mercat lliure —no protegit— per part del personal prospector de Càritas, o bé amb autocandidatures realitzades per les persones que estan dins el programa.
3. Suport per mantenir la feina, si la persona ha trobat un lloc de treball que ha sigut identificat gràcies a la feina de

prospecció del servei, cosa que inclou suport a la persona contractada i fins i tot contacte i acompanyament amb l'empresa que l'ha contractada per tal d'incrementar la confiança.

Aquest model de treball es pot representar en el clàssic diagrama de relacions laborals triangulars, però amb una diferència fonamental amb el que s'entén normalment per això. Tradicionalment, el concepte de relacions triangulars fa referència a les relacions en què una empresa matriu contracta una empresa intermèdia perquè contracti i gestioni la persona treballadora final que cobrirà la seva necessitat. Però a Càritas creiem que, a la pràctica, això no és pas una relació triangular. En tot cas, és una relació lineal en què l'empresa intermèdia fa de pantalla i impedeix a la persona treballadora la relació laboral normalitzada amb l'empresa que finalment necessita el treballador.

Però el tercer sector social, en general, i Càritas, en particular, estableixen una relació realment triangular, no només perquè permeten a les persones treballadores tenir una relació de normalitat amb les empreses per a les quals presten serveis, sinó perquè, a més, s'associen amb les empreses en tot el procés. A Càritas veiem aquesta relació com una relació basada en la intermediació i l'acompanyament social i laboral (Figura 16.).

Figura 16. Representació gràfica de les relacions laborals triangulars amb visió social de Càritas Diocesana de Barcelona



Dins d'aquest model, Càritas contribueix a fer aflorar llocs de feina i proporciona suport perquè la relació de la persona treballadora amb la nova empresa sigui satisfactòria, positiva i duradora. Per garantir l'èxit del model, és fonamental la participació activa de la persona per liderar el seu procés. Aquest procés es compon de quatre etapes diferenciades, i té una duració de sis mesos:

1. **Activació.** Durant el primer mes es realitza, de manera conjunta amb la persona, la diagnosi de la situació i es garanteix que conegui tot el servei.
2. **Actualització.** Aquesta fase és completament personalitzable. Consta d'un ventall de 23 seminaris i tallers bàsics que la persona pot fer en funció dels seus objectius i de la realitat del mercat de cada moment. També es continua l'assessoria personalitzada i es fan aflorar les barreres, visibles i intangibles, que li impedeixen l'accés al mercat de treball.
3. **Intensificació.** En aquest moment, la persona s'ha de preparar per sortir al mercat laboral. Per fer això, realitzarà simulacions d'entrevistes i autocandidatures.
4. **Enlairament.** Quan la persona ja coneix totes les eines necessàries i està mentalment preparat per afrontar-ho, surt al mercat de treball lliure i és el moment de buscar i trobar una feina.

Tot i les quatre etapes, la feina de Càritas no s'atura aquí. El programa preveu dues accions, més enllà de la preparació i la cerca d'un lloc de treball. Són dues accions encaminades a incrementar la confiança entre la persona i l'empresa, així com la confiança de la persona dins la seva nova feina.

D'una banda, es tracta de la continuació de l'assessorament i l'acompanyament a la persona que ha trobat feina i ha participat en el programa d'inserció laboral de Càritas. Aquest seguiment pot continuar fins a dos mesos després d'haver trobat feina, i té com a objectiu assegurar que la persona està en predisposició de conservar el lloc de treball i resoldre els dubtes que pugui tenir.

D'altra banda, la segona acció no incideix en la persona inserida, sinó que focalitza l'empresa. El servei de Càritas és molt proper a les empreses, per intentar conèixer millor el mercat de treball lliure, i per acompanyar-les en el procés d'incrementar la confiança en la contractació de persones amb exclusió social.

La figura que fa la vinculació entre Càritas i les empreses són els gestors o prospectors. Els gestors tenen com a funció efectuar la prospecció del lloc de treball i captar empreses que podrien tenir vacants que, potencialment, es puguin cobrir amb les persones que hi participen. El servei preselecciona personal per a les empreses, de manera que es cobreixen parts dels costos de la cerca de feina, que són característicament molt elevats per a les persones atrapades en la precarietat. L'assessor segueix de prop tot el procés que recorre la persona dins el servei, per tal de tenir clar què pot oferir la persona a les empreses, i què cal reforçar-li per tal d'incrementar la seva ocupabilitat.

RESULTATS

La nostra experiència amb aquesta metodologia de treball ens diu que està funcionant, que està traient les persones de l'atur de llarga durada, que les recupera moralment i professional. Però també té altres efectes que contradiuen la realitat que ens envolta. El fenomen de concatenació de contractes precaris, que un contracte precari porta a un altre contracte precari, pot ser una realitat quan la persona no és acompanyada. Però el model d'atenció i servei de Feina amb Cor de Càritas ens ha mostrat que l'acompanyament sembla que permet trencar aquesta dinàmica i, fins i tot començant amb contractacions inicials molt precàries, la millora contínua d'aquestes condicions és ascendent.

També podem dir que la ràtio d'insercions laborals del servei és bastant elevada. **Des de l'obertura del servei a final de 2013, a Feina amb Cor hem atès més de 5.000 persones, de les quals 2.984 s'han inserit d'una manera o una altra** (Taula I). Aquesta xifra és important per la quantitat de persones. Ara Càritas té el repte de millorar, cada cop més, les condicions laborals a les quals tenen accés les persones que passen pel servei. Reduir la precarietat, fins i tot sabent que s'està fent el camí correcte per sortir-se'n, és un camí irrenunciable si el que volem és arribar a un escenari en què el treball decent sigui el més comú dels treballs.

Taula I. Resultats del servei Feina amb Cor de Càritas (Desembre de 2013 - Novembre de 2017)

Personas ateses	5.035
Entrevistes realizadas	53.189
Assistències a tallers de formació	24.438
Assistències al Club de Feina	13.008
Entrevistes simulades	3.788
Insercions laborals	2.984

Font: dades pròpies del servei de Càritas Diocesana de Barcelona.

Les empreses també han acabat veient en el model triangular de Càritas, basat en la intermediació de caire social, un model que els permet cobrir les seves vacants amb treballadors formats i compromesos, de manera que se senten confiades amb la decisió presa durant la fase de contractació. Al mateix temps, Càritas incideix en la visió de l'empresa amb una idea d'empresa més humana. Es tracta que es vegin les persones treballadores no només com a recursos econòmics a gestionar, sinó com a persones.





REPTES A ABORDAR EN LA INSERCIÓ LABORAL

Basant-nos en la nostra experiència i en les experiències i els coneixements de les persones que arriben a Càritas perquè no tenen feina o estan atrapades en la precarietat, pensem que hi ha determinats reptes o prioritats que, com a societat, caldria que abordéssim. Alguns ja han estat esmentats durant els capítols anteriors, però convé recollir-los i sistematitzar-los per tal que no passin desapercebuts.

INTERMEDIACIÓ

Quan parlem de relacions laborals triangulars no ho fem de les relacions triangulars que estem acostumats a veure al món laboral. És possible que serveixin per incrementar el volum anual de contractacions —reduint així l'estadística de l'atur—, o fins i tot per agilitzar les contractacions —potser minvant drets de les persones. Però no tenen com a objectiu reduir la precarietat ni, encara menys, el treball decent per a les persones excloses del mercat laboral, així com tampoc l'acompanyament a la persona dins l'empresa.

Amb aquesta intermediació que realitzem el tercer sector social, en general, i Càritas, en particular, tenim per objectiu fer que les empreses se sentin més segures a l'hora de contractar algú que ve d'una situació d'exclusió social o pobresa. Intentem que el marc social no influeixi a l'hora que l'empresa selecciona personal, i ho fem garantint que la persona està preparada per afrontar un procés laboral tot i portar molt de temps en atur. A més a més, garantim que la persona té els coneixements necessaris per realitzar les tasques encomanades.

La intermediació social intenta fer empreses més humanes. Aquest és un punt important per entendre que les persones tenim necessitats i problemàtiques que, de vegades, influeixen en la nostra feina, però que si obtenim respostes de confiança i tranquil·litat per part de l'empresa, responem amb més responsabilitat i cura per les tasques diàries. Les persones no només som treballadores, també som cuidadores i cuidades. I és per això que com més s'obri una empresa a aquesta realitat, més humana es farà i més assegurarà el seu futur, ja que tindrà més capital humà i estarà en millor posició en el mercat.

Finalment, la intermediació social ha de poder influir en les condicions laborals. La relació triangular amb aquesta visió no pot permetre esdevenir un proveïdor de persones treballadores barates i ben formades per a llocs de feina precaris i indignes. Cal rebutjar segons quines condicions laborals i, especialment, les que tenen la voluntat de perpetuar-se en el temps. En aquest sentit, a Càritas valorem positivament la decisió de Barcelona Activa, dependent de l'Ajuntament de Barcelona, de només gestionar ofertes amb una durada mínima de sis mesos i una retribució salarial mínima de 13.000 euros l'any, o 1.000 el mes.

ACOMPANYAMENT

L'acompanyament és l'altra cara de la moneda del servei de Càritas, i entenem que és el punt fonamental per a l'èxit del procés d'inserció.

Les persones que arriben a Càritas i que participen en aquest servei ho fan en unes condicions anímiques, psicològiques i de preparació per al mercat laboral que sovint són insuficients per assolir un procés d'inserció amb èxit. Per això, la primera tasca de Càritas consisteix a acompanyar, fer que la persona vagi assolint etapes de millora anímica, de capacitats prelaborals i laborals i adquireixi recursos per tal d'afrontar qualsevol situació que es pugui trobar abans de la sortida al mercat laboral. I aquest itinerari ha de ser completament personalitzat, adaptant els recursos de Càritas a les necessitats de cada persona, i no pas a l'inrevés, com era habitual.

La recuperació de la persona és la prioritat i, quan això és una realitat, és quan es passa a la recuperació del professional que pot arribar a ser. Tothom és persona abans que treballador, i amb aquesta filosofia contribuïm a fer enrere les pors i els dubtes sobre un mateix. Així, quan arriba l'hora de sortir a buscar feina, les persones a les quals acompanyem saben afrontar amb positivitat les dificultats que es troben, perquè ja tenen recursos per esquivar-les o donar-hi la resposta necessària.

Durant aquests anys del servei, hem pogut comprovar que com més s'implica la persona en l'acompanyament i com més s'adapta el servei a les necessitats de la persona, més exitós és el procés d'inserció laboral.

MERCAT OBERT

Sempre que estem parlant de sortir al mercat laboral, ho fem pensant en el mercat laboral no protegit, en l'obert. És cert que podríem pensar que, partint de situacions tan complicades i complexes com les de les quals parteixen les persones a les quals acompanyem, seria més fàcil i ràpid trobar ocupació dins d'un mercat laboral protegit. Si bé el mercat laboral protegit va ser pensat per a persones amb discapacitats que els impedeixen treballar en unes condicions laborals del mercat ordinari, aquesta idea ha transcendit l'àmbit inicial en què es va desenvolupar i hi ha qui pensa que, per recuperar les persones amb una llarga etapa en atur, cal fer projectes de treball protegit.

A Càritas defugim aquesta idea. Pensem que tothom és capaç de trobar ocupació al mercat laboral obert i, encara més, pensem que només amb aquest tipus de feina les persones poden progressar, millorar les condicions laborals i així incrementar l'autoestima i generar una carrera professional més potent que la que les va portar a l'atur. És així com es poden augmentar les possibilitats per aconseguir una estabilització i posar fi a la precarietat.

És per això que, per recuperar la persona, l'acompanyem en el procés abans d'entrar al mercat laboral. I és així com les persones són capaces d'assolir per si mateixes les exigències d'un mercat laboral obert, de vegades hostil amb les persones excloses. **Càritas, en la seva tasca de prospecció de llocs de treball, només hi incideix per eliminar la desconfiança de les empreses vers les persones excloses amb llargues estades a l'atur i altres factors d'exclusió, així com per intentar millorar les condicions laborals ofertes per les empreses.**

ARRIBAR A DIFERENTS COL·LECTIUS

Cada cop que es provoca una crisi econòmica, surten veus que parlen de nous perfils de la pobresa. La cerca dels nous perfils sembla una obsessió de la societat cada cop que les dificultats econòmiques es generalitzen i provoquen que la societat en general giri l'atenció cap als espais de qui pateix l'exclusió o la pobresa en alguna de les seves formes.

Però aquesta obsessió pels nous perfils no pot amagar l'existència d'una diversitat enorme de casuístiques que porten a la pobresa i l'exclusió social. Quan Càritas va iniciar aquest servei de Feina amb Cor, es va trobar que el perfil de les persones que arribaven era poc comú dins els serveis socials: persones amb alta formació, però que patien un atur de llarga durada i una caiguda dels ingressos i consegüentment de l'autoestima. El model que hem explicat en aquestes pàgines va servir per donar resposta a aquest tipus de persones, les quals, per experiències professionals prèvies i formació, aconseguien en general una incorporació ràpida al mercat laboral. El repte, doncs, consistia a veure l'eficàcia del model amb altres tipus de persones, amb una inserció més complexa.

L'any 2016, a l'informe de Càritas *Nedant a mar obert*,⁴⁸ es van fixar com a objectius i prioritats poder arribar a col·lectius específics com dones privades de llibertat, persones sense llar, mares soles que haguessin de conciliar amb la vida familiar o usuaris de les rendes mínimes d'inserció, entre d'altres. L'esforç derivat cap a aquests col·lectius va donar fruits i, a hores d'ara, el servei ja els està donant resposta i s'han adaptat els processos per tal de permetre una completa personalització, que com hem vist, és clau.

El repte, per tant, consisteix que els serveis públics d'ocupació puguin fer el mateix que fa Càritas, per a col·lectius de persones que no presenten una exclusió social tan greu com la de les persones que nosaltres acompanyem.

Pel que fa a les persones que es troben en situació administrativa irregular, com s'ha comentat al capítol 2 d'aquest informe, la llei els exigeix tres anys de residència continuada al país per regularitzar la seva situació, cosa que implica que durant aquest temps no tenen dret a treballar. A Càritas Diocesana de Barcelona tenim la doble tasca d'acompanyar-les en el seu procés d'arrelament, d'una banda, i d'orientar-les i

assessorar-les per tal que, si es veuen abocades a recórrer a l'economia informal per sobreviure, ho puguin fer en les millors condicions possibles, de l'altra.

MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS

La clau de volta per sortir de la precarietat directament des del servei de Càritas consisteix en una millora general de les condicions laborals que s'ofereixen a les persones que acompanyem. Aquesta millora de les condicions laborals hauria de venir promoguda pels poders públics, facilitades per la legislació i acceptades pel mercat. Però donat que això no està passant, Càritas assumeix el repte d'inculcar en les empreses amb les quals treballem la confiança vers les persones acompanyades. Aquesta confiança es treballa en la línia de fer empreses més humanes —com ja s'ha esmentat en aquest document—, de manera que interioritzin que les persones, totes i no només les ateses per Càritas, tenim diferents problemàtiques en la vida i, de vegades, algunes afecten la feina diària.

A més a més, la millora de les condicions laborals hauria d'anar pel camí d'encadenar diferents contractes que anessin millorant les condicions immediatament anteriors. D'aquesta manera, tal com veiem en el dia a dia del servei, les persones, en comptes d'encadenar precarietat amb precarietat, veurien un camí per sortir-se'n, una possibilitat de fer carrera professional.



Aquests cinc reptes que pensem que ha de tenir qualsevol

48 Ibidem.

programa d'inserció laboral, i que fem absolutament nostres, es complementen amb la nostra tasca diària i la nostra associació amb altres actors del nostre entorn, com la Fundació Formació i Treball, l'obra social de Sant Joan de Déu o Ingeus.

CANVIAR LES CONDICIONS DE LA REALITAT, O PROPOSTES EN ELS ÀMBITS LOCAL, CATALÀ I ESTATAL

Amb l'anàlisi de la realitat externa a Càritas que hem fet al capítol 1, la realitat de les persones que acompanyem i que han parlat al capítol 2, i la nostra experiència en la tasca diària de la inserció sociolaboral exposada en aquest mateix capítol, pensem que cal canviar les condicions externes i encoratjar altres actors a fer-ho amb nosaltres, de tal manera que les dificultats de les persones treballadores pobres, de les ancorades en la precarietat, siguin menors, i que el sistema de protecció social ajudi de veritat qualsevol de nosaltres que pugui caure en aquesta roda de fragilitat.

Aquestes propostes es fan des d'una visió de drets, com tota la nostra feina. Però, més específicament, amb una visió d'estendre el treball digne a tots els espais de la societat.

1. Garantir l'empadronament. Hi ha ajuntaments que no empadronen persones que no tenen una situació regular al nostre país. Aquesta impossibilitat d'accedir al padró, a més de limitar l'accés a altres drets, suposa la impossibilitat d'accedir als sistemes públics de formació i ocupació i condemna la persona a una precarietat laboral i una pobresa impossible de superar. Un altre problema de no poder-se empadronar en determinats ajuntaments és que això dificulta el procés de regularització per arrelament, la qual cosa requereix proves d'haver viscut a Catalunya durant, almenys, els tres darrers anys.

2. Evitar la irregularitat sobrevinguda⁴⁹. Caldria deixar de vincular les autoritzacions de residència de les persones estrangeres amb l'obligació de tenir un contracte laboral o una oferta de feina, perquè esdevé un requisit moltes vegades impossible d'aconseguir, tal com s'ha comentat als capítols anteriors. Amb la irregularitat sobrevinguda les persones es veuen expulsades cap a l'economia informal, cosa que implica aprofundir en la precarietat i la pobresa només per no poder aconseguir un contracte laboral formal. Càritas n'està analitzant les conseqüències i pensant propostes en un futur concret.

3. Establir llindars mínims de condicions de treball. Ens resulta difícil d'entendre que els serveis públics d'ocupació gestionin ofertes que condemnin les persones a més precarietat. És per això que demanem que s'estableixin llindars mínims de condicions laborals per a les ofertes que gestionen, i que vagin en línia amb la concepció del treball decent. És per això, ja ho hem dit, que rebem positivament la decisió de Barcelona Activa, servei d'ocupació de l'Ajun-

tament de Barcelona, de no tramitar ofertes de menys de 1.000 € el mes i sis mesos de contracte. Dins els nostres projectes també establim condicions mínimes sota les quals no gestionem l'oferta de treball.

4. Reproduir el model triangular amb visió social de Càritas. Estem convençuts que l'aplicació a l'àmbit públic d'un model triangular igual que el que implementem a Càritas ajudaria moltes persones a sortir de les situacions d'atur de llarga durada. Per això caldria aplicar el model en tots els seus eixos: la intermediació, l'acompanyament, el treball en mercat obert i l'obertura a diferents col·lectius als quals Càritas no té capacitat d'arribar. La reproducció d'aquest model, juntament amb l'establiment de llindars mínims per a les ofertes de treball, potenciarien els serveis públics d'ocupació i permetria ajudar moltes persones a sortir de les situacions de pobresa i exclusió laboral i social. Som conscients de l'esforç que implica aquesta tasca, però estem convençuts que els resultats faran que hagi valgut la pena.

5. Potenciar l'ocupació de col·lectius específicament afectats per la precarietat i la pobresa. Ens referim, especialment, a joves i persones migrants. Com hem pogut veure al llarg de l'informe, aquests grups són els que més pateixen les condicions de la precarietat i el treball que no dona per superar la pobresa. Cal realitzar una feina específica i personalitzada per a aquests col·lectius, per tal d'incrementar el seu pes en el mercat laboral i, especialment, millorar les condicions en què s'hi incorporen.

6. Reformar el salari mínim interprofessional (SMI). Garantir els ingressos dels treballadors, de manera que el sou estigui per sobre del llindar de pobresa i que torni a fer del treball, com a mínim, un recurs per garantir les necessitats bàsiques, és un compromís irrenunciable. En aquest sentit, a Càritas ens fem ressò de la decisió presa pel Parlament de Catalunya al seu Ple específic dedicat a l'emergència social durant 2016, i considerem que el SMI per a Catalunya hauria d'establir un llindar de 1.000 € mensuals per a una jornada laboral de 40 hores i amb 14 pagues anuals. En aquest sentit, l'ascens gradual pactat entre el Govern central i els agents socials és un primer pas, si bé d'import clarament insuficient.

7. Garantir ingressos. Els poders públics han de vetllar perquè les persones que han caigut en la pobresa o l'exclusió social tinguin cobertes les necessitats bàsiques. En aquest sentit, Càritas dona suport a l'aplicació de la renda garantida de ciutadania (RGC) aprovada pel Parlament de Catalunya. Aquesta mesura permetrà ajuntar totes les prestacions socials que fins ara estaven disperses, la qual cosa repercutirà positivament en les persones que se'n beneficien. Però perquè tingui un veritable impacte en la vida de les persones, caldrà que arribi al més aviat possible als límits d'import màxim que fixa la llei, de manera que cobreixin el màxim de necessitats

⁴⁹ La irregularitat sobrevinguda és el pas d'una situació administrativa regular a irregular per la impossibilitat de renovació de l'autorització de residència que es produeix generalment per motius de manca de feina.

bàsiques. Tot i això, aquesta mesura serà del tot insuficient si no va acompanyada d'una política d'habitatge adequada que garanteixi l'accés a un habitatge digne. Quant a la manera com afectarà els col·lectius de persones treballadores pobres o precàries, estimem que caldria modificar alguns aspectes de la RGC. Caldria abandonar la idea de condicionalitat –actualment, una part de la RGC està condicionada a la participació en processos d'inserció laboral–, ja que les persones no han de veure en risc el dret de cobrir les necessitats bàsiques en cap moment. Es necessita seguretat vital per afrontar un procés laboral com el que estem plantejant en aquestes pàgines. També caldria fer la RGC compatible amb les rendes del treball, ja que som conscients que el mercat laboral només ofereix als col·lectius que se'n beneficien unes condicions de treball que, sense el suport d'una RGC, els manté en situació de pobresa i els lliga a la precarietat.

8. Reformar les prestacions. Cal reformar en profunditat les prestacions per tal que no penalitzin l'entrada temporal al mercat laboral. És inacceptable que les taxes de desprotecció i de cobertura ressenyades al capítol I estiguin en aquests nivells, ja que mostren que molta gent queda fora del sistema de protecció. Les prestacions d'atur s'han d'adaptar a la realitat de la precarietat, en què les persones alternen episodis d'ocupació i de desocupació forçada. No és possible que una persona que estigui cobrant una prestació d'atur vegi perillar els seus drets pel fet d'acceptar una feina precària que la retornarà uns mesos després a la situació de desocupació, amb una reducció d'aquesta prestació. A Càritas proposem que els drets adquirits que donen accés a una prestació d'atur no es perdin ni es modifiquin pel fet de tornar a entrar en el mercat laboral. Això permetria una millor planificació de les vides de les persones que pateixen desocupació i les animaria a acceptar feines temporals sense por de veure empitjorades les seves condicions quan finalitzi el període d'ocupació.

9. Realitzar una nova reforma laboral. Cal revertir les contínues pèrdues de drets que han suposat les últimes reformes laborals. Tal com s'assenyala als capítols I i II d'aquest document, les reformes laborals a l'Estat espanyol des dels anys 80 han seguit una línia continuïsta de la devaluació dels treballadors. Necessitem revertir aquesta situació, posar fi a la dualitat del mercat laboral, en què hi ha persones treballadores amb bones condicions laborals i d'altres amb condicions laborals extremadament precàries. I ho hem de fer no igualant per baix com fins ara, sinó igualant per dalt, recuperant drets com la negociació col·lectiva, que, a més de ser garantia de no perdre ingressos, potencia el viure col·lectiu a les empreses. Les relacions entre treballadors i empresaris han de tornar a tenir un equilibri que faci que les empreses puguin ser empreses humanes, on existeixi una cohesió social que permetrà la recuperació de les carreres professionals i el creixement intern de les empreses.

10. Garantir un treball decent. A la nostra societat, estem vivint una situació paradoxal. D'una banda, hi ha un atur del 15% de la població i, de l'altra, multitud de feines socialment útils que ningú no realitza per manca d'oferta laboral. Les administracions tenen moltes més oportunitats de garantir un treball que no pas el tercer sector. Pensem que els poders públics haurien de poder estudiar models per oferir garanties d'ocupació a totes les persones que estan en atur i volen treballar decentment. Es tractaria de garantir el dret al treball que es nega per via del mercat laboral i de poder intervenir-hi oferint una garantia d'ocupació. Això implica, d'una banda, que tots els llocs de treball compleixin els mínims que exigeix el treball “decent” (definit al primer capítol d'aquest informe). És a dir, que per sota de certes condicions que considerem “no decents” no es puguin oferir llocs de treball. I també implica, d'altra banda, que existeixi una intervenció per part de les administracions públiques per tal que garanteixin que tothom que vol i pot treballar pugui accedir al mercat laboral. És a dir, cal que es marquin com a objectiu la creació de llocs de treball (decent), no només amb una regulació a favor d'això, sinó també amb la prospecció i promoció d'altres formes de treball, com, per exemple, dins l'economia solidària, i l'acostament a sectors, com ara el tercer sector, en què es poden trobar noves ocupacions.

Entenem que un programa d'aquestes característiques tindria en l'economia social i cooperativa i en el tercer sector grandíssims aliats, capaços de desenvolupar projectes socialment útils i que produirien beneficis tant per a les persones que ocupessin el treball garantit com per a la societat en general. Si els poders públics ofereixen treball garantit amb les condicions dignes exigides en aquest informe, això permetria que moltes persones que realitzen feines al mercat laboral que no té aquestes condicions decidissin marxar cap a una feina garantida. Alhora, això podria provocar una millora general de les condicions laborals de les persones treballadores de tota la societat. D'aquesta manera, els poders públics combatrien la precarietat de manera directa establint uns llindars de dignitat laboral en tota la societat.

Aquestes són deu de les propostes de Càritas per intervenir en el mercat laboral i corregir-ne els efectes perjudicials per a les persones més excloses, però també per a les persones en atur o les que no treballen tot el temps que voldrien. Perquè hem de tenir clar, en tota intervenció, que tot i assumint graus de personalització dels processos, o fins i tot de les respostes, la intervenció en el mercat laboral afectarà tots els col·lectius de treballadors. I, per tant, com més integradores siguin aquestes intervencions, com més garants de drets siguin i com més potenciïn la cohesió social, més beneficis per a la societat en general tindran.



CAPÍTOL 4.

A LA CERCA D'UN TREBALL DECENT PER A TOTHOM

La precarietat és la nova realitat de la nostra societat, una realitat que ho abasta tot en les vides de tothom.

La vulnerabilitat s'ha democratitzat i ningú està lliure de no caure-hi, de veure's arrossegat pel cicló de la precarietat laboral, de no veure compromès el seu dret a l'habitatge, de salvar-se del risc de patir una malaltia mental o quedar relegat socialment, exclòs.

Som Església, i com tal, no podem oblidar quins són els nostres compromisos amb la societat, recollits en la Doctrina Social de l'Església. Tenim molt clar que la dignitat de les persones ha de ser el camí que ens guïï en la nostra tasca diària. El treball decent per a tothom és el nostre objectiu, i no podem acceptar que entre nosaltres hi hagi tantes persones amb vides laborals que segueixin línies discontinües, perquè les nostres vides personals són contínues. El treball decent ha de ser un fet que s'imposi al constant empitjorament de la vida i del treball.

Si observem la realitat com ho hem fet en aquest informe, veiem que la precarització s'ha colat pels porus de la nostra societat. Treball, habitatge i salut han quedat explicats en aquestes pàgines, però també les relacions familiars i personals, les xarxes comunitàries o les comunitats educatives. La nova realitat precària ha descol·locat la nostra percepció de la realitat i sovint no som capaços d'ajustar les nostres capacitats com a societat per combatre aquests canvis que s'emporten drets i identitats individuals i col·lectius.

A Càritas no ens hi volem acostumar. No ens resignem a veure com perdem l'esperança de restituir els drets que hem perdut aquests anys. I tampoc no renunciem a construir-ne de nous. No ens hi acostumem ni ho farem mai, perquè comptem amb els testimoniatges dels que pateixen aquesta realitat, però també amb la seva força i empena.

Tots som vulnerables, i ens necessitem els uns als altres. Però viure en precarietat suposa l'increment de la nostra vulnerabilitat com a éssers humans fins a assolir límits als quals feia dècades que no estàvem acostumats. La vulnerabilitat provoca viure amb por. Por a fets materials, com no tenir capacitat de pagar el lloguer o el menjar de demà, però també por immaterial, a qualsevol canvi, a no dependre d'un mateix, a ser expulsat, acomiadat o invisibilitzat d'un dia per l'altre. A ser descartat.

Com en gairebé tots els fenòmens que comporten exclusió i pobresa, són els més febles els que més precarietat pateixen. Són els que parteixen d'una situació estructural de feblesa els que assumeixen més conseqüències negatives de la pèrdua de drets. Joves i persones estrangeres són els més afectats, i si s'és dona encara es pateix una triple discriminació, però això no vol dir que en siguin els únics. La realitat d'aquest dos col·lectius ens explica que el món del treball tendeix a igualar les condicions de tothom... però a la baixa. La feminització de les condicions laborals –generalitzant les que tradicionalment s'associaven al mercat femení de treball– ha fet que els sectors que comptaven amb unes mínimes condicions dignes siguin ara més vulnerables i més permeables a la precarietat. Cada cop es redueix més el tram de la societat que pot gaudir d'unes condicions dignes. L'estrenyiment del cercle fa que gairebé tothom sigui massa jove o massa gran per tenir una feina digna i que les feines dignes es converteixin en un luxe que, a més a més, ja no tenen la mateixa seguretat que tenien fa cinc o sis anys.

Davant d'això, ja ho hem dit, Càritas no es resigna. Som conscients que la precarització i les condicions de treball indignes ja van ser una realitat per a moltes persones abans de l'inici de la crisi. Ara, les esmentades condicions s'han transformat en la nova normalitat. És per això que cal buscar nous futurs.

Amb aquesta filosofia de treball, la nostra acció social persegueix el doble objectiu de pensar respostes que serveixin per als problemes vitals del present de les persones que s'adrecen a nosaltres, però també pensar en el demà, en models futurs que combatin el marc extern en què hem de desenvolupar les nostres vides i incidir en la societat per portar-los a la realitat. Necessitem respostes a curt termini i models a llarg termini. És així com hem implementat el model d'inserció laboral que hem presentat en aquest informe, un model diferent, més adaptat a la realitat i que, des de la generació de capacitats en les persones que hi participen, pretén dotar-les d'eines de transformació. I amb el mateix sentit, hem acceptat el repte de cercar nous àmbits de treball, com l'acompanyament en la cerca de feina de les persones en situació administrativa irregular, i hem llançat noves idees i nous drets a la societat: la garantia d'un treball decent. Perquè només canviant la nostra manera de fer i pensant noves eines globals d'intervenció podem canviar la nova realitat i combatre la precarietat en busca del treball decent per a tothom.

BIBLIOGRAFIA

Alberich, T. i Amezcua, T. (2017) Desigualdad, clases sociales y sociedad de los tres tercios, a Revista Sistema núm. 245, gener de 2017.

Allepuz, R., Alonso, F. J. i Almazán, J. F. (2016) Crisis y dignidad en el trabajo, Comisión General Justicia y Paz núm. 17. Justicia y Paz.

Arcarons, J., Raventós, D. i Torrens, L. (2016) La renda bàsica incondicional: una proposta racional per al segle XXI, a Nota d'Economia núm. 103. Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya.

Balaguer, M. i Ferré, O. (2016) Polítiques actives d'ocupació i joves en risc d'exclusió, a Nota d'Economia núm. 103. Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa i G., Muntaner, C. (2014) Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health, a The Annual Review of Public Health 35:229-53.

Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E. i Vives, A. (2015) La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribució social y asociación con la salud en Cataluña, a SESPAS.

Cabases, M., Pardell, A. i Feixa, C. (2016) La precarietat juvenil a Catalunya. Una realitat incòmode. Dossiers Catalunya Social núm. 50. Taula del Tercer Sector de Catalunya.

Càritas Diocesana de Barcelona (2013) Llar, habitatge i salut. Acció i prevenció residencial. Com viuen les persones ateses per Càritas Diocesana de Barcelona. Càritas Diocesana de Barcelona, Barcelona.

Càritas Diocesana de Barcelona (2015) Canvis en l'habitatge i salut en població vulnerable. Seguiment d'una mostra de persones ateses per Càritas Diocesana de Barcelona. Càritas Diocesana de Barcelona, Barcelona.

Càritas Diocesana de Barcelona (2016) Nedant a mar obert. Feina amb Cor: l'acompanyament com a element clau per accedir al mercat de treball. Càritas Diocesana de Barcelona, Barcelona.

Casas-Cortés, M. (2014) A Genalogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace, Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society, 26:2, 206-226.

CCOO (2017) Una aproximació a la pobresa en el treball. Mercat de treball, llars i desprotecció social a la província de Barcelona. CCOO de Catalunya.

Compendi de la doctrina social de l'Església (2005).

Crespo, T. (ed.) (2016) El Trabajo: presente y futuro. Entre la creciente precarización y la ineludible necesidad de repensarlo. Quaderns de Cristianisme i Justícia núm. 198. Cristianisme i Justícia.

DOCAT, ¿Qué hacer? La Doctrina Social de la Iglesia (2016)

Doctrina Social de la Iglesia, manual abreviado. Biblioteca de Autores Cristianos. Fundación Pablo VI-Madrid

ECAS (2017) La crisi no s'acaba, la pobresa es cronifica. Informe INSOCAT. ECAS.

FOESSA (2014) Precariedad y cohesión social. Análisis y perspectivas. Fundación Foessa.

FOESSA (2015) Empleo precario y protección social. Análisis y perspectivas. Fundación Foessa.

FOESSA (2016) Expulsión social y recuperación económica. Análisis y perspectivas. Fundación Foessa.

FOESSA (2017) Desprotección social y estrategias familiares. Análisis y perspectivas. Fundación Foessa.

Jones, O. (2012) Chavs. La demonización de la clase obrera. Capitán Swing, Madrid.

Llosa, José A. (2017) La incertidumbre de los precarios y los efectos en la salud, a CTXT. <http://ctxt.es/es/20170913/Politica/14938/trabajo-precario-estabilidad-salud-bienestar.htm> (09/10/2017)

López, J., De Le Court, A. i Canalda, S. (2014) Breaking the Equilibrium Between Flexibility and Security. Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model, a European Labour Law Journal, vol. 5, núm. 1.

Malo, M.A. (2015) Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva, Cuadernos de Información Económica, núm. 246.

Mullainathan, S. i Eldar, S. (2016) Escasez ¿por qué tener poco significa tanto? FCE, México.

Nacions Unides (1948) Declaració Universal dels Drets Humans. http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf (09/10/2017)

Papa Francesc (2015) Las cuatro características del trabajo digno que todos merecen, missatge a les Associacions Cristianes de Treballadors Italians, 23 de maig de 2015. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mensaje_trabajo_decente.pdf (09/10/2017)

Perez del Pardo, D. (2015) Atrapados en el desempleo, a Agenda Pública. <http://agendapublica.elperiodico.com/atrapados-en-el-desempleo/> (09/10/2017)

Ramos, R. i Royuela, V. (2016) Pobreza, desigualtat i salaris, a Nota d'Economia núm. 103. Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya.

Rivas, A.M. (2016) Trabajo y pobreza. Cuando trabajar no es suficiente para vivir dignamente. Ediciones HOAC. Madrid.

Rovira, E. (2016) Cap a un Salari Mínim digne. Una reforma necessària per reduir les desigualtats socials a Catalunya. Dossiers Catalunya Social núm. 48. Taula del Tercer Sector de Catalunya.

Sabater, C. (2014) Itinerarios y dimensiones del proceso de precarización de los jóvenes, a Lan Harremanak 31.

Segarra, R. (2017a) Els desanimats del mercat de treball espanyol, a Llei d'Engel. <http://lleienel.cat/desanimats-merc-de-treball/> (09/10/2017)

Segarra, R. (2017b) Altres formes de mesurar l'atur. Resultats per a Catalunya, a Llei d'Engel. <http://lleienel.cat/altres-formes-mesurar-atur/> (09/10/2017)

Segarra, R. (2017c) La (des)protecció de les prestacions per desocupació, a Llei d'Engel. <https://lleienel.cat/desproteccio-prestacions-desocupacio/> (09/10/2017)

Stanging, G. (2011) El precariado. Una nueva clase social. Ediciones Pasado & Presente. Barcelona.

Standing, G. (2014) Precariado. Carta de derechos. Capitán Swing. Madrid.

BASES DE DADES CONSULTADES

www.idescat.cat
www.ine.es



Càritas Diocesana de Barcelona
Pl. Nova, 1 | 08002 Barcelona

Tel. 933 013 550
Fax 933 013 961

infocaritas@caritasbcn.org
www.caritas.barcelona

facebook.com/caritasbarcelona
twitter.com/caritasbcn
instagram.com/caritasbcn