
PRESENTACIÓN

Quaderns de Ciències Socials es una publicación trimestral de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia. Su objetivo es divulgar las investigaciones realizadas en el seno de las titulaciones que agrupa la mencionada Facultad y, consiguientemente, en sus diversas áreas de conocimiento -Sociología, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Economía Aplicada, Organización de Empresas y Trabajo Social-.

Esta publicación pretende dar a conocer y difundir los resultados de investigación mediante un doble proceso que conjugará, por una parte, la edición y, por otra, la discusión de dichos resultados. Para ello se seguirá el siguiente procedimiento:

Selección de los trabajos de investigación y **publicación del número de Quaderns.**

Convocatoria de un **seminario de trabajo** en la que se presentará y discutirá la investigación publicada. Esta reunión será convocada por el Consejo de Redacción y anunciada en el propio ejemplar de la publicación y a través de carteles. Generalmente, la sesión se celebrará en el plazo del mes siguiente a la publicación del cuaderno y su estructura será la de un seminario abierto, con una breve exposición inicial por parte de los autores publicados y el posterior debate. A estas reuniones se convocará a todos los miembros de la Facultad, aunque la invitación se hará extensiva a todos los interesados mediante su difusión en diferentes medios de comunicación.

Quaderns de Ciències Socials aspira a convertirse en un medio idóneo para la publicación de los primeros resultados de proyectos de investigación recientemente concluidos o en curso de realización, así como de investigaciones vinculadas a Tesis Doctorales u otros trabajos de investigación en el marco del Tercer Ciclo. Confiamos en que esta línea de trabajo de ***Quaderns*** sea atractiva, recoja vuestra atención y pueda potenciar la transmisión de resultados de investigación entre diferentes áreas y afianzar la participación de todos.

RESUM DE L'ARTICLE

L'article presenta els resultats d'un estudi detallat, en l'àmbit territorial del País Valencià, sobre les condicions productives i laborals en les quals s'ha concretat el desenvolupament de tres activitats identificades per la Comissió Europea com a nous jaciments d'ocupació. Es tracta de l'atenció a xiquets i xiquetes, dels serveis de seguretat i de la protecció i manteniment de zones naturals. Aquesta investigació s'ha basat fonamentalment en entrevistes a tres tipus d'actors: persones que per la seua trajectòria professional coneixen en profunditat les activitats estudiades, treballadors i empresaris. Entre els resultats obtinguts cal destacar l'elevat grau de precarietat laboral que s'ha consolidat en aquests nous jaciments d'ocupació.

PARAULES CLAU: Nous Jaciments d'Ocupació, Precarietat Laboral, Política Laboral.

ORIGEN DEL TREBALL:

El projecte d'investigació en el qual es basa l'article es *Estudio sobre condiciones productivas y laborales de los nuevos yacimientos de empleo valencianos*, realitzat en l'any 2000 i finançat per la Confederació Sindical de CC.OO. del País Valencià.

Les persones que participaren en l'estudi són:

Josep Banyuls i Llopis

Ernest Cano Cano

Josep Vicent Picher i Campos

Amat Sánchez Velasco

Tots ells membres de la Unitat d'Investigació d'Economia i Política Laboral (ECOLAB) i del Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de València.

Vicent López Martínez

Anna Torrelles Lozano

Membres del Gabinet Tècnic de CCOO-PV i d'ECOLAB.

Carmina Castelló

Miriam Daries

Francisco Poquet

Investigadors contractats per col·laborar en el desenvolupament del projecte.

Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació.

*Josep Banyuls i Llopis **

*Ernest Cano Cano **

*Josep Vicent Picher i Campos **

*Amat Sánchez Velasco **

1. Introducció.

La Comissió de les Comunitats Europees (1993: 20-22) va assenyalar l'existència d'un conjunt de necessitats insatisfetes, les quals constitueixen possibilitats i oportunitats de creació d'ocupació¹. Com veurem més endavant, en la base d'aquesta argumentació es troben certes transformacions socials. D'altra banda, cal assenyalar que el context en el qual es construeix aquest raonament està caracteritzat per una elevada magnitud de la desocupació, i també per la consegüent necessitat de buscar receptes noves amb les quals afrontar el problema davant l'escàs èxit de les mesures aplicades fins al moment. No hem d'oblidar que la ineficàcia de les intervencions públiques de gestió de la demanda agregada i els escassos resultats obtinguts amb les polítiques de mercat de treball aplicades fins el moment (mesures que afecten bàsicament a la intermediació entre oferta i demanda, reformes de les modalitats contractuals, augment de les accions formatives...) suposen un repte en la cerca de noves solucions al problema de l'atur. A tot això s'afegeix el creixent protagonisme dels poders públics locals i l'existència d'experiències d'intervenció pública relativament exitoses en l'àmbit territorial, com el cas de les Iniciatives Locals d'Ocupació (Greffé, 1990; Alós, 1999) o la relativa millor situació econòmica en termes de creixement i ocupació que hi havia en algunes regions (Garofoli, 1987).

* Unitat d'Investigació sobre Economia i Política Laboral (ECOLAB) i Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València.

¹ No ha de perdre's de vista que es parla de "possibilitats de creació d'ocupació", i això perquè per tal que les oportunitats esmentades es tradueixquen en activitats productives reals i creació efectiva d'ocupació resulta necessari dissipar uns quants obstacles que impedeixen una transformació directa i automàtica de les necessitats en ocupació.

Sorgeix així la proposta del foment dels nous jaciments d'ocupació (NJO) com a mesura de política econòmica: un conjunt d'àmbits en els quals resulta raonable esperar un creixement de l'activitat productiva i de l'ocupació a Europa. D'acord amb aquest plantejament general, la Comissió Europea (1995) va identificar desset àmbits d'activitat, posteriorment ampliat a denou (Comissió Europea, 1996), agrupats en quatre blocs o àrees (serveis de la vida diària, serveis de millora del marc de vida, serveis culturals i d'oci i, finalment, serveis de medi ambient), que responien a la idea dels NJO. En qualsevol cas, com indicarem posteriorment, moltes d'aquestes activitats no són tan noves, alhora que de vegades encobreixen processos de desconcentració productiva i privatització d'activitats públiques.

La realitat socioeconòmica valenciana no és aliena als raonaments i les propostes que ens ocupen. En concret, al País Valencià resulta possible identificar l'existència de necessitats insatisfetes, amb les consegüent potencialitats de generació d'ocupació, en els àmbits catalogats com NJO. Lògicament, en la nostra realitat més pròxima, no sols han anat sorgint noves necessitats socials, sinó que al caliu d'aquests canvis ja ha tingut lloc un cert desenvolupament de la producció i l'ocupació en els àmbits d'activitat esmentats.

Aquest és el context en el qual cal ubicar un treball d'investigació² orientat a l'estudi dels NJO en el País Valencià (ECOLAB 2000), treball que va ser realitzat en la segona meitat de l'any 2000. Atès que en el moment en el qual vam realitzar la investigació ja havia tingut lloc un cert desenvolupament d'aquest tipus d'activitats, el nostre interès es va dirigir cap a les realitats laborals resultants. Així doncs, l'objecte d'estudi es va centrar en les condicions productives i laborals en les quals s'ha concretat el desenvolupament dels NJO valencians. Lògicament, la nostra tasca no s'ha dirigit exclusivament a la detecció d'aqueixes condicions amb l'única pretensió de realitzar-ne una anàlisi descriptiva, sinó que ha anat més enllà en ampliar l'objecte d'estudi

² A més dels quatre autors del present article, l'equip que va realitzar el treball incloïa a Anna Torrelles i Vicente López, del Gabinet Tècnic de CCOO-PV, tots dos membres de la Unitat d'Investigació sobre Economia i Política Laboral (ECOLAB) i també a Miriam Daries, Francisco Poquet i Carmina Castelló, investigadors contractats per a col·laborar en el desenvolupament d'aquest projecte.

per donar cabuda a aquells factors explicatius més significatius subjacents a la configuració laboral finalment adoptada. En aquest article presentem els principals resultats i conclusions de l'esmentat estudi.

La gran varietat d'activitats englobades sota el terme NJO suposa una elevada diversitat de realitats laborals, essent força complicat analitzar els denou àmbits definits per la Comissió Europea amb el rigor i la profunditat que seria desitjable. És per això que hem concentrat el nostre esforç de recerca només en alguns dels jaciments d'ocupació de l'àmbit territorial valencià. D'aquesta manera, la profunditat amb què s'analitza cadascun dels casos escollits és major, alhora que es dona entrada a les principals variables explicatives de les realitats laborals estudiades. La tasca realitzada ha consistit en l'anàlisi detallada, centrada al País Valencià, de les realitats laborals de tres dels dinou àmbits catalogats per la Comissió Europea: l'atenció de xiquets i xiquetes, les activitats de vigilància i seguretat privada i, finalment, la protecció i el manteniment de les zones naturals³ (corresponents a les àrees dels serveis de la vida diària, els serveis de millora del marc de vida i els serveis de medi ambient, respectivament).

El fet de centrar els esforços en l'anàlisi detinguda de certs àmbits no es tradueix pas en una pèrdua de la perspectiva més global. Tres jaciments d'ocupació, ubicats en tres de les quatre àrees en què s'agrupen aquest tipus d'activitats, suposa un grau satisfactori de cobertura de l'ampli ventall d'activitats catalogades per la Comissió Europea. D'altra banda, el tipus de variables a estudiar en aquests tres àmbits d'activitat ha requerit recórrer a l'estudi de casos, intentant recollir la pròpia diversitat interna a cadascun dels jaciments d'ocupació pel que fa a les formes d'organització de la producció, a les formes de l'ocupació i a les condicions de treball. D'aquesta manera,

³ En concret hem centrat la nostra atenció en les següent activitats dins de cada àmbit: a) En l'atenció de xiquets i xiquetes s'han analitzat les escoles infantils, els serveis d'atenció a menors inclosos en programes de serveis socials, els locals que ofereixen serveis de festes infantils, de menjador escolar i de guarda de xiquets per hores, els parcs d'atraccions locals, les escoles d'estiu de les universitats i les empreses de serveis educatius. b) En el cas de la seguretat ens hem centrat en els serveis de vigilància física, deixant de banda l'estudi de les empreses de centrals d'alarma. c) En la protecció i manteniment de zones naturals hem analitzat les activitats de gestió de boscos i zones forestals i les d'extinció d'incendis.

ahora que cobrim aquest primer objectiu aconseguim un segon resultat no menys important des d'una perspectiva més transversal: la recopilació d'informació sobre una variada gamma d'estructures organitzatives, condicions d'ocupació i condicions de treball en les quals es van concretant els NJO. Aquest segon resultat esdevé clau per extraure conclusions de caràcter més general, tant pel que fa a les condicions productives i laborals dels NJO com a l'avaluació de les polítiques aplicades i a la formulació de recomanacions de política econòmica.

Davant les característiques de l'objecte d'estudi de la investigació, aquesta és inabordable amb l'únic recurs a la informació estadística disponible i als estudis i investigacions existents sobre els tres jaciments d'ocupació esmentats. Per això, més enllà d'aquestes fonts d'informació, hem realitzat entrevistes en profunditat. Mitjançant aquest treball de camp s'ha arreplegat informació sobre un gran nombre de variables útils per descriure i explicar l'esfera laboral dels tres sectors en qüestió. Més concretament, condicions d'ocupació, condicions de treball, classificació professional, aprenentatge i formació laboral, condicions salarials, pràctiques empresarials de control de la mà d'obra i model de relacions laborals són les principals dimensions analitzades.

Així doncs, l'estudi detallat de la realitat laboral dels tres jaciments d'ocupació valencians considerats parteix de la realització d'entrevistes en profunditat a tres tipus d'actors relacionats amb els distints àmbits sectorials objecte d'estudi. El primer grup d'entrevistats són persones que, per motius molt variats (la trajectòria professional, el perfil investigador, el càrrec que ocupen actualment en algun organisme, etc.), tenen molta informació sobre les condicions productives i laborals existents en aquestes activitats. Els altres dos grups d'actors són els protagonistes directes de les relacions laborals i de les relacions d'ocupació en els tres sectors: els treballadors (assalariats, autònoms o cooperativistes), d'una banda, i els empresaris o càrrecs directius, de l'altra. A més, hem confeccionat la mostra de tal manera que queden arreplegats els casos més representatius de cadascuna de les realitats sectorials estudiades. D'ací que el resultat final és bastant representatiu de la diversitat de situacions laborals existents en el conjunt de jaciments d'ocupació valencians objecte d'estudi.

2. El foment dels nous jaciments d'ocupació com a proposta de política econòmica.

La proposta dels NJO sorgeix en la primera meitat de la dècada dels noranta en un context conformat per canvis associats a la crisi dels anys setanta. Context del què cabria ressaltar dos aspectes estretament interrelacionats. D'una banda, les seqüeles d'una crisi econòmica generalitzada, amb la consegüent existència de problemes laborals àmpliament estesos (tant de caràcter quantitatiu com qualitatiu). Per altra, la conformació d'una nova estratègia de política econòmica, de la que no escapa la política laboral (Blaas, 1999; Deakin, 1995). Així, al si d'aquesta última, en comptes de les polítiques d'orientació keynesiana prèvies a la crisi dels anys setanta -centrades bàsicament en la gestió de la demanda agregada (Boltho i Glyn, 1995)- en els últims anys s'apliquen principalment mesures englobades sota la denominació de polítiques actives d'ocupació (com ara aquelles que incideixen més en la formació, en el funcionament del mercat de treball, en la promoció de l'autocupació o en el foment de noves possibilitats d'ocupació) (Fina, 1999), i també intervencions dirigides a desregular i augmentar la flexibilitat en l'àmbit laboral (Standing, 1997).

És en aquest context on l'any 1993 la Comissió Europea, a través del Llibre blanc *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, llança la proposta dels "nous jaciments d'ocupació", els quals serien el resultat de necessitats socials encara insatisfetes. En efecte, tal com assenyalava la pròpia Comissió de la Unió Europea "són moltes les necessitats que actualment continuen insatisfetes. Són necessitats que corresponen a l'evolució de les formes de viure, a la transformació de les estructures i de les relacions familiars, a l'augment de l'activitat de les dones, a les noves aspiracions d'una població anciana i fins i tot molt envellida. Naixen igualment de la necessitat d'adobar els danys ocasionats al medi i de rehabilitar els barris urbans més desfavorits" (Comissió Europea, 1993: 17). Un munt de necessitats que en els darrers anys vénen manifestant-se d'una manera cada cop més intensa, i que encara no ha acabat el seu procés de creixement, motiu pel qual hem d'afirmar que ens trobem davant una realitat emergent i en expansió alhora.

Però no es tracta sols d'una realitat emergent, sinó també d'una proposta de política econòmica formulada en un context d'incapacitat de les mesures aplicades fins el moment per tal de crear suficients llocs de treball i reduir la taxa d'atur. D'ací que s'assenyale que un dels eixos per a la creació d'ocupació és anar precisament a la trobada d'aquestes noves necessitats lligades als canvis socials esmentats. El Llibre blanc és el primer document d'una institució internacional que ha presentat aquesta via com una de les estratègies de cara a la creació d'ocupació (Lebrun, 1995). En qualsevol cas, no hem d'oblidar que la proposta del foment dels nous jaciments d'ocupació té un antecedent directe en l'estratègia i política de desenvolupament local que es posa en marxa en la dècada dels 80.

Una proposta dirigida a reduir l'elevada taxa de desocupació que en aquells anys presentava la Unió Europea. Es tracta d'incidir precisament sobre aquelles activitats que suposadament van a tenir una major capacitat de creació de llocs de treball. Ara bé, és evident que només amb aquesta mena d'actuacions no pot resoldre's el problema global de la desocupació, i també que les possibilitats de generació de llocs de treball a partir de les activitats incloses en el catàleg dels NJO "depenen en gran mesura de les estructures i serveis que existeixen en cada país, dels estils de vida, i dels règims fiscals en vigor" (Comissió de les Comunitats Europees, 1993: 18).

La Comissió Europea va rebre l'encàrrec del Consell Europeu de preparar, per a la Cimera d'Essen (desembre de 1994), un informe destinat a aprofundir en l'anàlisi del Llibre blanc. Els treballs van desembocar en la identificació de desset àmbits d'actuació (àmbits d'oferta), la majoria en el sector serveis, de cara a la cobertura de necessitats insatisfetes, alhora que s'assenyalava la capacitat de les iniciatives locals en l'aprofitament del potencial de creació d'ocupació associat aquests àmbits identificats per la Comissió. Documents més recents de la Comissió (Comisión Europea, 1996) han allargat la llista fins als denou àmbits que llistem a continuació, agrupats en quatre àrees:

A) Els serveis de la vida diària:

- 1) Els serveis a domicili;
- 2) L'atenció dels xiquets i xiquetes;
- 3) Les noves tecnologies de la informació i de la comunicació;
- 4) L'ajuda als joves en dificultats i la inserció.

B) Els serveis de millora del marc de vida:

- 5) La millora de la vivenda;
- 6) La seguretat;
- 7) Els transports col·lectius locals;
- 8) La revalorització dels espais públics urbans;
- 9) Els comerços de proximitat.

C) Els serveis culturals i d'oci:

- 10) El turisme;
- 11) El sector audiovisual;
- 12) La valoració del patrimoni cultural;
- 13) El desenvolupament cultural local;
- 14) L'esport.

D) Els serveis de medi ambient:

- 15) La gestió dels residus;
- 16) La gestió de l'aigua;
- 17) La protecció i el manteniment de les zones naturals;
- 18) La normativa, el control de la contaminació i les instal·lacions corresponents;
- 19) La gestió de l'energia i les energies alternatives.

Dotar de contingut aquest llistat de nous jaciments és fonamentalment una qüestió operativa, en el sentit que són activitats en les quals centrar les intervencions públiques per fomentar-les. Evidentment, aquesta llista no inclou totes les activitats possibles que es troben associades a la satisfacció de les noves necessitats socials i que alhora gaudeixen d'un potencial de creació de llocs de treball⁴. És per això que alguns autors no defineixen d'una forma

tancada el que és un nou jaciment d'ocupació, sinó que assenyalen característiques distintives de les activitats que s'hi inclouen -o que s'hi podrien incloure-: “es tracta d'activitats (1) destinades a satisfer noves necessitats socials que (2) es configuren en mercats incomplets i que (3) tenen un àmbit de producció/prestació territorialment definit, (4) alhora que són intensives en ocupació” (Jiménez et al, 1999:48).

Però més que entrar en la discussió al voltant del contingut concret del llistat anterior, allò que volem destacar són un seguit d'aspectes qualitatius estretament lligats a la diversitat del conjunt d'activitats considerades (Cachón, 1998: 20-21). Així, tot i que la majoria dels àmbits esmentats són de caràcter sectorial -com per exemple el turisme o la gestió de l'aigua-, també n'hi ha amb un marcat caràcter horitzontal, en afectar el conjunt de l'economia -és el cas de les noves tecnologies de la informació i de la comunicació-. D'altra banda, cal destacar que mentre algunes activitats formen part del sector serveis, altres pertanyen al secundari -la revalorització dels espais públics urbans-. Algunes són clarament noves professions, o deriven de professions tradicionals, mentre que altres no poden ser considerades noves.

També és important destacar com l'emergència d'algunes activitats deriva en uns casos d'un canvi en les formes del treball realitzat, en produir-se un transvasament des de l'esfera reproductiva cap a la mercantil -l'atenció de xiquets i xiquetes-, i en altres de la nova orientació en el model d'intervenció social de l'Estat i en el de provisió de determinats serveis -seguretat, ajuda a joves en dificultats, protecció i manteniment de zones naturals- o bé dels processos de desconcentració productiva engegats per les empreses -seguretat-. Aquestes qüestions són importants ja que posen clarament de manifest

⁴ En efecte, és discutible que tots els àmbits recollits en el document de la Comissió Europea responguen a la lògica dels nous jaciments, alhora que també caldria que ens preguntarem si no n'hi ha d'altres activitats que sí que responen a noves necessitats però que no s'hi troben incloses, com per exemple l'agricultura ecològica, la indústria agroalimentària de caràcter artesanal o el moviment de les ONG (Cachón, 1998: 20). D'altra banda, hi ha activitats en expansió que, tot i respondre a la mateixa filosofia que els NJO, no hi són considerades. Les grans superfícies comercials, els grans parcs turístics i recreatius, o la fabricació i venda de productes preculinats, es troben en aquesta última situació perquè es desenvolupen en el mercat sense topar amb dificultats de consideració (Jiménez et al, 1999: 48).

com la lògica, i també la dinàmica de creixement, són específiques i particulars de cada activitat, la qual cosa té implicacions a l'hora de dissenyar i instrumentar programes de política econòmica. Davant la diversitat de situacions al si de les activitats considerades en els NJO, va a ser molt difícil plantejar mesures de política econòmica de caràcter genèric vàlides per a totes les activitats.

Més enllà del llistat anterior i dels matisos indicats, cal destacar el plantejament que subjau a la proposta del foment dels NJO com a mesura de creació d'ocupació. En concret, sembla que la Comissió Europea cataloga amb aquesta etiqueta les activitats que responguen a les següents característiques: a) l'existència de necessitats insatisfetes, tant en el moment present com de cara al futur, b) la possibilitat de transformar aqueixes necessitats en demanda solvent i c) la possibilitat al seu torn de conformar activitats i ocupacions amb què satisfer l'esmentada demanda solvent. Un raonament causal que segueix la següent seqüència: 1) transformacions socials, 2) noves necessitats insatisfetes, 3) demanda solvent, 4) noves activitats i ocupacions. Però un raonament, també, que no presenta amb suficient claredat alguns trets d'aquesta proposta de política laboral: primer, l'opció pel sector privat, com a àmbit en què han de generar-se les anteriors activitats i ocupacions, i, segon, els elevats nivells de precarietat laboral que comporta el desenvolupament d'aquestes activitats conegudes com a NJO. Vegem amb un cert deteniment aquestes dues qüestions.

Pel que fa a la primera, l'anàlisi de la Comissió Europea (1995: 26-29) és clara al voltant del paper que ha de jugar la intervenció pública en el camp dels NJO. Un paper que, en termes generals, consistiria a fomentar la mercantilització de les activitats econòmiques mitjançant actuacions tant pel costat de l'oferta com pel de la demanda. Es tracta, doncs, d'actuar en distints fronts. D'una banda, una tasca de caràcter educatiu, consistent a acostumar els consumidors a pagar per l'obtenció de determinades prestacions. D'altra banda, un esforç d'apuntament del poder adquisitiu d'uns consumidors prèviament encarrilats cap a l'esfera mercantil. Finalment, un suport a les noves iniciatives privades (o del tercer sector) que es dediquen a donar satisfacció a les demandes que prèviament han estat degudament alimentades amb un suport actiu per part de la intervenció pública (evidentment, no sols

amb l'impuls de les transformacions socials). Aquest suport s'aconsegueix, al seu torn, per mitjà de dos tipus d'actuacions pel costat de l'oferta: a) l'ajuda directa a les activitats productives (subvencions i ajudes, avantatges fiscals, etc., i intervencions en matèria de formació) i b) la retirada de l'oferta pública, amb la finalitat d'evitar la competència.

En definitiva, en el fons d'aquest plantejament també s'hi troba la qüestió de com proveir determinats serveis, a més a més de qui se n'encarrega de la seua producció. En aquest sentit, a l'hora d'imaginar els escenaris on resulta factible una expansió dels NJO “poden assenyalar-se tres possibles respostes-tipus: 1) que els consumidors siguin tan rics com per a que puguin acceptar pagar voluntàriament uns serveis sobrevalorats (efecte «yuppie» o propensió a demandar béns posicionals); 2) que les administracions produeixen directament els serveis o els subvencionen; 3) que els treballadors d'aquests serveis accepten salaris més baixos que els industrials o d'altres serveis amb major productivitat. Els «mercats» van donant respostes variades a aquestes possibilitats que es mouen sobretot entre la segona i la tercera opció.” (Cachon, 1998: 441). Així doncs, resulta evident que sense una política ferma i decidida encarada a evitar l'increment en els nivells de precarietat laboral, l'expansió dels NJO (i per extensió les mesures d'estímul a aquestes activitats) només resulta possible amb el concurs d'una degradació dels salaris i les condicions de treball, i amb l'existència i el reclutament de col·lectius disposats a assumir-les⁵.

Així doncs, i pel que fa a la segona qüestió, no ens ha sorprendre (més bé hauria de sorprendre'ns el contrari) que l'objectiu del foment dels NJO siga de caràcter exclusivament quantitatiu (creació d'ocupació), en oblidar deliberadament les característiques de l'ocupació creada. Aquest tipus de preocupació es tradueix en la realització d'un exercici de simulació dirigit

⁵ Alguns autors ho plantegen com una dificultat inherent a la majoria dels NJO: “La intensitat de treball que demanem de les noves fonts és, per dir-ho d'alguna manera, la seua «millor virtut» i el seu principal problema. Com se sap, el treball és avui un bé car, en el sentit que l'ingrés que n'obtenim difícilment superarà en molt el preu que pagarem per serveis que es realitzen bàsicament mitjançant treball. El gros de les activitats dels nous jaciments s'enfronta a aquesta dificultat bàsica” (Jiménez et. al, 1999: 49).

a avaluar el potencial de creació d'ocupació d'unes "polítiques voluntaristes encaminades a augmentar el consum de nous serveis per part de les llars", al qual es dedica un capítol sencer en un dels documents de la Comissió (Comissió Europea, 1995: 33-45), mentre que les referències a les condicions de treball de les noves ocupacions se circumscriuen a una caracterització molt superficial de les ocupacions que han sigut creades en les experiències o iniciatives locals analitzades per la pròpia Comissió Europea (1995).

Des de la perspectiva quantitativa, la Comissió estima que aquestes activitats poden suposar "la xifra de 3 milions de noves ocupacions en la Comunitat Europea, que es repartirien en proporcions iguals entre els serveis de proximitat, la millora de les condicions de vida i la protecció del medi ambient" (Comissió Europea, 1993: 18). Xifres a banda, la veritat és que, si prenem l'exemple del cas espanyol, el volum total de contractació en aquestes ocupacions no és excessivament elevat en termes absoluts, encara que el seu increment percentual siga significatiu (INEM, 2000; INEM, 2000a). No obstant això, cal assenyalar també que moltes d'aquestes activitats segurament continuaran el seu procés d'expansió ja que encara existeix un potencial de creixement (Anxo i Storrie, 2000; Comissió Europea, 2001).

En el cas de l'economia valenciana la tendència seguida per aquestes activitats és semblant a la que acabem d'apuntar amb caràcter general. Les dades estadístiques disponibles, i també la informació obtinguda a partir de les entrevistes realitzades a persones que coneixen bé la dinàmica dels NJO, apunten en la mateixa direcció: s'ha produït una expansió clara, tant en la demanda com en la producció i l'ocupació. En els casos concrets que hem analitzat amb més detall -atenció de xiquets i xiquetes, seguretat i protecció i manteniment de zones naturals- la tendència també ha seguit la mateixa pauta. A més, les persones expertes consultades coincideixen en assenyalar que no s'han esgotat les possibilitats de creixement en els distints sectors. Ara bé, també és cert que darrere d'aquest impuls de la demanda es troben actors i transformacions socials i polítiques específiques de cada cas, la qual cosa confereix trets diferenciats a la dinàmica i a les formes d'organització empresarial de cadascun.

Presentem tot seguit les causes explicatives de l'evolució de la demanda

en les activitats analitzades, i també els trets bàsics de l'estructura empresarial dels tres sectors. Així, darrere del creixement de la demanda en el NJO d'atenció a la infància trobem tant canvis en l'estructura familiar com en els modes de vida -principalment urbans-, els quals comporten noves necessitats. La major activitat professional de les dones, l'augment del nombre de llars en les quals totes les persones adultes realitzen treballs mercantils, la major distància entre el lloc de residència i el de treball, el desig d'una socialització més precoç o l'increment en el nombre de famílies monoparentals són transformacions que, en definitiva, impulsen la demanda en aquest NJO. Tot això ha desencadenat un procés de mercantilització d'unes necessitats que tradicionalment s'han satisfet mitjançant treball reproductiu (no remunerat i no contabilitzat estadísticament com a ocupació) al si de la unitat familiar. Cal assenyalar, però, que aquest creixement de la demanda no ha sigut tan intens com ens farien sospitar els canvis anteriors, i això a causa de l'avanç de l'escolarització obligatòria als tres anys.

Aquest augment de la demanda ha suposat un increment de l'oferta, i també de l'ocupació, que s'ha concretat en una variada gamma d'organitzacions productives: treballadors autònoms amb personal assalariat, societats de responsabilitat limitada, cooperatives de treball associat i l'administració pública. Normalment aquestes empreses són de petita dimensió: les plantilles oscil·len entre 3 i 8 persones en les escoles infantils privades i entre 6 i 14 en les cooperatives de treball associat, mentre que es troben al voltant de les 15 persones en les públiques. En la resta d'activitats d'aquest NJO -ço és, en les activitats extraescolars-la dimensió de les empreses és en general més reduïda. De fet, en molts casos es pot parlar clarament d'autoocupació.

En el sector de la seguretat privada l'augment de la demanda deriva de necessitats socials (seguretat ciutadana) que no són satisfetes mitjançant la cobertura pública existent. A més a més, la demanda d'aquestes activitats també resulta impulsada pels processos de reestructuració organitzativa -de les empreses privades i del sector públic-, que consisteixen a externalitzar certs serveis cap a altres empreses especialitzades per tal de disminuir costos i augmentar la flexibilitat. És per això que, des de la seua aparició, aquest tipus d'activitats ha disposat d'una demanda potencial àmplia i molt diversa. Pel que fa a les característiques de les empreses d'aquest àmbit, d'acord amb

la informació de l'INSS, l'any 2000 hi havia 147 empreses que tenien la seu social en el País Valencià, 79 de les quals no superaven la xifra de 10 treballadors. Amb tot i això, el gros de les persones que treballen en aquest sector (més del 50%) es troben en empreses que superen els 50 treballadors.

En qualsevol cas, ens trobem davant d'una població d'empreses relativament polaritzada pel que fa al seu mercat i als seus clients. Mentre que les de major dimensió estan ampliant considerablement els seus serveis (fins i tot ofereixen paquets de serveis a la carta que inclouen més activitats que les pròpies de seguretat, com per exemple les de neteja o consergeria), les de més reduïda dimensió tendeixen a l'especialització en certes activitats concretes (vigilància de polígons industrials, d'edificis i vivendes privats, d'urbanitzacions...). Tot això fa que la competència siga bastant elevada, i que es base fonamentalment en els preus (molt més que en la qualitat). De fet, en les entrevistes efectuades a les empreses hi trobem una elevada coincidència al voltant d'aquesta qüestió: “allò que primer mira el client a l'hora d'escollir és el preu, després el servei que s'oferta”.

En les activitats de protecció i manteniment de zones naturals, noves demandes socials derivades d'una major conscienciació ciutadana sobre la importància dels valors mediambientals, unides a les creixents pressions procedents d'instàncies comunitàries, han augmentat la sensibilitat política sobre aquests temes, el determinant fonamental de la demanda que efectivament aprecien les empreses del sector. La majoria d'empreses d'aquest jaciment són grans empreses públiques (amb més de 500 treballadors) amb gestió privada, que es reparteixen entre elles el gros del mercat. Les poques empreses privades o cooperatives que es dediquen a aquestes activitats, totes elles de reduïda dimensió (normalment entre 5 i 20 treballadors), acabem treballant com a empreses subcontractades de les grans empreses públiques. Per tant, en aquest àmbit, en el qual el client principal és l'Administració, es pot parlar de que hi ha una competència molt restringida, ja que únicament participen les grans empreses públiques ja implantades.

Essent importants tots aquests aspectes, allò que creiem necessari destacar, però, és que la qualitat de l'ocupació creada en els NJO en cap cas és considerada a l'hora de dissenyar les propostes d'actuació pública. Així, la Comissió

Europea tan sols es preocupa de descobrir de manera molt superficial algunes característiques de l'ocupació creada en aquestes denou activitats, tot descrivint alguns trets dels llocs de treball (qualitat del treball, status professional i estabilitat laboral, com pot apreciar-se a la taula següent). Tanmateix s'accepten passivament les característiques detectades i en cap moment es fa ús d'aquesta informació per realimentar el procés de decisió pública amb la finalitat de reduir la precarietat laboral detectada en aquestes ocupacions. Des del nostre punt de vista, però, aquesta és una variable central. D'ací que el nostre treball de camp en els tres jaciments analitzats ha dedicat una atenció especial a aquest tipus de qüestions. En qualsevol cas, no està de més analitzar breument quin tipus d'ocupacions aventura la Comissió que es crearan en les tres activitats analitzades per nosaltres.

En termes generals podem dir, a partir de l'estudi de la Comissió Europea (vegeu la taula), que cal esperar que l'ocupació creada en els tres camps objecte del nostre interès siga de caràcter inestable i amb una qualitat del treball més bé baixa (en aquest últim cas de manera més acusada en les ocupacions d'atenció de xiquets). Al seu torn, es tracta d'activitats en les quals l'estatus professional encara no es troba definit. Una caracterització com veiem gens positiva i que, si bé no és general al conjunt de NJO identificats per la Comissió, és la predominant (la més estesa). Amb tot i això, tan important com aquesta caracterització és el fet d'assumir aquests resultats com una cosa natural, com hem assenyalat més amunt. Novament, des del nostre punt de vista, el plantejament hauria de ser radicalment distint. En concret, caldria indagar sobre les opcions existents en matèria d'organització del treball i les qualificacions, i també descobrir els factors determinants de l'opció finalment triada. I això a fi d'emprar la intervenció pública per potenciar aquelles opcions socialment superiors.

CARACTERITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ EN TRES JACIMENTS D'OCUPACIÓ

(Direcció General V de la Comissió Europea)

NJO	Qualitat del treball	Status professional	Tipus d'ocupació
Atenció de xiquets	Baixa	No definit	Inestable
Seguretat	Mitjana-baixa	No definit	Inestable
Protecció i manteniment de les zones rurals	Variable (forta heterogeneïtat)	En curs de definició	Inestable

Font: Cachón (1997: 258)
Carrillo (1999: 54).

De la mateixa manera, cal preguntar-se quins són els col·lectius que acaben confluint a aquestes noves ocupacions. Noves ocupacions que, com pronostica la pròpia Comissió, generalment són de caràcter inestable i amb condicions laborals especialment negatives, a la qual cosa caldria afegir uns requeriments de qualificació baixos. Però no sols es tracta d'identificar aqueixos col·lectius, sinó també de descobrir la lògica de les polítiques empresarials de gestió de la força de treball que els posen en contacte amb l'ocupació. I encara més, tractar de posar de manifest per què des dels poders públics, ja siga per acció o per omissió, s'estimulen o permeten aquestes polítiques de reclutament de la força de treball. Potser en uns casos s'utilitzen els NJO com a “mesura d'inserció professional dels menys afavorits” o de “tractament social de la desocupació”, en paraules de Lorenzo Cachón⁶, la qual cosa no mancaria de certa lògica. Amb tot i això, més enllà d'aquesta finalitat, en altres casos el problema radica en que l'objectiu principal no és de caràcter laboral. Del que es tracta és de proporcionar serveis, intensius en ocupació, al

⁶ Autor que veu aquest ús com un perill: “Si la lògica dels NJO es barreja amb el tractament social de la desocupació es produirà una devaluació i una «estigmatització» dels NJO ja que es tendria a primar una lògica d'«itineraris d'inserció» (que busca definir els llocs de treball en funció de les persones desafavorides que es desitja que els exercesquen) en compte d'una lògica de «foment d'activitats útils» per satisfer les noves necessitats que sorgeixen en les nostres societats que és l'òptica específica d'aquests NJO” (Cachón, 1998: 443).

si del mercat i a preus raonables. Amb això s'aconsegueix crear oportunitats de negoci, que només són viables amb múltiples suports públics, alhora que crear ocupació, però de caràcter fonamentalment precari.

Més enllà de la pertinència d'una reflexió general sobre els NJO i, fins i tot, més enllà de la identificació d'un seguit de trets i tendències comunes al conjunt de sectors identificats com a NJO (com els que hem vingut mostrant fins ara), el que s'aprecia és una elevada heterogeneïtat i una significativa diversitat. És per això que es fa completament necessari abordar l'anàlisi des de la perspectiva dels estudis de casos. Només d'aquesta manera és possible captar les lògiques subjacents a l'expansió i a les condicions productives i laborals concretes que es conformen en cadascun dels jaciments d'ocupació (i fins i tot en cada segment dels jaciments presos individualment). Així doncs, a continuació centrem la nostra atenció en aquesta anàlisi de casos més detallada.

3. Característiques dels llocs de treball en els NJO

3.1. Classificació professional i mecanismes d'aprenentatge laboral.

L'estructura dels llocs de treball⁷ que s'ha conformat en els nous jaciments estudiats té repercussions significatives en les condicions d'ocupació. No podem oblidar que l'enquadrament professional, com a procés d'estructuració del treball i de la seua ordenació global, bé siga en grups, categories, especialitats o funcions (Alemán, 1995), no respon a una lògica estrictament tècnica per a dur a terme l'activitat. En el procés classificador les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball tenen un paper clau, atès que les característiques de l'estructura de llocs de treball incideix en les formes de flexibilitat que s'apliquen, els mecanismes de control, les retribucions salarials i les vies que tenen els treballadors i les treballadores per a protegir-se de la discrecionalitat empresarial.

⁷ Hem establert un catàleg dels llocs de treball dels tres jaciments estudiats i de les funcions a realitzar en cada lloc de treball. Tot això ho hem fet mitjançant la combinació de la informació dels convenis col·lectius, cas que n'hi haguera, i la obtinguda a través de les entrevistes realitzades.

En aquest sentit, la primera qüestió que destaca és que en el conjunt dels jaciments analitzats els perfils professionals estan poc -en alguns casos gens delimitats, i això tant en les ocupacions tradicionals com en les més noves (en el sentit que aquestes últimes habitualment han estat relegades a l'esfera no mercantil, i això ha sigut així fins l'època més recent). Per exemple, en els llocs de treball inclosos en el NJO d'atenció a xiquets i xiquetes adreçats a l'atenció ocasional⁸ no existeix cap classificació de llocs de treball reconeguda legalment. Com a molt es parla de Coordinador/a o de Monitor/a en les activitats d'atenció a menors que realitzen algunes empreses que gestionen programes públics de serveis socials. Però aquesta denominació és simplement una classificació jeràrquica per a organitzar el treball. Al mateix temps, tampoc existeix una definició de la titulació necessària per a desenvolupar aquestes activitats més enllà de la capacitació de Manipulador/a d'aliments en els locals que ofereixen serveis de festes infantils o de menjador escolar.

Davant d'aquesta situació completament desreglamentada, en les activitats d'educació infantil, seguretat, i també en les de manteniment i protecció de zones naturals, sí que existeixen convenis col·lectius on s'arreplega un catàleg dels llocs de treball. Però, d'acord amb les entrevistes realitzades, tampoc en aquests casos pot parlar-se d'una completa delimitació dels perfils professionals, i això degut a la baixa institucionalització dels convenis. En efecte, no podem oblidar que els nous jaciments analitzats són activitats amb predomini de PYMEs, elevada temporalitat i una feble presència sindical. Condicions totes elles ben propícies per a que la incidència del conveni col·lectiu, pel que fa a la seua aplicació real i al seu paper com a referent d'ordenació de les relacions laborals, siga molt reduïda.

A tot això cal afegir que en algunes activitats existeix més d'un conveni col·lectiu, la qual cosa dificulta la homogeneïtat, si més no legal, de les classificacions professionals. Per exemple, en educació infantil existeixen dos convenis col·lectius⁹, en els quals ni es reconeixen les mateixes categories pro-

⁸ Les activitats considerades són: serveis d'atenció a menors inclosos en programes de serveis socials, locals que ofereixen serveis de festes infantils, de menjador escolar i de guarda de xiquets i xiquetes per hores, parcs d'atraccions locals, escoles d'estiu de les universitats i empreses de serveis educatius.

fessionals, ni es defineixen les activitats de la mateixa manera, ni s'assignen exactament les mateixes funcions, ni tampoc són iguals els nivells salarials. Aquesta situació també es dona en el sector de protecció i manteniment de zones naturals, on existeixen convenis col·lectius des de fa poc de temps, però no en l'àmbit del sector si no de l'empresa. El cas de seguretat és el que presenta, en aquest sentit, una major reglamentació i definició de perfils professionals¹⁰. En qualsevol cas, es pot afirmar que en aquestes activitats no s'han configurat clarament mercats professionals, a excepció possiblement de les activitats de seguretat¹¹.

⁹ Un regula els centres privats i les escoles infantils municipals que tenen la titularitat desviada cap a alguna fundació, associació de pares o patronat, però també les cooperatives (VI Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal de Centres d'Assistència i Educació Infantil, BOE 25-1-2000), i l'altre els centres que depenen de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència (II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral de la Generalitat Valenciana).

¹⁰ En el conveni col·lectiu corresponent a aquesta activitat es recull un catàleg de llocs de treball amb les funcions a realitzar i amb la formació requerida per a ocupar-los i tot això en el marc definit per la Llei 23/1992 de Seguretat Privada. Exceptuant els directius, aquesta formació, comuna a tot el personal operatiu que realitza tasques de vigilància, siga amb arma o sense, consisteix en la superació d'unes proves convocades pel Ministeri de l'Interior. La superació d'aquest examen permet l'obtenció de la Tarja d'Identificació Professional (TIP), reconeguda pel Ministeri de l'Interior i vàlida per treballar en qualsevol empresa de seguretat en tot el territori espanyol. A més d'aquest títol, per treballar en un lloc que requereix dur arma és imprescindible posseir la corresponent llicència. Paral·lelament existeix una formació específica necessària per cobrir alguns llocs, i això a causa de les funcions que s'hi duen a terme. El vigilant de seguretat conductor té el permís de conducció de vehicles pesats, a més a més de coneixements mecànics elementals. El vigilant d'explosius ha de superar un curs especial sobre el coneixement d'aquest tipus de materials i el seu tractament.

¹¹ En efecte, per a poder parlar de l'existència de mercats professionals és necessari que es donen un seguit de circumstàncies que en aquestes activitats en general, i amb l'excepció ja comentada, no han tingut lloc. Com indica Marsden (Marsden, 1992; Marsden, 1994) han d'haver unes normes de qualitat en relació a les capacitats adquirides per la força de treball i al nivell de formació i coneixements aconseguits per aquelles persones que han estat formades en una professió determinada. Aquesta circumstància pot estar formalitzada mitjançant un títol o diploma reconegut, o bé a través del reconeixement social de la professió. D'altra banda, ha d'existir uniformitat en el contingut dels llocs de treball entre empreses. Aspectes com l'organització del treball, la consideració de la formació en la empresa, les normes institucionals de funcionament, i també el grapat de factors que conformen la divisió dels llocs de treball en les empreses han de presentar característiques semblants per a que en resulte l'homogeneïtat de la demanda. En definitiva, la inexistència de tot (o d'una part) el que acabem de comentar permet assenyalar que existeixen perfils professionals bastant indefinits.

Cal fer notar que aquesta situació d'indefinició, derivada de la poca incidència dels convenis col·lectius pels motius que acaben d'indicar, es veu reforçada per una altra qüestió: les definicions de les tasques i funcions a realitzar en cada lloc de treball concret són tan àmplies i genèriques que, en la pràctica, únicament tenen sentit com a element delimitador de perfils els grups professionals i no el lloc de treball, ja que és possible “fer qualsevol cosa”, pròpia del grup, independentment de la categoria particular obtinguda al seu si. Per exemple, en les escoles infantils les persones classificades en el Grup II, que comprén els llocs de treball de Mestre/a, Educador/a y Tècnic/a Superior en Educació Infantil, realitzen en la majoria dels centres les mateixes tasques, amb independència de la seua classificació específica. En canvi, els salaris per a la categoria d'Educador/a son molt més baixos que per a la categoria de Mestre/a, i la jornada de treball més llarga. No és estrany, per tant, que en el conjunt de les escoles infantils la categoria predominant en el grup II no siga la de Mestre/a, si no la d'Educador/a¹². Situacions semblants es repeteixen en la resta d'activitats analitzades.

En segon lloc, un altre aspecte general a destacar és l'elevada polarització de les qualificacions. Per exemple, en el NJO d'atenció de xiquets i xiquetes conviuen llocs de treball que, en principi, requereixen qualificacions relativament elevades amb altres on la qualificació requerida és baixa o gairebé nul·la. Una situació semblant s'aprecia en el NJO de protecció i manteniment de zones naturals. En aquest cas coexisteixen un gran nombre de treballadores i treballadors ocupant llocs que exigeixen un nivell mitjà-baix de qualificacions laborals per desenvolupar satisfactòriament les tasques que conformen el lloc de treball, junt a un reduït grup (de treballadores i treballadors) que ocupen llocs en els quals el nivell d'exigència quant a qualificacions oscil·la entre el grau mitjà i alt.

Considerant que del conjunt de llocs de treball creats en els NJO analitzats els majoritaris són de baixos requeriments de qualificació, i que precisament en aquests llocs és on més treballadors són contractats, hi ha una tercera qüestió que es desprèn immediatament: la majoria de l'ocupació creada en

¹² Per exemple, en l'any 2000, entre el personal laboral (no funcionari) a les Escoles Infantils de la Conselleria de Cultura Educació i Ciència hi havia 14 Mestres/as front a 144 Educadors/as

aquestes activitats és de baixa qualificació. Com ja hem indicat, en el cas de les escoles infantils les categories majoritàries entre el personal dedicat directament a l'educació no són les de Mestre/a sinó les d'Educador/a o altres categories inferiors¹³. En les activitats de seguretat, segons es desprèn de les entrevistes, un 75% de les persones que treballen en aquestes empreses ocupen el lloc de treball situat més a sota en l'escalafó: el de vigilant de seguretat sense arma. Quelcom semblant ocorre en les activitats de protecció i manteniment de zones naturals.

Aquesta situació, de predomini de l'ocupació en els llocs de treball amb reduïts requeriments de qualificació, s'acompanya d'unes escasses o nul·les possibilitats de promoció, i també d'una relativament elevada mobilitat horitzontal (que inclou eixides de l'empresa, i fins i tot del sector). Així, en les escoles infantils privades la promoció sols és possible quan es produeix una vacant en el centre, la qual cosa no sol succeir en les categories més altes. Per un altre costat, en les escoles dependents de la Conselleria (on hi ha un elevat percentatge d'interins) no existeix la promoció interna però sí la millora d'ocupació, regulada en el conveni, tot i que no s'aplica. L'única mobilitat que té lloc en alguna ocasió és l'horitzontal entre categories equivalents. En el cas de la seguretat les entrevistes realitzades assenyalen que les possibilitats de promoció són escasses en la majoria d'empreses. A més, cas d'existir, aquestes promocions es deuen menys a criteris formals -com ara l'experiència adquirida i l'antiguitat, en la mateixa empresa- que a factors de caràcter més informal -com la devolució de favors o els trets personals del treballador-.

En les activitats de protecció i manteniment de zones naturals no hi ha cap trajectòria laboral ascendent institucionalitzada. Sols ocasionalment es duen a terme promocions des dels llocs de treball de peó forestal i especia-

¹³ Possiblement no és arriscat afirmar que el reduït nombre de persones que tenen la classificació de Mestre/a encara seria menor si no fos per l'existència d'uns requisits mínims exigits als centres, a partir de la publicació de la LOGSE, de personal qualificat per impartir l'ensenyament. En aquesta llei es determina que els Centres d'Educació Infantil en on s'imparteix, exclusivament, el primer cicle hauran de comptar amb personal qualificat en nombre igual al d'unitats en funcionament més u. Per cada sis unitats o fracció haurà d'haver, com a mínim un Mestre especialista en Educació Infantil o professor d'Educació General Bàsica especialista en Preescolar (Art.15.1)

lista d'incendis (els de rang inferior en l'estructura jeràrquica) cap als de capatàs forestal i capatàs de brigada d'incendis, respectivament¹⁴. D'aquesta manera, les trajectòries laborals habituals solen ser de caràcter horitzontal¹⁵, incloent-hi eixides i entrades al sector quan el lloc de treball és estacional (per exemple, hi ha persones que durant una part de l'any realitzen activitats en aquest sector i en altres moments realitzen altre tipus de treballs, com la recollida de taronges o treballen de cambres).

Però la mobilitat horitzontal no és exclusiva de les activitats anteriors. En l'educació infantil i en les altres activitats d'aquest àmbit, es produeix una gran rotació en els llocs de les categories més baixes, que són coberts en moltes ocasions per estudiants (normalment universitaris, que tenen en aquestes activitats una via d'ingressos mentre realitzen els estudis), als quals se'ls realitza un contracte de formació i, una vegada finalitzats els seus estudis, abandonen l'empresa i fins i tot el sector. També en seguretat és molt freqüent que els treballadors i les treballadores canvien d'empresa sense abandonar el sector (en gran mesura, tot i que no exclusivament, a causa de la subrogació¹⁶). Així doncs, en aquest cas existeix una considerable rotació, però sense que implique necessàriament una ascensió de categoria.

En relació al que estem comentant cal destacar tres qüestions relaciona-

¹⁴ I amb molta menor freqüència, i quan això s'acompanya de la formació escaient, des d'aquests darrers llocs fins al d'encarregat. Fins i tot en aquesta darrera línia, des del d'encarregat fins a cap d'obra.

¹⁵ D'una forma molt expressiva es recull en les següents paraules incloses en una de les nostres entrevistes: "Si algú treballa de peó i se li acaba el contracte, si pot torbar feina de vigilant, treballa de vigilant, però perquè ell s'ho busca. No hi ha cap tipus de promoció per part de l'empresa. En el cas de les empreses privades (i més en aquestes, on hi ha tanta precarietat), si hi ha un lloc ho anuncien. Si el pillés bé, i en cas contrari mala sort. No hi ha promoció. La trajectòria laboral és acabar el contracte i intentar pillar-ne un altre".

¹⁶ La subrogació implica, tal i com recull el conveni estatal vigent en el sector, que quan per a una empresa de seguretat cessa l'adjudicació dels serveis contractats per un client, per rescissió del contracte o per una altra causa, la nova empresa adjudicatària d'aquests serveis està obligada a subrogar-se en els contractes dels treballadors i treballadores adscrits als serveis contractats, independentment de la modalitat de contractació d'aquests treballadors i de la seua categoria laboral, i això sempre que acrediten una antiguitat mínima de set mesos en la prestació del servei en qüestió.

des amb les qualificacions: la referida als mecanismes a través dels quals són adquirides, els possibles desajustos que existeixen entre els requeriments dels llocs de treball i els coneixements posseïts per les persones que els ocupen i, en tercer lloc, el seu paper “objectivador” dels baixos salaris pagats. Respecte a la primera de les qüestions, el mecanisme d’adquisició de qualificacions en els tres jaciments consisteix en una combinació entre formació acadèmica i experiència, tot i que varia la seua importància relativa segons el lloc de treball concret de què es tracte. Tant en el cas de l’educació infantil com en la protecció i manteniment de zones naturals existeixen estudis universitaris i de formació professional, exigits per a una adequada cobertura d’una part dels llocs de treball. En el nou jaciment de seguretat allò més habitual és acudir a acadèmies privades per preparar l’examen que realitza el Ministeri de l’Interior, la via mitjançant la qual obtenir la Tarja d’Identificació Professional. Però això no és un cas aïllat, sinó que tant en seguretat com en els altres dos NJO analitzats existeixen certs títols acreditatius de la capacitat professional per desenvolupar determinades tasques (manipulador d’aliments, conductor, monitor de temps lliure, etc.).

Això no obstant, malgrat l’existència d’aquestes possibilitats formatives, en totes les activitats analitzades existeixen carències en matèria de formació entre els treballadors i treballadores, amb diferències segons el jaciment. Sense entrar en detall, sí que cal assenyalar que aquestes deficiències a nivell general tenen el seu origen en dos aspectes. Per una banda, el poc atractiu que presenten aquestes activitats per a un important percentatge de treballadors, la qual cosa s’explica pels nivells de precarietat laboral assolits i la falta de garanties d’estabilitat. Per altra banda, l’elevada rotació laboral que ja hem apuntat. De tot això es desprèn que per tal de frenar el problema no és suficient redoblar els esforços en formació (essent aquesta una condició necessària), sinó que a més a més s’han de pendre mesures dirigides a reduir els nivells de precarietat i a oferir majors garanties d’estabilitat laboral.

La tercera qüestió que volem destacar és que no es reconeix l’experiència professional com a mecanisme d’adquisició de qualificacions laborals. Normalment els baixos nivells d’estudis formals requerits per ocupar la majoria de llocs de treball d’aquests jaciments són utilitzats com a element “legitimador” per catalogar-los com a activitats poc qualificades, la qual cosa

no implica que no siga necessària certa preparació per realitzar l'activitat. Per exemple, en les escoles infantils, la formació reglada necessària per ocupar els llocs docents comporta la realització d'un ampli període de pràctiques però, així i tot, tots els entrevistats coincideixen a assenyalar que per desenvolupar satisfactoriament el treball es necessita un mínim d'un any d'experiència en el lloc de treball. En el cas de la seguretat, de les entrevistes realitzades es desprèn que els treballadors consideren que la formació necessària per aconseguir el títol és insuficient, de manera que l'experiència assoleix un paper rellevant com a forma d'aprenentatge laboral. Quelcom semblant és assenyalat en les activitats de protecció i manteniment de zones naturals. En definitiva, al nostre parer, s'està emprant la qualificació com a element de discriminació "objectiva" mitjançant el qual s'aconsegueix pagar salaris baixos.

3.2. Salaris i estabilitat laboral

Els salaris pagats en aquestes activitats són bastant baixos. En educació infantil, en la majoria de categories professionals representatives del sector -excepte la de Mestre/a- el salari base oscil·lava al voltant de les 100.000 ptes. mensuals l'any 2001. A més, hi ha diferències salarials substancials entre el sector privat i el públic. En les activitats de seguretat ja hem assenyalat que el 75% dels vigilants ocupa un servei sense arma, que és el lloc més baix en la categoria professional i també en l'escala salarial. Açò significa que en 2001 aquest ampli contingent de treballadors i treballadores rebien un salari base anual de 1.050.000 ptes., i no percebien el complement de perillositat (132.000 ptes. anuals), reservat únicament per als vigilants que realitzen un servei amb arma. L'equiparació salarial entre els dos tipus més comuns de vigilants (amb arma i sense arma) és una qüestió llargament reivindicada en el sector, ja que les condicions de treball són semblants i la realització d'un servei sense arma no disminueix el risc davant de qualsevol incident. Al seu torn, cal assenyalar que el manteniment d'aquesta injustificada diferència salarial per part de les empreses, segons treballadors i coneixedors entrevistats, forma part d'una estratègia de costos laborals reduïts (competitivitat via preu i no per la qualitat del servei) i, al mateix temps, reforça la necessitat d'una gran part dels treballadors de complementar el seu salari mitjançant la realització de nombroses hores extres¹⁷ (frequentment més de les legalment

permeses), habituals en la majoria d'empreses del sector.

En el NJO de protecció i manteniment de zones naturals cal destacar dos aspectes en matèria de retribucions salarials, estretament lligats. Es tracta, en primer lloc, de la dispersió salarial existent i, en segon lloc, de les reduïdes retribucions en les activitats de gestió de zones forestals. La dispersió salarial es plasma en desigualtats retributives a tres nivells. En concret: a) entre persones que, pertanyent a una mateixa empresa i estant ubicades en un mateix tipus d'activitats, ocupen distint nivell en l'organigrama de llocs de treball; b) entre persones d'una mateixa empresa que ocupen idèntic nivell en l'organigrama de llocs de treball, però que es dediquen a activitats distintes (per exemple: activitats de gestió de zones forestals enfront d'activitats d'extinció d'incendis); i c) entre persones que realitzen el mateix tipus de funcions, que ocupen idèntic lloc de treball i duen a terme el mateix tipus d'activitats però en empreses distintes¹⁸.

Darrere d'aquesta dispersió salarial es troba tant l'existència de convenis d'empresa (que lògicament no són semblants) com el fet de pertànyer a règims de la Seguretat Social distintes. En efecte, l'adscripció d'una part de les persones que es troben treballant en tasques de gestió de zones forestals al règim agrari de la Seguretat Social es tradueix en pitjors condicions salarials. La situació relativament habitual en empreses del sector és que a una persona se l'adscriu al règim agrari de la Seguretat Social, amb la qual cosa es "legítima" el fet que siga classificada professionalment en un lloc de treball agrari, tot i que l'activitat realitzada possiblement no guarde relació amb aqueixa classificació. Per exemple, no és estrany que una persona pel fet d'estar en aquest règim tinga una classificació professional de peó agrícola, mentre que en realitat desenvolupa tasques pròpies de la construcció en obra pública¹⁹.

¹⁷ La realització d'hores extraordinàries entra, d'aquesta manera, a formar part dels interessos tant dels empresaris (major estalvi de costos laborals i un marge més alt de control sobre la força de treball) com dels treballadors, ja que per a aquests és la única manera d'aconseguir un salari un poc més alt, si bé a canvi d'un empitjorament substancial de les condicions de treball (menor temps de descans, jornades continuades de més de 12 hores en un o diversos serveis...)

¹⁸ Atenent a aquestes fonts de diferenciació salarial, d'acord amb el treball de camp, el ventall existent en les grans empreses del sector fluctua entre unes 100.000 ptes al mes dels peons forestals pitjor pagats i les 220.000 ptes netes al mes dels caps d'obra millor pagats.

El resultat final en definitiva és que el salari percebut és més baix. Més enllà d'aquestes qüestions, no pareix existir una estratègia empresarial consistent a practicar discriminacions salarials a nivell individual, almenys en les grans empreses públiques, de les quals tenim un major coneixement.

Un altre dels aspectes que hem estudiat són les formes contractuals predominants en aquestes activitats, trobant una àmplia diversitat entre jaciments. En les escoles infantils del sector privat, en les que tot el personal és assalariat, els contractes temporals (fonamentalment a temps parcial) són molt nombrosos en les categories majoritàries, açò és, Tècnic/a Superior en Educació Infantil i Tècnic/a Especialista. En les cooperatives és el Personal Auxiliari, el de Cuina i el de Neteja el que presenta un major grau de temporalitat, i no les persones que s'encarreguen més directament del procés educatiu. Això es deu bàsicament al fet que en les cooperatives són els socis cooperativistes els que majoritàriament integren l'equip educatiu.

Normalment la política de renovació de contractes temporals en aquesta activitat consisteix en repetir aquest tipus de contractes a la mateixa persona durant dos anys i, al tercer, substituir-la per una altra, també temporal (excepte en algunes de les cooperatives entrevistades, on al tercer any es converteix el treballador en fix discontinu). No obstant això, també cal assenyalar que en algunes ocasions la durada dels contractes és de quatre o cinc mesos, de setembre a desembre o gener. Al començament de l'any els estudiants del cicle formatiu superior d'Educació Infantil acudeixen a realitzar pràctiques a aquests centres, que solucionen d'aquesta forma les seues necessitats de personal i prescindixen dels serveis dels treballadors amb contracte temporal²⁰. D'altra banda, existeix en les escoles infantils públiques la figura del becari, que col·labora en les tasques d'alimentació durant tres hores diàries.

En les activitats de seguretat, la pràctica totalitat dels treballadors i treba-

¹⁹ Això ho posava de manifest un dels entrevistats: "Més que sense contracte, [els treballadors] en aquest sector el que estan és mal contractats per a les funcions que duen a terme. Per exemple, hi ha molta gent que treballa fent terrasses a la muntanya, en el sector forestal, la qual cosa hauria de comportar estar en el règim general de la Seguretat Social, perquè són obres. En canvi, els tenen en el règim especial agrari. És a dir, més que [treballadors] sense contracte, que jo vull pensar que no hi ha malgrat que segur que en trobaríem algun, els contractes estan mal fets".

lladores són assalariats amb contracte indefinit. Dos motius principalment ho expliquen. Primer, els avantatges econòmics que obtenen les empreses en transformar un contracte de caràcter temporal en un altre indefinit (subvencions, bonificacions en les quotes a la Seguretat Social, avantatges fiscals, etc.). Segon, la necessitat de disposar de mà d'obra. En els últims anys les empreses desitgen estabilitzar i retenir a la plantilla a causa d'una escassetesa de treballadors i treballadores, ja que part dels vigilants abandonen el sector en cercar millors condicions de treball i nivells salarials més elevats. Hem de tenir present que aquesta activitat ha conegut una considerable expansió als darrers anys, i que el Ministeri de l'Interior posa com a requisit imprescindible per poder ser contractat la possessió de la Tarja d'Identificació Professional. Davant l'escassetesa relativa de persones en possessió d'aquesta Tarja, les empreses intenten assegurar la continuïtat de la mà d'obra²¹.

En el NJO de protecció i manteniment d'espais naturals, el tipus de relació laboral que pràcticament monopolitza l'ocupació en el sector és el treball assalariat temporal. Els experts consultats no tenen constància de l'existència de treballadors d'empreses de treball temporal ni de treballadors sense con-

²⁰ A més de ser un mecanisme de reducció de costos laborals, és també una de les vies principals d'inserció laboral en el sector. En la majoria d'escoles entrevistades, tant el personal fix com el temporal, va començar realitzant les pràctiques del cicle formatiu en el centre i després fou contractat amb la categoria de Tècnic Auxiliar.

²¹ De fet, molts empresaris entrevistats es queixaven de l'augment d'allò que ells definien com a intrusisme en el sector i com a competència deslleial, basada en l'ús de mà d'obra sense la titulació requerida com a via d'abaratiment dels preus. En efecte, hi ha un fenomen recent que està afectant les empreses del sector de manera diferent segons la seua estratègia de creixement. Es tracta de la substitució de l'activitat de vigilància o seguretat física per un altre servei que no és idèntic, però que és bastant semblant i amb un menor cost per als clients. Com que els vigilants realitzen per als clients funcions que no tenen relació amb la seguretat estrictament (aparcar cotxes, recepció,), tasques que no estan permeses per la Llei de Seguretat, la pèrdua del caràcter d'agent de l'autoritat i la reducció dels tipus de serveis en els quals és obligatori l'ús de l'arma origina que en moltes ocasions els clients, per raons econòmiques, opten per contractar "conserges" o "zeladors" que realitzen aquestes funcions. El fenomen és vist de diferent manera segons l'empresa. Per a les més menudes és un problema ja que es tracta d'una competència a la qual no poden fer front. Per a les més grans i dinàmiques és un nou mercat on expandir les seues activitats.

tracte, encara que assenyalen que en les empreses privades que es dediquen a aquestes activitats sí que en poden existir. Els tipus de contracte temporal predominants són el d'obra o servei determinats (predominant en les activitats d'extinció d'incendis) i l'eventual per circumstàncies de la producció (predominant en la gestió de zones forestals i l'educació ambiental). D'ací que només certs grups de treballadors gaudeixen de figures contractuals més estables: a) algunes brigades forestals en les quals hi ha alguns contractes fixos o fixos discontinus²², i b) alguns caps d'obra, que són fixos.

En aquest context, l'estabilitat quant al manteniment i la continuïtat de l'ocupació resulta doblement afectada en un sentit negatiu. Primer, perquè la durada d'una part important dels treballs de protecció i manteniment de zones naturals no va més enllà d'alguns mesos, en el millor dels casos, pel fet que es tracta d'activitats estacionals. I, segon, perquè les formes contractuals utilitzades en el sector rarament són de caràcter indefinit. Cal dir al respecte que en les grans empreses públiques els treballadors fixos només suposen entre el 10 i el 15% de la plantilla. Amb tot, fruit de l'acció sindical, la continuïtat de l'ocupació és més elevada del que cabria pensar. Així, arran del conveni signat pels sindicats amb l'Administració, bona part dels contractes eventuais o per obra o servei estan sotmesos a subrogació, és a dir, si canvia l'empresa encarregada de la prestació del servei els treballadors mantenen els seus contractes temporals. En altres casos s'ha aconseguit per conveni d'empresa un compromís de contractació a les mateixes persones campanya rere campanya²³.

Així doncs, s'han activat mecanismes per tal d'aconseguir una major estabilitat laboral en el sector de protecció i manteniment de zones naturals. Malgrat això, ni s'aconsegueixen els mateixos nivells de seguretat d'un con-

²² Una de les persones entrevistades ho descrivia en els següents termes: "En aquest moment sols hi ha dos col·lectius amb contracte fix: les brigades d'una empresa de les grans, que són fixos discontinus (un cinc-cents i escaig, que treballen nou mesos a l'any) i les brigades d'helicòpters, que són fixos o fixos discontinus"

²³ D'aquesta manera, d'acord amb les entrevistes realitzades, en el cas de les brigades d'incendis forestals que no tenen contractes fixos o fixos discontinus a més d'aconseguir la subrogació s'ha aconseguit el reconeixement de la obligació per part de l'empresa de dotar d'una major

tracte indefinit, ni s'ha solucionat el problema que en molts casos la garantia de treball només cobreix uns mesos a l'any, ni els mecanismes al·ludits cobreixen a tots els treballadors del sector²⁴. Aquesta major precarietat laboral en els peons i capatassos forestals és una de les causes explicatives de les dificultats actuals per a conformar brigades, la qual cosa condueix a la contractació d'immigrants.

3.3. Jornada de treball.

En els aspectes relacionats amb la jornada de treball, trobem diferents situacions. En Educació Infantil globalment és més habitual la jornada a temps complet que a temps parcial, i aquesta darrera, com ja hem assenyalat, abunda entre els treballadors i les treballadores amb contracte temporal. D'altra banda, en aquest àmbit és habitual realitzar torns de treball, atès que la majoria de les escoles privades tenen horaris especials per a ajustar l'horari escolar a l'horari laboral dels pares. En les empreses privades els torns de treball afecten tota la plantilla, assegurant la concurrència de tot el personal a l'hora del dinar, mentre que en les cooperatives els torns només afecten els cooperativistes. En els dos casos els torns són fixos o rotatius. Els centres públics s'ajusten més al propi horari escolar que els centres privats, essent les jornades a temps complet. En aquestes escoles el personal de neteja és l'únic que realitza torns de treball.

litat al treballador. Això es tradueix en la renovació anual dels contractes en el cas dels treballadors de brigades permanents i en la crida als treballadors de la campanya anterior en les brigades que sols actuen de quatre a sis mesos a l'any. Un exemple és la següent garantia: "els treballadors que hagen estat contractats almenys en dues ocasions en la modalitat de contracte per obra o servei determinats, tindran dret preferent per a ser contractats quan l'empresa vaja a realitzar les tasques desenvolupades prèviament en la mateixa zona on anteriorment haguera treballat per a l'empresa" (Conveni Col·lectiu del Personal de VAERSA per a 1997-1998, art 4).

²⁴ Convé destacar que els treballadors lligats a les activitats de gestió de zones forestals han quedat al marge d'aquests mecanismes de seguretat (ja que la clàusula de garantia mencionada més amunt no els cobreix a tots), i que la seua garantia d'estabilitat és molt de menor que en les brigades d'incendis (el que es desprèn d'una lectura atenta del fragment de l'article 4 del conveni de l'empresa VAERSA arreglat en la nota a peu de pàgina anterior).

Quant a les hores extraordinàries, en alguns centres són remunerades mentre que en altres es compensen per temps equivalents de descans retribuït. No obstant això, cal subratllar que en nombroses ocasions, segons els experts entrevistats, en el sector privat les hores de permanència en el centre excedeixen de la jornada laboral establerta en el conveni, considerant-se per la part empresarial que aquesta major jornada és inherent al lloc de treball que s'ocupa²⁵, amb la qual cosa el treballador no rep cap gratificació o en tot cas aquesta té un import molt limitat.

En el NJO de seguretat hi ha una certa diversitat respecte a la manera de realitzar la jornada laboral, en funció de l'activitat i del lloc concret on es desenvolupa el servei de vigilància (per exemple és molt diferent l'activitat en una oficina bancària, en la qual l'horari del servei és com el d'atenció al públic, que en la seu central d'un banc, on la vigilància és continuada les 24 hores). Les tres fórmules més habituals són la jornada intensiva no subjecta a torns (habitualment es dona en els serveis de transports blindats de fons i, normalment, va des de les set del matí fins les tres de la vesprada) i la jornada subjecta a torns rotatius de 8 o 12 hores. En el cas dels torns de 12 hores el temps de descans és major. En qualsevol cas, el que volem destacar és que com moltes de les activitats realitzades per aquestes empreses comporten un servei de vigilància de 24 hores, els torns rotatoris són molt freqüents entre els treballadors i treballadores del sector. Davant d'això els treballadors són bastant reticents, i en les entrevistes sempre ho plantegen com a exemple de condicions de treball negatives, ja que els suposa trastorns significatius en la seua vida privada. Al mateix temps, per a molts d'ells el problema no sols rau als torns rotatoris, sinó també als canvis freqüents de serveis. Per a molts és habitual treballar cada dia en un lloc diferent.

En l'activitat de protecció i manteniment de zones naturals les característiques més destacables en matèria de jornada de treball poden sintetitzar-se com segueix²⁶. La primera és que tots els treballadors del sector tenen una jornada de treball a temps complet. La segona és que totes les qüestions

²⁵ Normalment, l'ampliació de la jornada es produeix perquè es celebren reunions fora de l'horari escolar, no s'acompleix l'horari de recollida dels xiquets, es preparen festivals, ...

relacionades amb la jornada en les empreses grans es troben regulades per conveni. Açò implica que el gros dels treballadors de les empreses públiques, la majoria del sector, mantenen una situació raonable a aquest nivell. Tot això és fruit de la presència i acció sindical en les grans empreses públiques del sector. Per exemple, les hores extraordinàries es realitzen, però apareixen regulades per conveni i sempre són pagades. Això no obstant, les persones que no estan subjectes a un conveni col·lectiu (les que treballen en empreses privades i una part de les que ho fan en les públiques) estan en una situació més desfavorida.

3.4. Mecanismes de control de la força de treball i model de relacions laborals.

Quant a la participació dels treballadors en el procés productiu i els mecanismes de control empresarial que són aplicats, cal assenyalar que en molts casos -com ara l'atenció de xiquets i xiquetes i el manteniment i protecció de zones naturals- estem parlant d'activitats en les quals les persones que les realitzen tenen bastant d'implicació, derivada en part d'un cert component vocacional. D'altra banda, en els tres jaciments analitzats el control del treball no és realitzat per les empreses totes soles, sinó que també compta amb la participació dels usuaris directes del servei.

Quant a l'educació infantil, totes les persones entrevistades coincideixen a assenyalar que la participació en l'activitat comporta una implicació per part del treballador molt més elevada que en qualsevol altre sector d'activitat, essent la motivació un factor fonamental per a poder realitzar satisfactoriament el treball. En les entrevistes realitzades sol indicar-se com el fet d'observar el progrés dels xiquets comporta una gran satisfacció. Lògicament, hi ha un control directe sobre el treballador per part de l'empresari o gerent, referit principalment a l'acompliment dels horaris, de la programació esta-

²⁶ Més enllà de les qüestions generals que presentem a continuació, els aspectes més específics són propis de cada grup d'activitats d'aquest NJO. Per exemple, en les activitats de vigilància i extinció d'incendis es realitzen torns de treball que afecten a tots els treballadors; al mateix temps, mentre que en les activitats de gestió de zones forestals sol realitzar-se jornada intensiva, aquesta sol ser partida en les d'extinció d'incendis.

blerta, de la neteja dels xiquets, de l'obligació d'informar sobre qualsevol accident que pugui succeir amb algun menor... En els centres públics el control el realitza la direcció i la inspecció educativa, encara que s'exerceix una menor pressió sobre els treballadors que en els centres privats. Ara bé, aquest control directe simplement reforça una altra forma de control, de caràcter més indirecte, sobre l'activitat dels professionals d'aquest sector: les opinions i orientacions que manifesten els pares sobre la labor educativa practicada amb els seus fills.

En el NJO de seguretat els entrevistats assenyalen que la implicació dels treballadors en l'activitat que realitzen sol ser escassa, i apunten algunes raons explicatives. Una part dels treballadors canvien amb freqüència d'empresa, o bé entren i ixen del sector. Generalment, a més, no existeix en les empreses una preocupació especial per fomentar la implicació. Cal afegir, a més, que l'augment en l'assignació als vigilants de tasques que no guarden cap relació amb les pròpies de seguretat és percebut com una pèrdua d'autonomia²⁷ i una de les causes de la progressiva desmotivació dels treballadors que, junt a d'altres factors com els baixos salaris, porten a alguns d'ells a plantejar-se l'abandonament del sector.

A nivell més concret podem distingir, basant-nos en les seues característiques, dues formes de control habituals en les empreses de seguretat. La primera, de caràcter més formal i comú a la majoria d'elles, ve donada per la realització de parts diaris per a l'empresa, visites de caps intermedis de l'empresa als llocs de treball, i també consultes al client sobre el grau de satisfacció amb els serveis i el treball realitzat pel vigilant. Aquest tipus de tasques solen estar assignades a un cap intermedi, com l'inspector, i, en menor grau, al cap d'equip responsable d'un grup de vigilants. La segona forma de control té un caràcter més informal i es deriva de l'assignació d'hores extraor-

²⁷ En la majoria d'ocasions els vigilants realitzen en el seu lloc de treball tasques que entenen que no tenen res a veure amb l'activitat de seguretat per a la qual han estat contractats. Així, moltes de les persones entrevistades indicaven com s'havia convertit en normal en el seu lloc de treball atendre el correu, fer de recepcionista en la secció d'informació de l'empresa o organismes públics, aparcar cotxes, o guardar el lloc per aparcar, ... aspectes que els entrevistats perceben com una degradació de les condicions de treball i una pèrdua d'autonomia, a més a més d'una major dificultat per realitzar l'activitat que entenen com a pròpia de la seua professió.

dinàries i serveis nocturns (que permeten augmentar les retribucions) com una espècie de “premi”, atorgat en funció del comportament del treballador cap a l'empresa, de forma que aquells que plantegen problemes o reivindicacions tindrien més dificultat a incrementar el seu salari a través d'aquesta via. A aquests mecanismes de control cabria afegir, com en el cas del sector d'educació infantil, els més indirectes en forma de pressions dels usuaris del servei.

En la protecció i manteniment de zones naturals els treballadors entrevistats coincideixen que les empreses del sector no sols no fomenten la seua participació, sinó que fins i tot els suggeriments que formulen, per a ser tinguts en compte, necessiten d'una pressió i una acció col·lectiva importants. Si unim a aquesta circumstància els elevats nivells de precarietat laboral en el sector, el resultat de la nostra investigació pot semblar un tant sorprenent a primera vista: el nivell d'implicació dels treballadors és major del que cabria esperar. Una explicació parcial és el caràcter vocacional d'una part important dels treballadors del sector; però, a més, cal tenir en compte la progressiva organització dels treballadors i el consegüent esforç en l'acció sindical en el sector²⁸ i l'important paper jugat pels mecanismes empresarials de control de la mà d'obra.

El control empresarial de la mà d'obra en aquest sector de protecció i manteniment de zones naturals s'aconsegueix de manera directa, açò és, a través de l'activitat vigilant i supervisora dels capatassos (forestals i d'incendis). D'ací la importància del caràcter jeràrquic de l'organigrama de llocs de treball que hi ha en aquest sector. Els entrevistats coincideixen a assenyalar una doble funció atribuïda als capatassos: contribuir a l'organització del treball i a la distribució de tasques (al costat dels encarregats d'obra i del capatàs coordinador) i controlar directament el treball dels membres de la briga-

²⁸ El següent comentari abocament en les nostres entrevistes, encara que abrace més qüestions que la que ara ens ocupa, reflexa clarament el primer dels dos punts exposats: “Si vam partir de la base que aquest sector no tenia participació sindical, ni representació, ni negociació col·lectiva, en els últims set anys s'ha aconseguit avançar. S'ha aconseguit que haja delegats sindicals, una afiliació prou substancial, un conveni i unes condicions que, encara que continuen sent precàries, són més dignes donada l'alta perillositat d'aquests treballs”.

da²⁹.

Pel que fa al model de relacions laborals en les activitats estudiades, en línies generals podríem caracteritzar-lo de la següent manera: una dèbil presència sindical -tot i que és més significativa en les activitats de seguretat i en les empreses públiques de protecció i manteniment de zones naturals-, un escàs contingut negociador i un predomini de les relacions individualitzades empresa-treballador. Per exemple, respecte a la primera qüestió, en l'educació infantil hi ha una feble representació sindical, la qual cosa s'explica fonamentalment per dos motius. D'una banda, la reduïda dimensió empresarial. Els centres no disposen del personal suficient per celebrar eleccions sindicals. Per altra, el tarannà empresarial, i dels gerents de les cooperatives, ja que no faciliten l'existència de representació sindical en l'empresa. Aquesta situació és perfectament extensible a les petites empreses dels altres jaciments estudiats.

Respecte a la segona qüestió, a títol d'exemple, i d'acord amb el nostre treball de camp, en el NJO de les activitats de seguretat les negociacions entre l'empresa i els treballadors no solen tenir un contingut molt extens. De fet, normalment resten reduïdes a algun tema molt concret relacionat amb els canvis de jornada o la formació, ja que els aspectes més importants lligats a millores salarials són negociats a nivell estatal per al conjunt del sector. Alguns treballadors entrevistats han afirmat que en la seua empresa la negociació es realitza sempre de manera individual, mai col·lectiva, i també que se centra en matèries relacionades amb variacions de jornada i assignació d'hores extres. En general, a nivell de sector, de les entrevistes es desprén que les empreses només informen de manera clara i àmplia de les variacions de la jornada, i això com a part de les característiques del servei a realitzar. Pel que fa a variacions de salari n'hi ha una informació de manera individual a la persona afectada, mentre que en matèria de noves contractacions, inversions, canvis tecnològics i formació, la informació és pràcticament inexistent.

²⁹ L'èmfasi en aquesta segona funció queda reflectit en la següent opinió d'un dels experts entrevistats: "Jeràrquicament hi ha caps d'obra, caps de brigada... Hi ha hagut prou pressió sobre els treballadors, fins i tot en algunes ocasions s'ha arribat a empaïtar-los. Això ha comportat també la major implicació i participació sindical".

Sense abandonar aquesta perspectiva general, dues qüestions més han de ser incloses. D'una banda, les significatives diferències que el model de relacions laborals presenta en l'àmbit de l'empresa, i això en estreta connexió amb la grandària empresarial. En les empreses de major dimensió, a les activitats de seguretat i protecció i manteniment de zones naturals, hi ha un major protagonisme de les relacions amb els representants sindicals. En canvi, en el costat oposat, trobem empreses de reduïda dimensió en les quals la presència i acció sindicals són nul·les, i açò últim tant en les empreses d'aquests dos àmbits com en les dedicades a l'atenció infantil.

D'altra banda, hem de remarcar que al llarg de la dècada dels noranta ha tingut lloc una progressiva implantació sindical en algunes empreses, a més a més de la consegüent ampliació del contingut de les negociacions. En aquest sentit, al NJO de protecció i manteniment de zones naturals, ha tingut lloc una progressiva implantació sindical en les grans empreses públiques del sector. Aquest extrem ha sigut confirmat en les entrevistes realitzades. Totes les categories d'entrevistats (treballadors, empresaris i coneixedors del sector), sense excepció, coincideixen a assenyalar que des de primers dels noranta va produint-se un doble canvi en la relació de l'empresa amb els treballadors: s'informa més i alhora es negocia més, totes dues coses amb els representants dels treballadors.

Aquesta tendència s'explica, fonamentalment, perquè ha entrat al sector gent jove més reivindicativa. Una entrada que s'ha produït de manera gradual des de la segona meitat dels anys vuitanta. Al respecte se'ns comentava en les entrevistes que "fins fa deu o quinze anys els sindicats tenien abandonat el sector perquè és un sector difícil, però en incorporar-se gent jove hi ha una certa inquietud, un cert estímul i una certa preocupació. A poc a poc, per desgràcia molt lentament, es va avançant". D'altra banda, tampoc no hem de descartar dos factors que alimenten el comportament més reivindicatiu d'aquests nous col·lectius incorporats al sector. N'hi ha, sense que l'ordre de presentació tinga res a veure amb la capacitat explicativa, els elevats nivells de precarietat laboral al sector, d'una banda, i el caràcter estratègic de l'activitat als mesos d'estiu, de l'altra.

De tota manera, no hem de perdre de vista que aquesta progressiva

implantació sindical es restringeix a les grans empreses públiques del sector, mentre que la resta del col·lectiu empresarial d'aquest jaciment d'ocupació, format per empreses de reduïda dimensió, resta al marge del procés. Així doncs, actualment conviuen dos models de relacions laborals en aquest segment productiu. Un, en les empreses públiques, amb implantació sindical i una certa dosi de negociació amb els representants dels treballadors. Un altre, en la resta d'empreses més menudes, on la presència sindical és pràcticament inexistent i on predominen unes relacions laborals de caràcter més individualitzat. Resulta comprensible, doncs, que en aquest segon bloc d'unitats productives els nivells de precarietat laboral siguin més elevats que la mitjana sectorial³⁰.

A partir de tot el que hem comentat al voltant dels trets bàsics dels llocs de treball creats en les tres activitats analitzades, resta confirmada una de les objeccions al foment dels nous jaciments d'ocupació com a mesura de política econòmica -una objecció formulada més amunt, a l'apartat 2-. Ens referim a l'elevada incidència de la precarietat laboral en totes tres activitats estudiades, tot i que aqueixa incidència es manifesta de forma diferenciada al si de cadascuna de les tres realitats sectorials. En efecte, si entenem que allò que defineix la precarietat laboral és el deteriorament -directe o indirecte- de les condicions de treball (Córdova 1986), deteriorament respecte a allò que es coneix com a norma estàndard d'ocupació (Standing 1988), se'ns presenten diverses dimensions associades a aquesta precarietat (Cano, 2000). En concret, la inseguretat en la continuïtat de la relació laboral és una d'aqueixes dimensions que apareix clarament tant en les activitats d'atenció a xiquets i xiquetes com en les de protecció i manteniment de zones naturals. Una altra de les dimensions de la precarietat consisteix en la insuficiència dels ingressos salarials, present amb claredat en totes les activitats analitzades. A més a més cal destacar que, en molts casos, aquesta última resulta agreujada en anar acompanyada d'una inserció laboral insegura.

Una dimensió addicional de la precarietat laboral, que també és manifesta

³⁰ I això no sols pel grau de penetració sindical en les empreses, sinó també perquè no resulta infreqüent que aquestes organitzacions productives treballen com a subcontractades de les empreses públiques del sector.

en els tres jaciments, és la degradació i la vulnerabilitat de les situacions de treball. Aquesta tercera dimensió es troba associada a l'existència de condicions de treball inferiors als estàndards, però també a la manca de control que hi tenen els treballadors i les treballadores, en gran part reforçat per una feble presència sindical. Com hem mostrat més amunt, gairebé són impossibles les promocions, no hi ha uns horaris de treball clarament regulats, o es recorre a les hores extraordinàries com a mecanisme de premi o càstig, per recordar-ne alguns exemples. En definitiva, casos tots ells que revelen la presència conjunta d'una elevada discriminació laboral i una significativa heterogeneïtat de les condicions de treball. I això no sols dins l'empresa, sinó també entre empreses, com hem pogut apreciar més amunt en el cas de la protecció i manteniment de zones naturals.

4. Perfil i mobilització dels treballadors dels NJO analitzats.

Atès que el foment dels NJO ha estat plantejat com un instrument de política laboral dirigit a reduir la incidència de la desocupació, però sense prestar gaire atenció a la qualitat dels llocs de treball creats -com hem vist als apartats anteriors-, allò que ara ens interessa és descobrir les característiques dels col·lectius que ocupen aquests llocs. Ara bé, de la mateixa manera que adés hem insistit en la necessitat d'abandonar una perspectiva quasi exclusivament quantitativa, com la que monopolitza els documents oficials, ara no hem d'enfocar la qüestió parlant exclusivament de "beneficiats". És clar, si en l'apartat anterior hem identificat una elevada polarització de les qualificacions i unes negatives condicions de treball i salarials, ara el que hem de descobrir són, a més a més dels col·lectius afectats per aquesta precarietat laboral, els motius que condueixen a que aquestes persones acaben treballant en les empreses dels NJO analitzats.

Per part de les empreses, l'organització del treball i les qualificacions, la fixació de les condicions de treball i el reclutament són processos de la gestió de la força de treball que es troben estretament interconnectats (Prieto, 1991: 186). Al seu torn, pel costat dels treballadors, la mobilització laboral, la cerca i acceptació d'un lloc de treball, a més a més de la circulació entre distints llocs de treball, són processos i decisions que també es troben concatenades. En

donar un pas més, direm que les pràctiques d'aquests dos tipus d'actors en cap cas són independents. I més encara, ja que el gros de treballadors i llocs de treball en els tres NJO estudiats estarien ubicats en allò que en terminologia segmentacionista es qualifica com a sector secundari, els treballadors no tenen la possibilitat de recórrer grans distàncies en els seus desplaçaments al treball³¹ i el territori (en concret, els sistemes laborals locals) és el marc de referència efectiu, tant en la conformació de les pràctiques d'aquests dos actors com en la seua interacció.

Doncs bé, sota un context com el presentat, a més d'identificar el perfil dels treballadors hem d'intentar desentranyar les pràctiques empresarials de reclutament de la força de treball, alhora que descobrir per què els grups de treballadors identificats acaben relegats al sector secundari d'un sistema laboral local concret. Tres tasques de les quals anem a ocupar-nos a continuació de manera breu i conjunta -aço és, sense establir-hi una separació clara-. Les desenvoluparem parcialment, tot presentant i destacant aquells aspectes que resulten més remarcables.

En termes molt generals, i salvant les excepcions de determinats llocs de treball, observem un predomini de les dones en les activitats d'atenció de xiquets i xiquetes, mentre que tot el contrari ocorre en les de seguretat i en les de protecció i manteniment de zones naturals. No hi ha un perfil definit quant a l'edat, però sí que s'observa que les pitjors condicions de treball acaben confluint en els més joves. Al seu torn, els treballadors d'una bona part dels llocs de treball de protecció i manteniment de zones naturals (els més nombrosos) presenten escassos nivells de formació, cosa que també succeeix en els que es dediquen a activitats de seguretat (i això malgrat la possessió d'un títol). Per la seua banda, és en el NJO d'atenció de xiquets i xiquetes on

³¹ Com assenyala Oriol Homs, entre d'altres, "els baixos nivells de qualificació -que al mateix temps són els més abundants- tendeixen a ser reclutats, en condicions normals, en els mateixos mercats locals, de tal forma que l'espai en el qual es produeix la contractació d'aquest tipus de qualificacions, de fet defineix la dimensió del mercat de treball" (Homs, 1994: 176). Encara que aquest autor fa referència a les qualificacions, creiem que les retribucions salarials obtingudes (estretament connectades amb les qualificacions) són la variable fonamental en les decisions de desplaçament per motius de treball.

trobem majors nivells de formació. Amb tot i això, també en aquest cas n'hi ha llocs de treball ocupats per treballadors amb baixos nivells de formació, tant en les activitats d'educació infantil com en les extraescolars, sobretot en aquestes últimes. Finalment, completem aquesta caracterització amb la identificació de la procedència d'aquests treballadors. Un origen que es troba en el sector agrari, per a la major part del col·lectiu dedicat a la protecció i manteniment de zones naturals. En canvi, són estudiants la major part de les persones que desenvolupen les tasques de les activitats extraescolars del NJO d'atenció de xiquets i xiquetes, i també una part reduïda de les que es dediquen a l'educació infantil. D'altra banda, a les activitats de seguretat s'hi concentren en bona mesura persones desanimades, homes i dones que en moltes ocasions no han pogut ingressar en els cossos de seguretat de l'Estat o bé que es plantegen l'activitat com una eixida transitòria a la seua situació d'atur.

A tots aquests trets necessàriament generals, hem d'afegir que en els últims anys, tot coincidint amb el desenvolupament dels tres grups d'activitats i amb un cicle econòmic expansiu, ha tingut lloc un procés d'incorporació de nous col·lectius. Mentre que les empreses de protecció i manteniment de zones naturals han acabat recorrent a la incorporació de mà d'obra immigrant, les de seguretat van obrint les portes d'una manera progressiva a un nombre cada cop més gran de dones. Cas distint és el del sector d'atenció de xiquets i xiquetes, on les activitats tradicionals d'educació infantil no han experimentat grans transformacions, mentre que la novetat es troba en les activitats extraescolars. Aquestes últimes són les que ens menen a sostenir que en aquest sector ha tingut lloc una incorporació creixent d'estudiants.

Ens trobem davant noves incorporacions als respectius sectors que han d'interpretar-se com la resposta empresarial a la creixent dificultat per cobrir, en el territori i mitjançant els col·lectius tradicionals, uns llocs de treball de baixa qualitat. I açò no es deu principalment a l'expansió experimentada per aquestes activitats, sinó fonamentalment a la concreció del cicle expansiu sobre els respectius sistemes locals de treball en què operen aquestes empreses. Davant la disjuntiva que se'ls planteja, abans que millorar les condicions de treball amb la finalitat de retenir els treballadors -i també com a mitjà per atraure'n de nous-, la resposta empresarial consisteix a dirigir el seu esforç

de captació cap a altres col·lectius del territori. Per la seua banda, tant els treballadors que accepten romandre en uns llocs de treball de baixa qualitat com les noves incorporacions a aquests mateixos llocs els accepten perquè no hi ha alternatives millors -més atractives- en el territori al qual se senten vinculats i del que formen part.

Resulta, doncs, que les mesures de foment dels NJO afavoreixen la creació d'ocupació, però sense garantir-ne una mínima qualitat. I això no perquè siga impossible això últim, si més no en l'obtenció d'unes condicions de treball millors que les actuals, sinó perquè els objectius són uns altres. Aquest enfocament de la política econòmica, centrat exclusivament en l'objectiu quantitatiu de reducció de la taxa de desocupació i en l'ampliació de les possibilitats de negoci del sector privat en aquestes tres activitats, impossibilita la construcció d'uns fonaments sòlids sobre els quals sustentar una consolidació d'aquests sectors, i tot això sobre la base de donar prioritat a la professionalitat i a la qualitat de l'ocupació.

5. Valoració del foment dels NJO com a mesura de política econòmica.

Si conjuguem l'evidència obtinguda a partir del contacte amb les tres realitats analitzades obtenim un segon bloc de resultats molt més generals, que en alguns casos podríem considerar extrapolables a la major part de les activitats identificades per la Comissió Europea com NJO. D'altra banda, ni la formulació de propostes d'actuació pública ni la valoració de les mesures aplicades són tasques que puguen efectuar-se d'esquenes a la realitat. D'ací que apel·lem a l'anàlisi detallada dels jaciments d'ocupació des d'aquesta última perspectiva, açò és, de cara a la utilització dels resultats generals obtinguts amb la finalitat d'analitzar la proposta del foment dels NJO com a mesura de política econòmica. De totes aquestes qüestions ens ocupem al llarg d'aquest últim apartat.

El primer aspecte a ressenyar és l'existència de necessitats insatisfetes en els sectors estudiats. En tots tres casos ha tingut lloc un creixement de la demanda al llarg dels últims deu anys i, generalment, els experts consultats solen coincidir que no s'han esgotat les possibilitats de creixement en els

distints sectors. A sota d'aquest impuls de la demanda s'hi troben actors i transformacions socials i polítiques específics en cadascun dels jaciments. Al seu torn, aquests creixements de la demanda s'han traduït en una certa expansió de l'oferta i, per consegüent, de l'ocupació en els respectius sectors d'activitat. Ara bé, malgrat les coincidències, també en aquest nivell resulta difícil elaborar patrons generals que donen compte del que succeeix al si de cadascun dels sectors. La causa radica no sols en què els tres jaciments d'ocupació conformen tres conjunts d'empreses específics i qualitativament distints entre si, sinó també en què han sigut protagonistes de tres dinàmiques diferents.

Més enllà d'aquestes consideracions al voltant de l'oferta i la demanda sectorials, és el moment oportú per presentar un factor sobre el qual no hem insistit fins ara. En els sectors analitzats ens enfrontem a activitats en les quals no té lloc una demanda i una producció d'un bé privat en sentit estricte. D'ací que es trobe totalment justificada la intervenció dels poders públics en aquests àmbits econòmics per tal d'assegurar determinats nivells de provisió pública del servei, i fins i tot per establir regulacions que poden arribar a concretar-se en la determinació del nivell de preus³². Malgrat tot això, l'anàlisi d'allò que ha succeït al si de les tres activitats analitzades ens desvela una actuació pública que en l'època recent ha avançat en sentit oposat. El dinamisme del sector de la seguretat privada n'és un clar exemple, si més no en part, de privatització d'un servei públic.

Sens dubte, el dinamisme de l'activitat i l'ocupació en els tres sectors analitzats constitueix un resultat clarament positiu. En general, en el mateix sentit podem pronunciar-nos al voltant de les perspectives d'evolució d'aquestes variables. No obstant això, aquest és només un resultat parcial del procés, ja que s'acompanya d'una elevada incidència de la precarietat laboral en els tres àmbits analitzats. Incidència que és la conseqüència de l'acumulació de resultats negatius en distintes vessants: remuneracions, jornada, estabilitat contractual, etc. Malauradament, davant el caràcter contraposat dels dos

³² Amb tot i això, no ha de perdre's de vista que aquest raonament no té res a veure amb la proposta, llançada per la Comissió Europea, del foment dels NJO com a mesura de política

efectes esmentats, resulta tremendament complicat efectuar una valoració global de l'evolució presentada en aquests tres jaciments d'ocupació. No obstant això, a la llum dels resultats obtinguts en el nostre treball de camp podem formular dues consideracions. La primera, la necessitat que qualsevol aproximació a l'estudi dels jaciments d'ocupació no reste circumscrita a l'anàlisi de l'evolució quantitativa de les magnituds d'aquestes activitats. La segona, l'obligació d'anar més enllà d'estimular el dinamisme d'aquests sectors d'activitat, tot posant un èmfasi especial per tal d'aturar el procés de precarització laboral en totes les seues dimensions -i fins i tot per reduir-ne la incidència-.

De tota manera, situar-nos en les antípodes del plantejament de la Comissió Europea -aço és, oblidar totalment el problema de la creació d'ocupació i centrar-nos només en la seua qualitat- seria una simplificació excessiva. Per tant, el foment dels NJO com a mesura de política laboral hauria de prendre en consideració totes dues vessants, la quantitativa i la qualitativa. Hem d'especificar, però, que actuar en la primera de les dues no necessàriament suposa seguir els dictats de la Comissió Europea, sinó que n'hi ha d'altres possibilitats. En concret, de cara a estimular la creació d'ocupació en els NJO (la vessant quantitativa) hauria d'actuar-se tant sobre l'oferta com sobre la demanda. Engegar programes de desenvolupament local, on es dedique atenció i es done suport a aquests sectors, suposa actuar sobre l'oferta. Per intervenir en aquestes qüestions la política d'ocupació actual compta amb els instruments necessaris.

Són les intervencions en la vessant de la demanda les que requereixen molta més imaginació que les del costat de l'oferta. La idea subjacent als NJO és que un seguit de transformacions socials es troben a la base de noves necessitats, i al seu torn aquestes últimes poden acabar transformant-se en demanda. Encara que els elements explicatius de l'increment de la demanda en els àmbits dels diversos jaciments d'ocupació són molt variats, de difícil aprehensió i de complicat ús per part del sector públic, això no lleva que l'Administració pugui intervenir a altres nivells per tal d'estimular la demanda en aquesta mena d'activitats. Per tant, actuar en aquesta vessant no sempre consisteix a estimular directament la demanda privada. La reducció -subvenció- dels preus de determinats serveis, a més a més del seu apromament a

l'usuari (facilitant-li, d'aquesta manera, l'accés al servei), per exemple, poden ser intervencions que faciliten l'increment de la demanda.

Dues precisions han de ser introduïdes en relació a les intervencions en l'àmbit de l'oferta i la demanda. En primer lloc, a causa de l'estreta relació que s'estableix entre tots dos àmbits en diversos jaciments d'ocupació, intervencions simultànies en l'oferta i en la demanda van a tenir un impacte de major envergadura³³. En segon lloc, no hauríem d'identificar l'estímul de la demanda (o de l'oferta) amb l'estímul de la demanda privada (o de l'oferta privada). En altres paraules, al darrere dels denou àmbits identificats per la Comissió, no sols n'hi ha oferta i demanda privades.

Junt amb el que venim d'assenyalar també cal remarcar, de cara a plantejar noves dimensions de la intervenció pública, que en ocasions, en els jaciments d'ocupació, els productors s'enfronten a problemes que fan perillar la continuïtat de l'empresa, la qual cosa porta a pensar en la conveniència d'adoptar mesures encaminades a eliminar aquest tipus de situacions. Per exemple, en alguns jaciments d'ocupació n'hi ha fortes oscil·lacions estacionals de l'activitat. Ajudes encaminades a afavorir una diversificació en el ventall de serveis prestats per l'empresa, que freqüentment no requereixen assumir activitats totalment alienes a les que ja està portant endavant, es traduirien en una millora clara en la situació.

La incidència de la precarietat laboral, inseparable dels col·lectius a què acaba recurrent-se per a cobrir els llocs de treball d'aquests jaciments, és el focus d'atenció de la segona de les vessants de la intervenció pública que abans hem esmentat. Tot basant-nos en les condicions de treball existents en els tres NJO analitzats, podem afirmar que ha de posar-se un èmfasi especial a trencar amb el procés de precarització laboral en totes les seues dimensions. Per tal d'aconseguir aquest objectiu, les mesures han d'encaminar-se a atacar les causes del problema. Evidentment, això no resulta senzill en el

³³ És més efectiu, per exemple, quan es crea una nova línia de transport públic de viatgers (una actuació sobre l'oferta), que aquesta actuació pública s'acompanye de mesures que obstaculitzen l'ús del vehicle privat (una actuació sobre la demanda).

context actual, però algunes mesures dirigides a limitar aquesta dinàmica sí que poden ser aplicades.

Per exemple, una possible via d'intervenció consisteix a establir mesures per garantir la continuïtat del treball de les persones ocupades en aquests jaciments d'ocupació. Açò requereix actuar en dues direccions: d'una banda, a nivell d'empresa i, de l'altra, i quan l'eficàcia de la intervenció anterior no resulte completa, a nivell de sector (tractant d'afavorir la permanència en el sector en qüestió). Com a exemple de la primera direcció apuntada valguen les mesures orientades a la desestacionalització de la producció per mitjà de la diversificació de les activitats realitzades. Això, evidentment, acompanyat de mesures de foment de la contractació indefinida. En el cas de la segona de les línies indicades, cabria plantejar la possibilitat d'escampar els mecanismes de subrogació que ja existeixen en algunes de les activitats estudiades. A més, una altra possible mesura consisteix a crear una borsa de treball sectorial circumscrita a un territori molt determinat.

D'altra banda, ja que hi ha una elevada relació entre la precarietat laboral i la situació existent en un sistema laboral territorial concret, el comentari anterior no elimina la necessitat de territorialitzar les intervencions públiques en matèria laboral. Nivells elevats de precarietat en una empresa o en un sector productiu només resulten possibles en un entorn territorial precaritzat, és a dir, quan les alternatives laborals dels treballadors que suporten aqueixos nivells de precarietat són opcions amb característiques semblants o lleugerament més negatives que les que aquests treballadors tenen en l'empresa o sector en qüestió. Per això, l'adopció de mesures tendents a reduir la incidència i la intensitat de la precarietat laboral en un jaciment d'ocupació, ha d'acompanyar-se d'un pla d'intervenció més general que supere l'àmbit estricte del jaciment i que, per tant, considere el conjunt del sistema laboral territorial.

Aquest últim comentari ens retorna a la qüestió dels col·lectius que, mitjançant les pràctiques empresarials de gestió laboral, són canalitzats cap als llocs de treball precaris. En els tres casos estudiats s'aprecia el recurs, per part de les empreses, a col·lectius que per les seues característiques faciliten una gestió de la mà d'obra precaritzadora. El cas més cridaner és el de l'atenció

a la infància, on és pràctica habitual el reclutament d'estudiants, joves sense cap interès en l'activitat, dones, i també la substitució (durant una part de l'any) d'aquests treballadors per persones que estan realitzant pràctiques de formació. En els altres dos sectors estudiats, es conforma una situació molt semblant. En el cas de la seguretat privada en recórrer a persones desanimades (fruit de les seues escasses alternatives d'ocupació), mentre que en el de la protecció i manteniment de zones naturals, encara que amb matisos segons activitats, en incorporar a persones immigrants i a treballadors agrícoles que compten amb escasses alternatives en altres activitats de la zona. El fet que en les tres activitats es recórrega als col·lectius assenyalats per cobrir els llocs de treball de menor qualitat només s'explica en tant que resultat de les pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra. Aquesta i no una altra és la causa explicativa del fenomen que ens ocupa. Així doncs, seria erroni interpretar que a partir del fet que venim comentant s'infereix que els NJO són utilitzats com a mesura d'inserció laboral de col·lectius amb especials dificultats ("tractament social de la desocupació" en paraules de Lorenzo Cachón).

Però no sols hem de tenir en compte els col·lectius reclutats. Una altra variable decisiva en la fixació de les condicions de treball en els sectors i empreses estudiats és el grau d'organització dels treballadors. La precarietat en aquestes activitats generalment coexisteix amb una organització dels treballadors bastant feble. Es tracta de dues variables que no són independents sinó més bé que es codeterminen. Així, si prenem com a exemple el sector medi ambiental, la negativa situació d'un ampli conjunt de variables determinants del nivell de precarietat laboral va esdevenir factor reforçant tant de la progressiva organització dels treballadors com de la implantació sindical en l'empresa -tots dos processos, com hem comentat més amunt, engegats generats fonamentalment a partir de la incorporació de joves al sector-. A partir d'aquests canvis ha tingut lloc una paralització en la tendència precaritzadora, alhora que s'ha produït un punt d'inflexió. Des d'aquesta perspectiva, una implantació sindical suficient actua com un condicionant de les pràctiques empresarials precaritzadores, amb la qual cosa esdevé un element fonamental en el procés de consolidació de les activitats sobre unes bases sòlides. I això en un doble sentit: primer, la garantia d'un professionalització i, segon, la seua repercussió positiva sobre les condicions de treball.

Amb tot i això, hi ha altres variables, estretament relacionades amb les anteriors, que també acaben incidint sobre les condicions de treball. És el cas de la dimensió empresarial i del tipus d'organització productiva. Independentment del sector en què ens situem, hem pogut constatar la major presència de situacions laborals precàries en les empreses privades³⁴, d'una banda, i en les de menor dimensió, de l'altra. En qualsevol cas, resulta evident que el conjunt de variables a les quals ens hem referit fins ara interactuen estretament les unes amb les altres, i ho fan fins el punt que és molt difícil delimitar el grau de responsabilitat de cadascuna d'elles de forma independentment. Per exemple, la presència i l'acció sindical creix amb la dimensió empresarial. Açò resulta clar en el sector de protecció i manteniment dels espais naturals, on la implantació sindical ha tingut lloc en les grans empreses, que a més a més són de caràcter públic. La resta d'unitats productives del sector han restat al marge del procés. D'altra banda, en l'àmbit de l'educació infantil, on les empreses són de menor dimensió, la sindicalització és pràcticament inexistent. I tot això coincideix amb nivells de precarietat laboral molt elevats. Finalment, la major dimensió empresarial en l'àmbit de la seguretat privada explica, en gran part, l'existència d'organitzacions de treballadors, la qual cosa ha possibilitat la millora de les condicions de treball.

També paga la pena dirigir la nostra atenció cap a la importància del sistema laboral territorial com a marc de referència significatiu, tant per als treballadors com per a les empreses. Açò explica que la curta estada dins els sectors estudiats d'una part important de treballadors s'associe tant a l'escàs atractiu de les ocupacions possibles, com a l'existència d'alternatives millors en el marc territorial significatiu en cada cas. Els treballadors forestals que han acabat decantant-se per les empreses del taulell o els vigilants de seguretat que han preferit una ocupació en el sector de la construcció³⁵ són exemples d'aquesta qüestió.

³⁴ Una qüestió en la que també coincidiria la Comissió Europea, si més no en el NJO d'atenció de xiquets, ja que s'ha fet ressò de la situació d'una de les variables determinants de la incidència de la precarietat laboral: "Els salaris segueixen sent relativament baixos i poden variar significativament en funció de les condicions de prestació i d'organització del servei. Són més elevats en les guarderies públiques i inferiors quan es té cura de xiquets a domicili" (Comissió Europea, 1998: 35).

Finalment, remarcar el desajust existent entre necessitats formatives i mecanismes d'adquisició de les qualificacions laborals. I açò en un doble sentit. D'una banda, tant l'experiència (com a mecanisme d'aprenentatge laboral) com la formació es veuen truncades per l'elevada inestabilitat laboral en algunes d'aquestes activitats. Les carències en els processos d'adquisició de les qualificacions responen tant a la curta permanència de les persones en el lloc de treball, com al fet que les empreses que enceten en una dinàmica d'elevada rotació laboral no tinguen cap interès a formar a les persones contractades. D'altra banda, la formació reglada també presenta alguns problemes. Entre ells, el més destacat pot ser la insuficiència, en alguns casos, o la inadequació, en altres, de mòduls formatius relacionats amb els àmbits analitzats. A partir d'aquests resultats cal concloure que una intervenció pública que dirigida a resoldre aquests problemes dels processos d'aprenentatge laboral no ha de focalitzar tot l'esforç en matèria de formació, tot i que açò també és important, sinó que ha de considerar que el foment de l'estabilitat laboral és una condició necessària de cara a resoldre el problema. Ara bé, d'acord amb el que s'observa les empreses de seguretat, aquest foment de l'estabilitat laboral no és una condició suficient. Per tant, aquella intervenció pública que cerque reduir les carències en matèria d'aprenentatge laboral ha de donar cabuda al si de l'estratègia a un paquet de mesures orientades no sols a fomentar l'estabilitat laboral, sinó d'una manera més general a aconseguir una reducció de la precarietat laboral.

Referències bibliogràfiques.

Alemán, F. (1995), *El encuadramiento profesional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

³⁵ Algunes de les empreses de seguretat entrevistades assenyalaven que era bastant freqüent que els vigilants que realitzaven el servei en les empreses de construcció acabaren incorporant-se a aquestes últimes i abandonant el sector de la seguretat.

- Alós, R. (1999), "Las políticas de desarrollo local en Cataluña", Papers, nº 58, pp. 75-93.
- Anxo, D.; Storrie, D. (Ed), (2000), *The job creation potential of the service sector in Europe*, Luxemburgo, Comisión Europea.
- Blass, W. (1999): "From full Employment to Zero Inflation: Stages of Economic Policy", *European Economists for an Alternative Economic Policy - TSER Network. Workshop on the concept of full employment*, Barcelona, september.
- Boltho, A.; Glyn, A. (1995), "¿Hay alguna política macroeconómica capaz de crear empleos?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 114, n. 4-5, pp. 507-528.
- Cachón, L. (1997), "A la búsqueda del empleo perdido: los nuevos yacimientos de empleo", *Sistema*, nº 140-141, pp. 245-264.
- Cachón, L. (1998), *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cano, E. (2000), "Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral", en Cano, E.; Bilbao, A.; Standing, G. *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, València, Germania.
- Carrillo, E. (1999), *Gestión Pública y Desarrollo Local*, Junta de Andalucía.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (1995), *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la Unión Europea*.
- Comisión Europea (1996), *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Conclusiones aplicables a los pactos territoriales y locales para el empleo*, Documento elaborado a partir del SEC(96)2061.
- Comisión Europea (1998), *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo. La era del empleo a medida*, SEC(98)25.
- Comisión Europea (2001), *Exploitation and development of the job potential in the cultural sector*, Luxemburgo, Comisión Europea.
- Córdova, E. (1986), "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol.105, nº 4.
- Deakin, S. (1995), "Labour law as market regulation: the economic foundations of European social policy", *International Working Party on Labour Market Segmentation*,

Siena, 18-23 julio.

ECOLAB (2000), *Análisis de las condiciones productivas y laborales de los nuevos yacimientos de empleo valencianos*, València, mimeo.

Fina, Ll. (1999), "Políticas activas y pasivas de empleo en la Unión Europea. Los planes nacionales de acción para el empleo" *Cuadernos de Información Económica*, nº 150.

Garofoli, G (1987) "Modelos locales de desarrollo", *Estudios Territoriales*, nº 22, pp. 157-168.

Greffe, X. (1990), *Descentralizar a favor del empleo. Las iniciativas locales de desarrollo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Homs, O. (1994), "La cualificación profesional en los mercados locales de trabajo", en: Alabart, A.; García, S.; Giner, S. *Clase, poder y ciudadanía*, Madrid, Editorial S XXI, pp. 175-204.

INEM (2000), *Nuevos Yacimientos de Empleo. Observatorio Ocupacional*, Madrid, INEM (www.inem.es).

INEM (2000a), *Ocupaciones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo*, Madrid, INEM (www.inem.es).

Jiménez, E. et al. (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*, Barcelona, Icaria.

Lebrun, J.F. (1995), "Evolución de las políticas relativas a los nuevos yacimientos de empleo en los Estados miembros", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 29/30, pp. 38-41.

Marsden D. (1992), "Las instituciones y la movilidad laboral: los mercados ocupacionales e internos de trabajo en Gran Bretaña, Francia, Italia y Alemania Occidental", En: Brunetta, R.; Dell'aringa, C.; *Relaciones laborales y resultados económicos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 497-523.

Marsden, D. (1994), *Mercados de Trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Prieto, C. (1991), "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguélez, F.; Prieto, C. (dir. i coord.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, S. XXI., pp. 185-210.

Standing, G. (1988), *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*,

Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.

Standing, G. (1997), "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: the Era of Market Regulation", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n. 1, pp. 7-37.

NORMAS DE PUBLICACIÓN

1. Se aceptarán trabajos de investigación no publicados fruto de investigaciones en curso o recientemente finalizadas, así como síntesis de tesis doctorales o trabajos de investigación de Tercer Ciclo.

2. El Consejo de Redacción seleccionará los trabajos y comunicará a los autores cualquier sugerencia de modificación.

3. La extensión **total** de los originales se ajustará a **40-41 hojas** DIN-A4. El texto se presentará en Arial de 11 puntos, con un 1,5 de interlineado. En la primera página aparecerá el título del trabajo y el nombre del autor. En una hoja aparte, los autores deben presentar un resumen del trabajo en 100 palabras especificando 3 palabras clave, así como una breve descripción sobre la procedencia del trabajo (Tesis doctoral, proyecto de investigación financiado, u otros) y cualquier otra indicación (dirección postal, cargo profesional, e-mail, fax).

4. Se enviarán **dos copias impresas** y una copia en **diskette 3 1/2** en formato PC, (Word para Windows).

5. Para las **referencias bibliográficas** se seguirá el **sistema autor-año** tanto en el texto como en las notas a pie de página:

-Se incluirán a lo largo del texto las citas con la indicación entre paréntesis del autor citado, el año de publicación y, en su caso, de las páginas donde se halla el texto original: (Sennet, 2000: 8-9).

-Se incluirán al final del texto, las referencias bibliográficas completas ordenadas alfabéticamente de acuerdo al siguiente modelo:

Sennet, R. (2000) *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.

Subirats, M.(1999) “Les desigualtats socials a la Catalunya actual”, *Revista Catalana de Sociologia* nº 9, setembre 1999

6. Los trabajos podrán presentarse en cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana.

7. Los originales han de remitirse a: **Quaderns de Ciències Socials**

Facultat de Ciències Socials

Edifici Departam. Occidental

(Entreplanta-Deganat)

Avda. Tarongers s/n 46022- València

e-mail: Quaderns@uv.es