

  
● **Dossiers  
del Tercer  
Sector**

núm. 22  
gener de 2013

# Inclusió a través del treball

● **Un model en revisió**

● Subvenciona:





# 1. Introducció

El pacte social que garantia la inclusió social a través del treball s'ha trencat. El treball ja no exerceix de principal articulador social, senzillament perquè ni el propi mercat laboral, ni l'Estat estan en condicions de garantir-ne l'accés per a tothom.

La pèrdua progressiva de llocs del treball en els darrers anys ha fet augmentar les taxes d'atur fins a xifres impensables provocant uns drames personals i socials de grans dimensions. Però si greu és aquesta realitat, també ho és la commoció en la que hem quedat sotmesos. Tot sembla que apunti a que l'única sortida possible al drama de l'atur és promoure un creixement econòmic per al que només existeixen receptes d'austeritat i flexibilitat laboral.

Va ser en les societats industrials de finals del segle XIX i principis del XX on es van introduir els elements bàsics del model actual d'aliança entre la qüestió econòmica i la qüestió social.

És molt coneguda l'anècdota en la qual Henry Ford, el gran magnat de la indústria americana d'automòbils, va multiplicar per dos el salari dels seus treballadors. En aquesta història s'apunta que la intenció de Ford era poder vendre els automòbils que ell fabricava als seus propis treballadors i per a fer-ho possible, va idear dotar-los de major poder adquisitiu. Però en realitat aquesta és només un part de la història. La preocupació de Ford era l'alt absentisme laboral que paralyzava les cadenes de muntatge que havia introduït com a gran innovació. Estava en condicions de fabricar molts més vehicles, però la mà d'obra li fallava. L'opció d'incentivar el treballador va ser la solució. És a dir, al darrera no hi havia cap ànim humanista sinó de rendiment laboral, millora de la productivitat i augment de beneficis. Però malgrat tot, és en aquestes condicions en les que va ser possible el pacte entre la qüestió econòmica i la qüestió social.

Després de la II Guerra Mundial aquest acord del qual se'n va fer valedor l'Estat, anirà associat a un seguit de mesures de protecció social. La por de l'extensió del socialisme va ajudar a l'acceptació de les teories keynessianes que avalaven la proposta.

L'acord feia possible desenvolupar un marc de convivència en el que es donaven un seguit de condicions de seguretat tant individual com col·lectiva. Seguretat que ara està desapareixent i que tenia com a centre l'ocupació. Podem dir que aquest pacte actualment s'està trencant i busca un nou equilibri entre la flexibilitat i la seguretat més favorable als interessos econòmics.

És fàcil en aquest punt situar les diferents retallades socials a les quals estem assistint darrerament. La seva magnitud eleva la situació a històrica en tant que ens precipita a un canvi de model de convivència social. El que potser no sabem encara és com el nou model al que s'apunta garantirà la inclusió i la cohesió social.

El que queda clar és que per a l'economia el que tothom disposi d'una feina ha passat a ser un problema secundari. Que els índex d'atur augmentin només preocupa si es vinculen amb pèrdues econòmiques. I a l'inrevés, el creixement de l'ocupació només interessa si genera guanys. Aquest canvi suposa passar d'un marc de protecció i de garanties socials avalat per l'Estat a un en el qual és el propi individu qui s'ha d'espavilar. L'aturat ha perdut la feina, però tant ell com els treballadors en actiu, també han perdut les garanties socials a ella afiliada.

## 2. Com hem arribat a la situació actual?

Revisant les lògiques que estan darrera de les diferents polítiques d'ocupació tant a Catalunya com a Espanya i a Europa, podem adornar-nos que en realitat ja fa temps que es treballa en aquesta direcció de canvi. Amb la idea d'alterar l'equilibri existent al voltant de la inclusió social a través de garantir, no el dret al lloc de treball, sinó sobre el mercat de treball.

Aquesta transformació s'està donant a través d'un seguit d'estratègies i consignes en les, que de manera cada cop menys velada, es tendeix a atribuir al propi aturat les causes de la situació en la que es troba. Per a fer-ho possible, el fonament de la justícia social que havia explicat l'obligació social d'atendre a persones en determinades situacions, s'està convertint en una lògica basada en el rendiment personal de base econòmica. Tot plegat, es presenta amb un llenguatge pragmàtic, senzill, de gestió. Fàcil d'entendre en un ambient com l'actual. En ell, amb tota naturalitat, les persones deixen de ser ciutadans i passen a ser valorades com a recursos humans.

El viratge que va de pensar en les persones i en els seus condicionants socials i personals a pensar només des d'una lògica economicista, té el seu últim esglaó en la culpabilització de la persona de la situació en la que es troba. La introducció d'aquest element individualitzador a l'hora d'explicar els processos d'exclusió social permet desvincular-los de les condicions que cadascú ha tingut i permet justificar qualsevol inversió social en termes de rendiment productiu

Culpar la persona de la seva situació de pobresa serveix per camuflar el canvi fonamental al qual estem assistint: que els poders públics ja no volen seguir assumint, com ho venien fent, la responsabilitat de garantir a tothom un lloc com a ciutadà. Ni a través de l'accés a una feina. Ni a través de la protecció social. Com ja hem apuntat, aquest fet, prepara les bases per justificar la connexió directa entre exclusió social i factors de la personalitat, apuntant a que les persones siguin íntegrament responsables de la seva situació.

El problema és que tot allò que l'Estat vol posar de "menys" li tocarà a cadascú posar-ho de "més". I en aquest punt, les entitats socials, alineades amb els objectius de l'Estat del Benestar, podem acabar sostenint una tensió impossible. Defensant un model que ja no té la mateixa complicitat de l'Estat.

Però si és cert que aquesta lògica és idèntica en tota l'UE, no ho és que totes les respostes hagin estat iguals. Els països del nostre entorn també han anat responent a aquesta pressió però els equilibris que han trobat no deixen l'individu tant desprotegit. Als països escandinaus, per exemple, l'acomiadament és relativament flexible però existeixen subsidis i prestacions per desocupació molt generoses i fa temps que es desenvolupen polítiques actives eficaces en la inserció laboral. Als països anglosaxons, per la seva banda, l'extinció del contracte laboral és bastant fàcil i la protecció limitada però existeixen importants polítiques d'activació. Al centre d'Europa (Alemanya i Holanda) disposen d'una important protecció en matèria d'acomiadament, amb prestacions importants encara que restringides i polítiques d'ocupació i d'activació molt desenvolupades. En tot cas, cada zona ha anat trobant un nou equilibri entre la flexibilitat del mercat de treball, les proteccions socials i les polítiques actives. A Catalunya, igual que a la resta de països mediterranis, les intencions són anar a una major desregularització de la protecció laboral però sense cap millora en les proteccions socials ni en les polítiques actives d'ocupació. El resultat l'estem veient: major exclusió.

És en aquest punt en el que cal situar el paper de les entitats socials com articuladors de les polítiques actives d'ocupació i les polítiques socials. La nostra capacitat d'atenció integral de la persona i de treballar per la cohesió social ens ubica com a agents naturals del territori, imprescindibles en qualsevol perspectiva de futur. Això però, no sembla que estigui succeint i el perill és que les urgències derivades de la situació econòmica del país, encobreixin la necessitat de trobar un nou equilibri socialment sostenible.

### 3. La reorientació de les polítiques d'ocupació i de cohesió social

Encara que les polítiques actives d'ocupació estan transferides a la Generalitat, el disseny i el finançament depenen del Govern Central que les regula a través de la Ley Bàsica de Empleo i les finança a través del repartiment que es fa en la Conferència Sectorial. A les quantitats aportades per l'Estat si afegeixen una part de fons propis i una altra del Fons Social Europeu. Per a que ens fem un idea de què suposa això, podem dir que aproximadament l'any 2010 el pressupost va ser de 700 milions d'euros; de 400 milions l'any 2011 i de 2012 euros l'any passat. Encara que no sabem de quina xifra es disposarà el 2013, tot fa témer que es segueixi reduint. Tot plegat és important reflectir-ho perquè veiem com ha evolucionat negativament el pressupost els darrers anys. Però cal dir que encara que és evident que aquesta reducció de pressupost ha accelerat els canvis que estem patint, la direcció dels canvis és anterior a la crisi. Ja estava fixada en les propostes estratègiques en matèria d'ocupació.

Hi ha una lògica que actua de rerefons i que empeny a tota la Unió Europea en direcció a una revisió del paper que ha de tenir l'Estat en l'equilibri entre oferta i demanda de treball. Per tant, també, al paper que ha de tenir l'ocupació en la cohesió social. La seva concreció a Catalunya pot apartar al tercer sector de la participació en les polítiques actives d'ocupació tal i com ho ve realitzant des de fa anys.

Per poder-ho entendre serà necessari conèixer el paper que han tingut aquestes polítiques impulsades per la UE en la consecució de la cohesió social, així com el motiu i la direcció dels canvis que s'han anat introduint.

Potser en primer lloc, és important subratllar de manera clara que el dret al treball és la base d'aquestes polítiques. La seva legitimació social i política, la base del que hem vingut anomenant el pacte social. És a dir, el que fonamenta la presència de l'ocupació en els tractats europeus és el reconeixement de que el treball és un dels principals vehicles d'inclusió i per tant, garantia de cohesió social. En aquest sentit, les polítiques d'ocupació esdevenen un instrument per dur a la pràctica aquest dret al treball. Això es realitza intervenint en el que s'anomena mercat de treball. Aquestes polítiques són un conjunt d'actuacions que d'una o altra manera busquen un equilibri entre l'oferta i la demanda de treball que permeti la inclusió social. A més s'encarreguen de protegir aquelles persones que queden fora del mercat de treball i afavorir-ne el seu reingrés.

L'estreta relació entre les polítiques d'ocupació i el funcionament de l'economia ha anat desequilibrant el pacte existent fins a qüestionar-lo. Així ens trobem que aquestes polítiques que inicialment eren un instrument per garantir l'accés al treball i la cohesió social s'han anat transformant en un instrument només al servei d'objectius econòmics, no socials. Encara que en temps de bonança això no ens va preocupar, ara sí.

Aquesta aproximació de les polítiques d'ocupació a la dinàmica econòmica explica el motiu de per què les normatives referents a temes laborals i d'ocupació estan patint reformes contínues ja que es considera una eina directa per sortir de la crisi més que una regulació per protegir-nos d'ella. De fet, els diferents canvis que s'han anat realitzant, tenen l'objectiu d'anar desregulant els antics mecanismes de protecció social vinculats al treball.

Els eixos que a nivell europeu estan orientant aquesta proposta es poden trobar expressats en el document Estratègia Europa 2020, però potser per entendre millor el que estem explicant és interessant fer un repàs de documents anteriors en els quals comprovarem que l'actual proposta només n'és una continuïtat.

L'ocupació va ser des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam (1999) un objectiu essencial de l'UE, però podem trobar abans un precedent clar en l'Informe Delors: Creixement, competitivitat i ocupació. Reptes i pistes per entrar al Segle XXI (1993). En aquest document ja es plantejava la necessitat de sanejar l'economia per tal d'estimular la inversió, encara que ja s'advertia que un creixement sostingut tampoc era la resposta a la desocupació. De fet la qüestió principal del l'informe justament era com convertir aquest creixement econòmic en ocupació. En l'Informe Delors, ja es plantejava la reducció de costos laborals i considerava indispensable el consens social.

Però va ser en el Tractat d'Amsterdam (1997) quan es configura l'ocupació com una de les prioritats de la política comunitària. En línies generals podem dir que ens trobem davant d'una proposta de coordinació de les actuacions que realitzen els diferents Estats membres. No s'imposa cap normativa, sinó que s'impulsa un procés de convergència que no suposa cap limitació d'autonomia. En matèria d'ocupació com en altres, l'harmonització no serà un objectiu i a la pràctica, la regulació que es proposa de la política d'ocupació, queda bastant subordinada a la política econòmica.

La introducció de l'ocupació en el Tractat de la UE provoca la necessitat de crear una estratègia europea amb la finalitat de coordinar les polítiques dels diferents països. Serà el Consell de Luxemburg de 1997 qui posarà en marxa l'European Employment Strategy (EES) primera coordinació a partir de la definició d'un seguit de pilars bàsics que actuen com a eixos de la política (millora de l'ocupabilitat, desenvolupament de l'esperit empresarial, estímul de l'adaptabilitat de les empreses i els treballadors davant del canvi, etc.) integrats per un conjunt de directrius comuns d'ocupació. Es a dir, línies bàsiques d'actuació, suggerides per la Comissió, on es fixen uns objectius que es revisaran periòdicament. A partir d'aquí, cada Estat fixarà el seu pla d'ocupació.

L'existència d'aquesta política coordinada d'ocupació rebrà un important impuls a través de l'Estratègia de Lisboa (2000). És un moment en que la situació econòmica és favorable i s'anima a aprofundir en la millora de l'ocupabilitat dels treballadors. S'insisteix en la possibilitat d'un equilibri entre oferta-demanda. Aquesta estratègia no suposa la paralització de l'EES. Al contrari, s'incorpora com un element més. Els dos instruments es mantindran actius en paral·lel, i mentre l'EES serà un instrument orientat estrictament a l'ocupació, l'Estratègia de Lisboa pretindrà actuar en un camp molt més ampli: la reforma econòmica, l'ocupació i la cohesió social.

La revisió de l'Estratègia de Lisboa amb l'Informe Kok (2004): Fer front al problema: l'Estratègia de Lisboa per al creixement i l'ocupació, evidencia els insuficients resultats aconseguits. Globalment encara s'estava massa lluny dels objectius, sobretot pel que fa a l'ocupació de dones i de persones grans. Per altra banda, la qualitat de l'ocupació és un altre dels temes preocupants ja que queda comprovat que els àmbits en els quals l'ocupació no és de qualitat la cohesió social és més difícil ja que es tracta de persones que queden en els marges del mercat de treball, resultant més difícil la seva inserció.

Per la seva banda, els suggeriments eren força previsibles i es reitera en la proposta inicial i en les anteriors: flexibilitat en el mercat de treball i millora de l'ocupabilitat invertint en el capital humà a través de la formació.

Una conseqüència clara d'aquest fet és que la traducció a Catalunya de les diferents estratègies sempre tenen com a element comú un gir progressiu que va de gestionar el mercat de treball i protegir el treballador a la de fer del treballador (els seus drets, les seves competències, etc.) l'element de creixement econòmic.

L'orientació neoliberal d'aquestes polítiques que busquen la flexibilitat del mercat laboral es mostren de manera més crua en tant que obliden l'aspecte de la seguretat que sí es troba present en altres indrets d'Europa. La proposta és que la seguretat es projecti sobre el mercat de treball i no en el lloc de treball, això suposa garantir que els treballadors podran trobar ràpidament feina si la perden i podran igualment desenvolupar una carrera professional.

Però lluny d'això, a Catalunya, la flexibilitat enllaça amb la segmentació del mercat de treball i la precarietat laboral i social. Les entitats socials fa anys que abordem aquesta problemàtica social articulant actuacions d'ocupació amb altres de caràcter social, participatiu i fins i tot assistencial amb l'objectiu de garantir les condicions mínimes de cohesió social malgrat les fluctuacions del mercat de treball.

Com a síntesi d'aquests antecedents podem dir que l'Estratègia de Lisboa no aconsegueix els objectius que s'havia fixat, ni tan sols ha suposat una reducció de les desigualtats socials, tot i que cal reconèixer que l'ocupació es va veure afavorida per l'estabilitat econòmica. Però l'abast de la crisi ens ha obligat a fer una lectura més exigent al respecte i potser l'únic èxit remarcable de l'Estratègia de Lisboa sigui la confirmació en les receptes neoliberals. Que la política d'ocupació depengui de l'economia i que el creixement de l'ocupació depengui del creixement econòmic. Es a dir, per a millorar l'ocupació caldrà acabar amb l'equilibri entre la qüestió social i la qüestió econòmica que protegia el treballador dels desajustos del mercat de treball.

Aquest fet està permetent a Catalunya una forta retirada de l'Estat en la seva funció de regulador entre la qüestió social i la qüestió econòmica i en definitiva, evidenciar la necessitat de la subordinació de la primera a la segona. De fet, aquest és el missatge que s'està llençant des de fa alguns anys i una de les justificacions més importants en els canvis que s'estan introduint en tot allò que fa l'intermediació laboral i les polítiques d'ocupació.

Les entitats del tercer sector hem anat veient aquesta transformació progressiva. La destrucció dels sistemes de protecció que permetien la construcció d'un vincle social i la participació de les persones ha augmentat la seva fragilitat i ha posat en perill la cohesió del territori.

Així, és com iniciem la segona dècada del segle XXI, amb una Estratègia de Lisboa esgotada en els seus objectius però no en la seva visió de fons. Segurament, és per això, que es planteja la necessitat d'una certa reorientació i es designa amb un nou nom: Estratègia Europa 2020, encara que es mantenen els mateixos eixos que l'Estratègia de Lisboa: flexibilitat laboral i contenció salarial.

La proposta Europa 2020, és una estratègia pel que anomena el creixement intel·ligent, sostenible i integrador. Planteja tres prioritats per a la pròxima dècada que es reforcen mútuament:

- a) Creixement intel·ligent, amb un desenvolupament de l'economia basat en el coneixement i la innovació;
- b) Creixement sostenible, amb promoció d'una economia que faci un ús eficaç dels recursos, verda i competitiva; i
- c) Creixement integrador, fomentant una economia amb alt nivell d'ocupació, cohesionada social i territorialment.

Per al seu desenvolupament es proposen diferents directrius. En realitat el plantejament que es realitza és idèntic a les directrius que s'han vingut aplicant en la passada dècada: flexiseguretat, inversió en capital humà sobretot a través de la formació al llarg de la vida i facilitar la protecció social i la igualtat d'oportunitats.

Com podem comprovar, l'estratègia d'ocupació de la UE és tremendament reiterativa. La subordinació de l'estratègia d'ocupació a la lògica neoliberal que ha caracteritzat l'evolució de la UE en els darrers anys, ha provocat una forta connexió entre ocupació i regulació laboral, pel que el creixement d'ocupació com a objectiu a aconseguir sembla que passi necessàriament pel replantejament de la regulació laboral. Sense anar més lluny, l'Estratègia Europa 2020, després d'identificar els objectius per combatre la pobresa i l'exclusió social assegura voler-ho aconseguir assegurant-se que els beneficis del creixement siguin àmpliament compartits i que els pobres estiguin habilitats per ser part activa de la societat.

Però si els resultats en un moment de bonança no van ser el positius que s'esperava, menys encara ho estan sent en situació de crisi. Cal recordar que a Catalunya, les entitats del tercer sector, han estat uns dels agents fonamentals per pal·liar els efectes de fragmentació social que això ha suposat.



Però com dèiem aquesta, pressió no ha acabat. Un bon exemple el podem trobar en l'aprovació del Real Decret 1796/2010 de 30 de desembre. Aquest decret que regula les agències privades de col·locació, incloent-hi les d'afany de lucre, en realitat és el certificat de defunció de la capacitat integradora de les polítiques d'ocupació amb la cohesió social. La seva explicació no deixa cap mena de dubte: la idea és incorporar als agents privats en la intermediació laboral. Però aquests venen amb la seva lògica que no és la de la cohesió social, sinó la de l'efectivitat en la intermediació amb criteris purament mercantils. La imatge no és difícil d'imaginar. En un moment de manca de feina només les persones que tinguin determinades aptituds o els que acceptin determinades condicions estaran en condicions d'accedir al mercat de treball.

Gestionar aquest marge de pressió a les persones pot donar rèdits econòmics però no socials. S'apunta que són mesures que s'han desenvolupat amb èxit en altres països de la UE però com sabem, les condicions de cada país en relació a l'articulació entre la flexibilitat del mercat de treball i la seguretat en la protecció social i en la capacitat de reingrés en el mercat de treball difereixen molt. El que està clar és que qualsevol mesura que s'introdueixi n'ha de comportar altres per tal de mantenir un equilibri socialment sostenible.

## 4. Els principals canvis del nou model

Hi ha un concepte que planeja contínuament i que cal ubicar: la flexiseguretat. En general cal saber que al llarg d'aquests anys l'orientació de les polítiques d'ocupació a nivell europeu han tingut en el seu vèrtex aquesta idea. Tot i que a Catalunya ha faltat una reflexió i un diàleg a fons sobre aquest tema, es tracta d'una estratègia amb llarg recorregut en les polítiques europees d'ocupació i que de fet, han marcat l'evolució des del seu inici.

El terme va ser introduït a Holanda durant els anys 80 a través de diferents informes que reflexionaven sobre les deficiències del mercat de treball i la segmentació que s'estava produint entre el que podríem dir un segment primari del mercat de treball amb alt nivell de protecció i un de secundari amb poques proteccions.

El terme de flexiseguretat uneix flexibilitat i seguretat i quan s'aplica a la idea de mercat laboral pretén fer possible de manera simultània una flexibilitat per contractar i acomiadar els treballadors i una protecció social per als desocupats. La particularitat és que la fusió d'aquests dos significants vol consolidar un marc nou de vincles socials amb el treball.

En aquest nou marc, l'exclusió del mercat de treball deixa d'entendre's només com estar dins o fora, amb el fet de tenir o no tenir una feina. La qüestió es planteja com una distància de la persona respecte unes condicions ideals. Aquesta distància s'anomena ocupabilitat. Aquest concepte també forma part dels diferents documents que hem revisat i el podem trobar estretament vinculat al que s'anomena inversió en el capital humà.

La conseqüència de tot plegat, és que la lògica de l'exclusió també es transforma. El paràmetre de l'ocupabilitat s'apoderarà del lloc que abans tenien altres conceptes com l'estabilitat laboral o la progressió professional a l'hora de descriure les situacions d'exclusió social. És evident que aquests canvis van ubicant en un lloc diferent a la persona. Deixa de ser entesa com una víctima del mercat de treball, d'una injustícia social; per passar a ser-ne la culpable de no disposar dels nivells d'ocupabilitat requerits. El moviment que s'està donant, per tant, no tracta d'inclusió laboral o de cohesió social, sinó que tracta de desvincular la ciutadania de la seguretat en el treball.

El que planteja la flexiseguretat és aconseguir mercats de treball més reactius i dinàmics. Que tinguin la capacitat d'adaptar-se als possibles canvis que puguin procedir de fora del mateix mercat per adaptar-lo millor a les necessitats econòmiques canviants. El model que propugna la UE té molt clar l'element de la flexibilitat però no el de la seguretat.

En concordança amb aquesta lògica, ja fa uns anys que es parla del model d'activació en les polítiques actives d'ocupació. Si amb anterioritat la tasca a fer amb el desocupat era orientar-lo per facilitar un nou aparellament amb una oferta de treball, en el model d'activació el paradigma és que cal que la persona s'activi per tal de compensar el dèficit d'ocupabilitat que té respecte el mercat laboral. Dit d'una altra manera: cal motivar la persona per tal que aquesta es faci càrrec de fer-se ocupable. Ja no es tracta de regular el mercat de treball, sinó d'afavorir la participació en ell.

Les polítiques d'activació són una evolució en la relació entre les polítiques actives i les polítiques passives d'ocupació. Aquesta connexió es produeix constituint la prestació com un element que ha d'integrar-se en el procés de recerca activa de feina. Aquest no és un procés nou ja que la pròpia OCDE assenyala que es ve produint des de la segona meitat dels anys 90 de manera conjunta en diferents països que han anat endurint les condicions de la prestació per desocupació en relació a la disponibilitat laboral i a acceptar les ofertes de feina que s'ofereixin. O s'accepta l'oferta o es perd la prestació. En aquest sentit trobem un exemple recent en els canvis introduïts en la Llei 10/1997, de 3 juliol, de la renda mínima d'inserció on s'incorporen canvis significatius en la limitació de la prestació.

Però aquesta pressió sense cap alternativa d'ocupació pot generar un nou problema social: persones que no només no treballen, sinó que no ho faran mai perquè se'ls considera que no tenen cap habilitat que permeti una productivitat suficient. Igual que el treball té dues dimensions, una social i una altra d'econòmica; l'exclusió del mercat de treball també té aquestes mateixes dues dimensions. El que veiem actualment és que de l'exclusió del mercat de treball preocupa menys la part social quedant únicament l'econòmica. Les polítiques d'ocupació sembla que també ho confirmen. Les figures de solidaritat que havíem trenat en els darrers anys es van difuminant i les alternatives per aquestes persones no són clares.

En aquest divorci entre la qüestió econòmica i la social, qui pateix és la última. Es dona una interpretació de rendiment econòmic de les situacions d'exclusió social. De fet ho veiem amb freqüència: la solució que es proposa a la major part dels problemes individuals i socials és la participació en el mercat de treball quan es sap impossible per a tothom. A aquest fet cal sumar-hi la lògica de l'activació que tendeix a naturalitzar la falta de feina. L'Estat no protegeix la població més feble dels efectes d'una economia de mercat, sinó que es preocupa d'estimular la creació de les actituds per a una bona adaptació, orientant el problema a l'àmbit individual. S'apel·la contínuament a la llibertat individual, a l'elecció, a la iniciativa, oblidant que el marc social de proteccions on això hauria de ser possible no existeix. Els problemes per a la cohesió social són evidents.

## 5. Els reptes de futur

El capitalisme financer ha trencat de manera radical amb la societat salarial. Aquest canvi bruscat i el panorama que es dibuixa ens deixa en un estat de desorientació, d'incertesa i de fragmentació. Segurament cal recordar que perdre el treball és un fracàs de la societat però no té perquè ser-ho del ciutadà. La recerca d'un equilibri socialment sostenible és una fita urgent i necessària per al conjunt de la ciutadania.

Hem pogut comprovar com la UE vol modificar les relacions entre treball i vincle social que han garantit uns certs nivells d'inclusió i de cohesió social a través de l'accés a la feina. La entrada de la flexiseguretat en les polítiques d'ocupació si bé és una estratègia global, cada país concreta els equilibris que en el seu territori l'han de fer viable.

Per altra banda, les entitats del tercer sector tenen una llarga i dilatada trajectòria de col·laboració en el desenvolupament d'accions emmarcades dins les polítiques actives d'ocupació. Aquesta col·laboració s'ha desenvolupat de manera coherent a les necessitats dels diferents territoris en els que es troben implantades i amb una orientació clarament integral de les dificultats de les persones. Segurament és aquest element: la gran riquesa i varietat en les modalitats d'ajust però també el seu fort compromís social, el que ha permès uns impactes socials i d'inserció laboral molt alts.

Actualment s'estan redefinint els rols que els diferents agents hauran de tenir en les futures polítiques actives d'ocupació. Es tracta d'un repte molt important que corre el risc de pensar-se només des d'una lògica purament mercantil. Sabem que no es poden desvincular les solucions polítiques dels problemes econòmics i socials. És per aquest motiu que esdevé imprescindible traslladar el compromís en la recerca d'un nou equilibri socialment sostenible dins l'escenari actual. No fer-ho, ens pot arrossegar a precipitar solucions basades en la culpabilització dels col·lectius més febles i acabar justificant la seva expulsió dels mecanismes de protecció social.



## Dossiers del Tercer Sector

Podeu trobar més dossiers a:  
[www.tercersector.cat](http://www.tercersector.cat)

Autor: . Xavier Orteu, Director d'Insercoop i membre d'ECAS

Fonts:

- COHEN,D. (2006): Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial. Madrid, Katz Editores
- GORELLI HERNANDEZ, J. (2011): "Políticas de Empleo en la Unión Europea. Europa 2020". Seminario de Análisis de Políticas de Empleo en Europa. Huelva, 16 i 17 novembre de 2011,
- ORTEU,X.(2012): Trabajo y vínculo social. Barcelona, Ed. UOC
- SERRANO,A.(2009) :“Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación” a Trabajo, subjetividad y ciudadanía de CRESPO, E.; PRIETO, C. i SERRANO, A. (coord.) Madrid, Ed. Complutense i Centro de Investigaciones Sociológicas.

Subvenciona:

