

Colomán Navarro

El procés d'inserció laboral de l'educador social a Catalunya: entre l'oportunitat i el risc

Introducció

Han passat cinc anys des que va sortir de les aules universitàries la primera promoció de Diplomats en Educació Social. Poc temps després es constituïa el Col·legi Oficial d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya. És fàcil sentir-se temptat i afirmar que amb aquests dos esdeveniments va concloure l'etapa institucionalitzadora de la nostra professió i estudis, que finalment disposem de reconeixement social i que ara s'obre un període de consolidació i creixement.

Certament, en això hi ha molt de veritat; però seria un error molt greu desconèixer les debilitats i contradiccions que acompanyen l'esmentat procés. La continuïtat d'aquesta consolidació i creixement dependrà en gran mesura de com afrontem els agents socials implicats, professionals, polítics i acadèmics, aquesta nova etapa.

Amb la finalitat de contribuir a aquest debat, hem elaborat aquest article sobre la manera com es va articulant en el present la figura de l'educador social en la nostra societat, i més concretament la forma que està adoptant la seva inserció laboral. A partir de les dades disponibles (procedents de les enquestes d'inserció laboral de les 4 primeres promocions de diplomats de l'EUES-URL) observem que el comportament d'alguns indicadors descriu un perfil d'inserció satisfactori, però potencialment fràgil i que està canviant en una direcció difícilment previsible fa uns cinc o deu anys.

Concretament, el nostre treball el centrarem en tres dimensions o problemes que per si mateixos no esgoten, ni molt menys, la problemàtica, però sí que afecten qüestions de profunda significació per a l'educador social, tant des de la perspectiva de la seva formació acadèmica. Una primera qüestió fa referència a la qualitat de l'esmentada inserció: professionalitzadora o precaritzant. Una segona té a veure amb la progressiva desaparició o transformació del model de provisió de serveis de l'Estat, és a dir, la sovintejada substitució de l'administració pública per empreses de l'anomenat tercer sector, amb les transformacions que comporta. I finalment, l'aparició de noves fonts i tipus de demanda.

Les nostres dades aconsegueixen una funció heurística, sense ànim de generalització en el conjunt de la comunitat professional dels educadors socials de Catalunya. Pretenem obrir, o qui sap si continuar, un debat i pensem que les dades obtingudes poden ser una bona guia per a orientar la discussió. No



obstant això, i en la mesura del que puguem, atendrem altres fonts. En qual-sevol cas, el propòsit d'aquest article és oferir una lectura raonada que serveixi per a dinamitzar la discussió.

Ocupats, inactius o parats?¹

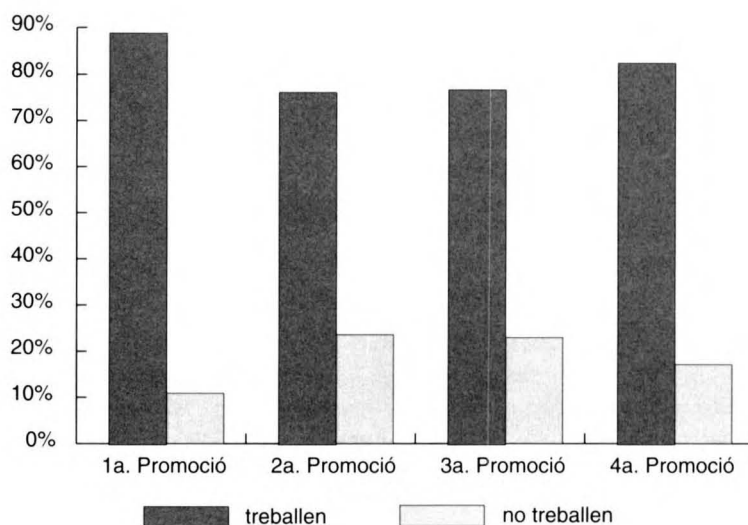
El primer indicador que hem analitzat es refereix a la taxa d'ocupació laboral, i aquesta ofereix uns percentatges raonablement bons. Si observem la **Taula 1** veurem que en conjunt la proporció de subjectes que s'incorporen a la feina en un termini inferior a un any després d'obtenir el títol se situa al voltant del 80% en les quatre promocions. L'única excepció, de caràcter positiu, es troba en la primera i això a causa de l'elevat nombre d'estudiants de la mateixa que ja exercien com a educadors abans de cursar la diplomatura.

Per altra banda, el 20% restant no seria tècnicament ubicable entre la població parada, ja que la meitat d'aquesta, aproximadament, ha continuat estudiant un cop acabada la diplomatura. Per tant, la taxa d'atur entre els nostres titulats caldria estimar-la a l'entorn d'un 10%.

Taula 1²

Inserció Laboral

		treballen	no treballen	Total
1a. Promoció	v.a.	82	10	92
	%	89,1%	10,9%	100%
2a. Promoció	v.a.	107	33	140
	%	76,4%	23,6%	100%
3a. Promoció	v.a.	104	31	135
	%	77,0%	23,0%	100%
4a. Promoció	v.a.	125	26	151
	%	82,8%	17,2%	100%



Aquest percentatge coincideix, en termes generals, amb les dades referides a la taxa de desocupació entre els titulats universitaris oferts per l'EPA dels darrers anys. La taxa d'atur corresponent a aquest grup (titulats universitaris) i en el tercer trimestre de l'any 1999 estava en un 12,5% a Espanya (10% a Catalunya, 9,1% a la UE).³ Per altra banda, la mateixa enquesta xifra en un 15% aquesta taxa entre els titulats en Humanitats o en Ciències Jurídiques i Socials. Tot i que aquesta xifra supera la de la nostra enquesta, les dades que hem obtingut en aquests anys s'ajusten bastant a aquest perfil.

La realització d'estudis universitaris segueix essent una bona estratègia per a incrementar les possibilitats d'inserció laboral

És important recordar, un cop més, que malgrat l'estereotip de fàbrica de parats amb què sovint s'ha etiquetat la universitat, els seus titulats mantenen de forma constant una taxa d'atur inferior a la mitjana estatal (15,4% en el tercer trimestre de 1999). Per tant, podem afirmar que la realització d'estudis universitaris segueix essent una bona estratègia per a incrementar les possibilitats d'inserció laboral, almenys en el nostre entorn socioeconòmic i geogràfic. I aquest fenomen també es constata entre els nostres diplomats. Ara bé, de què treballen els nostres diplomats?, la seva titulació acadèmica aconsegueix la primera fase del procés professionalitzador corresponent o, contràriament és un tràmit burocràtic imprescindible per a accedir a qualsevol tipus de feina?

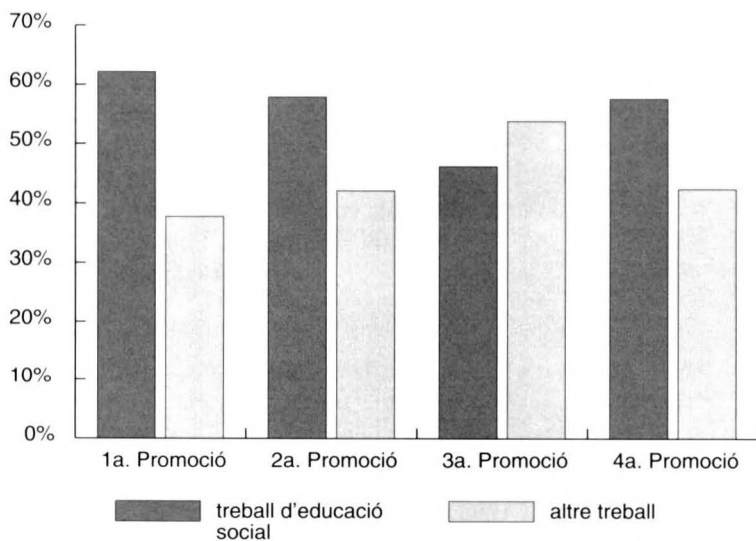


Si observem les xifres de la **Taula n. 2** podrem comprovar que el percentatge de diplomats que treballa com a educador social és important: a l'entorn de 60% de promig, amb l'excepció del 46% de la 3a promoció.

Taula 2

Exercici professional

		educació social	altre treball	Total
1a. Promoció	valor	51	31	82
	%	62,2%	37,8%	100%
2a. Promoció	valor	62	45	107
	%	57,9%	42,1%	100%
3a. Promoció	valor	48	56	104
	%	46,2%	53,8%	100%
4a. Promoció	valor	72	53	125
	%	57,6%	42,4%	100%



Aquesta bona dada s'apropa al 69% de titulats universitaris en ciències de l'educació (Magisteri, Activitat Física i Esports, Pedagogia, Educació Social i Psicopedagogia)⁴ que com a promig treballen en el camp de la seva pròpia carrera.

Tanmateix, aquesta xifra (la del nostre estudi) hauria de ser contrastada amb la seva equivalent en la resta d'universitats catalanes, ja que aquests 9 punts de diferència adquireixen especial rellevància si tenim en compte l'important impacte atribuït a la demanda d'educadors socials en l'esmentat informe de la Fundación Argentaria. I més si tenim en compte que altres titulacions (sobretot les enginyeries) se situen en una franja que va del 73 al 86% d'inserció en el mateix camp de la titulació corresponent. Es tracta d'un efecte local o ens trobem davant un dèficit generalitzat?

En qualsevol cas, aparentment, podríem dir que els agents socials han sabut aprofitar l'oportunitat i articulen ràpidament els espais oberts per la demanda social. Els diplomats en educació social de les universitats catalanes aconsegueixen incorporar-se al mercat laboral amb una intensitat similar a la que defineix el patró de comportament general dels titulats universitaris de l'entorn, i ho fan amb un grau d'ajustament (coincidència entre titulació i feina o professió) pròxim també al model general.

Ara bé, tot això no garanteix una inserció de qualitat, que atengui les expectatives de l'oferta i la demanda. És important saber fins a quin punt aquest procés s'està duent a terme d'una manera sòlida i ajustada a la realitat. És a dir, mitjançant processos que estimulin un exercici competent de la professió i una qualificació adequada de l'oferta per tal que tingui capacitat de resposta davant les noves fonts i continguts de la demanda.

La construcció de la figura acadèmica i professional de l'educador social al nostre país és un esdeveniment que culminà amb èxit un procés històric. Com a tal, aquest es va veure sotmès a múltiples contingències i el resultat final també n'és fill i, en aquest sentit, la força de les distintes tradicions s'expressà en la gènesi i definició dels seus dominis curriculars. Tanmateix, la societat receptora ha sofert alhora importants transformacions, algunes de les quals apunten al cor mateix de la nostra professió (noves demandes, noves formes d'exclusió, noves fonts de recursos, nous estils de treball, etc.). La figura de l'educador actual respon a les noves demandes que rep? És en condicions d'adaptar-se i actuar amb eficàcia en nous contextos?



Ocupats..., però en quines condicions?

Des de la crisi del petroli, però molt especialment al llarg de la dècada dels noranta, els especialistes criden l'atenció sobre les modificacions que sofreix el treball assalariat en les societats modernes (o postmodernes?). Tothom sap que el creixement econòmic ja no va acompanyat del corresponent creixement de l'ocupació. Aquest fenomen té conseqüències àmplies i profundes sobre la nostra societat i cultura, i desconeixem encara quina serà la resposta adoptada finalment davant el problema.

Els experts (B. Reich, 1993)⁵ parlen d'una nova tipologia de treballadors, que a grans trets podem caracteritzar de la següent manera: treballadors rutinaris (per exemple, empleats d'una cadena de muntatge), treballadors de serveis personals o de proximitat (p.ex. cambrers, assistents domèstics, etc.) i analistes simbòlics, experts que defineixen la realitat, identifiquen problemes, proposen solucions, actuen de mitjancers i gestionen aquestes solucions (p.ex. periodistes, professors, artistes, publicistes, etc.).

Certament, aquesta classificació pot rebre moltes objeccions (p.ex. la seves categories no s'exclouen mútuament, és a dir, un advocat, que a priori formaria part del tercer grup, en tant que atén una demanda individualitzada forma part del segon grup i si treballa en els serveis jurídics d'una gran empresa, el seu treball pot arribar a ser categoritzable com a exemplar del primer grup), però aquesta no és la qüestió que ens ocupa. Aquest sistema de categories resulta especialment interessant perquè ens permet identificar alguns dels paràmetres centrals que defineixen la qualitat de l'ocupació, objecte del nostre interès. Concretament: Probabilitat de manteniment de l'ocupació *versus* risc de caure en la desocupació (estabilitat/inestabilitat) i estímul a la professionalització o a la precarització (valoració/desvaloració).

Segons Reich, la primera categoria –treballadors rutinaris– pot disposar d'un elevat grau de professionalització (p.ex. tècnics d'una factoria), però alhora es veu afectada per un elevat risc de desocupació (a causa de la robotització o l'enginyeria organitzacional). El segon grup –empleats de serveis personals– es postula com a emergent, per la creixent demanda de serveis de proximitat, però tendeix a generar feines taxades a preus baixos (que no implica necessàriament absència de demanda de qualificació professional). Finalment, el tercer grup –analistes simbòlics– és l'únic que té assegurada la seva pertinença al pol positiu d'ambdues dimensions: durabilitat en la feina i estímul a la professionalització.

Seguint el model proposat per Reich, la qüestió que ens ocupa és la següent: la incorporació de l'educador social al nostre mercat laboral i, per extensió, al conjunt de la societat defineix un professional del nivell 1, 2 o 3? Dit d'una altra manera: s'està estimulando una incorporació estable i professionalitzadora o una inserció precaritzant i inestable?

Per a respondre a aquesta pregunta, hem atès al següent conjunt d'indicadors: durada dels contractes, tipus de jornada, nivell salarial, categoria de contractació, demanda de titulació acadèmica i tipus de funcions assignades a la feina. Per suposat, les dades pertanyen a una mostra que no es proposa com a representativa del conjunt dels titulats en Educació Social i, molt menys, del conjunt de professionals del sector. La seva finalitat és apuntar algunes hipòtesis de treball que caldria contrastar en treballs posteriors.

Pel que fa a la **durada dels contractes**, la majoria dels diplomats afirmen ser contractats per períodes inferiors a l'any i solament un grup reduït, que oscil·la al voltant del 13% en les quatre promocions, diu ser-ho de forma indefinida. Aquesta xifra, no obstant això, ha de ser complementada per una altra de la qual no disposem i que es refereix a la renovació d'aquests contractes. És a dir, l'elevat índex de temporalitat en la contractació podria ser a causa de la recent incorporació al mercat laboral, i es fa necessari saber quants d'aquests contractes han esdevingut indefinits. Sobretot perquè les dades del treball de X. Cacho⁶ (1998), realitzat a partir d'una mostra de professionals del sector, indiquen que la mitjana d'antiguitat en el lloc de treball és d'uns 7,7 anys i el percentatge de contractes indefinits se situa al voltant del 60%.

Quant al **tipus de jornada** (vegeu **Taula 3**), llevat de la primera promoció, més de la meitat dels diplomats que treballen d'educadors ho fa mitjançant contractes de jornada parcial. Aquí, com amb l'indicador anterior, les diferències respecte a l'estudi encarregat per l'APESC són notables, ja que segons aquella investigació al voltant d'un 90% dels professionals del sector treballen a jornada plena. Cal, per tant, observar com evoluciona la inserció laboral dels qui s'acaben de diplomats en relació a aquest indicador.

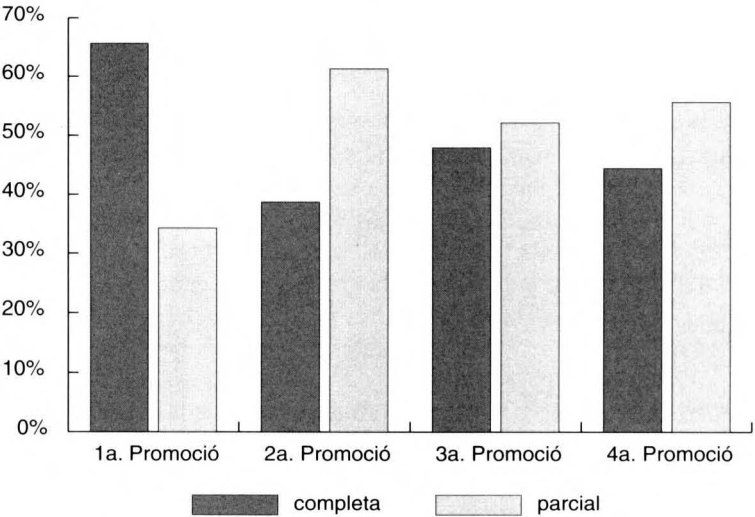
El **nivell salarial**, prenent com a font els subjectes contractats a jornada plena, presenta el mateix perfil. Al voltant d'un 40% afirmen percebre entre 150.000 i 200.000 ptes. netes mensuals. La resta dels enquestats percep salaris inferiors, que majoritàriament. La tendència, entre les quatre promocions, mostra una reducció significativa del percentatge de subjectes ubicats en la zona inferior (80.000-125.000 ptes./mes). Extrapolant de for-



Taula 3

Tipus de jornada

		completa	parcial	Total
1a. Promoció	valor	46	24	70
	%	65,7%	34,3%	100%
2a. Promoció	valor	24	38	62
	%	38,7%	61,3%	100%
3a. Promoció	valor	23	25	48
	%	47,9%	52,1%	100%
4a. Promoció	valor	32	40	72
	%	44,4%	55,6%	100%



ma aproximada les dades de l'estudi de X. Cacho (el seu treball fa referència al sou brut mensual), les xifres i proporcions dels dos estudis són bastant coincidents.

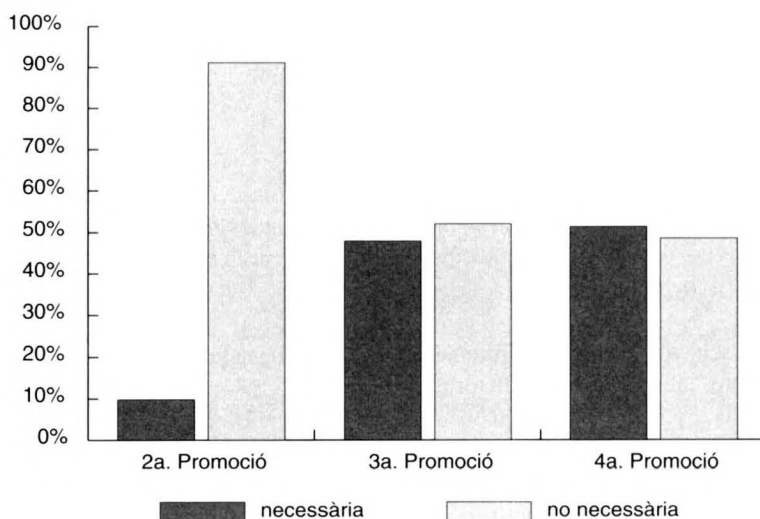
El reconeixement laboral de la diplomatura ens presenta el següent escenari. Per un costat, la tendència a exigir la titulació universitària va creixent (vegeu **Taula 4**) en una proporció similar a la del nombre de contractes en els quals, segons els enquestats, consta com a professió: educador/a social (50% aproximat). Tanmateix, el percentatge de diplomats que afirmen

ser contractats amb la categoria professional pertinent (tècnic mitjà) se situa entre un 25-30%. Amb relació a aquests indicadors no disposem de xifres procedents d'estudis externs, exceptuant la coincidència de l'estudi de X. Cacho, relativa al 42% de professionals que afirmen ser contractats com a educadors.

Taula 4

Necessitat de titulació

		necessària	no necessària	Total
1a. Promoció	valor	4	41	45
	%	9,8%	91,2%	100%
2a. Promoció	valor	23	25	48
	%	47,9%	52,1%	100%
3a. Promoció	valor	37	35	72
	%	51,4%	48,6%	100%



Finalment, i atenent al tipus de **funcions exercides**, no disposem d'estudis amb els quals comparar les nostres dades, que, per altre costat, encara són provisionals. Tanmateix, l'elevada concentració a l'entorn d'alguns ítems ens permet inferir alguns trets que podrien ser rellevants. En concret, gairebé la totalitat dels enquestats afirmen realitzar funcions directament educatives



(p.ex. formació en habilitats, desenvolupament i conservació d'hàbits, formació en valors i actituds, etc.). Tanmateix, un percentatge variable que oscil·la entre el 10-20% dels enquestats, afirma dur a terme també funcions d'anàlisi i disseny (p. ex. disseny del PEI, avaluació de projectes, etc.) i de gestió de recursos (p. ex. coordinació de recursos humans, assignació i distribució de recursos tècnics i/o humans, etc.).

En resum, les dades existents no ens permeten fer un diagnòstic concloent, però apunten alguns dels punts forts i dèbils del procés d'inserció laboral dels diplomats en Educació Social amb relació a les dimensions proposades abans: estabilitat/inestabilitat i valoració/desvaloració.

Pel que fa a la **primera dimensió (estabilitat/inestabilitat)** les xifres disponibles ens mostren un panorama ambivalent. Per un costat, disposem de dades (X. Cacho, 1998) que parlen d'un important component d'estabilitat laboral: 60% de contractes indefinits i 90% a dedicació completa (no hem d'oblidar que l'estudi data de 1996 i que posteriorment, des de 1998, creix la taxa de contractes indefinits en el mercat laboral espanyol, és per això que aquestes xifres –de l'estudi de l'APESC– podrien ser superiors en aquests moments). Tanmateix, no deixa de ser preocupant el 40% que treballa amb contractes temporals.

Respecte als nostres diplomats, les xifres mostren un important component de precarietat contractual, però hem de veure com evoluciona cada promoció abans d'afirmar si ens trobem davant una tendència inestabilitzadora o, més aviat, davant una pràctica que afecta solament la fase inicial d'incorporació al mercat laboral.

Amb relació a la **segona dimensió (valoració/desvaloració)**, les dades disponibles també són contradictòries. Al voltant d'un 40% dels educadors contractats a jornada plena perceben un sou mensual d'entre 150.000/200.000 ptes./netes, que és la quantitat aproximada que marca l'actual normativa per a un tècnic mitjà. En aquest sentit, les xifres relatives al reconeixement de la titulació en el contracte i l'assignació de la categoria corresponent s'aproximen força (al voltant del 40%). Amb relació a aquest grup que, per altre costat, en els nostres estudis coincideix sovint amb aquells subjectes que afirmen realitzar funcions d'anàlisi/disseny i gestió, a més de les pertinents tasques educatives, podríem dir que la seva inserció tendeix al pol de la valoració professional.

Tanmateix, el 60% restant entenem que és contractat mitjançant una categoria professional inferior a la d'un diplomats, percebent un salari inferior al d'un tècnic mitjà i realitzant exclusivament tasques auxiliars o, educatives, però no reconegudes com a tals. Tot i que no podem afirmar que aquest sigui el seu perfil actual (volem insistir en la necessitat de dur a terme un procés d'inserció que els aproxima al pol de la desvaloració professional.

Hom podria
dibuixar un
mercat dual
d'educadors

En conclusió, hom podria dibuixar quelcom així com un mercat dual d'educadors: per un costat, un grup que treballaria en condicions d'estabilitat i valoració professional; per l'altre, un conjunt que treballaria en condicions qui sap si estables, però amb tendència a la desvaloració professional.

Totes/tots iguals?

Abans d'oferir una valoració definitiva de les dades disponibles, és important introduir dues noves variables en la nostra anàlisi, ja que per les característiques del mercat laboral espanyol adquireixen especial rellevància. Ens referim al gènere i l'edat, com afecten en la intensitat i qualitat de la feina de les/ dels nostres diplomades/diplomats?

De tots és conegut que les taxes de desocupació i d'inactivitat afecten de forma més aguda, en el conjunt de la Unió Europea i en el nostre país especialment, a la població femenina i als joves. Aquest fet, repetidament constatat i denunciat, també es pot observar entre la població amb titulació universitària. Prenent com a referència les dades ofertes per l'EPA del tercer trimestre de 1999, a Espanya, la taxa de desocupació entre titulats universitaris distribuïda per sexes és la següent: 7,8% entre homes i 17,1% entre dones. (La taxa d'atur global entre titulats universitaris en l'esmentada enquesta és del 12,5%, essent la desocupació general d'Espanya 15,4% i la de Catalunya 10%).

Per altra banda, la mateixa enquesta també indica les oscil·lacions en funció de la variable edat. Entre el col·lectiu de joves titulats universitaris (25-29 anys), la taxa d'atur puja al 19,9%, que segregat per sexes ens dona un 14% entre els homes i un 26,9% entre les dones.

Hem volgut recollir aquestes dades perquè entenem que, a més de donar suport al nostre raonament, poden servir com a marc de comparació mitjançant el qual valorar el tipus d'inserció laboral per edat i gènere dels diplomats en Educació Social. No obstant això, i tal com vam dir abans, aquests dades haurien de ser confirmades en estudis posteriors.



Pel que fa als educadors, malgrat ser una titulació majoritàriament femenina (la ratio d'estudiants i diplomats, distribuïda per gèneres, és de 8/2 aproximadament en les 4 promocions estudiades) o, potser, per això mateix la variable gènere, tot i beneficiar els homes, tendeix a compensar alguns resultats. En conjunt, les xifres obtingudes ens indiquen que l'índex d'inserció laboral dels homes ronda el 85%, mentre que el de les dones sobre el 75%. Si comparem aquestes xifres amb la taxa de desocupació per gènere i edat de l'EPA, veiem que els diplomats en Educació Social s'ajusten bastant a aquest perfil.

Quant a la taxa d'exercici professional en la mateixa titulació, aquesta se situa en un 63% per als homes i en un 53% per a les dones. És a dir, les dones també hi accedeixen en una més petita proporció, malgrat que en xifres absolutes representen tres quartes parts dels ocupats en el sector entre els diplomats. La variable gènere sembla també que beneficia els homes amb relació a la dedicació (75% a jornada plena, enfront d'un 35% de les dones) i el salari (la proporció d'homes accedeixen a l'escala més elevada –150.000/200.000 ptes./netes/mensuals– hi està en un 50%, mentre que el percentatge de dones que se situen en aquest nivell està entre un 35-40%).

Per altra banda, quant a la durada dels contractes, no observem diferències, llevat del fet que l'última promoció va distribuir els seus contractes indefinits bàsicament entre les dones (gairebé el 90%, però el grup era molt reduït). Finalment, pel que fa al repartiment de funcions, s'observa una progressiva incorporació de les dones a les tasques de disseny i, sobretot, de gestió.

La variable edat s'ajusta força al perfil ofert per l'EPA. Al voltant dels 26-27 anys, l'índex d'ocupació se situa a l'entorn del 80% i a partir d'aquí creix fins assolir el 100%. Pel que fa a la inserció com a educadors socials, solament en l'última promoció s'ha detectat una clara tendència afavoridora dels de més edat. No obstant això, la mida de les mostres no ens permet fer afirmacions de més gran relleu.

En conjunt, no es pot afirmar de forma taxativa, a la llum de les dades disponibles, que hi hagi un biaix de caràcter sexista amb relació a les dues dimensions analitzades: estabilitat/inestabilitat i valoració/desvaloració. Ara bé, hi ha indicis de més gran precarietat femenina que masculina, que es veuen compensats ocasionalment per la importància numèrica del contingent femení en la distribució per gèneres del nostre sector.

Què o qui ofereix treball?

Un factor bàsic per a estimar la intensitat i qualitat de l'articulació professional de l'educador social, així com les seves perspectives de futur en la societat de recepció és la font de contractació. Fins a dates recents l'Estat era el principal proveïdor i garant de llocs de treball en el sector social i educatiu, però la crisi de l'Estat de Benestar imposa polítiques de contenció de la despesa pública que afecten molt directament la inversió social, sobretot en forma de congelació o reducció del nombre de llocs de treball en l'interior de l'administració pública. Tanmateix, l'Estat de Benestar difícilment desapareixerà, ja que la xarxa dels seus beneficiaris directes i indirectes assoleix tot el conjunt d'actors i agents socials, és a dir, la ciutadania en la seva totalitat i la seva funció cohesionadora difícilment pot ser substituïda per cap altra forma organitzativa coneguda fins al present (Offe, 1986)⁷.

D'altra banda, les necessitats que donen sentit a la intervenció redistributiva i integradora de l'Estat subsisteixen, i àdhuc creixen. Una conseqüència recent de tot això és l'emergència de noves formes de resposta: les anomenades organitzacions del tercer sector (OTS). Per suposat, aquest sector no pot quedar reduït al concepte de mecanisme complementari o substitutiu dels serveis públics, ja que *“expresa el surgimiento de la racionalidad social antes de que ésta presente valores de intercambio (en el mercado) y antes de que llegue a ser objeto de regulación política y jurídica (por parte del Estado)”* (Donati, 1997)⁸, però no deixa de ser cert que el seu volum va creixent a mesura que l'Estat es distancia d'aquestes parcel·les d'intervenció.

Un estudi recent⁹ ens mostra que en 1995 el tercer sector generava 475.179 llocs de treball a jornada plena. Aquesta xifra representava un 4,1% de l'ocupació total d'Espanya, assolint un 6,15% si afegim els més de 200.000 voluntaris que mobilitza. Com a valor comparatiu, el mateix estudi posava l'exemple del sector agrícola a Espanya que recull aproximadament un 7% de l'ocupació total, la qual cosa ens dóna una idea de la importància que van adquirint les OTS al nostre país.

D'altra banda, l'esmentat informe indica que gairebé un 35% (161.224) dels llocs de treball s'ubiquen en l'àrea dels serveis socials, un 25% (119.218) en educació i investigació i un 12% (55.856) en cultura, esport i activitats recreatives. És a dir, àrees en les quals treballen habitualment, junt amb altres professionals del sector, els educadors socials. D'aquestes xifres no cal concloure que s'hagi produït un desplaçament de llocs de treball públics en-



vers les OTS, ja que moltes d'aquestes ocupacions són de nova creació. Simplement volem remarcar la importància que va adquirint aquest tipus d'organitzacions en el nostre camp de treball.

Prova d'això, en el nostre cas, l'obtenim en observar les xifres de la **Taula n. 5** que ens mostren com va variant el perfil de les fonts de contractació. En la primera promoció un 45% dels diplomats obtingué un lloc de treball (o ja el tenia amb anterioritat) en l'Administració Pública, xifra que coincideix amb els resultats de l'estudi de X. Cacho sobre la població d'educadors socials de Catalunya: un 53% d'educadors contractats per empreses públiques i un 47% per empreses privades.

Taula 5

Estatut jurídic del centre

associació	12	22,6	17	27,4	8	16,7	21	29,1
fundació	9	17,0	6	9,7	14	29,2	20	27,8
empresa	5	9,4	27	43,5	12	25,0	11	15,3
cooperativa	3	5,7	3	4,8	8	16,7	7	9,7
admin. pública	24	45,3	9	14,6	6	12,5	11	15,3
Ajuntament	14	58,3	6	66,7	1	16,7	6	54,5
Generalitat	8	33,3	2	22,2	3	50,0	4	36,4
Diputació	2	8,4	1	11,1	2	33,3	1	9,1
Estat								
altres							2	2,8
total	53	100	62	100	48	100	72	100

A partir de la 2a promoció, el volum de contractació directa per part de l'Administració Pública es redueix a un 15% aproximadament. D'altra banda, les OTS van adquirint cada cop una més gran importància, assolint en les dues darreres promocions percentatges superiors al 60% de la contractació (sense comptar la contractació procedent d'empreses mercantils). Ara bé, més de la meitat dels llocs de treball creats per aquestes OTS i empreses estan vinculades a contractes amb l'Administració Pública. Això significa que el

volum d'ocupació creada, des del punt de vista del seu origen, segueix mantenint proporcions similars (50/50), i allò que està canviant és la fórmula mitjançant la qual s'articula la satisfacció de les demandes socials, és a dir, la provisió dels serveis, i tot això pot tenir i té importants repercussions en la seva qualitat present i futura.

Aquesta situació és nova i encara no es poden fer prediccions fiables sobre quin serà l'impacte de les OTS en un futur pròxim en el nostre país, almenys des d'un punt de vista qualitatiu. Però sí que ens plauria posar l'accent en dues dimensions, una de caràcter positiu i l'altre negatiu, que poden marcar especialment aquest trajecte i en les quals coincideixen la majoria d'estudiosos del fenomen de les OTS.

Des del punt de vista dels perills, la majoria dels autors coincideixen en senyalar el **risc de precarització laboral**, amb la conseqüent disminució progressiva de la qualificació professional dels empleats i el deteriorament del servei. Les OTS, en la mesura que volen i han d'oferir un servei de qualitat i professionalitzat, i per a això necessiten garantir uns ingressos segurs de forma estable en el temps, recorren cada cop amb més gran freqüència al *contracting-out*, és a dir, a la venda/lloguer dels seus serveis i/o béns a l'administració pública. Aquesta pràctica comporta un increment dels costos derivats de la gestió del *cash-flow* (flux de caixa) ja que l'administració pública acostuma a cobrir les despeses a posteriori i d'entrada és l'OTS la que ha de realitzar el desemborsament inicial, per a la qual cosa molt sovint ha de recórrer a préstecs bancaris, amb el conseqüent increment de costos. D'altra banda, la pràctica del *contracting-out*, que inicialment pot ser beneficiosa per a totes les parts, en la mesura que solament és regulada per criteris econòmics accentua aquest risc de precarització laboral a causa de la necessitat de reduir costos per part de les OTS si volen estar en condicions de poder competir amb altres empreses mercantils del sector.¹⁰

Com a contrapartida, des del punt de vista dels estímuls, aquest tipus d'organitzacions solen atendre una multiplicitat de subjectes (*multiple-constituency*) usuaris amb els quals tenen responsabilitats diverses, ocasionalment amb demandes divergents. D'altra banda, en el seu interior sovintega la presència de professionals junt amb voluntaris. Tot això, més el que deriva del paràgraf anterior (funcions i tasques de naturalesa econòmica i jurídica), exigeix adoptar tècniques de *management* i gestió de recursos cada cop més sofisticades. És a dir, des d'aquesta perspectiva s'introdueix un element innovador per a una més gran professionalització del sector.



En resum, la font d'ofertes d'ocupació s'està desplaçant cap al tercer sector i això comporta un elevat component estimulador d'accions professionalitzadores, alhora que un fort risc de precarització, sense que quedi clar encara quina serà la tendència definitiva. No obstant això, entenem que aquestes consideracions són particularment rellevants en el nostre cas ja que el tercer sector està emergint a Espanya amb una considerable debilitat davant el mercat i l'administració pública i amb escassa participació de la societat civil en les OTS (Moreno y Sarasa, 1993).¹¹ I aquesta situació pot accentuar més el factor de risc (de precarització) que el actor d'estímul (de professionalització), especialment en àmbits d'intervenció social i educativa.

La font d'ofertes d'ocupació s'està desplaçant cap al tercer sector

Nous àmbits d'inserció o nous jaciments d'ocupació?

Finalment, un altre tret que va canviant té a veure amb els àmbits des d'on neix la demanda d'educadors. Tot i que les dades disponibles no ens permeten parlar d'evolució o trajectòria, ja que encara és reduït el nombre de promocions diplomades, detectem diferències amb relació a un model més o menys "tradicional".

L'estudi en l'àmbit de Catalunya encarregat per l'APESC, així com en les dades obtingudes en la 1a promoció dels nostres diplomats (que ja treballaven d'educadors en un percentatge elevat abans de cursar els estudis) el perfil dominant, de forma molt esquemàtica, és el d'un professional de la infància i l'adolescència, que realitza tasques educatives amb menors en centres que depenen del Departament de Justícia. En percentatges inferiors apareixen unes altres categories com atenció primària, educació d'adults i animació sociocultural.

Tanmateix, en les promocions següents, aquest perfil va variant de forma significativa. Per un costat, infància i adolescència, com a grup d'edat segueix recollint el més gran volum d'educadors, però ha disminuït la seva proporció respecte del total (al voltant d'un 40%). Desapareixen o redueixen significativament la seva presència i categories tradicionals com atenció primària, animació sociocultural, mitjà obert i educació de persones adultes. I emergeixen de forma destacada l'àmbit de senectud i, sobretot, el de perso-

nes amb disminució. També estan adquirint rellevància categories com toxicomanies, immigració i inserció laboral, entre altres.

Si tenim en compte els factors estudiats en apartats anteriors (nous contractants i noves funcions assignades) obtenim el següent perfil de canvi:

Àmbit	De la concentració en un àmbit dominant: menors A la diversificació amb emergència de subsectors nous
Contractant	D'un sector majoritàriament públic A un predomini de formes variables lligades al tercer sector
Funcions	De tasques i funcions d'acció educativa directa A la combinació d'aquestes amb altres de caràcter simbòlic

És a dir, els canvis que s'estan produint van més enllà d'un aparent moviment intersectorial. Canvien suficients elements estructurals com per a pensar que es tracta de quelcom més que una conjuntura. Tots els indicadors apunten a l'aparició de noves fonts de demanda social i, per tant, possiblement ens trobem davant nous jaciments d'ocupació en el sentit més genuí del terme.

Com ens indiquen els experts, avui en dia es reserva el terme de jaciment d'ocupació per a aquelles activitats vinculades a noves necessitats socials que, per la seva elevada concentració territorial, són potencialment susceptibles de generar ocupació, independentment que aquest pugui exigir una nova professió.¹² No obstant això, els mateixos autors ens precisen que per tal que puguem parlar de nous jaciments d'ocupació cal que en aquestes activitats concorrin almenys tres de les quatre característiques següents:

1. Activitats associades a **noves necessitats** (que han sorgit com a conseqüència de les transformacions socials i demogràfiques de la societat contemporània o que ja existien, però no s'expressaven o detectaven fins ara).
2. Activitats inscrites en **mercats incomplets** (aquells en els quals la demanda no és suficientment explicitada o identificada o té problemes de solvència; i l'oferta no és suficientment estructurada –professionalitzada, visible, etc.– com per a respondre adequadament).
3. Activitats que emergeixen en àrees **territorialment definides** (a escala municipal o comarcal, sobretot).



4. Activitats que són intensives en treball (que requereixen poca inversió de capital: p. ex. els serveis de proximitat o personals).

En el nostre cas, els canvis detectats en la inserció laboral dels diplomats en Educació Social presenta un perfil que ens fa pensar en una forta associació entre els dos processos: emergència de nous jaciments d'ocupació i emergència de nous perfils d'inserció entre els educadors. Però anem per parts.

L'emergència de nous jaciments d'ocupació en el nostre sector

Pel que fa als àmbits emergents (dels quals procedeixen les noves demandes), en el nostre cas els dos més destacats són el de les persones amb disminució i la gent gran. Aquests col·lectius demanen cada cop més sovint la presència d'educadors (p. ex. programador i dinamitzador d'activitats, reeducació i manteniment d'habilitats, etc.), ja sigui per a satisfer **necessitats noves** (p. ex. derivades de l'increment de l'esperança de vida) o **necessitats velles revalorades** com a conseqüència dels nous estàndards de qualitat de vida.

La segona condició (mercats incomplets) també la reuneixen aquests àmbits ja que sovint **la necessitat hi és i no s'expressa**, ja sigui per insolvència de la demanda (incapacitat per a sufragar les despeses) o per invisibilitat de l'oferta (una gran part de la ciutadania desconeix l'existència d'aquests professionals, la seva localització, etc.).

És ben clar que aquests nous demandants es troben ubicats en un territori definit i pròxim, generalment el mateix municipi, de manera que poden participar d'un mateix recurs (p. ex. centres de dia, casals, etc.) o que un mateix professional pot atendre a domicili un cert nombre d'usuaris.

Finalment, l'última condició, la intensitat en l'ocupació, també s'acompleix ja que, com en la majoria de serveis personals o de proximitat, la relació capital/treball està clarament decantada cap al segon sector. És a dir, són treballs que requereixen una forta inversió en qualificació humana, però a penes exigeixen inversió monetària en infraestructures, etc.

Més enllà dels nous jaciments d'ocupació

Van apareixent
noves necessi-
tats socials,
algunes de les
quals esdeve-
nen en de-
mandes per
als educadors
socials

En primer lloc, com a conseqüència de les transformacions socials, culturals, econòmiques i demogràfiques que s'estan produint en els darrers anys van apareixent noves necessitats socials, algunes de les quals esdevenen en demandes per als educadors socials.

En segon lloc, aquesta transformació de la societat de recepció coincideix en l'espai i el temps amb l'anomenada crisi de l'Estat del Benestar, de tal manera que tot això té fortes conseqüències sobre la forma en què **s'està re-ordenant** (i, potser, retallant) **el mercat laboral**. És més, fins i tot el mateix concepte de treball sofreix profundes modificacions.

Els dos fets (canvi social i crisi de l'Estat del Benestar) tenen un dels seus punts de trobada, almenys per ara, en el **creixement i visibilitat de les OTS**, atès que aquestes són capaces d'oferir una resposta més ràpida i àgil, malgrat que, en molts casos, mantenen estrets vincles amb l'administració pública.

D'altra banda, una altra expressió d'aquests canvis rau en la modificació de les demandes i exigències laborals que es fan als educadors, en el sentit d'una més gran qualificació professional. Aquests necessiten, cada cop més sovint, posar en pràctica coneixements d'anàlisi i avaluació de la realitat, disseny i programació de projectes i plans d'intervenció, per a poder donar una resposta adequada (sinònim moltes vegades de "a mida") a les demandes que reben, sense que allò impliqui abandó de funcions i tasques directament educatives. D'altra banda, de forma simultània, també s'incrementa la necessitat de dur a terme tasques i funcions de gestió de recursos (financers, humans, etc.).

En definitiva, la societat demana cada cop més un professional qualificat de l'educació social capaç d'adaptar-se a noves fonts i tipus de demanda i preparat per a respondre eficaçment a les funcions de *management* (gestió) i disseny/programació. És a dir, un professional que, en termes de Reich, comparteix trets del prototip d'analista simbòlic alhora que de l'empleat de proximitat fent-los complementaris.

Ara la qüestió rau en saber si l'actual articulació professional dels educadors socials (formació acadèmica, ordenació professional, inserció laboral, etc.) respon o pot respondre amb eficàcia a aquests reptes.



Conclusions

Les dades recollides i analitzades fins ara ens permeten afirmar que la figura de l'educador social s'està incorporant al mercat laboral amb **normalitat**. És a dir, el volum de diplomats que exerceixen d'educadors s'aproxima, en termes percentuals, a la xifra mitjana del seu grup de referència (titulats universitaris de l'àrea de les ciències de l'educació). Ara bé, els indicadors estudiats mostren alguns trets que singularitzen el procés i reflecteixen certs desequilibris que podrien estar associats a aquestes característiques de recent aparició, la importància futura del qual cal ara valorar.

En primer lloc, s'observa quelcom així com una dualització del mercat de treball en el sector. La meitat dels titulats trobarien el seu encaix en condicions que podem qualificar d'estables i professionalitzadores; tanmateix, l'altra meitat, aproximadament, s'hi està incorporant de forma precària i poc professionalitzadora. Seria interessant averiguar fins a quin punt això és així, i també en quina mesura aquesta dualització presenta un biaix de caràcter sexista, i introduir les oportunes mesures correctores.

Una segona característica és l'impacte de les organitzacions del tercer sector com a font de contractació. Aquesta incorporació s'està produint en aquells espais abandonats o no ocupats directament per l'administració pública. Tot això s'està fent en condicions que poden afavorir dinàmiques dualitzadores (empleats de primera –estables i valoritzats– i empleats de segona –precaris i desvaloritzats–) que a la llarga dificultarien la qualificació professional del sector i la qualitat dels serveis oferts. Tanmateix, paradoxalment, les condicions de supervivència de les OTS exigeixen una modernització important de les seves estructures i quadres si volen garantir la permanència de la demanda dels seus serveis, d'on es desprèn la necessitat de revaloritzar i estimular la professionalització permanent dels seus tècnics, entre ells els educadors.

Finalment, una tercera característica és l'aparició de noves demandes de serveis procedents de nous col·lectius, associades a les transformacions socials i demogràfiques dels darrers anys. Com en el cas d'altres nous jaciments d'ocupació la seva articulació inicial és problemàtica i cal desplegar accions que facilitin l'aproximació entre oferta i demanda i que remoguin els obstacles financers, jurídics, etc. que puguin impedir un òptim desenvolupament.

En definitiva, tot apunta a una transformació que va molt més enllà de la simple incorporació de nous àmbits d'inserció laboral: ens trobem davant un procés de redefinició de les categories relatives a la intervenció socio-educativa i a la figura professional de l'educador social.

Com en tot procés de creixement, oportunitats i riscos neixen de la tensió entre: l'assimilació d'elements externs (obertura/atenció/recepció de noves demandes) i l'acomodació d'estructures internes (reconstrucció de continguts, mecanismes i procediments d'actuació). L'èxit de la resposta (en termes de satisfacció de l'usuari, d'eficàcia dels programes, eficiència dels recursos, de millora de la qualitat de vida, etc.) dependrà del correcte equilibri entre les dues fases del procés. Com assolir aquest equilibri és una de les qüestions centrals del debat.

Colomán Navarro Cañete
Professor de la EUES-Pere Tarrés (URL)

- 1 Les dades que serveixen de base per aquest article procedeixen dels estudis d'inserció laboral realitzats periòdicament (anys: 1998, 1999 i 2000) sobre cadascuna de les 4 primeres promocions de diplomats de l'Escola Universitària d'Educació Social Pere Tarrés, de la Universitat Ramon Llull. El conjunt de la població estudiada és de 605 diplomats, i el total de subjectes que van respondre a les successives enquestes 518, mantenint una taxa de participació aproximada del 80% en les 4 promocions.
- 2 Les dades registrades en les taules corresponen a les respostes dels subjectes enquestats. Les enquestes s'han realitzat sistemàticament un any després que la promoció obtingués el diploma. L'única excepció correspon a la 1a promoció, enquestada dos anys després d'aconseguir el títol.
- 3 EPA, tercer trimestre, 1999.
- 4 *Sortides professionals dels titulats universitaris*, informe elaborat per la Fundació Argentinaria. Font: *Mercat de Treball*, n. 18, del 22.01.2000.
- 5 REICH, R.B. (1993) *El trabajo de las naciones*, Ed. Vergara, Madrid, citat per L. C ONDE (1995) a "Reflexiones sobre el futuro del trabajo", *Claves*, n. 54, juliol/agost-95, pp. 74-78.
- 6 CACHO LABRADOR, X. (1998) *L'educadora i l'Educador Social a Catalunya*, APESC (Associació Professional d'Educadors Socials de Catalunya), Barcelona (estudi realitzat sobre una mostra d'educadors socials que ja exercien la professió en 1996 o amb anterioritat).
- 7 OFFE, C. (1986) *Contradictions of the Welfare State*. Hutchinson, Londres.
- 8 DONATI, P. (1997) "El desarrollo de las organizaciones del tercer sector en el proceso de modernización y más allá", *REIS*, n. 79, juliol-setembre/97, pàg. 116.
- 9 RUIZ, J.I. (1999) *El tercer sector en España*. Fundación BBV, Madrid.
- 10 Per a una visió global i actualitzada dels estudis sobre el tercer sector, vegeu M. HERRERA GÓMEZ (1998) "La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas", a *PAPERS*, n. 56, pp. 163-196.
- 11 MORENO, L. i SARASA, S. (1993) "Génesis y desarrollo del Estado del Bienestar en España" a *Revista Internacional de Sociología*, 3a època, n. 6, setembre-desembre/93, pp. 27-69.
- 12 JIMÉNEZ, E. et al. (1999) *Los nuevos yacimientos de empleo*. Ed. Icaria, Barcelona; CACHÓN, L. i Fundación Tomillo (1999) *Nuevos yacimientos de empleo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.



El procés d'inserció laboral de l'educador social a Catalunya. Entre l'oportunitat i el risc

El proceso de inserción laboral del educador social en Cataluña: entre la oportunidad y el riesgo

El propósito de este artículo es identificar algunos de los factores que están condicionando el proceso de inserción laboral de los diplomados en Educación Social en Cataluña. A partir de los datos disponibles, el trabajo se articula alrededor de tres ejes: la calidad de la inserción laboral, la modificación del mapa de los agentes de inserción y la aparición de nuevas fuentes de demanda de servicio. Como resultado de la irrupción de estos factores se estaría produciendo una notable modificación de las categorías definitorias del profesional de la educación social.

The job placement process of social educators in Catalonia: between opportunity and risk

The aim of this article is to identify some of the factors that are conditioning the process of job placement of Social Education diploma holders in Catalonia. Using the data available, the article is based on three axes: the quality of job placement, the modification of the map of placement agents and the appearance of new sources of demand for the service. The irruption of these factors would be giving rise to a notable social modification of the categories that define the social education professional.

Autor: Colomán Navarro Cañete

Article: El procés d'inserció laboral de l'educador social a Catalunya.
Entre l'oportunitat i el risc

Referència: Educació Social núm. 15 pp. 10-31

Adreça professional: Escola Universitària d'Educació Social Pere Tarrés
Universitat Ramon Llull
Carolines, 10
08012 Barcelona
Tel. 934 152 551
Fax 932 186 590
E-Mail: cnavarro@peretarres.org