

DONES I PRECARIETAT

Posicionament amb motiu del Dia de les Dones

8 de març de 2018

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. LES DONES EN UN MERCAT LABORAL PRECARI.....	3
3. L'ESCLETXA SALARIAL	5
4. EL TREBALL NO REMUNERAT DE LES DONES.....	9
5. VIDES PRECÀRIES.....	12
6. PROPOSTES DES DE CÀRITAS	14

I. INTRODUCCIÓ

El mercat laboral s'ha precaritzat per a tothom. La dualitat del mercat laboral que tenim a Catalunya ha provocat que existeixin llocs de feina amb una protecció i una seguretat molt ferma i, a l'hora, existeixi una part del mercat, en constant creixement, que ha vist com les seves condicions s'han rebaixat als models més precaris que teníem abans de la crisi. Aquest models precaris pre-crisi eren habitualment patits per les dones. Ara, avui, la recuperació ens deixa una precarietat que afecta tothom, però que incideix encara més en les dones.

La precarietat basada en la temporalitat dels contractes, la parcialitat de les jornades i la impossibilitat de conciliar la vida familiar i laboral, és especialment patida per les dones a Catalunya. La crisi ha fet que més dones arribin al mercat laboral, i ha destruït més ocupació masculina. Però, tot i així, les dones que treballen encara són menys que els homes, i també pateixen unes situacions d'atur de gran gravetat.

La possible recuperació econòmica que estem vivint no està generant una reparació ni en homes ni en dones. Tot i així, és cert que la taxa d'atur està baixant, però ho fa més ràpidament en els homes que no pas en les dones.

La desigualtat dels salaris de les dones i els homes és conseqüència, entre altres coses, de la major incidència de la precarietat en les dones, així com en una ocupació de pitjor qualitat que la dels homes. Quant millor és el tipus de contractació, més gran és l'esclatxa salarial. En canvi, en contractacions de baixa qualitat, amb temporalitat o parcialitat, els salaris dels homes i dones tendeix a igualar-se.

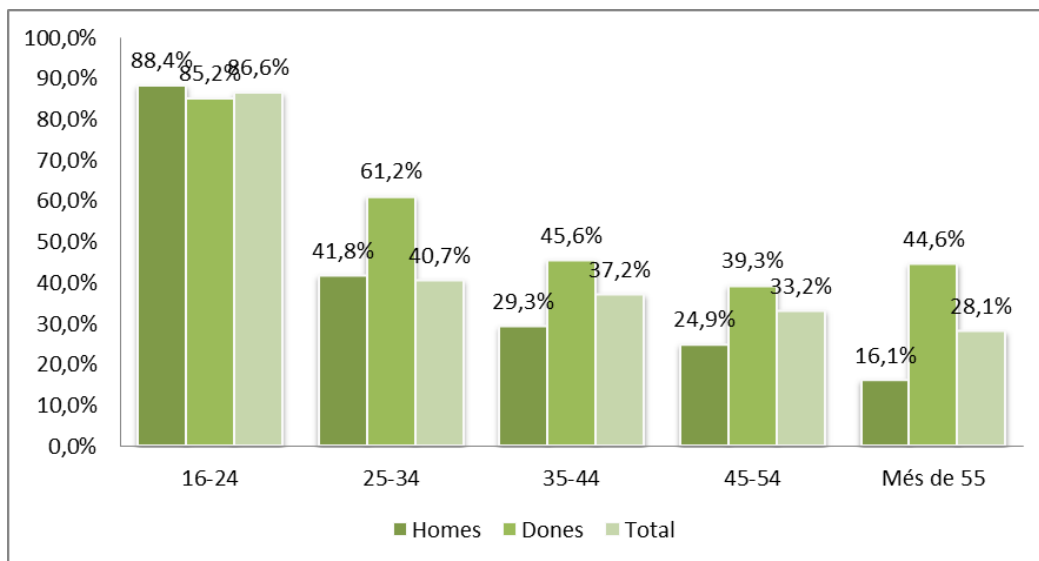
La conciliació familiar, a més a més, recau sobre les dones. Són elles les que més permisos o excedències s'agafen per cura de familiars. Són elles les que realitzen treball no remunerat per sobre dels homes, la qual cosa incideix directament en la seva ocupabilitat després del part.

Aquestes i altres idees són les que porten a Càritas Diocesana de Barcelona a denunciar la situació precària de les dones en el mercat laboral. El present document presenta les dades necessàries per veure com hi incideix la precarietat. Després, s'analitzen les dinàmiques del treball no remunerat per, tot seguit, destacar com viuen algunes de les dones ateses per Càritas aquesta precarietat. Per últim, exposem una sèrie de propostes de canvis legislatius encaminats a reduir la precarietat en general del mercat laboral però que també tindrien una incidència molt clara en la millora de les condicions de treball i vida de les dones de Catalunya.

2. LES DONES EN UN MERCAT LABORAL PRECARI

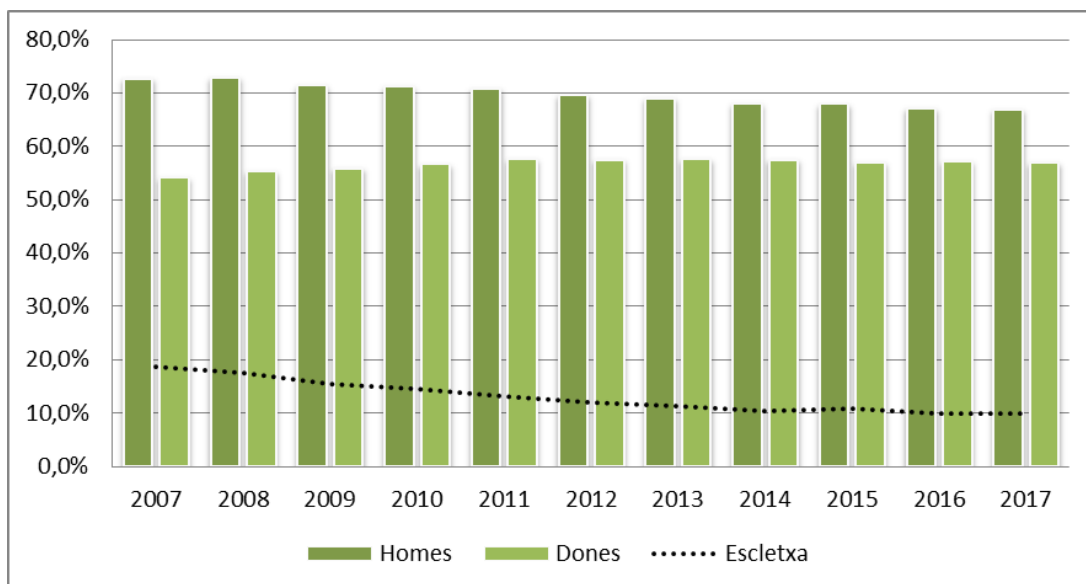
Les dones pateixen més la precarietat laboral que els homes. L'estudi coordinat per Benach (2015)¹ mostra com, per a tots els trams d'edat, menys per als més joves, les dones són destacada majoria quan s'estudia a qui afecta la precarietat laboral (Gràfic 1)

Gràfic 1. Població precària a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades Benach (2015)

Gràfic 2. Taxa d'activitat a Catalunya i esclletxa entre homes i dones (2007-2017)

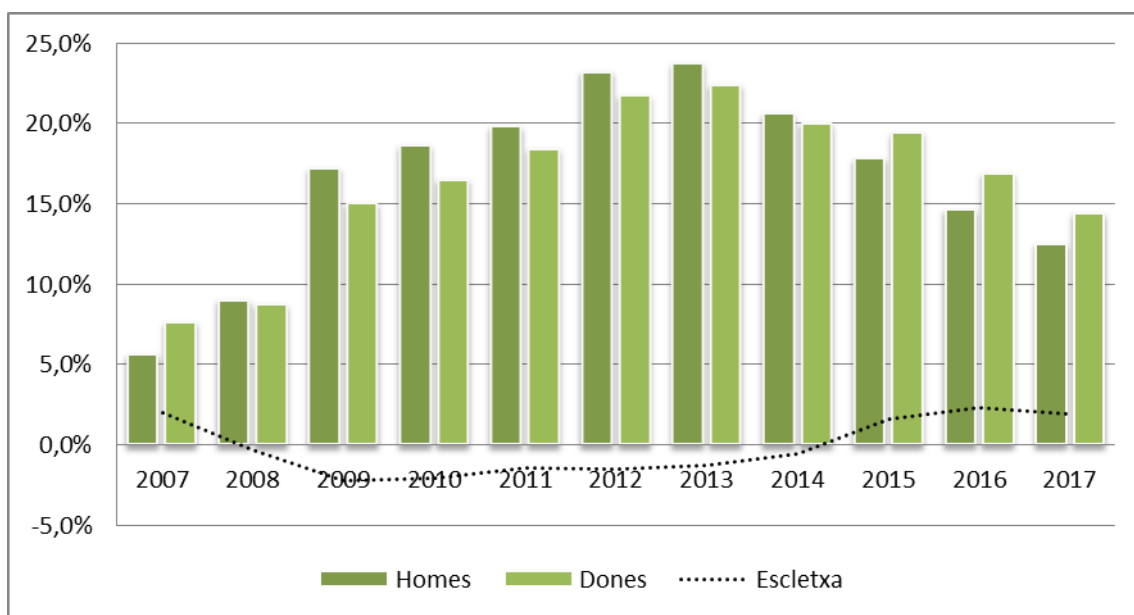


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

¹ Benach, J. Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E. i Vives, A. (2015) La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña, a SESPAS.

La crisi ha provocat que més dones s'incorporin al mercat laboral, que hi hagi més dones amb treballs remunerats que abans. Tot i així, encara són més els homes que treballen que no pas les dones. La desigualtat en aquest sentit, persisteix, però l'esclletxa s'ha anat reduint fins gairebé 10 punts entre el 2007 i el 2017 (Gràfic 2).

Gràfic 3. Taxa d'atur a Catalunya i esclletxa entre homes i dones (2007-2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

Si bé hi ha més dones al mercat de treball, l'atur també les ha afectades, provocant-hi un impacte desigual al que ha tingut en els homes. L'esclletxa d'atur de les dones s'ha vist reduïda durant els anys més durs de la crisi, però ha sigut una reducció que no ha comportat una millora en la taxa d'atur femenina. L'atur de les dones és major al 2017 que al 2007. La crisi va fer que es destruís més ocupació a sectors majoritàriament masculins, fent que més homes perdessin la feina que no pas dones. Però l'increment de l'atur femení ha estat del doble (7% al 2007 per 14% al 2017).

A més a més, les dades de l'atur mostren que, quan les condicions macroeconòmiques van millorar, al voltant del 2015, i es va reduir aquesta taxa als dos sexes, l'esclletxa de les dones a l'atur va recuperar nivells de la situació pre-crisi (2% al 2007 per 1,9% al 2017). És a dir, la recuperació econòmica està recaient en (pocs) homes (Gràfic 3).

3. L'ESCLETXA SALARIAL

Un indicador molt clar de la desigualtat de les dones en el mercat laboral és l'escletxa salarial. Aquesta ve provocada per molts motius, tals com els sectors d'ocupació en el que les dones treballen, les categories a les que accedeixen o la modalitat contractual que tenen, en referència a la temporalitat i la parcialitat, dos elements claus a l'hora de parlar de precarietat laboral.

El salari brut anual a Catalunya al 2015 era de 24.321€ a l'any. Tanmateix, el dels homes era de 27.514€ i el de les dones de 20.946€. Això vol dir que, a partir del mes d'octubre, les dones que treballaven assalariadament al 2015 ho feien gratis fins a finals d'any, en comparació als homes.

Si observem el tipus de temporalitat contractual i la diferència salarial, observem que aquesta és molt més gran encara si parlem de contractes indefinits. L'escletxa es redueix -tot i mantenint-se en nivells importants- per a contractes temporals (Taula I).

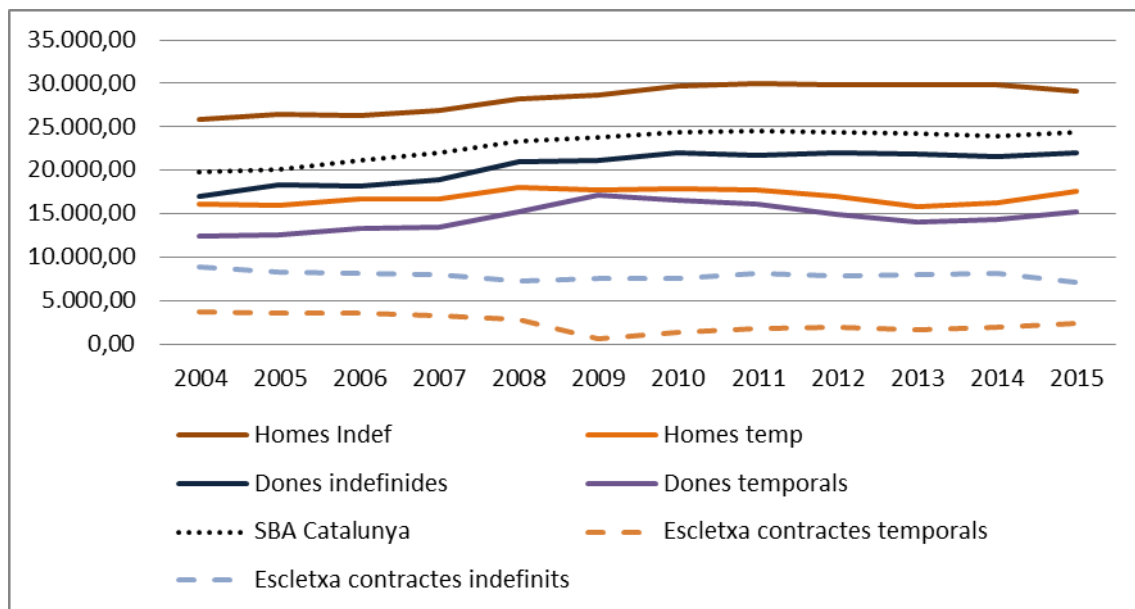
Taula I. Salari Brut Anual a Catalunya (2015)

2015	General	Temporal	Indefinit
Homes	27.514 €	17.637 €	29.112 €
Dones	20.947 €	15.233 €	22.019 €
Escletxa	6.568 €	2.404 €	7.093 €
CAT	24.322 €	16.393 €	25.703 €

Font: IDESCAT

Si ens fixem en l'evolució temporal d'aquests indicadors, destaca com l'escletxa dels contractes temporals s'ha mantingut menys o més estable des del 2004 al 2015. En canvi, la dels contractes temporals ha vist fortes variacions ja que gairebé va desaparèixer als inicis de la crisi (Gràfic 4).

Gràfic 4. Salari brut anual per tipus de contracte i sexe (2004-2015)



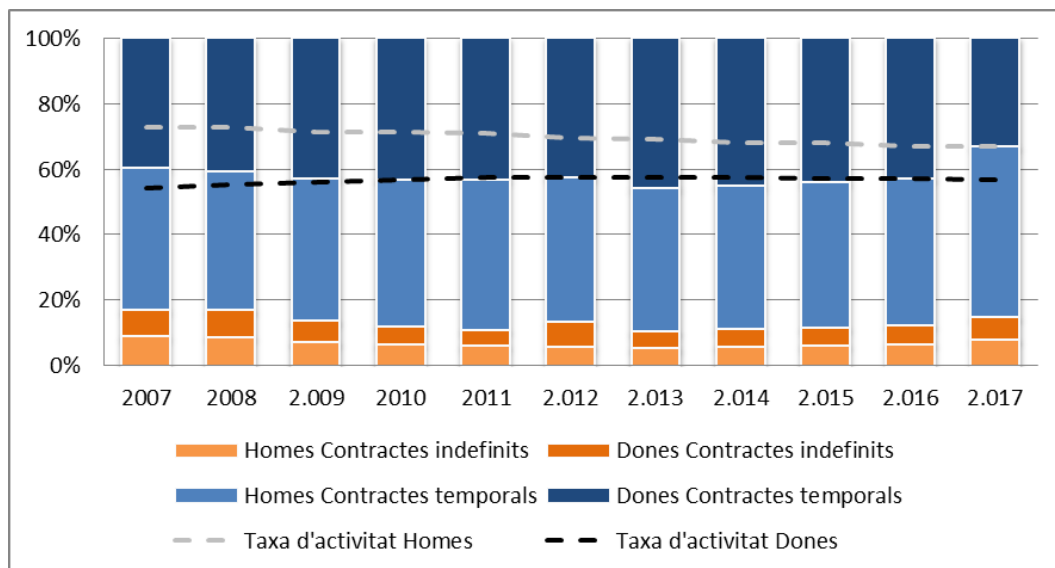
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

La possibilitat de comptar amb un contracte indefinit s'ha vist reduïda amb la reforma laboral de 2012. Aquesta va incorporar nous elements de contracte temporal, i va permetre un context de *flexiprecarietat* que va trencar amb els principis d'igualtat i no discriminació respecte als contractes temporals².

Si observem el número de contractes laborals i la seva categoria temporal o indefinida, veiem que les dones tenen un nombre semblant de contractes temporals als dels homes, tot i tenir una taxa d'activitat inferior. És a dir, en proporció, hi ha més dones que treballen temporalment que no pas homes (Gràfic 5).

² López, J. De Le Court, A. i Canalda, S. (2014) Breaking the Equilibrium Between Flexibility and Security. Flexiprecarity at the Spanish Version of the Model, a European Labour Law Journal, vol. 5, núm, 1.

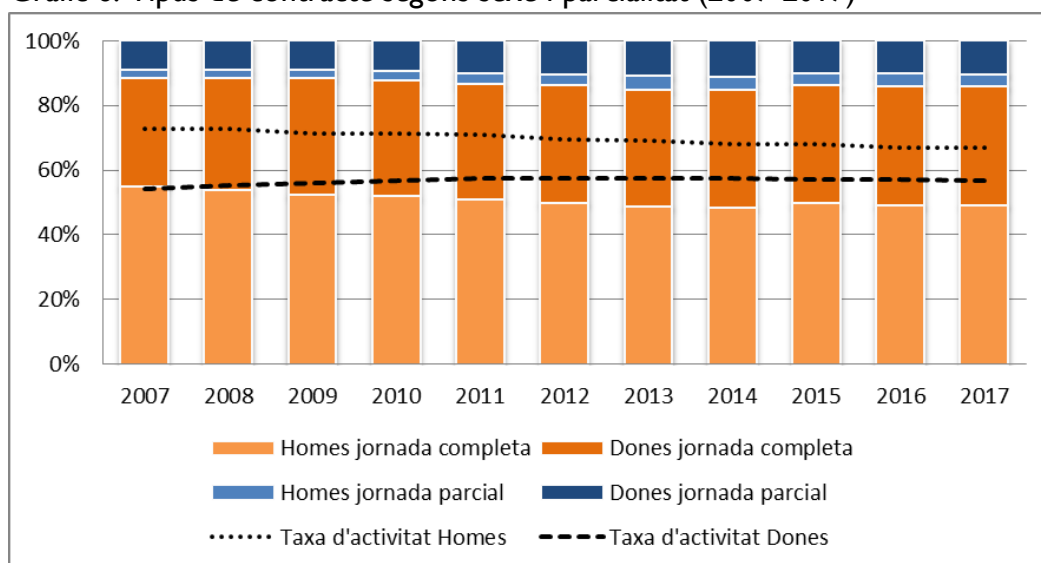
Gràfic 5. Tipus de contracte segons sexe i temporalitat (2007-2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

Un altre element interessant per estudiar l'esclatxa salarial és la jornada parcial. Amb la crisi, el fenomen de la parcialitat s'ha multiplicat, de manera que són moltes les persones que treballen menys hores de les que desitjarien o necessitarien per cobrir les seves necessitats bàsiques.

Gràfic 6. Tipus de contracte segons sexe i parcialitat (2007-2017)

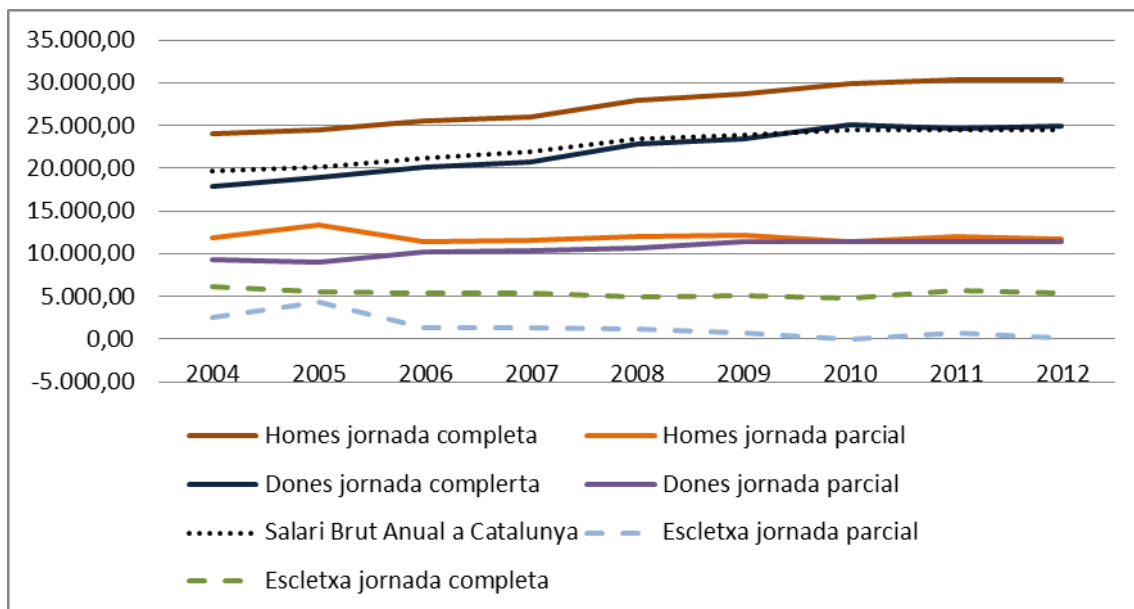


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

En aquest cas, hi ha molts més homes que tenen una jornada completa que no pas dones. La parcialitat, doncs, és molt més accentuada en les dones i és molt petita en els homes, si atenem a les dades d'aquests últims deu anys (Gràfic 6).

En quant a les esletxes salarials que representen aquests tipus de contractació parcial o completa, destaca per sobre de tot les dades de parcialitat. Aquesta esletxa va desaparèixer, i fins i tot revertir-se durant els anys inicial de la crisi, segurament degut a la situació de precarietat extensiva a tota la societat. En canvi, l'esletxa en tipus de contracte de jornada completa es mantenia estable des de 2004 fins a 2012 (últim any del que en tenim dades) (Gràfic 7).

Gràfic 7. Salari brut anual per tipus de jornada i sexe (2004-2012)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'IDESCAT

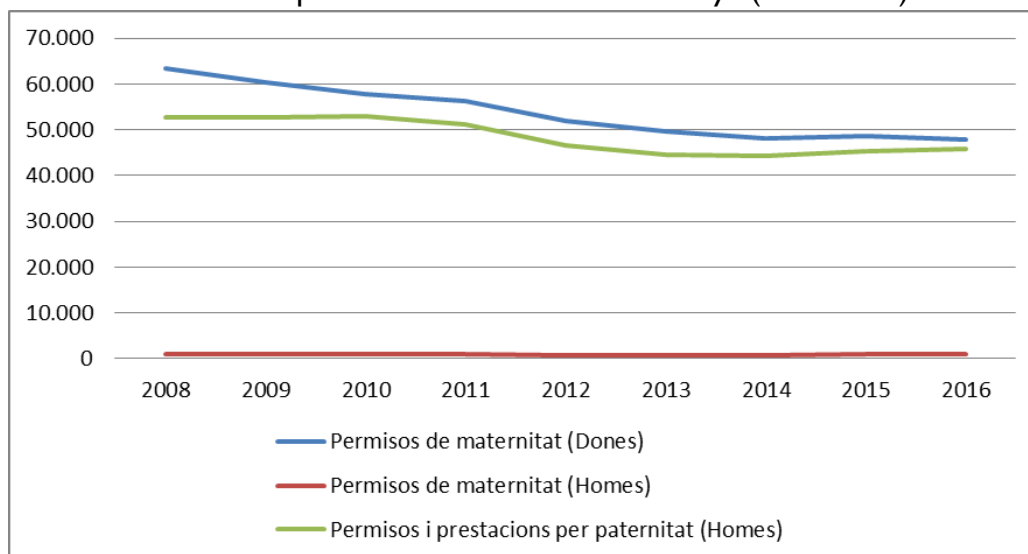
4. EL TREBALL NO REMUNERAT DE LES DONES

La visió de la desigualtat de les dones respecte a les situacions de precarietat no seria completa sense una mirada cap a tot el treball no remunerat que recau sobre elles. A la càrrega laboral –es tingui o no es tingui una feina remunerada- cal afegir els treballs de cura a la llar, ja siguin de cura dels fills o filles, com de familiars.

L'enquesta d'usos del temps de l'INE ja ens parla de les diferents càrregues que assumeixen homes i dones a la llar. En aquest document, però, es destaca la relació que aquestes càrregues tenen amb la vida laboral. I, per fer això, cal observar quines són les dinàmiques d'indicadors com els permisos de paternitat o maternitat, així com les excedències obtingudes per cura de familiars o infants.

En quant als permisos de paternitat o maternitat (aquest últim, recordem, es pot dividir entre el pare i la mare), s'observa que tots dos indicadors baixen des de la crisi, fruit de que hi ha menys persones treballant i, per tant, es demanen menys permisos. Les diferències dels totals de permisos de paternitat i maternitat sembla que tendeixen a reduir-se però, si tenim en compte que el nombre d'homes que treballen assalariadament (i, per tant, que es podrien demanar un permís de paternitat) és superior, s'estaria veient que la tendència és la contrària. És a dir, tot i que hi ha menys dones treballant que homes, elles fan més ús del permís de maternitat que els homes. Respecte a la quantitat d'homes que decideixen assumir una part del permís de maternitat al que té dret la mare, s'ha mantingut estable al llarg de tota la crisi, sent gairebé anecdòtic (Gràfic 8).

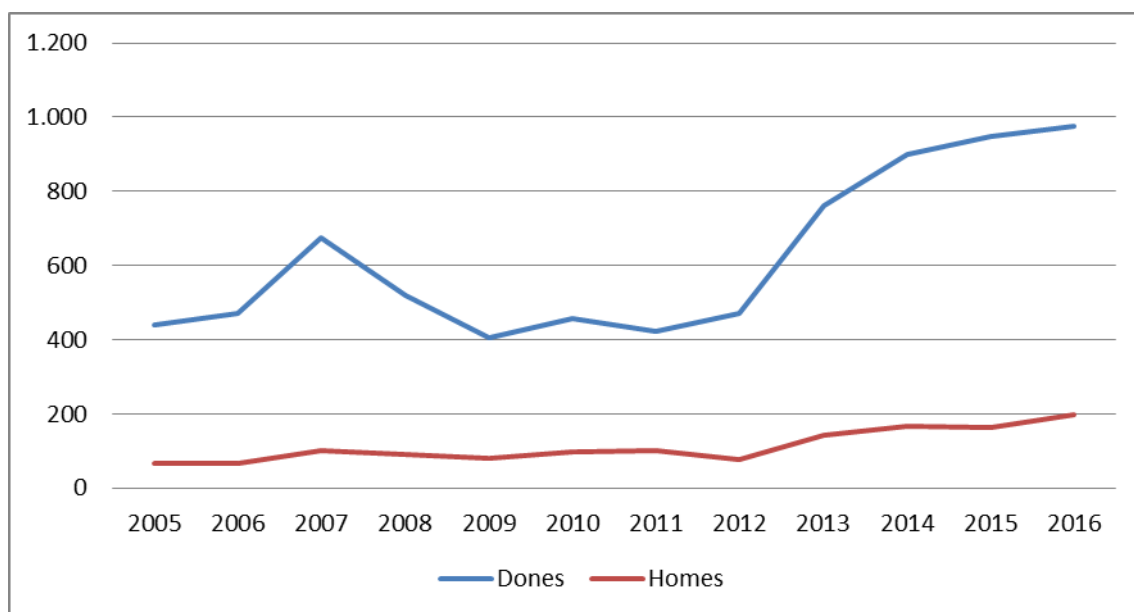
Gràfic 8. Permisos de paternitat i maternitat a Catalunya (2008-2016)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

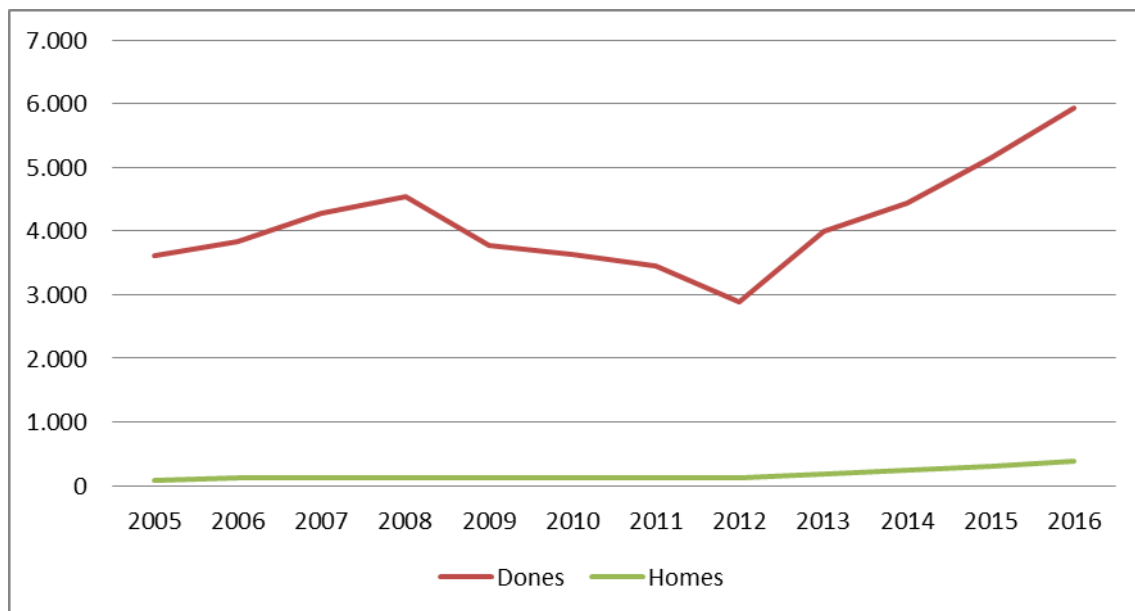
La desigualtat de les dones respecte els homes en quant a l'atenció a la família es fa encara més evident quan es miren les xifres d'excedències demandades per a cura de familiars i de fills o filles. Si bé és cert que en tots dos indicadors el nombre d'homes que en demanen és creixent, les diferències en nombres totals són enormes (Gràfics 9 i 10). Això deixa en evidència que, quan a la llar hi ha necessitat de tenir cura d'un familiar, les dones n'assumeixen tota la càrrega.

Gràfic 9. Excedències per cures a familiars a Catalunya (2005-2016)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Gràfic 10. Excedències per cures de fills i filles a Catalunya (2005-2016)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

5. VIDES PRECÀRIES

És cert que s'ha produït una feminització de les condicions laborals entesa com la transformació de l'ocupació estàndard en una ocupació de característiques que tradicionalment estaven associades al treball de les dones. És a dir, caracteritzada per una enorme flexibilitat, l'exigència d'una total disponibilitat i una alta capacitat d'adaptació i improvisació, una habilitat per realitzar rols i tasques simultànies i una situació de vulnerabilitat dins el lloc de feina. I també és cert que aquesta feminització ha afectat tant a homes com a dones, ja que la precarietat que ha provocat és transversal a tota la societat. Les xifres que s'han explicat als epígrafs anteriors són bona mostra d'això.

Però darrera aquestes xifres, veiem una enorme desigualtat de les dones dins el mercat laboral, darrera de la qual s'amaguen vides tremendament precaritzades. Parlem d'una triple precarietat de les dones, ja que són precàries en el mercat de treball, precàries en el sistema de cures i, en el cas de les persones que atenem a Càritas, són precàries al ser excloses o patir situacions de pobresa.

A l'informe *Vides Precàries* que Càritas Diocesana de Barcelona va publicar al Gener de 2018, es pot observar com un dels rostres de la precarietat és el de les dones de famílies monomarentals. A l'informe, prenen veu diverses persones ateses per Càritas, destacant fets que afecten a la seva capacitat de planificar les seves pròpies vides i realitzar els seus desitjos d'un futur millor.

Les dones es senten desprotegides. La necessitat de cotització per tal d'obtenir una prestació en cas d'atur o de jubilació, unit a que sovint ocupen els llocs de feina més precaris, contribueixen a que l'accés a les prestacions sigui encara més limitat. Per exemple, el règim de servei domèstic de la seguretat social no dona dret a la prestació d'atur, deixant les dones que treballen en aquest sector, desprotegides davant qualsevol eventualitat.

La conciliació familiar, en una situació de precarietat laboral, és directament impossible. Les persones entrevistades per Càritas refereixen una exigència d'adaptació per part de l'empresa al lloc de feina. El seu marge de negociació és inexistent, ja que si no s'adapten a les condicions ofertes, l'empresa sap que hi haurà una altra persona desocupada que pugui acceptar-les. Per tant, el mercat impulsa a prioritzar la feina en comptes de la cura familiar –que, cal recordar, recau en les dones. Així les coses, l'única opció que tenen moltes dones és la de treballar al mercat informal, on la capacitat d'adaptació és major, però el qual no dona accés a cap tipus de protecció present o futura.

La precarietat laboral també incideix en la salut de les dones. Com s'ha vist, elles són les més afectades per les situacions de precarietat. El mateix estudi que ofereix

aquestes dades, mostra com, si la precarietat té un impacte negatiu en la salut de les persones, aquest impacte és encara major en les dones. Les persones entrevistades per Càritas referien dificultats per dormir, depressions i, especialment, una sensació de culpabilització molt extensa.

Quan la situació de les dones és, a més a més, d'irregularitat administrativa, la vida es complica. El circuit de la regularització imposa unes condicions que, quan el mercat laboral funcionava de manera àgil i efectiva, ja eren difícils d'assolir. En aquests moments, on la precarietat és el principal tret de les ocupacions d'homes i dones, però especialment de les dones, són encara més inaccessibles. Obtenir una ocupació d'un any i 40 hores setmanals, quan les dades mostren que les dones són majoritàriament contractades a temps parcial i temporalment, és gairebé impossible. Tot plegat, condemna a les dones en situació administrativa irregular al treball informal i, per tant, a una situació de vulnerabilitat encara més accentuada.

6. PROPOSTES DES DE CÀRITAS

Davant aquesta situació, Càritas aposta per treballar a favor d'una reforma laboral que modifiqui l'actual mercat precari. Una nova reforma laboral que recuperi l'equilibri entre els drets de les persones treballadores i les empreses. Que, en definitiva, asseguri el dret al treball decent per a tothom.

Entenem el treball decent com aquell que proveeix un salari just –sense esclatxa salarial entre homes i dones. També ha de garantir la seguretat, la protecció social present i futura, el desenvolupament personal i la integració social de les persones. Ha de garantir una igualtat d'oportunitats i de tracte, així com les llibertats d'expressió, d'organització i negociació.

Amb aquest objectiu, la reforma laboral que caldria implementar estaria centrada, de manera general, en:

- Nova regulació dels Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO), impedit que es puguin realitzar només en base a la previsió comptable de l'empresa de tenir pèrdues o la disminució persistent d'ingressos durant aquell exercici.
- Eliminar les bonificacions i reduccions de quotes a la seguretat social –que no estan incrementant la contractació- i dedicar aquest import a la formació i l'acompanyament social de les persones a l'atur.
- Recuperar l'equilibri i la proporcionalitat entre els drets i les obligacions de les persones treballadores, eliminant la capacitat de les empreses de modificar unilateralment les condicions no subjectes a conveni, com ara la funció i la mobilitat geogràfica.
- Enfortir la negociació col·lectiva, principalment sectorial, per poder recuperar les relacions laborals dialogades.
- Regular la contractació temporal per evitar l'encadenament d'aquests tipus de contracte i l'abús que se'n fa. En aquest sentit, una bona mesura seria incrementar els costos a la seguretat social dels contractes temporals, dedicant aquest import extra a millorar la protecció social de les persones treballadores temporals.
- Eliminar la fórmula de contractació de formació i aprenentatge, ja que precaritzava a les persones treballadores en tant en quant no remunera els

tempos de formació –només ho fa en funció de les hores treballades- i permet l'encadenament de contractes d'aquest tipus en la mateixa empresa –només requereix un canvi en les funcions.

- Fer que els requisits per accedir a una prestació d'atur siguin més assequibles i adequats a la realitat del mercat laboral. La prestació d'atur ha de poder garantir la seguretat a la persona treballadora, i acompanyar-la fins que trobi una altra ocupació.
- Fomentar l'increment de salaris de les persones treballadores quan una empresa tingui beneficis.

I, respecte a les problemàtiques específiques que afecten les dones, Càritas proposa que la reforma laboral contempli:

- Una política d'ocupació més centrada en els col·lectius específicament afectats per la precarietat i la pobresa, on les dones són majoria.
- Una reforma del Salari Mínim Interprofessional, fins als 1.000€ mensuals.
- Que els permisos de maternitat i paternitat gaudeixin de les mateixes condicions, per tal que no es penalitzi les dones que tenen fills.

Per últim, respecte a les dones que, a més a més d'una situació de precarietat laboral, pateixen una situació d'irregularitat administrativa, cal:

- Una reforma de la Llei d'estrangeria que deslligui el permís de residència i treball de l'obligació de presentar una oferta laboral o un contracte de feina.
- Una acció dels ens locals per tal de complir amb la seva obligació d'empadronar a totes les persones que visquin al seu territori, ja tinguin domicili fix o no, estiguin en situació administrativa irregular o regular.