

UGT.cat



**7 d'octubre,
Dia Internacional del
Treball Digne
Un repte a assolir**

ÍNDEX

1. Introducció.....	2
2. Qui treballa?	4
3. Qui realitza el treball temporal?	8
4. Qui realitza jornades de treball parcial?	14
5. Qui està pluriocupat?	21
6. Conclusions i propostes.....	27
Metodologia: Anàlisi de microdades de l'EPA.....	31

1. Introducció

Amb motiu de la celebració del Dia Internacional del Treball Digne, el pròxim 7 d'octubre, la UGT de Catalunya presenta aquest informe sobre la realitat del nostre mercat de treball. El nostre objectiu és evidenciar el que s'amaga darrere de les dades macro de l'EPA, que coneixem trimestralment a Catalunya, i que semblen evolucionar positivament.

Segons l'Organització Internacional del Treball «El treball decent és essencial per al benestar de les persones. A més de generar un ingrés, facilita el progrés social i econòmic, i enforteix a les persones, a les seves famílies i comunitats.»

Així mateix, "l'objectiu 8. Treball digne i creixement econòmic", dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), afirma que "el Treball Digne significa oportunitats per a tothom d'aconseguir un treball que sigui productiu i proporcioni uns ingressos dignes, seguretat en el lloc de treball i protecció social per a les famílies, així com millors perspectives de desenvolupament personals i integració social".

És cert que els darrers mesos presenten rècord de persones ocupades i d'afiliacions a la Seguretat Social, i que estem davant les taxes d'atur més baixes des d'abans de la crisi econòmica del 2008. Però la UGT de Catalunya volem denunciar que molts llocs de treball actuals segueixen caracteritzant-se per unes condicions laborals precàries, que s'allunyen del que considerem Treball Digne.

En aquest sentit, aquest informe analitza les microdades de l'Enquesta de Població Activa, corresponents al segon trimestre del 2024, per examinar el perfil de les persones que estan treballant. Es posa especial atenció en els principals elements que caracteritzen la precarietat laboral: qui té contractes temporals, qui treballa a temps parcial i qui està pluriocupat, fent referència també als salaris.

Punt de partida, les grans dades

Les dades de l'EPA del segon trimestre del 2024 situen la taxa d'atur en el 9,41% (el 9,54% en les dones i el 20,1% en les persones joves), amb 395.300 persones en situació de desocupació. La població ocupada arriba a 3.807.600 persones. La taxa de temporalitat està en el 12,9% (el 14,6% en les dones i el 40,8% en les persones joves), i el 87,1% de la població assalariada té un contracte indefinit. D'altra banda, la taxa de parcialitat se situa en el 13,9% (el 20,6% en les dones), tot i que la involuntària representa el 33,5%.

Si comparem aquestes dades amb les d'anys anteriors, s'observa la bona evolució del mercat de treball català des de la vigència de la reforma laboral pactada, tot i que encara existeixen reptes importants per assolir, i que la UGT de Catalunya volem reflectir en aquest informe.

2. Qui treballa?

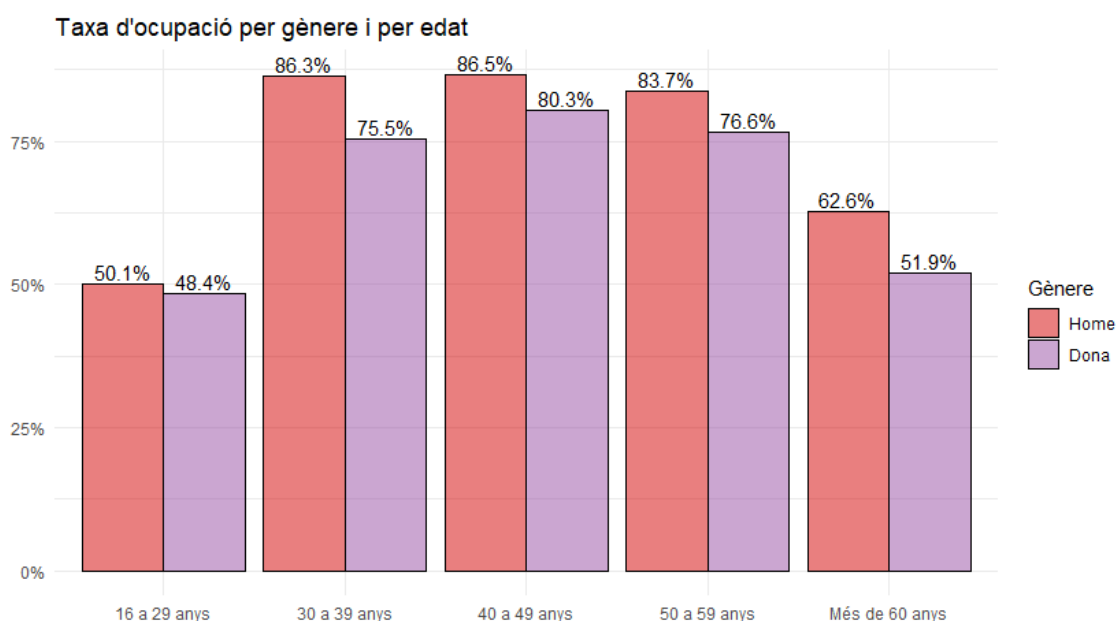
Segons edat, gènere, nivell d'estudis i nacionalitat

La **taxa d'ocupació general de les persones entre 16 i 64 anys** del segon trimestre del 2024 a Catalunya és del 71,2%, el 74,4% en els homes i el 67,4% en les dones, amb una bretxa de gènere de 7 punts percentuals.

Tot i això, l'anàlisi de les microdades de l'EPA indiquen que el nivell d'ocupació a Catalunya és desigual en funció de l'edat, el gènere, el nivell d'estudis i la nacionalitat.

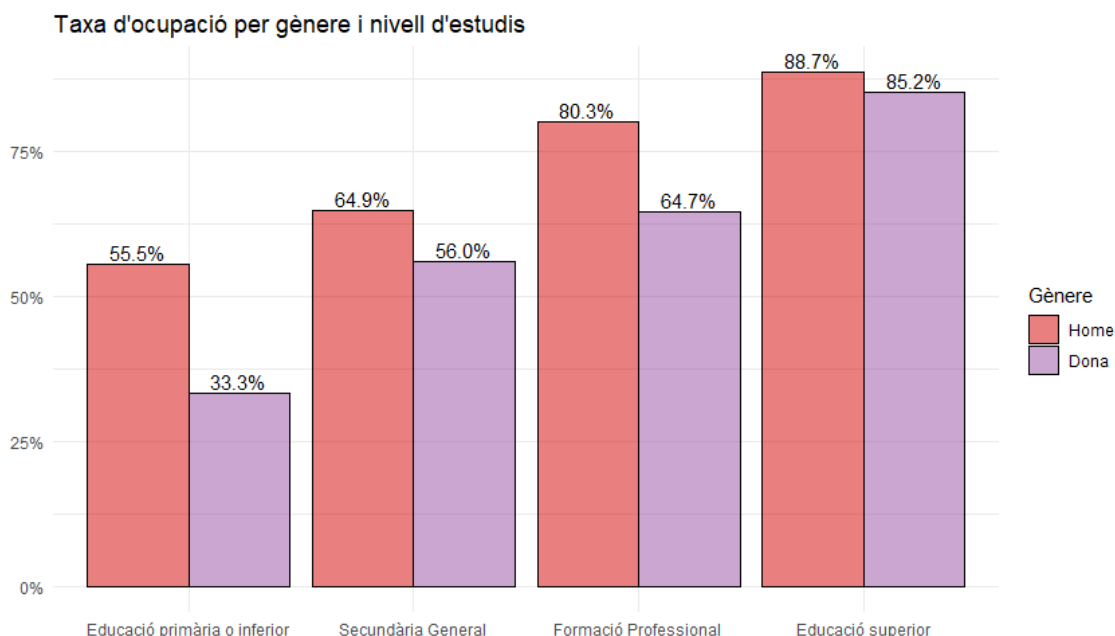
Segons **l'edat**, els homes presenten una taxa d'ocupació superior a la de les dones per a tots els grups d'edat. S'observa també que les persones de grups d'edat més joves (menors de 29 anys) tenen més dificultats d'estar ocupades, amb taxes d'ocupació del 50,1% en els homes i del 48,4% en les dones. Tot i això, són el grup d'edat amb menys diferència percentual entre gèneres (1,7 p.p.)

La major diferència en la taxa d'ocupació entre homes i dones es troba en els grups d'edat de 30 a 39 anys (10,8 p.p.) i el de més de 60 anys (10,7 p.p.)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Si analitzem el **nivell de formació**, les persones amb estudis primaris o només secundaris estan més exclosos del mercat laboral que les que han realitzat formació professional o estudis universitaris.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

A tots els nivells educatius la taxa d'ocupació masculina és superior a la femenina.

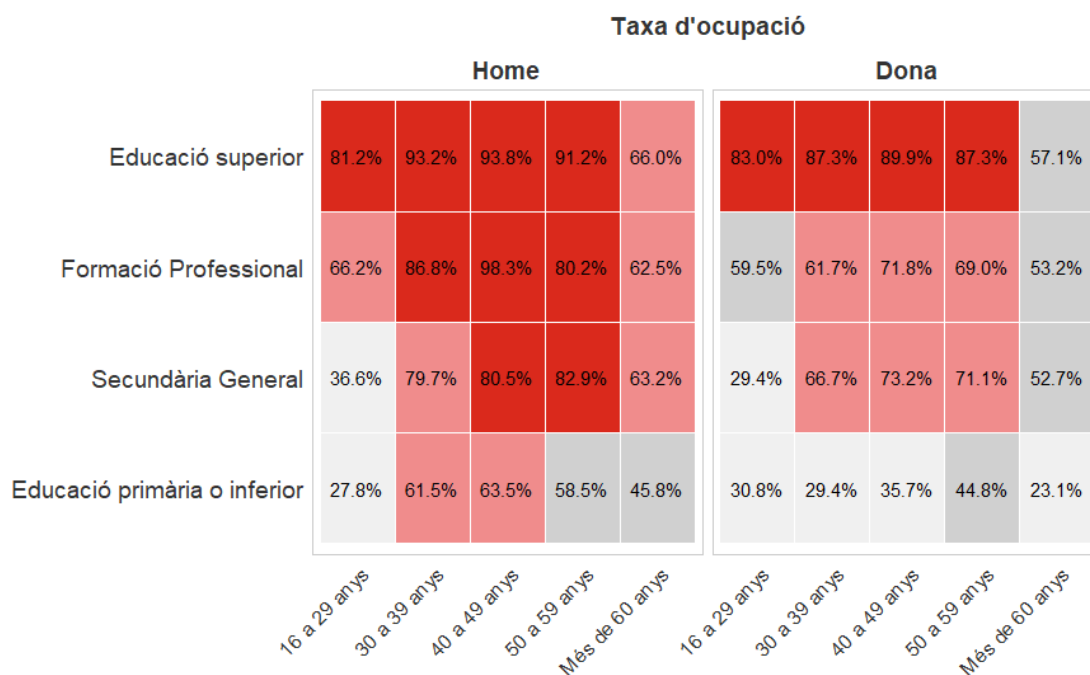
La major bretxa de gènere es produeix en les persones amb un nivell formatiu d'educació primària o inferior, amb una diferència en la taxa d'ocupació de 22,2 punts percentuals.

Al contrari, en l'educació superior aquesta taxa presenta la menor diferència entre gèneres, 3,5 p.p.

A més, per a cada grup d'edat i nivell d'estudis, les dones es troben més excloses del mercat laboral, ja que presenten una taxa d'ocupació sempre inferior a la masculina. És especialment més gran la distància en el grup d'edat entre 30 i 39 anys, i entre les dones amb només amb estudis primaris.

L'excepció són les dones de 16 a 29 anys amb estudis universitaris, que presenten una taxa d'ocupació (83%) superior a la masculina (81,2%). En l'altre

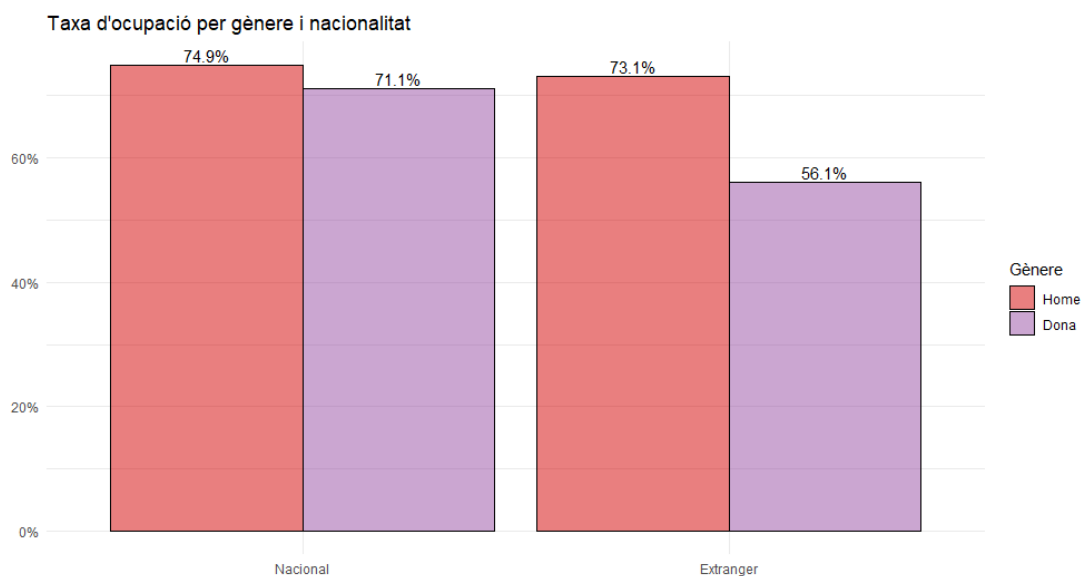
extrem, les dones de 16 a 29 anys amb estudis primaris o inferiors també tenen una taxa d'ocupació (30,8%) superior a la dels homes (27,8%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Si analitzem aquestes dades per **gènere i nacionalitat** observem que els homes nacionals i estrangers presenten una taxa d'ocupació superior a la de les dones. Però en el cas de les persones estrangeres, la diferència entre gèneres és de 17 punts percentuals a favor dels homes.

En les persones amb nacionalitat espanyola, aquesta bretxa de gènere també hi és present, però amb una diferència menor, 3,8 p.p.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Primeres conclusions:

- Les dones tenen més dificultats d'accedir al mercat de treball i presenten una taxa d'ocupació 7 punts percentuals inferior a la dels homes.
- Les persones joves de 16 a 29 anys són les que presenten més dificultats d'accés al treball, amb una taxa d'ocupació que només arriba al 50% en els homes i al 48,4% en les dones.
- La taxa d'ocupació de les dones de 30 a 39 anys, és 10,8 punts percentuals inferior a la dels homes, coincidint amb l'edat fèrtil i les cures familiars d'infants.
- Els homes majors de 60 anys es mantenen en el mercat de treball en major proporció que les dones, amb una diferència en la taxa d'ocupació de 10,7 p.p.
- Les dones amb un nivell formatiu d'educació primària o inferior tenen més dificultats que els homes amb aquest mateix nivell en accedir al mercat de treball, i presenten una taxa d'ocupació del 33,3%. La masculina, tot i que també és baixa, se situa en el 55,5%. La diferència entre homes i dones és de 22,2 punts percentuals.
- A més nivell educatiu, menys diferència de gènere en la taxa d'ocupació. Així, la bretxa de gènere entre homes i dones amb estudis universitaris és de 3,5 p.p.
- Les dones universitàries joves, de 16 a 29 anys, presenten una taxa d'ocupació superior a la masculina, però a mesura que augmenta l'edat, disminueix la taxa d'ocupació femenina, situant-se sempre per sota de la dels homes.

- Les dones joves amb estudis primaris o inferiors també presenten una taxa d'ocupació superior a la dels homes.
- Pel contrari, les dones amb formació professional presenten una taxa d'ocupació 15,6 p.p. inferior a la masculina.
- Ser dona d'origen estranger també és un factor que redueix la probabilitat de tenir feina.

Els grups poblacionals que presenten taxes d'ocupació més baixes:

- Persones amb educació primària o inferior, especialment joves (homes i dones) i dones en totes les franges d'edat.
- Dones amb formació professional.
- Dones estrangeres.

3. Qui realitza el treball temporal?

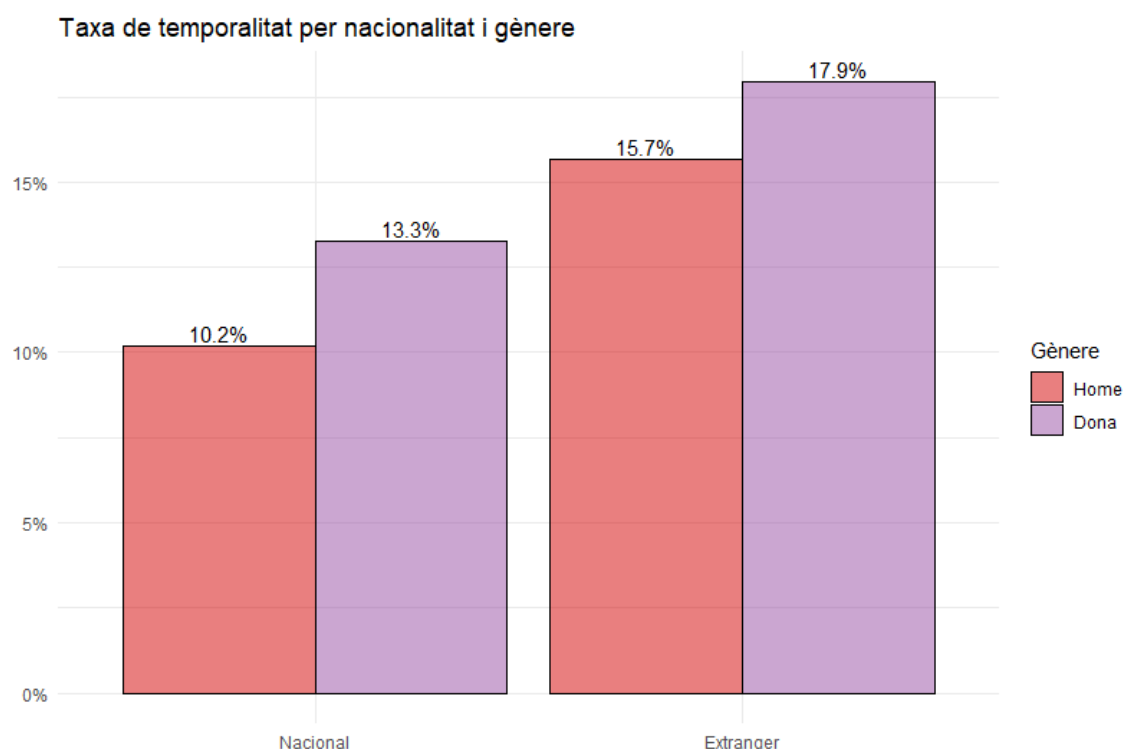
Segons gènere, nacionalitat, formació, edat, ocupació i sector

Les persones treballadores amb contractes temporals solen estar subjectes a condicions de treball més precàries, amb menys garanties de seguretat laboral i menys oportunitats de creixement professional. Aquest tipus de contractes, per conseqüència, solen situar a les persones treballadores en una posició de vulnerabilitat econòmica.

Segons l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES) de l'any 2021 la diferència mitjana anual de salari entre una persona amb un contracte indefinit i una amb un contracte temporal és de 8.842,83 euros. És a dir, el salari de les persones amb un contracte temporal és un 42,8% inferior al de les persones amb un contracte indefinit.

A Catalunya, durant el segon trimestre del 2024, el 12,86% de les persones ocupades ho feien amb un contracte temporal. Les **persones amb nacionalitat estrangera són les protagonistes de la taxa de temporalitat**, especialment les dones estrangeres que presenten més contractes temporals. Això no és una casualitat, sinó que són els estereotips i els prejudicis socials que s'imposen a les persones estrangeres el que fan que aquestes ocupin els llocs de treball més precaritzats del mercat de treball actual.

Observem també com tant en les nacionals com les estrangeres, **són les dones les que tenen unes taxes de temporalitat més elevades**. Les barreres estructurals i culturals del nostre mercat laboral, juntament amb les càrregues de cures que se'ls hi atorga moltes vegades l'opció dels treballs temporals és l'única viable.

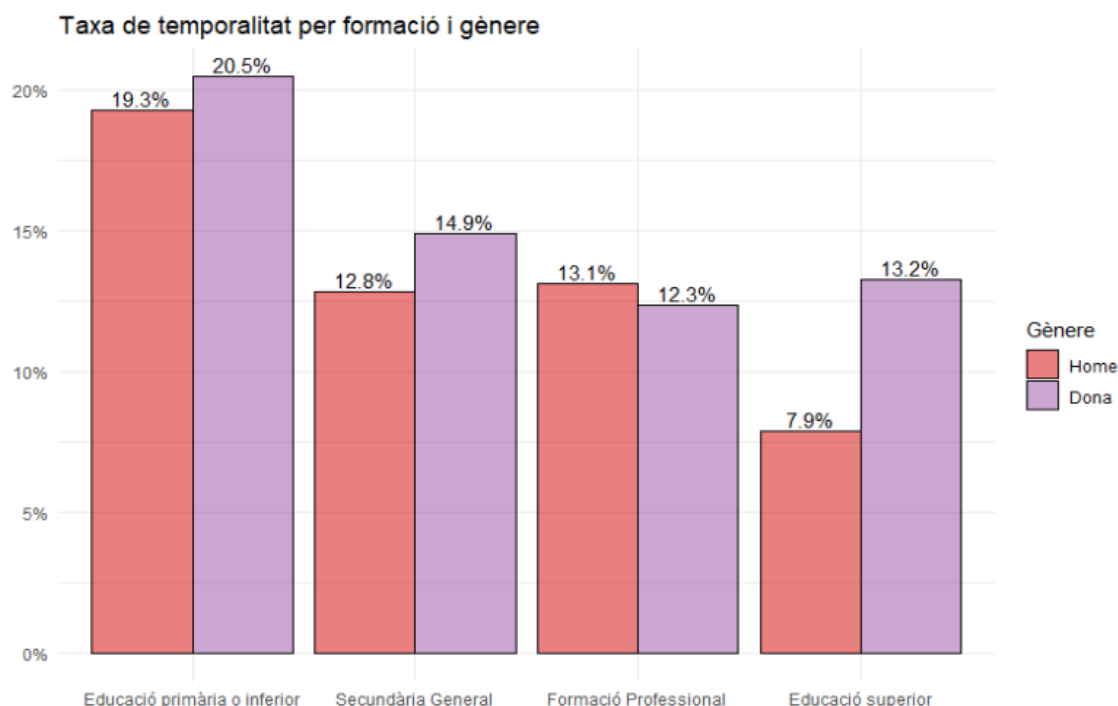


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Les dades reflecteixen clarament que les **persones amb estudis primaris o inferior són les que presenten les taxes més elevades de contractes temporals**. En canvi, els homes amb estudis superiors mostren una menor incidència de temporalitat comparats amb altres grups.

Quan ens fixem en les dones, la dinàmica és més complexa. Les dones amb estudis superiors registren una taxa de temporalitat més alta que aquelles amb estudis de formació professional, a diferència del patró observat en els homes.

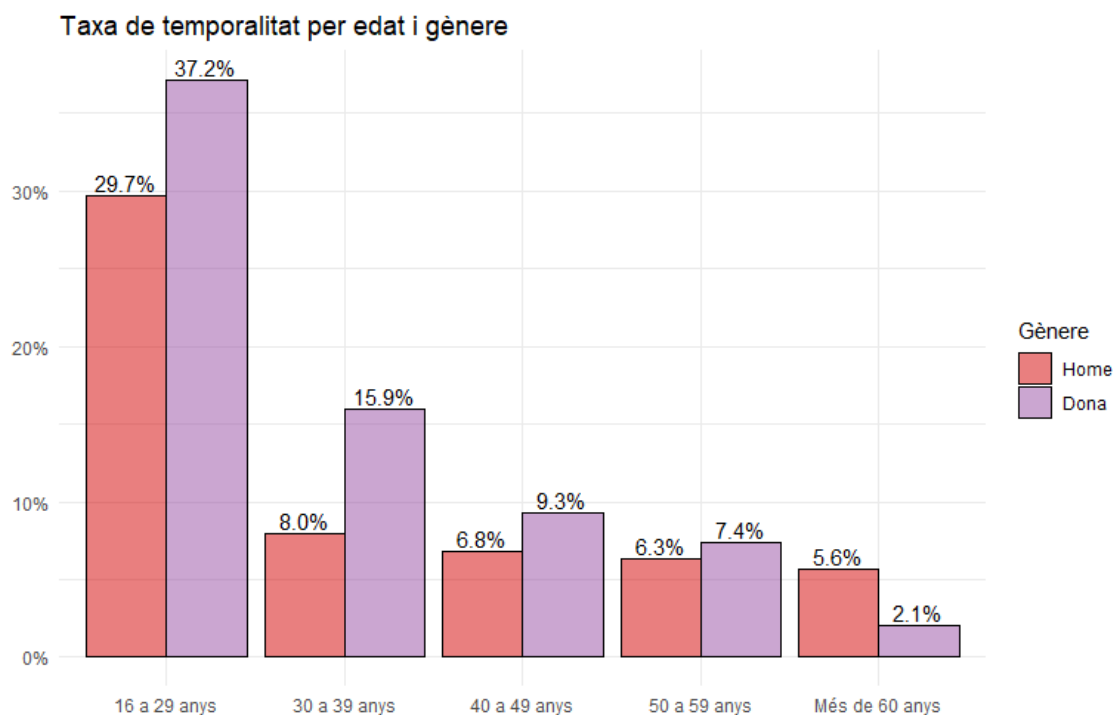
El nivell formatiu, en principi, hauria d'actuar com un factor protector contra la temporalitat, però aquest efecte és més marcat en els homes que en les dones. En el cas de les dones, especialment les que tenen estudis superiors, el mercat laboral continua penalitzant-les amb una temporalitat elevada, la qual cosa evidencia que en el cas de les dones el nivell de formació, no sempre compensa la discriminació de gènere existent.



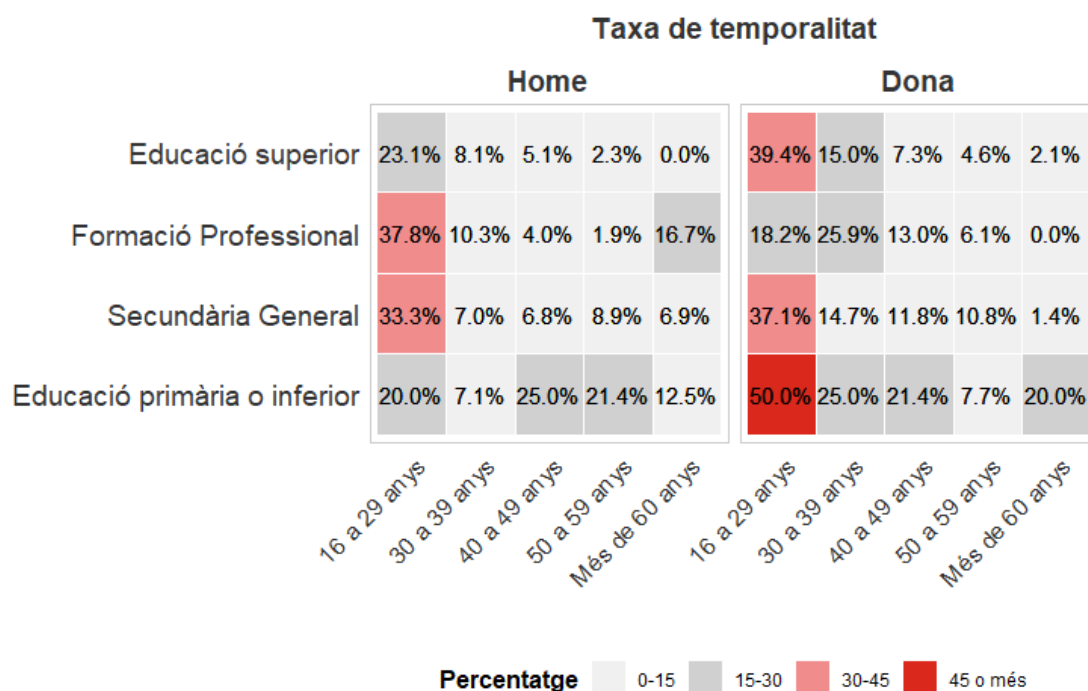
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Si tenim en compte com afecta la **temporalitat en els diferents grups d'edat**, contemplem com la població jove (de 16 a 29 anys) tenen una taxa de temporalitat alta. Molts joves només tenen l'opció dels contractes temporals ja que estan estudiant i les característiques del nostre mercat laboral els obliga a adoptar aquesta opció. Les persones joves no només tenen més problemes per accedir al mercat laboral sinó que els treballs als quals hi accedeixen són més precaris.

Si ens fixem en les dones que tenen entre 30 i 39 anys veiem com la bretxa en la taxa de temporalitat entre elles i els homes d'aquest grup d'edat s'eleva a un 8,4%, això té a veure en que la mitjana d'edat per tenir fills en les dones és els 32,6 anys. Per tant un gran factor que afecta a la desigualtat en la taxa de temporalitat en aquestes edats són les estructures de gènere i les càrregues de cures que afecten principalment a les dones.



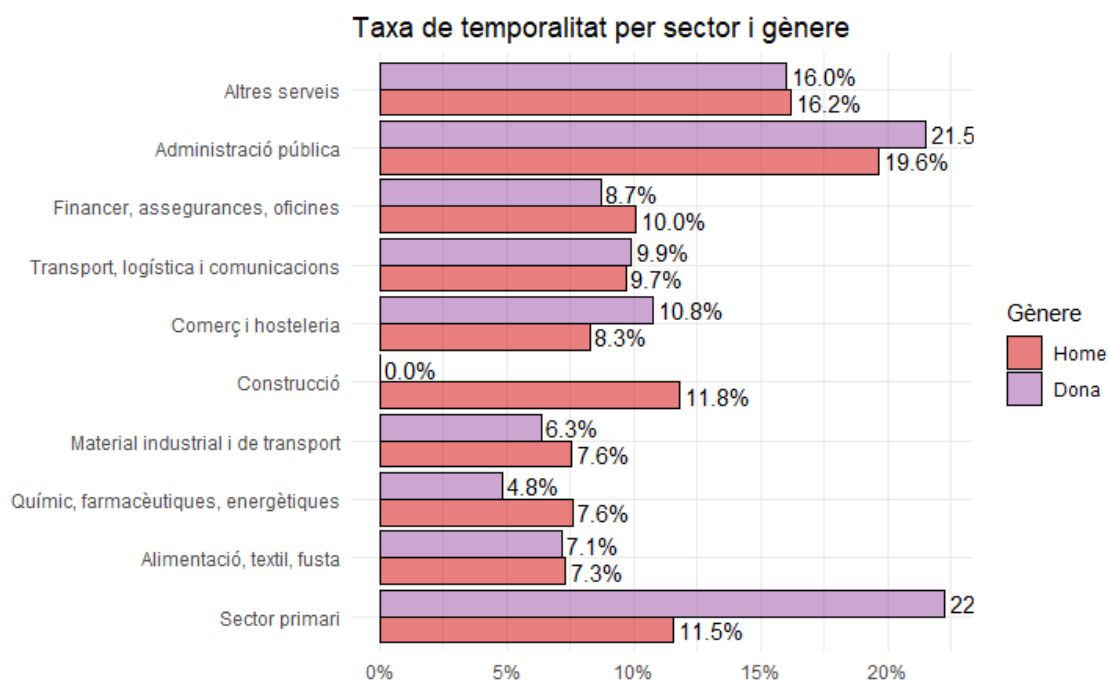
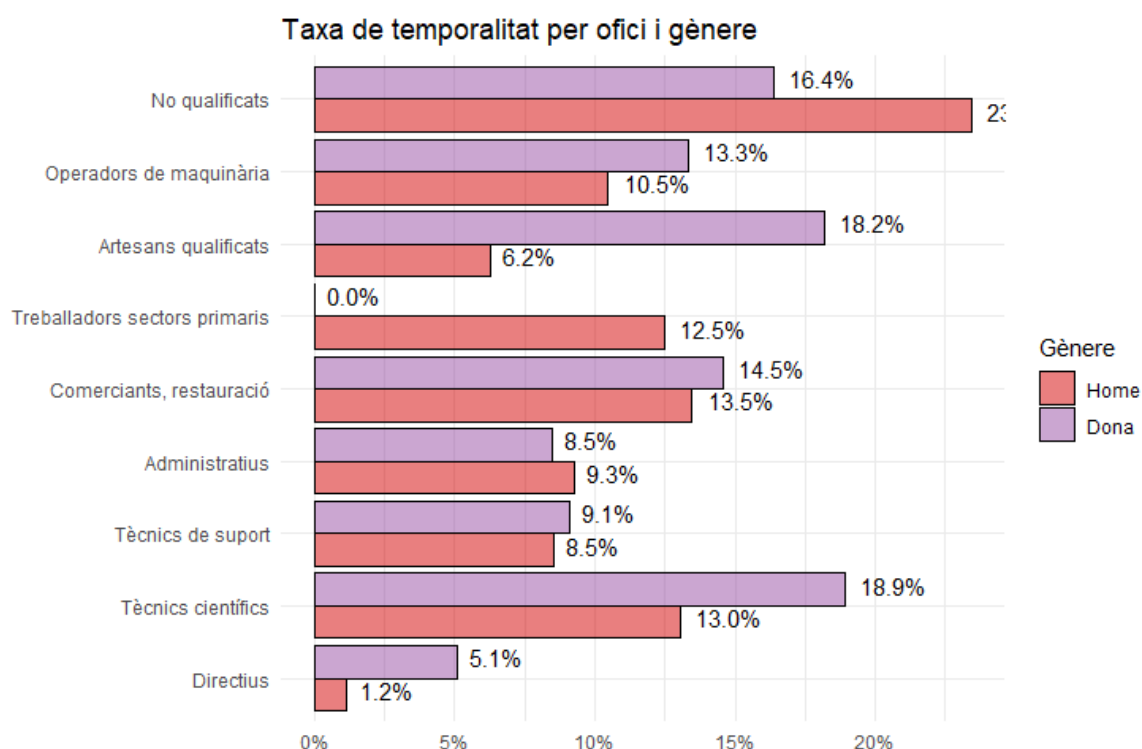
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

A nivell de **tipus d'ocupació** amb més temporalitat, són les ocupacions no qualificades tant per homes com per a dones, i les dones amb ocupacions tècniques (tècnics científics i artesans qualificats). És alarmant també que sigui

el sector públic el que més alts nivells té d'ocupació temporal, com també ho sigui en l'ocupació femenina del sector primari qui té els nivells de temporalitat més alta.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Primeres conclusions:

- **Nacionalitat i gènere:** Les persones amb nacionalitat estrangera tenen una taxa de temporalitat més alta. Les dones amb nacionalitat estrangera són les protagonistes de la temporalitat.
- **Estudis i gènere:** El nivell de formació, tot i que hauria d'actuar com un factor protector contra la temporalitat, no beneficia igualment homes i dones. Mentre que els homes amb estudis superiors tenen menys incidència de contractes temporals, les dones, fins i tot amb un alt nivell educatiu, continuen patint una elevada temporalitat.
- **Edat i gènere:** Els joves d'entre 16 i 29 anys tenen una elevada taxa de temporalitat, sovint perquè es troben estudiant o perquè el mercat laboral no els ofereix altres alternatives. La precarietat laboral entre els joves és una constant, agreujant les seves dificultats d'accés al mercat de treball.
- **Ofici i gènere:** Les ocupacions no qualificades i tècniques, especialment en les dones, mostren nivells elevats de temporalitat. És preocupant que el sector públic sigui una de les activitats amb més ocupació temporal, i que les dones en el sector primari també pateixin elevats nivells de temporalitat.

4. Qui realitza jornades de treball parcial?

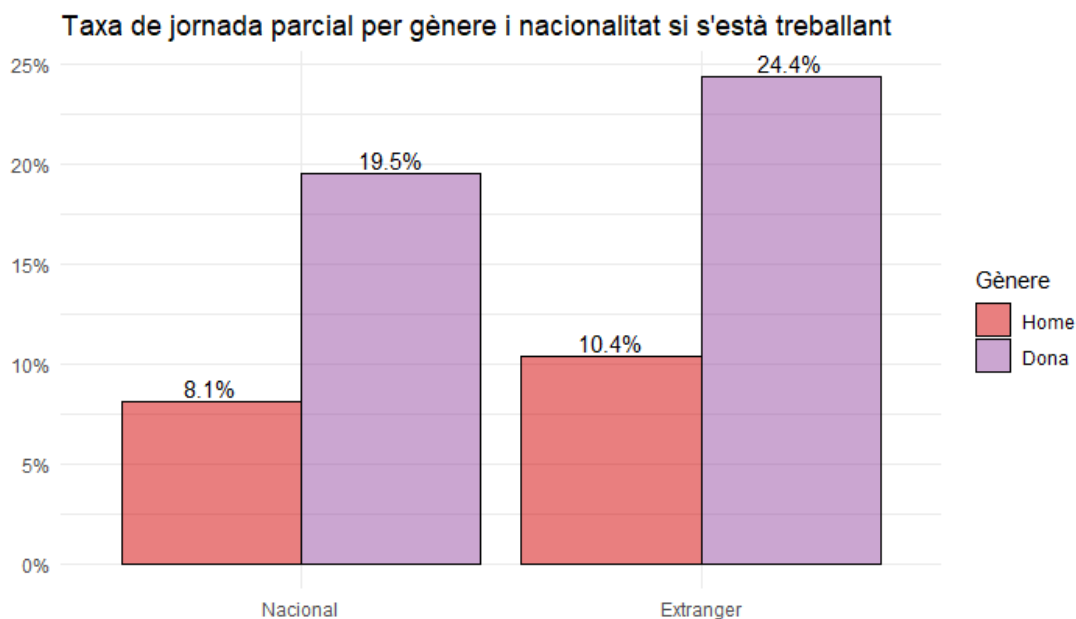
Segons gènere, nacionalitat, edat, motiu de tenir jornada parcial, formació, ocupació i sector

La **parcialitat** té grans conseqüències pel benestar social i econòmic. Aquest tipus de contractació contribueix a l'augment de la pobresa i la precarietat laboral, així com també agreuja la bretxa salarial de gènere. Segons les dades de l'EAES del 2021, les persones amb una modalitat contractual a temps parcial perceben uns ingressos de 13.281,6 euros bruts anuals, 2,4 vegades inferiors al salari brut anual que perceben les persones amb contractes a temps complet. Així doncs, la precarietat laboral i la vulnerabilitat econòmica ve molt determinada per les hores treballades.

No obstant això, les conseqüències de la parcialitat laboral no es limiten a curt termini, sinó que tenen repercussions a llarg termini. Les persones amb contractes a temps parcial no només tenen menys ingressos immediats, sinó que també a nivell de cotitzacions també tenen greus conseqüències. Per exemple, augmenten la vulnerabilitat econòmica en la vellesa, ja que les persones que han treballat a temps parcial durant llargues etapes de la seva vida solen tenir pensions més reduïdes.

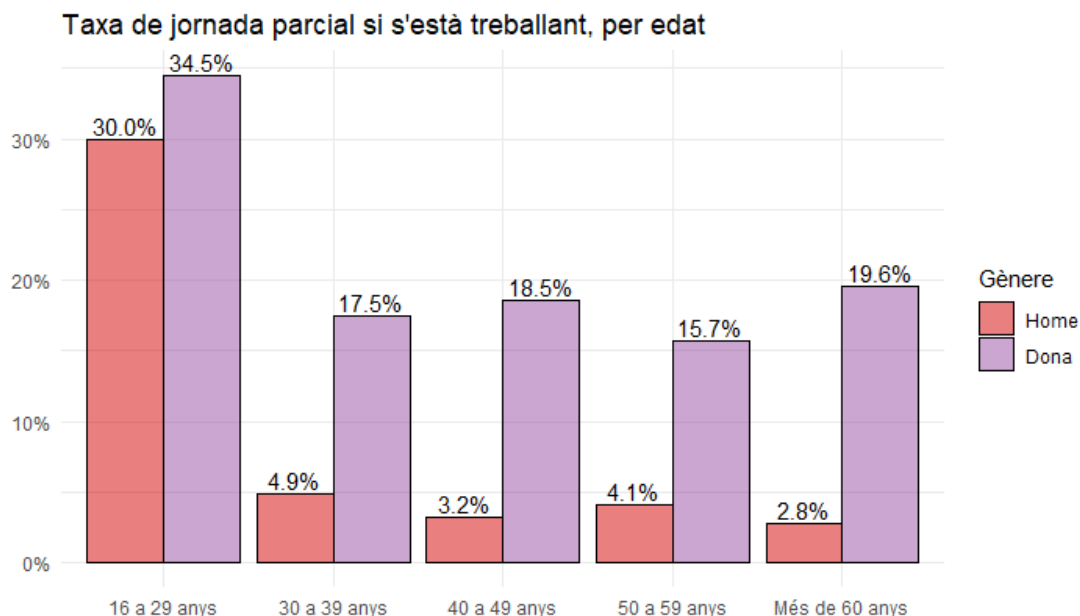
Segons ens van mostrar les dades de l'EPA del segon trimestre del 2024, a Catalunya tenim una taxa de parcialitat del 13,92%. Si analitzem la taxa per **nacionalitat i gènere**, observem com els homes amb nacionalitat espanyola són els que presenten una taxa de parcialitat més baixa, mentre que **les dones amb nacionalitat estrangera tenen una taxa que arriba al 24,4%** (16,3 punts percentuals superiors als homes amb nacionalitat espanyola i 4,9 punts superior a les dones amb nacionalitat espanyola).

El 72,61% de les persones treballadores amb contractes de jornada parcial són dones. Aquest fenomen està no és una qüestió d'elecció individual, sinó que va lligat als rols social. Mentre les dones siguin les principals responsables de les cures i de les tasques de la llar, i mentre la corresponsabilitat no sigui una realitat efectiva, les dones continuaran sent les protagonistes de les feines parcials.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Quan revisem les variables de **l'edat i el gènere**, veiem clarament el biaix que hi ha entre la població jove (de 16 a 29 anys) i la resta de les edats. Mentre que entre els joves la taxa de parcialitat es situa al voltant del 32%, a la resta de grups d'edat es situa al voltant del 12%. Si ho desglossem per la variant del gènere, però, veiem com és en el grup dels joves on la diferència és menor (4,5 punts percentuals), mentre que en el grup de més de 60 anys la disparitat es dispara als 16,8 punts percentuals. Això ens mostra que a mesura que ens anem fent més grans els rols socials i els estereotips de gènere tenen més pes en les oportunitats dins del mercat laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

En el moment d'examinar la parcialitat per **edat, gènere i motius** pels quals fan jornades parcials, hi podem distingir dos factors. En primer lloc, tant homes com dones joves (de 16 a 29 anys) són els que realitzen més jornades parcials, on el principal motiu és la conciliació dels estudis i la feina. El mercat laboral actual obliga a les persones que estan estudiant a fer feines parcials per la incapacitat d'oferir feines a temps complet.

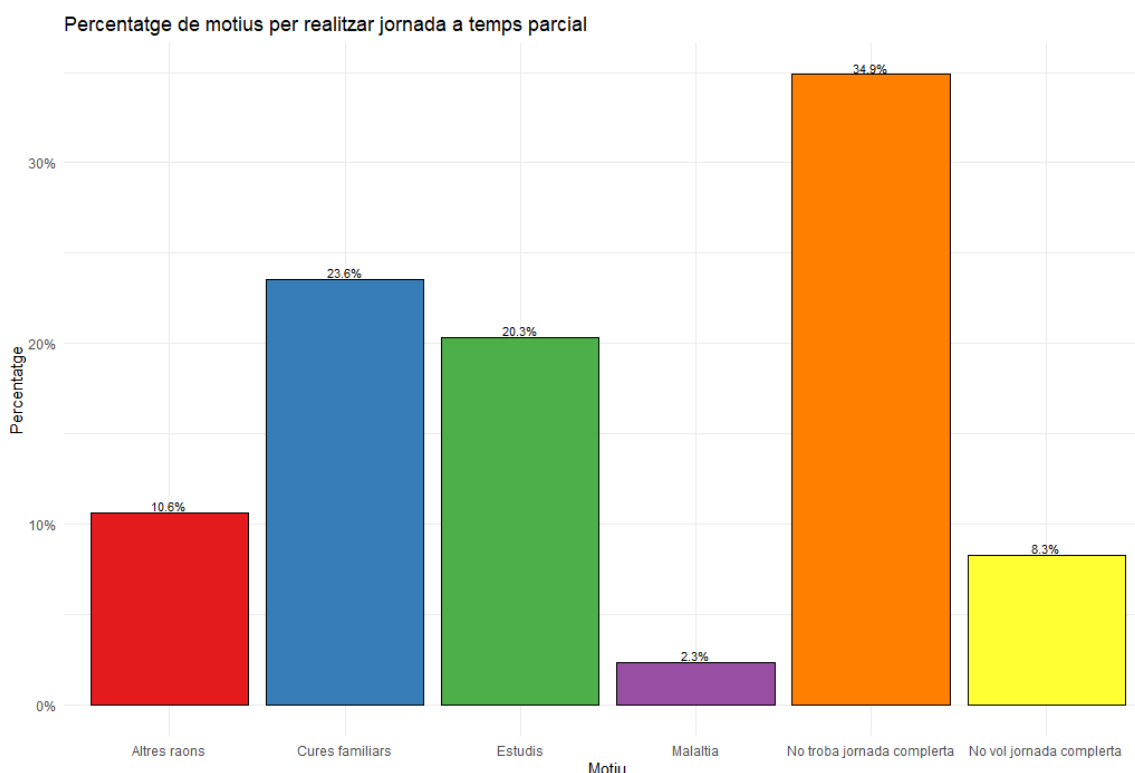
I en segon lloc, mentre que a partir dels 30 anys la disparitat de gènere en la taxa de treball a jornada parcial augmenta, ja que baixa desmesuradament entre els homes i es disminueix més timidament entre les dones. Aquest fenomen es pot explicar pel que coneixem per la generació sandvitx.

La generació sandvitx està formada per persones d'entre 35 i 60 anys que es troben en la difícil tasca de conciliar la cura dels seus fills i fills, dels seus pares i mares i la seva vida laboral. Sovint, són dones les que assumeixen aquesta responsabilitat, a causa del rol que les estructures socials assignen al gènere en relació amb les tasques de cura. Això les porta, en molts casos, a haver de treballar a temps parcial per poder compaginar totes aquestes obligacions.

Motius pels que realitza jornada a temps parcial per edat i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

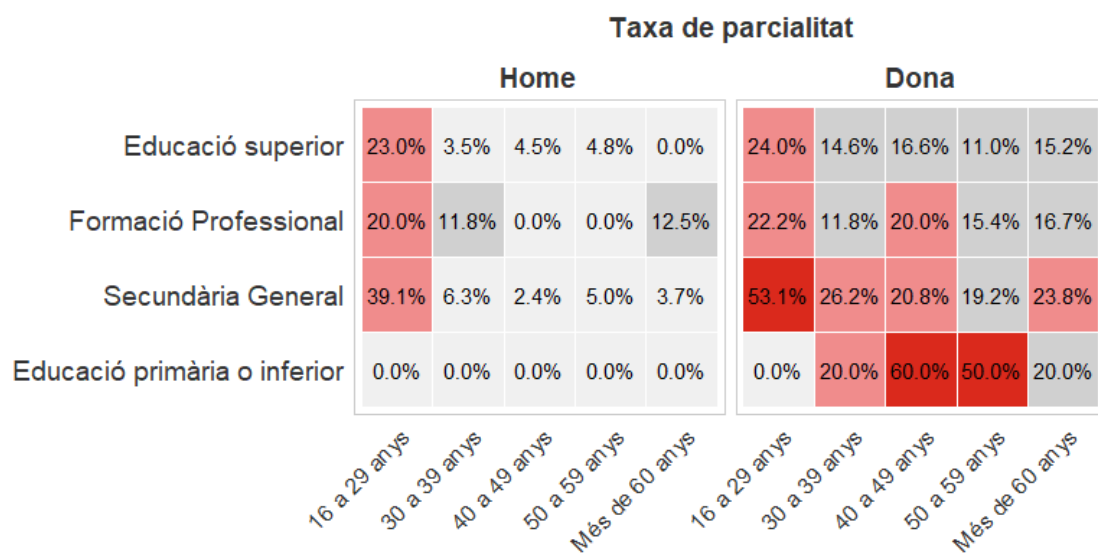
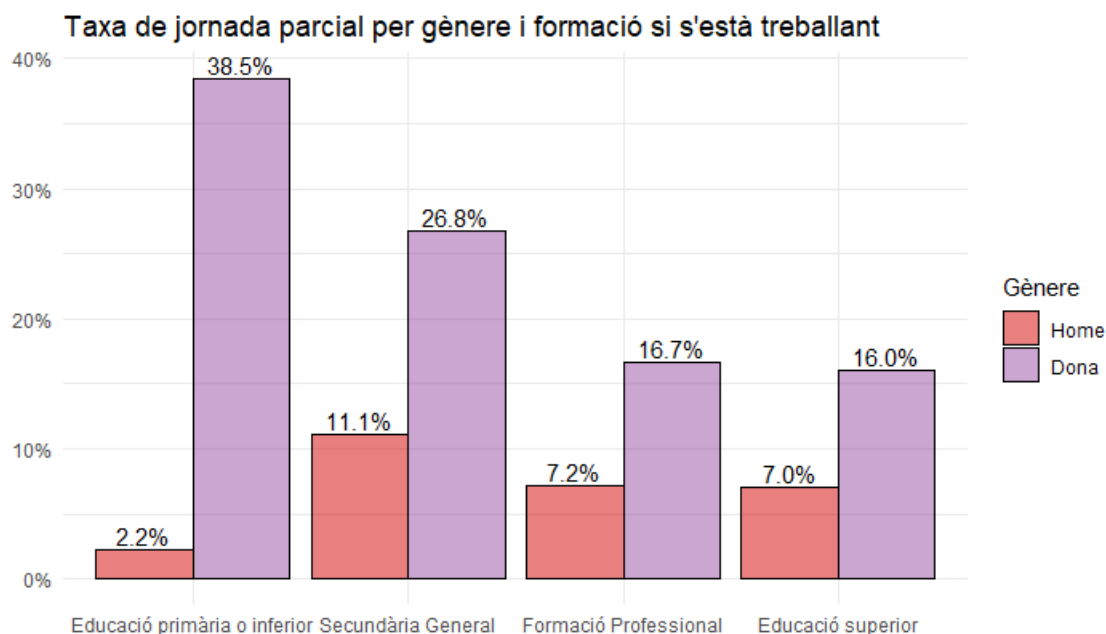


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Pel que fa a les variables de **formació i gènere**, les distàncies entre les taxes de parcialitat segons el nivell de formació són molt pronunciades. Hi ha una diferència d'aproximadament 10 punts percentuals entre la taxa de parcialitat de les persones treballadores amb estudis primaris o inferiors i la parcialitat de les persones treballadores amb estudis superiors.

Si la variable de la formació l'estudiem amb la lupa del gènere, observem que contra menys nivell de formació, més disparitats hi ha en les taxes de parcialitat. Entre les persones treballadores amb estudis primaris o inferiors la diferència entre els homes i les dones és del 36,3%. Un dels motius pels quals es dona aquest fet és per la feminització dels llocs de feina menys qualificats i més precaris, com el sector de les cures, l'educació i neteja. Aquests sectors estan caracteritzats per les altes taxes de parcialitat (com podem veure en les taules d'ofici i sectors). Mentre que els homes amb estudis primaris o inferiors tenen feines majoritàriament, per exemple, en fàbriques on les taxes de parcialitat són mínimes.

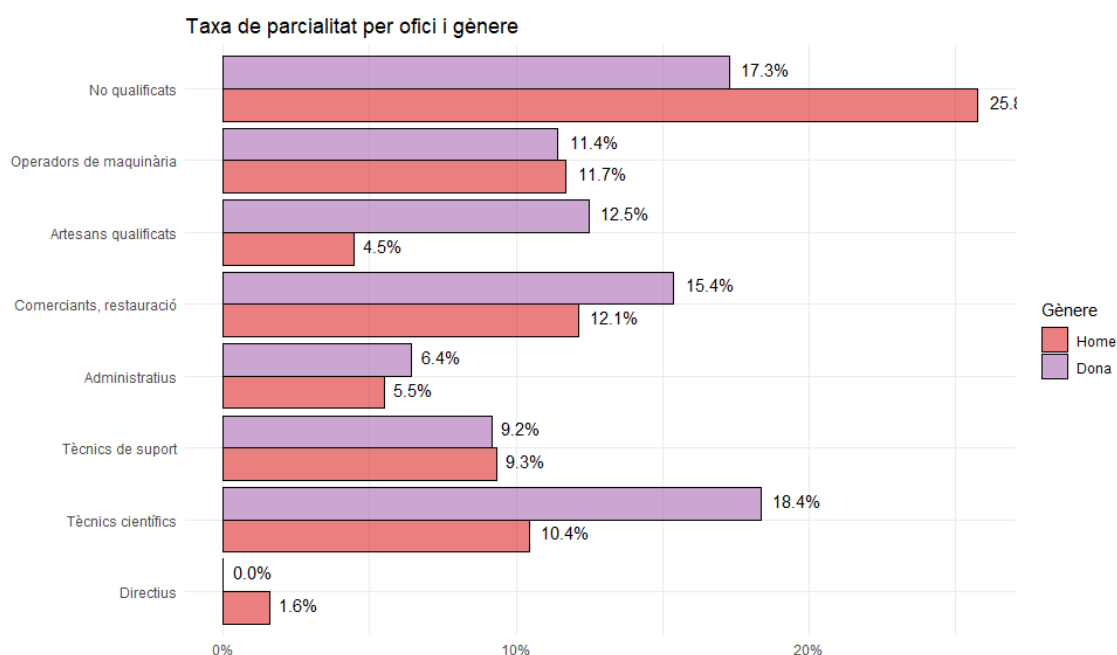
Tant en homes com dones les taxes de parcialitat disminueixen en quants augmenta el nivell d'estudis. Tot i així, les dones són les que continuen tenint una parcialitat més pronunciada en tots els nivells d'estudi. Com hem explicat anteriorment això és causat per les responsabilitats de cures i de tasques de la llar que s'imposen a les dones.

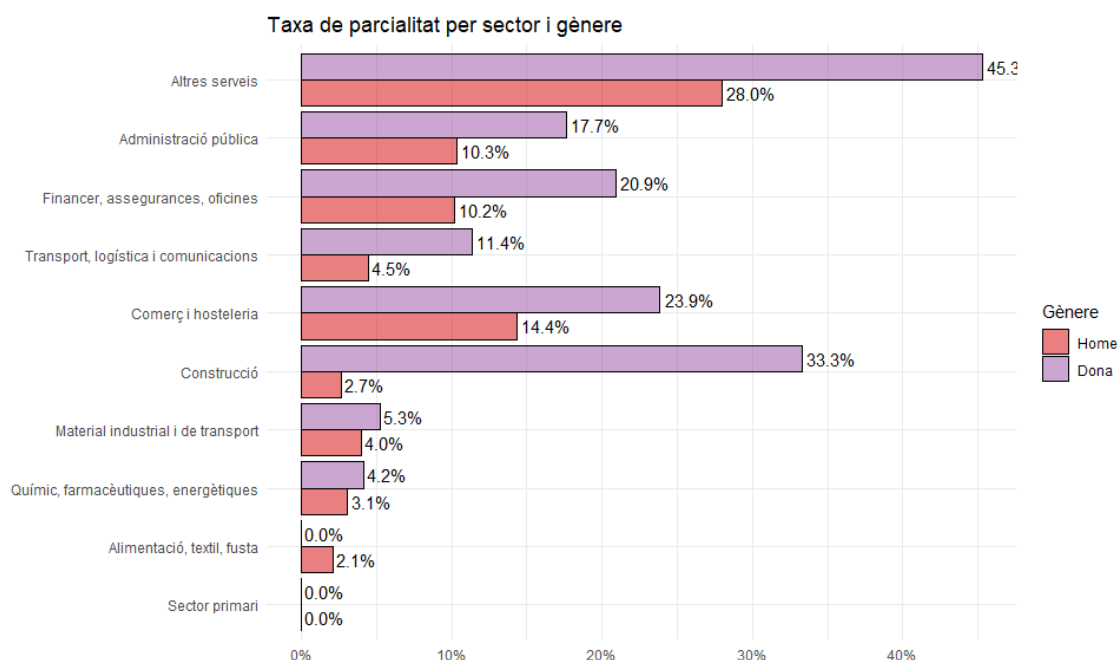


Percentatge 0-10 10-20 20-40 40 o més

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Per ocupacions, els homes amb ocupacions no qualificades i les dones amb ocupacions tècniques i de comercials i hostaleria són les que més jornada parcial hi realitzen. Per altra banda, els sectors on la jornada parcial està més present és les dones que treballen a la construcció (perfils tècnics i administratius), al comerç i l'hostaleria i al sector d'oficines i despatxos. Aquelles ocupacions amb menor salari/hora son les que tenen majors taxes de parcialitat, és a dir, les ocupacions on es concentren la parcialitat son en aquelles feines més mal remunerades, menys qualificades i amb altes taxes de temporalitat.





Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Només el 8,30% de les persones amb jornada parcial volen aquest tipus de jornada, mentre que el 34,90% de la parcialitat es deu a que les persones no troben feines de jornada completa. La resta treballen a jornada parcial o bé perquè s'ho han de combinar amb els estudis, o perquè s'han de fer responsables de tasques de cura i de la llar, o per altres raons.

Els motius apunten clarament que la jornada laboral parcial es realitza d'una forma o una altra per obligació, sigui perquè no es troba una feina a jornada completa, sigui perquè es tenen càrregues familiars.

Primeres conclusions:

- **Repercussions a llarg termini:** Les conseqüències de la parcialitat no es limiten a curt termini, ja que també afecten les cotitzacions i la pensió.
- **Desigualtat de gènere:** El 72,61% de les persones amb contractes a temps parcial són dones, fet que no es deu a una elecció individual, sinó als rols socials que assignen a les dones.
- **Parcialitat i edat:** La taxa de parcialitat és especialment alta entre els joves (32% en persones de 16 a 29 anys), principalment per la conciliació entre estudis i feina.
- **Desigualtats per nivell formatiu:** Com més baix és el nivell de formació, més alta és la taxa de parcialitat, amb una diferència d'aproximadament 10 punts percentuals entre les persones amb estudis primaris i superiors.

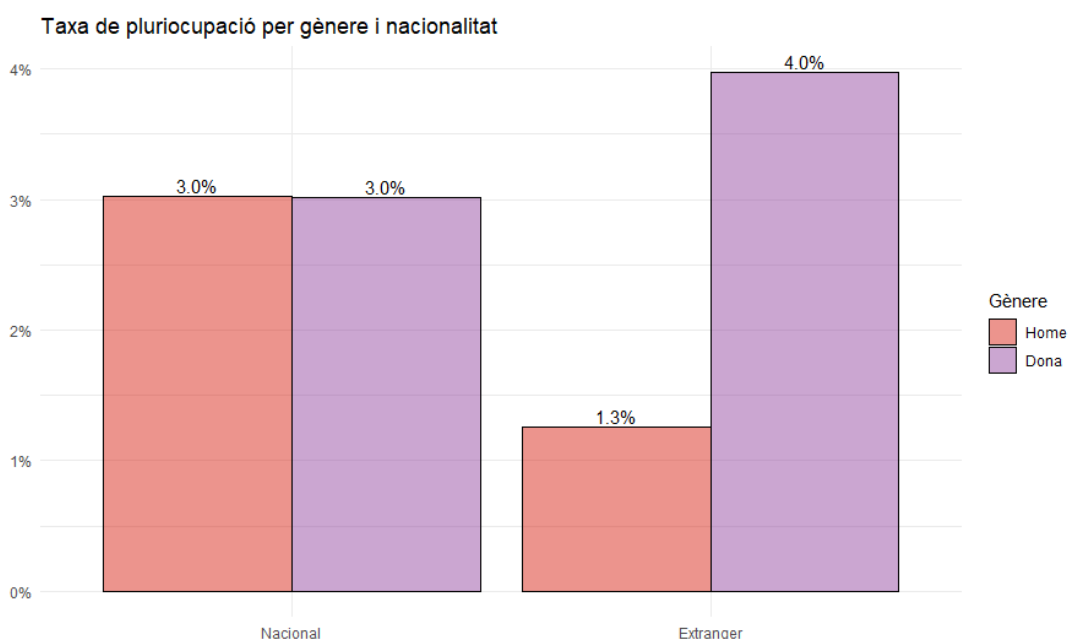
- **Parcialitat involuntària:** Només el 8,30% de les persones amb jornada parcial volen aquest tipus de jornada, mentre que el 34,90% de la parcialitat es deu a que les persones no troben feines de jornada completa.

5. Qui està pluriocupat?

Segons gènere, nacionalitat, edat, formació, ocupació i sector professional

No podem parlar de parcialitat i precarietat laboral sense parlar de **pluriocupació**. Segons les dades de l'EPA del segon trimestre del 2024, el 2,93% del total de persones assalariades de Catalunya estan pluriocupades (96.200 persones).

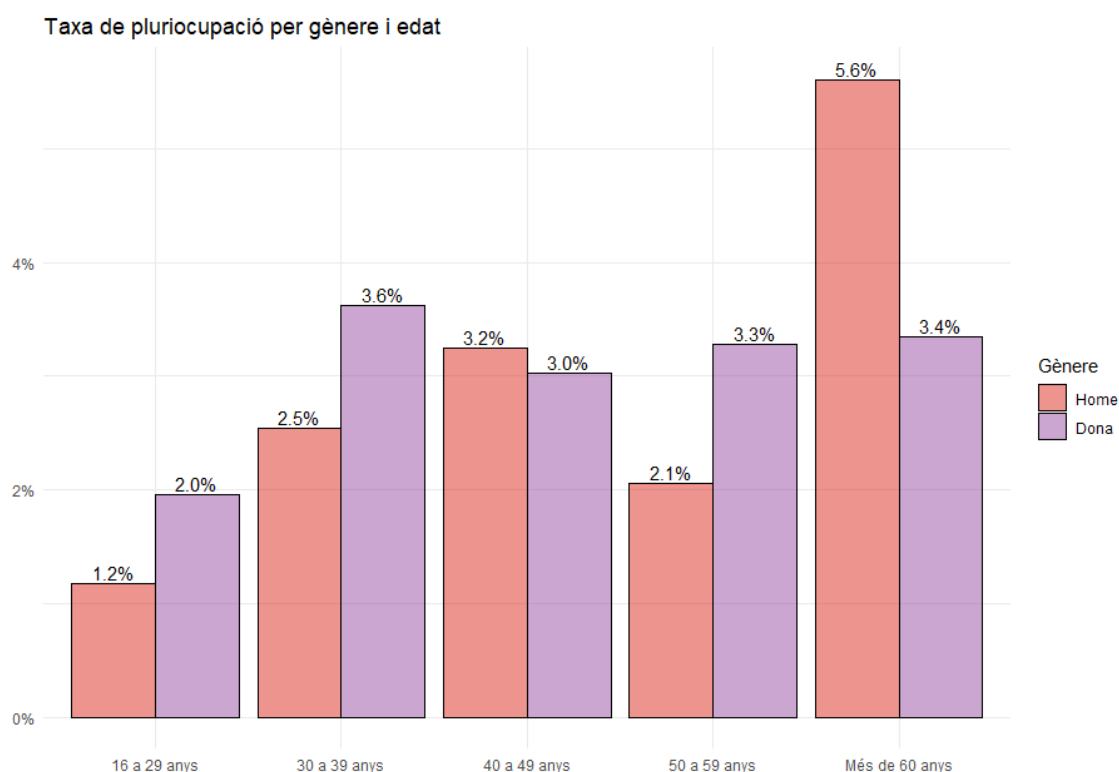
Les dones amb nacionalitat estrangera són les que tenen la taxa de pluriocupació més elevada. Com s'ha pogut comprovar en els apartats anteriors, també les dones estrangeres eren les grans protagonistes en les taxes de temporalitat i de parcialitat, per tant, no és d'estranyar que també ho siguin en la pluriocupació. La precarietat laboral regna en la seva vida i fa desequilibrar els altres aspectes vitals, com l'accés a l'habitatge. Així doncs, es veuen obligades a tenir més d'una feina per poder arribar a final de mes.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

En quant **l'edat i el gènere**, a diferència de les taxes de parcialitat i temporalitat les persones joves són els que tenen la taxa de pluriocupació més baixa. Com hem explicat, les persones de 16 a 29 anys ocupades tenen sobretot feines temporals i parcials per motius d'estudis, per tant, ja tenen una “doble jornada”, acadèmica i la laboral.

En canvi, en els altres grups d'edat veiem com la tendència general és ascendent. És a dir, a mesura que augmenta l'edat augmenta la taxa de pluriocupació. Si afegim la variable del gènere, les dones estan més presents en la pluriocupació en tots els grups d'edat, a excepció de la franja d'edat de més de 60 anys. Com explicarem a continuació aquest canvi de tendència té a veure amb la pluriocupació d'alt nivell.

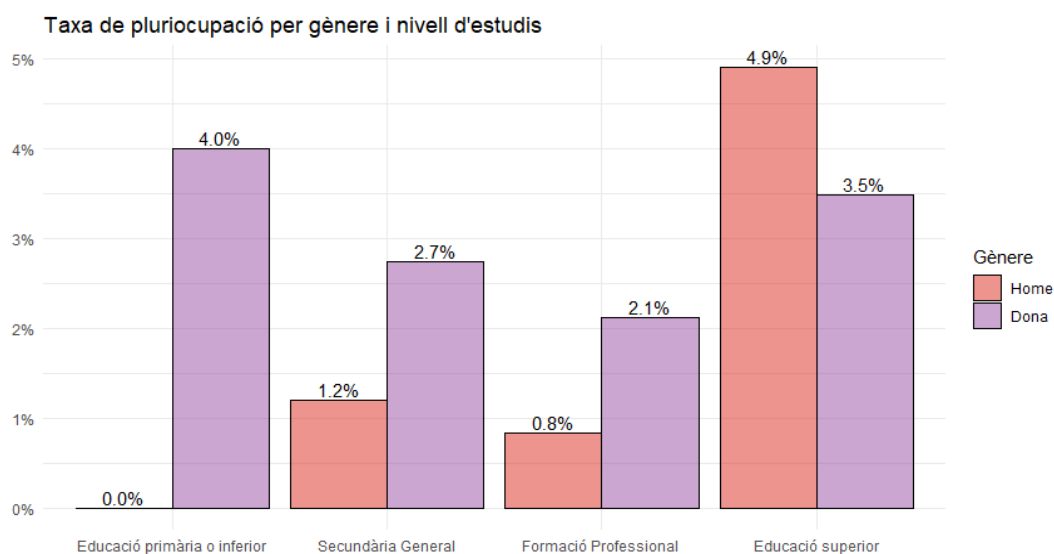


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

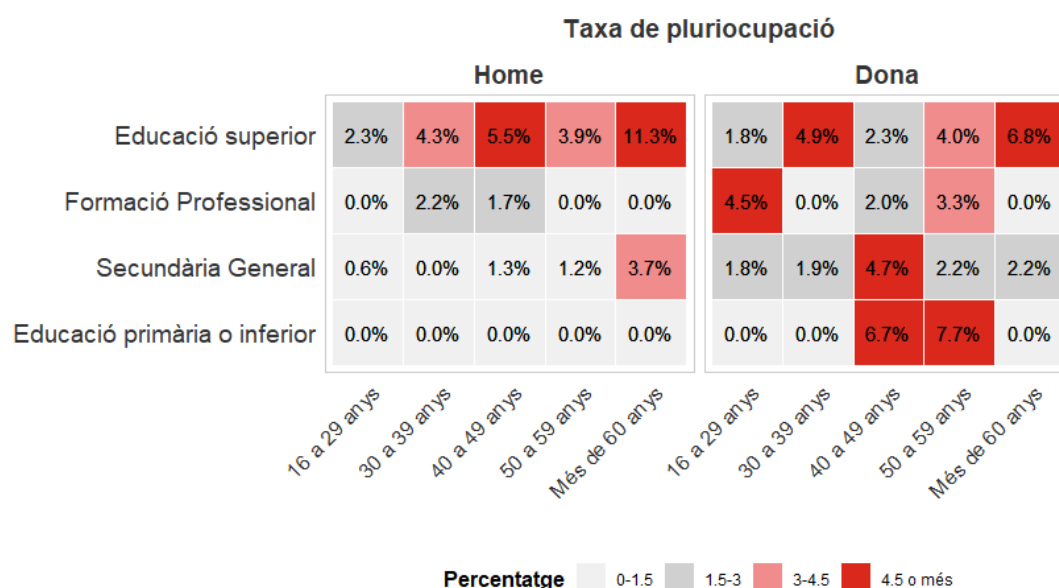
Pel que fa al **nivell d'estudis** la tendència és la mateixa que quant a l'edat. És a dir, com més formació menys taxa de pluriocupació. En el cas de les persones amb estudis superiors la tendència canvia i augmenta la taxa de pluriocupació tant amb els homes com en les dones.

En tots els nivells de formació, a excepció del d'estudis superiors, les dones són les que tenen unes taxes de pluriocupació més altes. Com dèiem, les dones també són les protagonistes dels contractes més precaris (temporals i parcials) i, per tant, estan en una major vulnerabilitat econòmica, el qual les obliga a tenir una segona feina per a poder satisfer totes les seves necessitats bàsiques.

Els motius pels quals augmenta la pluriocupació en les persones amb estudis superiors, no són els mateixos que en el cas de les dones amb estudis inferiors als superiors. En aquest cas no estem parlant d'una pluriocupació promoguda per lluitar contra la precarietat laboral i la vulnerabilitat econòmica. És una pluriocupació d'alt nivell. Són persones que tenen ocupacions qualificades (grups tècnics) i sobretot en el sector públic, els quals tenen més d'una feina, sobretot com autònoms o treballant al sector privat, en el cas de les persones treballadores públiques. La raó principal d'aquesta pluriocupació és augmentar els ingressos, però no per la necessitat de cobrir les despeses bàsiques.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.



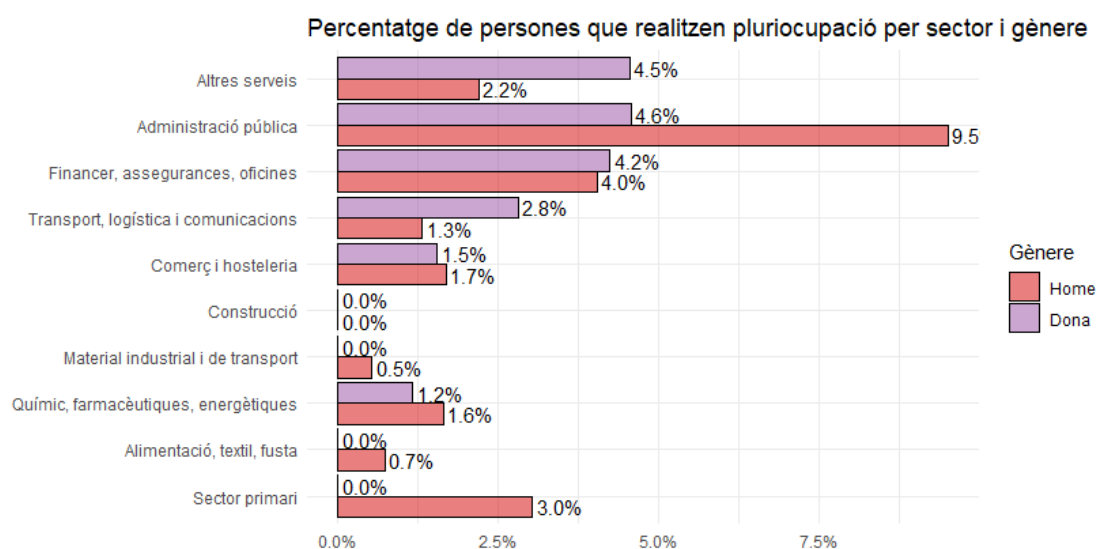
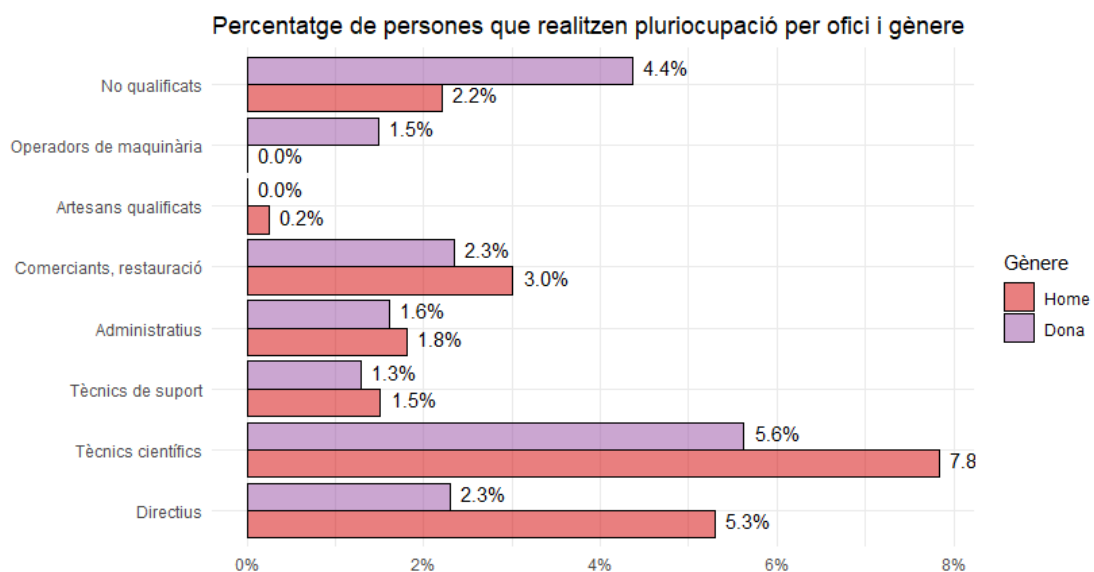
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Si analitzem les dades de pluriocupació segmentant-les per **oficis i sectors**, observem que l'única situació en què les dones superen la taxa de pluriocupació dels homes és en les ocupacions no qualificades i en feines de operadores de màquinaria. A més, els sectors amb més presència femenina pluriocupada en aquest aspecte són en el sector d'altres serveis com les cures i la neteja, així com el sector financer, les assegurances i el treball d'oficina.

On la diferència de gènere és més evident és en les professions tècniques i científiques, i en el sector públic, en que els homes tenen taxes de pluriocupació més altes, pel que explicavem en el anterior paràgraf. Aquest fet reforça la nostra idea que existeixen dues realitats ben diferenciades dins el fenomen de la pluriocupació: una pluriocupació més precaritzada i una de més alt nivell.

Podríem afegir que aquesta dualitat reflecteix la desigualtat en les oportunitats laborals, ja que les dones en feines no qualificades es veuen forçades a tenir diverses feines per poder arribar a final de mes, mentre que en sectors qualificats la pluriocupació respon més a una voluntat d'augmentar els ingressos o obtenir experiència en diferents àmbits professionals.

Sobre la pluriocupació de persones de més nivell formatiu i que treballen majoritàriament al sector públic, creiem que tot i no ser una pluriocupació precària, poden estar reduint l'oferta laboral de perfils d'alta formació per a altres treballadors. Aquesta pluriocupació, tot i que no és precària, pot tenir efectes agregats negatius, que segurament es reduiria si es poguessin millorar els salaris de tots els nivells, ja que inclús les persones de més formació veuen la necessitat de millorar-ne els seus salaris amb una segona feina.

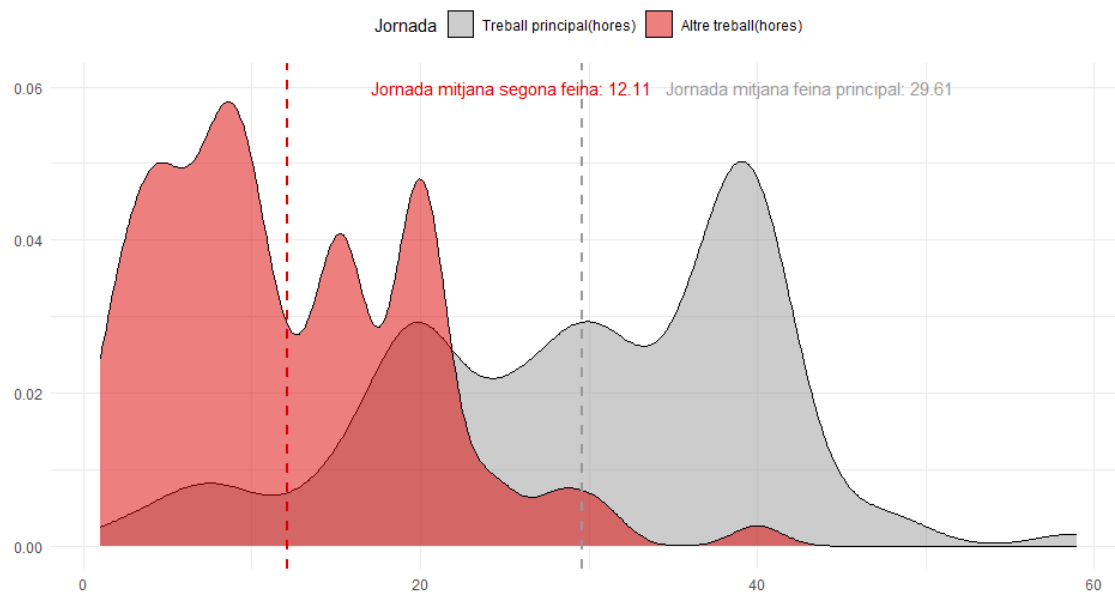


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

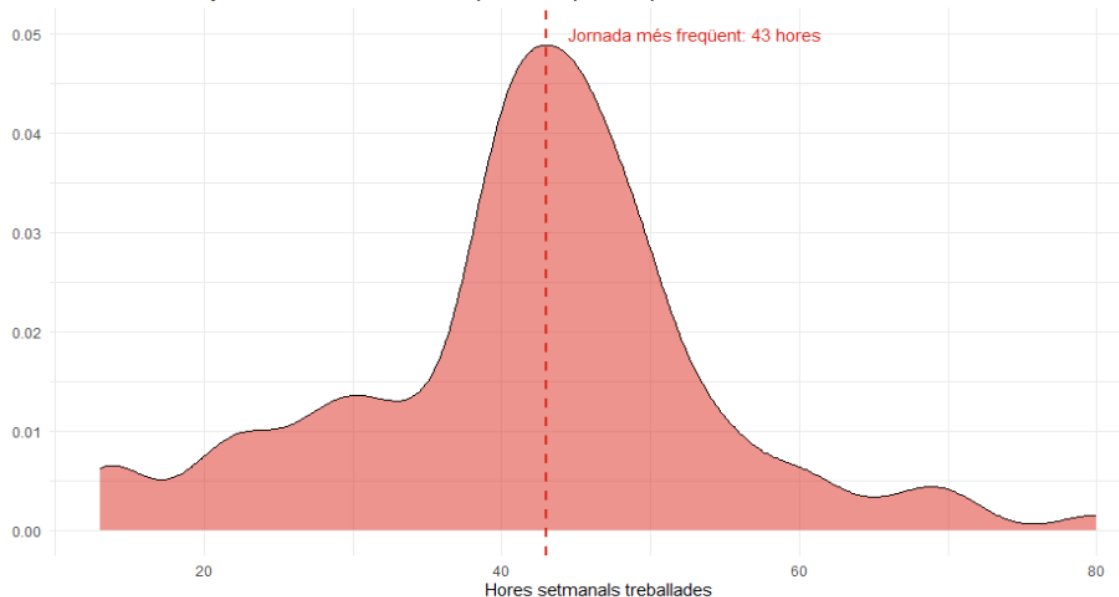
La **jornada de les persones pluriocupades** es pot caracteritzar per ser més llarga que la de les persones ocupades, **43 hores de mitjana**, on la primera feina es troba al voltant de les 30 hores i la segona feina al voltant de les 12 hores. El qual associa que una part d'aquesta segona feina és per compensar el tenir una jornada parcial, tot i així hi ha un grup de persones que la seva primera feina ja és del voltant de 40 hores, i la segona és un complement addicional a aquesta.

Explicant aquests dos grans grups de persones que tenen pluriocupació (persones d'alta qualificació amb treballs de qualitat i dones amb treballs precaris i estudis primaris).

Distribució de les hores setmanals a les jornades del treball principal i secundari de les persones pluriocupades



Distribució de la jornada laboral total de les persones pluriocupades



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Primeres conclusions:

- **La pluriocupació i la precarietat laboral estan estretament relacionades**, els contractes parcials i temporals moltes vegades obliga a les persones a tenir més d'una feina per a poder cobrir les seves necessitats.
- **Les dones sense estudis superiors i amb feines no qualificades** són la principal cara de la pluriocupació.
- **Dues pluriocupacions, dues realitats:**
 - **Pluriocupació precària:** Afecta principalment dones amb feines no qualificades i amb estudis inferiors, obligades a tenir múltiples feines per necessitat econòmica.
 - **Pluriocupació d'alt nivell:** Afecta persones amb estudis superiors, sovint en sectors públics o qualificats (ex. metges), que tenen una segona feina per augmentar ingressos, però no per cobrir necessitats bàsiques.
- **Tendència segons l'edat i gènere:** Les persones joves (16-29 anys) tenen taxes de pluriocupació més baixes, ja que solen combinar la feina amb els estudis. La pluriocupació augmenta amb l'edat i és més present en les dones de totes les franges d'edat, excepte en les persones de més de 60 anys.
- **Jornada laboral més llarga:** Les persones pluriocupades tenen jornades laborals més llargues que la resta, amb una mitjana de 43 hores setmanals, repartides entre una feina principal i una segona feina complementària.

6. Conclusions i propostes

Les dades analitzades per la **UGT de Catalunya** reflecteixen com, tot i la recuperació del mercat de treball després de la pandèmia de la covid-19 i la reforma laboral, continuen existint elements que precaritzen el treball i que tenen a veure amb les condicions laborals: temporalitat, parcialitat, pluriocupació i salaris baixos.

La **UGT de Catalunya** considerem que la lluita contra aquests quatre factors és fonamental per assolir l'objectiu del treball digne.

La temporalitat, com ja hem explicat, normalment s'associa a condicions de treball més precàries, amb menys garanties de seguretat laboral i menys oportunitats de creixement professional, i situa les persones treballadores en una posició de vulnerabilitat.

La reforma laboral pactada ha fet un pas endavant per tal d'eliminar la temporalitat fraudulenta i restringir la utilització dels contractes temporals a les situacions reals del treball temporal. Però, des de la UGT de Catalunya considerem que encara hi ha molt camí per recórrer en la reducció de la temporalitat de les persones joves, les persones amb baixa qualificació (en especial les dones), les persones estrangeres (també fonamentalment les dones), i en el sector públic.

La parcialitat és un altre dels principals factors de precarietat laboral. Repercuteix directament en la bretxa salarial de gènere i en l'increment de la pobresa present i futura de les persones treballadores, especialment de les dones. La parcialitat té conseqüències en els salaris actuals: es cobra menys, i tindrà efectes reductors en les prestacions i pensions, perquè es cotitza menys.

Les majors taxes de parcialitat, es concentren en les feines pitjor remunerades, menys qualificades i amb altes taxes de temporalitat, i més del 72% de les persones treballadores amb contracte parcial són dones.

En aquest sentit, la parcialitat té cara de dona, de 40 a 59 anys amb estudis primaris, que ha de treballar de manera parcial perquè ha de compaginar feina amb cures familiars d'infants o progenitors. Aquestes dones són el gran gruix de la coneguda "generació sandvitx".

La UGT de Catalunya considerem que aquest tipus de parcialitat està directament relacionada amb la perpetuació dels rols de gènere, la manca de

corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques de cura i la gairebé inexistència de polítiques socials dirigides a facilitar la participació d'aquestes dones en el mercat de treball.

D'altra banda, també està el cas d'aquelles persones que no troben treball a jornada completa i han de realitzar feines a temps parcial, acumulant simultàniament diversos llocs de treball per completar la jornada i el salari que els permeti viure dignament, empenyent-los a una pluriocupació no desitjada.

I també denunciem la mala praxis d'algunes empreses que contracten treballadors i treballadores per desenvolupar una jornada parcial, però que en realitat realitzen més hores de les establertes per contracte.

La **pluriocupació** afecta al 2,9% de les treballadores i treballadors assalariats. La pluriocupació és un factor de precarietat laboral quan aquesta és obligada, és a dir, un treballador o treballadora necessita més d'una feina per arribar a un salari que li permeti viure.

Aquest és el cas de les dones amb estudis primaris o inferiors, en les quals la pluriocupació arriba al 4%, enfilant-se al 6,7% en aquestes dones de 40 a 49 anys i al 7,7% entre les que tenen 49 i 50 anys. I també impacta en les dones estrangeres, on la pluriocupació també afecta al 4% de les treballadores.

Així, les dones amb estudis primaris o inferiors de mitjana edat són les que pateixen més temporalitat i jornades parcials, i també són un dels perfils que més pluriocupació realitzen, fonamentalment en "altres sectors", on trobem la neteja d'edificis i llars.

En alguns casos, la pluriocupació fa que les persones treballadores allarguin la seva jornada laboral més enllà de les 40 hores setmanals.

Tots aquests factors analitzats de temporalitat, parcialitat, pluriocupació i salaris baixos ens indiquen que encara existeix un alt nivell de precarietat en el nostre mercat de treball i que el treball digne encara és un objectiu plenament vigent a assolir.

Davant tot això, la UGT de Catalunya reivindicuem:

- El paper de la **negociació col·lectiva**, com a eina essencial per posar fi a la precarietat laboral, per l'establiment d'uns salaris dignes per a les persones treballadores i la distribució de la riquesa.

- L'establiment del **Salari Mínim de Referència Català (SMRC) situat en 1.372 euros mensuals** – sent el 60% del salari mitjà –, per garantir un salari digne i ajustat a la realitat socioeconòmica de la població catalana. Els salaris han d'anar en consonància amb els nivells d'inflació i els beneficis empresarials, per tal d'eradicar la pobresa laboral (el 10,9% de les persones treballadores disposen d'una renda inferior al llindar de pobresa).
- El paper de la **Inspecció de Treball**, que s'ha de dotar **dels recursos suficients i el personal necessaris** perquè pugui desenvolupar el seu treball de manera més eficient a l'hora de perseguir la temporalitat fraudulenta i la parcialitat no real.
- **Un Servei Públic d'Ocupació modern, amb la inversió, els recursos i personal tècnic orientador necessaris** per transformar-lo en un servei permanent i referent per a les persones treballadores, que busquen feina o volen progressar professionalment, i per a les empreses, amb una **intermediació pública efectiva i de qualitat**.
- El paper del **sector públic com a generador de treball digne**. És fonamental reduir la temporalitat en el sector públic, amb l'estabilització, i acabar l'externalització de serveis i personal.
- El disseny i posada en marxa de **polítiques actives d'ocupació (PAO)** (orientació, qualificació i requalificació professional, acompanyament a la inserció laboral, manteniment en el mercat de treball) adreçades a aquelles persones més afectades per la precarietat laboral: dones en general, però en especial amb només estudis primaris, dones migrades i a les dones en general i a les persones més joves, sense oblidar la resta de grups poblacionals. **Les PAO necessiten un finançament adequat, garantit i plurianual**.
- La **inversió en infraestructures públiques adequades, suficients, assequibles i de qualitat per a la cura de familiars**. I també l'ampliació de l'oferta pública d'infraestructures i serveis relacionats amb la cura (infància, dependència, persones grans, sanitat, serveis socials...) amb ocupació i recursos públics, tant humans com econòmics.

- L'impuls d'una **reforma educativa basada en la coeducació** que integri l'educació en la igualtat, la corresponsabilitat i el respecte per la diversitat, amb l'objectiu de trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.
- **Dotar de més valor les feines de cura i atenció a les persones**, que són les que sostenen la societat, i sense les quals seria impossible mantenir la resta de sectors productius.
- I, finalment, **l'enfortiment del Diàleg social i del marc català de relacions laborals**, com a eina de participació entre el Govern i els Interlocutors Socials per desenvolupar les mesures dirigides a protegir les persones i garantir els seus drets socials i l'estat de benestar, a fomentar l'activitat econòmica generadora de treball digne i amb drets, i impulsar un model laboral més just, solidari i equilibrat.

Metodologia: Anàlisi de microdades de l'EPA

Un informe de microdades es realitza amb anàlisis de big data de les més de 10.000 enquestes que es realitzen per a l'Enquesta de Població Activa a Catalunya. A diferència de l'informe de macrodades, aquest anàlisis se centra més en perfilar les persones al mercat laboral per tot un conjunt de característiques (edat, formació, sector professional, tipus de professió, nacionalitat i gènere) amb un nivell de detall que permet descriure els diversos fenòmens:

- Qui són realment les persones que estan ocupades (per perfil d'edat, sexe, nacionalitat i de formació)
- Qui són les persones que més pateixen contractes temporals (també per perfil d'edat, nacionalitat, educació, perfil professional i sector)
- Qui són les persones que més realitzen jornades parcials (també per perfil d'edat, nacionalitat, educació, perfil professional i sector)
- Qui són les persones que més realitzen pluriocupació.

Hem de ser **prudents i evitar la sobreinterpretació**, mentre que les macrodades són molt sòlides perquè treballen amb el conjunt agregat, les microdades poden partir fluctuacions entre diverses enquestes i tot i que posem valors concrets, el tractament que fem és il·lustratiu i especialment comparatiu, excepte quan les tornem a agregar.