



La precariedad del empleo femenino se consolida

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo, no solo no mejora sino que en muchos casos empeora y se deteriora, haciendo que el desempleo, la desprotección social, el empleo temporal y la jornada a tiempo parcial tiendan a cronificarse. El avance hacia la igualdad entre mujeres y hombre se está alejando cada vez más de la realidad y la situación social, política y económica está lastrando nuestro modelo democrático de relaciones laborales y derechos sociales.

La duración de la crisis, las políticas de austeridad, la reforma laboral y los recortes en protección social están afectando en mayor medida a las mujeres, según un informe del Gabinete Económico Confederado de CCOO, una de cada dos desempleadas (56%) no cobra prestaciones y si las perciben, la mayoría (55%) son de carácter asistencial. Y tan solo, una de cada cinco de las mujeres desempleadas (21%) tienen derecho a una prestación contributiva por desempleo.

Por otro lado, se mantiene la brecha de la discriminación salarial. Según la última encuesta del Instituto Nacional de Estadística, en Euskadi las mujeres tienen una pérdida media anual de 7.000 euros en comparación con los hombres. Siendo esta persistente desigualdad, el resultado de múltiples discriminaciones laborales y sociales que condiciona el presente y el futuro de las mujeres, y que debe abordarse en todas sus dimensiones.

Asimismo, el empleo asalariado a tiempo parcial está muy feminizado, el 83,3% son mujeres, es involuntario, habiendo aumentado por la crisis del 31% que en el año 2008 declaraban

trabajar en esta modalidad por no encontrar un empleo a tiempo completo, al 61% en la actualidad. Y además, está muy sectorializado puesto que el 90% de la ocupación a tiempo parcial se concentra en el sector de los servicios, ocupado principalmente por mujeres.

Desde CCOO consideramos que no se puede recuperar el empleo a través del tiempo parcial, porque es un mecanismo que multiplica la precariedad laboral, limitándose a repartir las horas de trabajo. Hay que implantar políticas públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos de esta modalidad de trabajo, combinándolas con otras medidas que sirvan para romper la segregación horizontal y vertical existente en el mercado de trabajo, además de mejorar la atención a la dependencia en todos los ámbitos.

Reforzamos nuestro compromiso con las políticas de igualdad, impulsando y promoviendo la implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas que permitan mejorar las condiciones laborales de las mujeres. Defendemos los derechos laborales y sociales alcanzados, apostando por el

fortalecimiento de los servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia, rechazando las actuales políticas de austeridad y recortes.

Seguimos trabajando, día a día, para acabar con las discriminaciones laborales y sociales de las mujeres porque se agranda la brecha salarial que a su vez afecta a las prestaciones sociales, en las pensiones y en las jubilaciones que hace que la precariedad laboral tenga rostro de mujer y que las mujeres seamos cada vez más pobres y más vulnerables.

Krisiaren iraupenak, herstura politikek, lan erreformak eta gizarte babes arloko murrizketek era esanguratsuagoan eragin diete emakumeei, CCOOren txosten batek dioenaren arabera langabezia dauden bi emakumetik batek (%56) ez du prestaziorik jasotzen eta jasotzen badute, gehienak (%55) izaera asistentzialekoak dira. Bakarrik, langabezia dauden bost emakumetik batek (%21) daukate langabeziagatiko prestazio kontributorako eskubidea. Euskadin, gizonezkoekin alderatuta, emakumek 7.000 euroko galera dute batez besteko urtean.

La entrada en el mundo laboral

“La entrada en el mundo laboral”. Como título de película no sabemos si tendría mucho éxito en las salas comerciales. Aunque si las y los espectadores están buscando una película que mezcle el terror con ciencia-ficción aderezado con un toque de misterio quizás hasta supere a la taquillera “Ocho apellidos vascos”.

Es cierto, que la dirección de la película se tendría que dejar asesorar por alguna patronal para guionizar la película porque no es fácil conocer los recovecos que la legislación brinda al empresariado para incorporar a jóvenes en sus plantillas.

Ya me imagino los rótulos de neon con el título de la peli... Fijo que se lleva la Concha de Oro este año. Venga, nos vamos despertando...

Por desgracia, la entrada a la empresa de las personas jóvenes no suele ser por la puerta grande y menos con luces de neón. Suele ser una entrada en muchos casos sin contrato, a través de alguna beca o con contratos como el de prácticas que supone una merma de derechos frente al resto de compañeros y compañeras.

Algunas personas jóvenes ni siquiera tienen la oportunidad de entrar en el mundo laboral y dejan de buscar la entrada y empiezan a buscar la “entrance” o “eingang”.

Pero ante la precariedad y la falta de derechos, no podemos quedarnos de brazos cruzados, debemos luchar para que esto se convierta en una película y solo en eso, para que solo sea ficción. Las personas jóvenes deben entrar en la empresa por la puerta grande, sin neones, pero sí con un contrato de calidad y con derechos. Esto es una reivindicación que Comisiones Obreras hace suya.

De hecho, en el último acuerdo de la mesa del dialogo social se acordó incentivar el contrato relevo dirigido para personas jóvenes. Con esta fórmula se abre la puerta para que las personas jóvenes entren con todas garantías a la empresa. Ser joven no significa más allá que una fecha de nacimiento y querer hacer que edad sea un elemento de diferencia, tiene un nombre y es discriminación.

Gazteak baldintza onetan sartu behar dira enpresan, pribilegio berezirik gabe baina kalitatezko kontratua eta dagozkien eskubideekin. Hau Langile Komisoak bere egiten duen aldarrikapena da.

Gizarte elkarrizketako mahaiaren azkeneko akordioan gazteei zuzendutako txanda kontratua sustatzea hitzartu zen. Formula honekin gazteak enpresan berme guztiekin sartzeko atea irekitzen da. Gazte izatea jaiotza data besterik ez da eta adina bereizketa elementu bihurtzeak izen bat dauka, diskriminazioa.

