



“Cal promoure la transparència en els salaris per poder explicar per què dones i homes no cobrem el mateix”

PILAR CARRASQUER

és professora titular del Departament de Sociologia de la UAB, investigadora al Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i professora de l'Institut d'Estudis del Treball.

■ **Ara es parla molt de bretxa salarial, però aquest és un problema que ve de lluny i que el nostre estat del benestar no ha resolt. Vostè ho té ben estudiat, això.**

Té molt a veure amb el cost del treball de cura que assumeixen les dones. L'organització social de la cura acaba implicant un cost molt important per a les dones, que, d'alguna manera, explica la seva situació de desigualtat en el mercat laboral. Està molt bé lligar la bretxa salarial al desenvolupament dels estats del benestar arreu d'Europa i, en particular, al nostre país. Aquest és el punt de partida de l'estudi que hem fet amb l'equip d'investigació en què treballo, el projecte "Bridge S" (CCOO forma part del Consell Assessor). És un problema que ve de lluny, que té ressò en els mercats laborals d'Europa, és un problema que identifica les desigualtats de gènere en el mercat laboral. En tant que és un problema de discriminació indirecta ens aboca a la idea que no serà tan senzill actuar i que hi ha molts factors que intervenen en aquesta realitat, que després es plasma en les estadístiques oficials.

■ **Abans de la crisi s'havia aconseguit reduir una mica la bretxa, però amb la crisi ha tornat a pujar.**

Una de les principals raons és el deteriorament de les condicions de treball. Han baixat els salaris, especialment els més baixos, i les dones són més protagonistes que els homes en aquest sentit. Han empitjorat les condicions laborals en tot allò que acompanya el fet de tenir una feina

remunerada, en termes de jornada, de reconeixement, de complements salarials, etc. Aquell procés que molt lleugerament havia conduït a una disminució de la bretxa en termes generals a Europa, també a Catalunya i l'Estat espanyol ha canviat i aquests deu anys de crisi han donat com a resultat un repunt de la bretxa motivat per tot això. Avui, on la bretxa és més important és en aquell 10% de persones que acumulen els salaris més baixos. I és aquí on destaca el protagonisme femení, on la bretxa acaba repuntant. S'ha perdut ocupació de qualitat i això ha tingut un impacte directe espectacular en l'ocupació femenina. Hi ha un element de fons que planeja en tota la qüestió de la bretxa salarial, que és la mateixa estructura productiva. Aquelles ocupacions més ben remunerades i regulades i de més qualitat, que podrien estar en determinats sectors industrials i serveis, s'han erosionat, de manera que ha augmentat una ocupació de menys qualitat en determinats tipus de serveis, com l'hostaleria o l'atenció a les persones. Tot aquest engranatge fa que al final el resultat sigui un repunt de la bretxa.

■ **Quan parlem de discriminació salarial de les dones davant els homes escoltem els conceptes de terra enganxós i de sostre de vidre. Me'n pot explicar el significat?**

La bretxa salarial és un fenomen en el qual intervenen múltiples factors. N'hi ha, però, un de clau, que és la segregació ocupacional. Homes i dones no fem feines idèntiques en el mercat laboral. I, sobretot, no fem feines que tenen el mateix

reconeixement social, és a dir allò que li sembla a tothom el que pot ser una bona o una mala feina, ni tampoc en termes salarials ni de condicions de treball. La segregació ocupacional pot ser de dos tipus. Una és aquella que té a veure amb el lloc que ocupem dones i homes en l'estructura ocupacional, ja que les dones tendim a estar en els llocs baixos i, per tant, tenim poca presència en els llocs alts, amb capacitat de gestió i direcció. Aquesta és la bretxa vertical, que popularment es coneix com a *sostre de vidre*. Les dones en sectors feminitzats ocupen el 80% o 90% dels llocs mitjans o baixos, i el 10% o 20% restant, corresponent a llocs de gestió, més tècnics, són ocupats per homes. Fins i tot passa en sectors de feines més reconegudes i remunerades: a mesura que anem pujant en l'escala professional, també en la part més fosca del salari, més variable, amb complements de diferents tipus, la remuneració acostuma a ser menor per a les dones i també, fins i tot, per a dones que ocupen llocs mitjans i alts. L'altre tipus de segregació ocupacional és el terra enganxós, és a dir fer una feina que té com a característica un temps parcial mal remunerat i poc reconegut, una certa discontinuïtat, jornades llargues no compensades... Tota aquesta ocupació de poca qualitat protagonitzada per dones acaba explicant la bretxa.

■ **També es parla de la motxilla que porten les dones a sobre quan s'incorporen al mercat de treball. Aquesta motxilla també té a veure amb la bretxa salarial?**

La motxilla, la portem les dones i també ens la posen. I no només quan ens incorporem al mercat laboral, sinó també quan ja hi som. La motxilla té a veure amb el treball domèstic i familiar, amb el treball de cura. Vivim en una societat on la divisió sexual del treball no forma part del passat: és molt present amb diferent intensitat als països europeus per molts elements, des de culturals fins a la no-disponibilitat de polítiques efectives per pal·liar aquesta situació. Les persones, la mateixa societat, els agents socials, les mateixes empreses identifiquen aquesta càrrega que les dones portem damunt i, d'alguna manera, tothom fa els càlculs comptant amb això. Aquesta motxilla de feines domèstiques i de cura mal repartides entre dones i homes acaba afectant la presència i la continuïtat de les dones en el mercat laboral. I això té a veure amb possibilitats d'ocupació, d'inserció laboral i, un cop ets al mercat laboral, amb les possibilitats de les dones de mantenir-s'hi i en quines condicions. La motxilla passa factura en termes de desigualtat i de bretxa salarial: en el present, quan fas l'activitat laboral, i a llarg termini, en el futur, pel que hauràs fet o pogut fer. Les dones ocupem més llocs a temps parcial perquè s'entén que nosaltres assumim altres responsabilitats i tampoc no ens ho pregunten. Encara que no en tinguis, forma part de la imatge del que poden oferir les dones en el mercat laboral. Treballar amb una jornada més reduïda o desenvolupar, per diferents raons, una trajectòria laboral més discontinua en el temps acaba tenint un fort impacte en la bretxa. Per exemple, a Europa en pensions, actualment, la bretxa s'estima en un 38%. No és només la bretxa mentre ets al mercat de treball, sinó que té aquestes conseqüències de futur. I també cal veure l'impacte de polítiques que s'han plantejat amb la millor de les intencions, però que acaben passant factura, com per exemple tot el tema de permisos de maternitat, excedències, etc.

■ **S'han fet iniciatives legals per lluitar contra les desigualtats salarials, però no han funcionat gaire. Ara es demana una nova llei d'igualtat salarial.**

Fa temps que a Europa la qüestió de la igualtat salarial és a l'agenda tant de la política com dels agents socials i econòmics. Ara bé, la bretxa salarial és una forma de discriminació indirecta. No tenim un botó que puguem prémer per erradicar-la. És

la suma de molts factors diferents, que, a més, afecta de manera distinta països, sectors, etc. De solucions màgiques, no en trobarem, però això no treu que calguin iniciatives d'ampli abast que ens permetin ser conscients que la bretxa existeix i treballar-hi després. A Europa es va promulgar una directiva en la qual es recomanava que, per afrontar la bretxa, calia treballar amb més transparència pel que fa als salaris, i això és fonamental. La idea de fons era la de per igual treball, igual valor. I això vol dir discutir sobre què volem dir amb igual valor, és a dir què signifiquen els grups i les categories professionals? La norma ja hi és, està reconeguda per l'OIT i els països desenvolupats, però requereix aquest tipus de feina, que és complicada i lenta. Molta feina sindical i molt interessant, però segurament no ens garantirà que pal·liem la bretxa. Ho hem vist amb els plans d'igualtat a les empreses, on s'ha volgut veure quina és l'estructura salarial, quins elements poden donar peu a bretxa o no, i ens trobem sempre amb una mena de pantalla opaca al davant que no ens deixa tenir accés a les dades, a poder-les treballar i analitzar bé, saber què passa per fer una diagnosi acurada i treballar en condicions. Les darreres recomanacions europees van en la direcció de promoure la transparència en els salaris. Les empreses han de poder explicar com és que en les mateixes circumstàncies dones i homes no cobrem el mateix. Al nostre país tenim una cultura on el pes de la norma és molt important en el marc de les relacions laborals. Araensem en una llei que complementi la llei orgànica d'igualtat del 2007 i que afronti específicament la qüestió de la igualtat salarial. En el nucli de la proposta hi ha la idea de promoure la transparència en els salaris per poder saber millor què passa i per posar en evidència, amb dades i arguments, que, efectivament, hi ha bretxa, ja que de vegades ni s'és conscient que algunes accions a les empreses provoquen bretxa. De tota manera, sense menystenir les normes, cal tenir també una cultura de transparència, més democràtica, que els mateixos actors de les relacions laborals puguin disposar de la informació que toca per poder actuar. La llei pot existir, però cal tenir capacitat per fer-la efectiva.

■ **Faci'm una llista de receptes que podrien ser efectives per reduir la bretxa salarial.**

No hi ha receptes màgiques, però sí moltes coses a fer. Jo distingiria entre tres tipus d'actuacions. En primer lloc, a escala general, tenir present com s'enfronten les necessitats de cura. Aquest és un element fonamental. Aquí tenim molts ingredients: el que està passant amb les polítiques de conciliació, amb la disponibilitat dels serveis de cura, amb el repartiment d'aquestes responsabilitats..., i això va més enllà de l'àmbit estrictament laboral. En segon lloc, trobem aspectes més lligats a les relacions laborals i aquí, repeteixo, la idea de la transparència. Cal poder treballar per saber a què és deguda la bretxa salarial, de manera concreta. Cal saber què està passant en aquell sector d'activitat amb la bretxa: calen polítiques de negociació diferents?, calen estratègies complementàries que permetin afrontar la segregació ocupacional?, cal revisar a l'empresa els processos de selecció i promoció? En tercer lloc, cal traduir tots aquests interrogants en propostes efectives al territori, al sector i a l'empresa. Com estan definides les categories professionals?, què es reconeix o no com a treball més valorat o menys, quina complexitat té una determinada ocupació?, quina és l'estructura salarial pròpia del sector? Respecte del salari base, quin tipus de complements estan lligats a la presència a l'empresa?

■ **Quin paper tenen els sindicats en la lluita contra la bretxa salarial?**

El seu paper és clau. El suport normatiu va molt bé, però jo confio molt en la feina del dia a dia. El treball sobre la bretxa és lent, vol constància i trepitjar el terreny. El paper de les organitzacions sindicals i, en aquest cas, de CCOO és fonamental. La negociació col·lectiva és una eina fonamental per afrontar la bretxa. Ho és a escala general i no es pot perdre de vista la importància de les organitzacions sindicals en les relacions laborals d'un país, on tenen un paper molt important com a actors socials. D'altra banda, tenen un paper fonamental al territori, que és el propi de la negociació col·lectiva, al sector, que és un marc molt important per treballar, no tan sols l'empresa. Tenim una estructura productiva amb una presència de petita i mitjana empresa molt important, on no sempre es té capacitat d'interlocució a la pràctica, de manera que aquest espai intermedi d'interlocució és molt important. ■ **Emili Rey**