

ACORD PEL TREBALL DIGNE I CONTRA LA PRECARIETAT LABORAL JUVENIL

Durant la IX Assemblea Nacional d'Avalot – Joves de la UGT de Catalunya es va aprovar una resolució amb la finalitat de promoure un pla d'acció contra la precarietat laboral juvenil que inclogui tant les institucions públiques com les associacions juvenils sindicals i la Generalitat de Catalunya, ja que tenim la ferma convicció que les joves hem de participar activament en la resolució de les problemàtiques que ens afecten directament.

A l' Avalot, durant el passat mes de febrer vam presentar l'informe "Més precàries ara que l'any 2000" que compara les condicions laborals i de vida de les joves del nostre país del 2000 i en l'actualitat. A l'informe s'han constatat les injustícies laborals i socials que formen part de les nostres vides com a joves.

Per ser més concretes, si analitzem les dades, observem que tant la taxa de joves actives laboralment com la de joves ocupades s'ha reduït a pràcticament la meitat en relació a la taxa del 2000.

A més, l'atur juvenil està actualment entorn al 32.3%, doblant l'atur general de la resta de la població. Analitzant les condicions laborals de les joves, observem que un 89.8% dels contractes que firmem les joves són temporals i que d'ells, la meitat són de menys d'un mes. La taxa de parcialitat és del 24.4, això significa que en comparació amb el 2000, s'ha produït un augment de 13.9 punts.

Des del 2009, primeres dades disponibles, comprovem que s'ha incrementat de manera molt alarmant les joves que decideixen emigrar a altres països per tal de desenvolupar el seu projecte de vida. Un augment del 88.41% en els últims 8 anys només ens evoca a la conclusió que no és una opció desitjada, sinó que és escollida perquè la realitat que estem vivint ens hi evoca.

Amb aquest pla, el que pretenem doncs és tenir una eina de concertació, coordinació i diàleg entre institucions i associacions amb l'única voluntat d'impulsar la sortida de la crisi social a la qual ens trobem moltes joves del país.

A continuació, presentem un seguit de propostes, concretament 12, per tal de vertebrar aquest pla. Considerem que són realistes i de fàcil aplicació, pel que creiem que ens poden apropar a aconseguir el model de treball digne que la joventut ens mereixem i que aconseguirem disminuir els nivells de precarietat laboral que s'han normalitzat dins de la nostra societat.

- Apoderament del jovent

Considerem que, a nivell global, a les joves ens falten eines molt necessàries per sobreviure dins la nostra societat, i que no ens han estat facilitades. Entenem doncs que és necessari, mitjançant xerrades a centres de formació, punts d'informació i d'altres espais d'associacionisme treballar els eixos d'autoconeixement, gènere i drets i deures de les treballadores, per tal de dotar a les joves d'eines i mecanismes de resposta davant diverses situacions que ens afecten en el nostre desenvolupament vital i laboral.

- Oficines joves

Atès que les Oficines Joves són un servei ofert per a la Generalitat de Catalunya per tal de donar un impuls al jovent del país, entenem que han d'assolir uns mínims en relació a la temàtica laboral, ja que és un tema que afecta la gran majoria de la població jove. Considerem que tota la xarxa d'Oficines Joves de Catalunya, sense excepció, ha d'oferir un servei laboral de qualitat, per tal que sigui un referent clar pel jovent a l'hora de buscar feina. Servei d'assessorament laboral que en els últims anys ha perdut el grau d'especialització necessària, tant pel que fa a la situació laboral com pels centenars de canvis que hem patit.

Tanmateix, considerem necessari estandarditzar el sistema de borsa d'ofertes de feina; és a dir, establir una borsa conjunta, per una banda, perquè tota la xarxa d'oficines conegui les ofertes que estan gestionant les altres oficines, d'aquesta manera, podran aconsellar a les joves a aplicar a ofertes d'arreu, sense que la barrera de la territorialitat sigui un handicap. Per altra banda, serà una bona manera de definir unes bones polítiques d'acceptació d'empreses, és a dir, pactar uns mínims que l'empresa ha d'oferir a la treballadora que està cercant, i si no ho fa així, almenys no seran les oficines joves les qui col·laborin en aquesta recerca de personal.

Per últim, considerem que, un cop captades les joves i tinguin de referència aquest espai, és necessari també donar-los l'oportunitat de gaudir de xerrades de l'àmbit laboral, perquè estiguin al corrent de si les prestacions que se'ls estan oferint són les correctes, si són les legals o no, i les mesures que poden emprendre en relació.

- Taula amb inspecció de treball, govern i sindicats

Queda patent que hi ha un gruix d'empresàries que no compleix amb els mínims legals en relació ni a contractacions ni a condicions laborals. Nosaltres, pel paper que tenim dins la societat, coneixem diversos casos. El fet de denunciar, és molt difícil pel jovent d'aquest país, el que volem doncs és tenir presència a la taula que ja es porta a terme amb inspecció de treball i govern, per tal de poder expressar el que nosaltres necessitem i, conjuntament, construir vies per tal que sigui més fàcil pel jovent poder posar en coneixement les condicions fraudulentas que té al seu entorn laboral.

- Augment de la plantilla de la inspecció de treball

Tenim constància que la plantilla amb la qual treballa el departament d'Inspecció de Treball és molt baixa pel volum de feina que tenen. Esperem també, poder apoderar a les joves perquè s'atreveixin a denunciar les condicions de treball il·legals que els hi ofereixen, pel que no podem fer res més que demanar que s'ampliï la plantilla que s'encarrega de les inspeccions de treball, atès que entenem que és una feina molt delicada i que s'ha de fer d'una manera molt rigorosa i estricta.

A més, caldria obrir una línia d'actuació dedicada a posar especial èmfasi sobre les ocupacions que tenen alts percentatges de població jove dedicant-s'hi.

- Seguiment de la causalitat dels contractes laborals temporals

Gairebé el 90% dels contractes que signem les joves són temporals. No ens creiem que realment tots aquests contractes siguin feines de curta durada marcades per un pic de feina o l'estacionalitat, de manera doncs, que tenim la sospita que una gran majoria estan en frau de llei, i aquest punt està pensat per tal d'eliminar aquest frau. El que es proposa és doncs demanar a la Generalitat de Catalunya que, un cop les empreses registrin el contracte de les seves treballadores, tingui especial cura en analitzar la causalitat d'aquests contractes laborals temporals i es faci un seguiment més acurat de les empreses que n'abusen.

- Comissions de seguiment dels cursos de formació dual

Considerem que els sindicats hem d'entrar també dins les Comissions de Seguiment dels cursos de Formació Dual que ja es porten a terme. Certament, és important que les joves adquirim experiència dins la branca a la qual ens volem dedicar, però s'ha de fer d'una manera determinada, clara i, sobretot, correcta.

Hem de treballar perquè les joves que estan realitzant pràctiques tinguin un contracte laboral amb l'empresa, per aconseguir que existeixi aquesta relació laboral tan necessària a l'hora de poder obtenir un suport per tal de defensar els seus drets com a treballadores, quan aquests siguin oblidats. Si som treballadores en pràctiques, no podem consentir que se'ns tracti com una treballadora estructural més, la nostra raó de ser dins l'empresa és l'aprenentatge.

També, cal treballar per assolir que les empreses no puguin atorgar beques. Amb això, l'únic que s'aconsegueix és que el beneficiari tingui treballadores estructurals a les quals no paga ni la meitat del que haurien d'estar cobrant. De cap de les maneres podem acceptar-ho. A ple segle XXI, no té sentit que deixem que les empreses ens precaritzin d'aquesta manera tan cruel.

- Multiserveis

Exigir que totes les empreses multiserveis que participin en concursos públics apliquin el conveni de referència del sector pel qual treballi cada treballadora. No pot ser que aquest personal no estigui emparat ni tingui el marc de referència correcte a l'hora de poder defensar les seves condicions laborals. No trobem cap tipus de sentit a què dues persones, per a realitzar una mateixa tasca, tinguin salaris completament diferents, i que aquests vinguin únicament marcats per la seva procedència.

- Acord català pel salari mínim interprofessional

Sabem que des del govern de la Generalitat de Catalunya no existeixen les competències per tal de fer per llei aquest pas, però entenem que és necessari treballar amb la bona voluntat de la patronal, govern i sindicats per tal d'arribar a un acord que ens atorgui a la població catalana uns mínims que, entre totes, entenguem bàsics per tal de subsistir en el nostre territori. Patent és que dins el marc espanyol, existeixen diferències molt grans, relacionades amb el cost de vida a cada lloc. Atès que Catalunya és un dels punts on tot és més car, és molt comprensible doncs entendre que l'SMI ha d'estar en consonància també amb aquest fet.

- Registre de temporalitat

Demanam fer públic el seguiment del registre de la temporalitat de les contractacions que duen a terme les empreses. És un fet simple i de fàcil execució, però creiem que ens aportarà molts aspectes positius i que pot ajudar a la conscienciació per part de les empreses. El simple fet de saber que s'està dins un rànquing visible per tothom creiem que frenarà a les empreses a encadenar contractes temporals.

- Joventut a les OTGs

Considerem que cal dotar a les Oficines de Treball de la Generalitat d'una persona amb la finalitat d'actuar com a tutora per tal d'ajudar al jove a crear el seu desenvolupament professional i orientar-la d'una manera adequada i a mida. Cal tanmateix crear una sinergia i coordinació entre les OTGs i les OJs del territori per tal de prestar de manera òptima aquest servei. Potser el més encertat seria moure aquesta persona procedent de l'OTG a les Oficines Joves de cada comarca.

Considerem que aquesta persona tècnica hauria de ser jove. Entenem que la manera més senzilla d'entendre les necessitats d'un jove, és ser-ho; i la manera més fàcil que una jove expliqui concretament el que necessita i sent és fer-ho amb un igual amb qui poder empatitzar fàcilment.

- Línia de joves a les Estratègies Territorials

És evident que dins Catalunya mateixa també hi ha diferències territorials importants i que no hi ha les mateixes condicions i oportunitats arreu del territori. Atès que es comencen a impulsar Estratègies Territorials per a la millora de l'ocupació creiem necessari que totes aquestes estratègies tinguin una línia en l'àmbit de la millora de l'ocupabilitat de les joves. Una línia de treball definida conjuntament per part de les administracions, sindicats i patronals que impulsaran aquesta estratègia.

- Bones pràctiques empresarials

Confeccionar un registre públic de les empreses que duen a terme bones pràctiques empresarials dins la seva missió i visió d'empresa, posant especial èmfasi en què les seves treballadores percebin més de 1.000€ mensuals, ja que creiem fermament (i des de fa anys defensem i treballem) que aquest és el mínim que hauria de cobrar qualsevol persona treballadora del nostre país.

Per una banda, i com hem comentat anteriorment, el simple fet de visibilitzar-se pot condicionar a les empreses, motivant-les a dur a terme bones pràctiques per tal de sortir a aquest registre, a més, els seus beneficis poden incrementar si els consumidors ens conscienciem i comencem a freqüentar a empreses on tenen cura de les condicions laborals de les seves treballadors.

Tanmateix, les empreses que duen a terme adequades pràctiques han d'obtenir més puntuació en els concursos públics per tal de potenciar-les.