

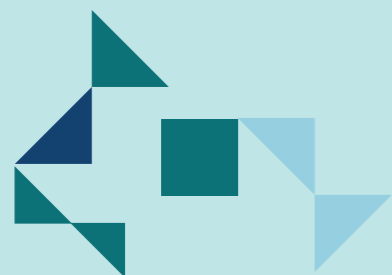


C laconfederació

**Anuari de l'Ocupació
del Tercer Sector Social de
Catalunya 2018**

4a edició

Informe de resultats



laconfederació

Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2018
4a Edició

Barcelona, juliol del 2018

Coordinació: Laia Grabulosa i Gemma Huerta (La Confederació
Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya)

Equip: Montse Fernández, Enric Carpio, Laia Otero, Camila
Yanzaguano (Observatori del Tercer Sector i la Societat Civil)

Disseny i maquetació: Andrea Bosch

Índex

1. Presentació	5
2. Objectius, metodologia i fases del treball	7
2.1. Objectius	7
2.2. Metodologia	7
3. Caracterització de la mostra	11
3.1. Any de constitució	11
3.2. Forma jurídica	12
3.3. Àmbits d'actuació	12
3.4. Volum d'ingressos	13
3.5. Fonts de finançament	13
4. Evolució de l'ocupació	17
4.1. Evolució de les persones contractades	17
4.2. Tendència de l'ocupació	17
4.3. Increment de les PIME	18
5. Contractació	21
5.1. Evolució de la contractació	21
5.2. Tipologia de la contractació	22
5.3. Estacionalitat	23
5.4. Taxa d'absentisme laboral	23
6. Jornada laboral	27
6.1. Evolució del tipus de jornada i comparació amb el mercat laboral català	27
6.2. Jornada laboral per àmbits d'activitat	28
6.3. Quins factors expliquen la jornada laboral a temps parcial?	29
7. Els equips	33
7.1. Piràmide de les persones contractades	33
7.2. Antiguitat	35
7.3. Nivell d'estudis	36
7.4. Contractació de persones amb discapacitat	36
7.5. Grups professionals per sexes	37

Índex

8. Formació dels equips	41
8.1. Pla de formació dels equips	41
8.2. Ús del crèdit per a la formació bonificada	42
8.3. Ús del crèdit per formació bonificada segons volum pressupostari	42
9. Salaris	45
9.1. Distribució salarial segons grups professionals	45
9.2. Mitjana salarial del Tercer Sector Social 2017	46
9.3. Bretxa salarial en càrrecs de direcció i gerència	47
9.4. Aplicació dels convenis col·lectius	48
10. Ràtio d'equitat	51
10.1. Salaris mitjos	51
10.2. Salari més freqüent	52
10.3. Evolució ràtio d'equitat del Tercer Sector Social 2014-2015-2016-2017	52
11. Externalització de serveis	55
11.1. Externalització de serveis al Tercer Sector Social	55
11.2. Externalització de serveis segons volum d'ingressos i àmbits d'activitat	56
12. Percepció i reptes de futur	61
12.1. Evolució en la percepció de recuperació econòmica	61
12.2. Evolució en la percepció de l'ocupació	62
12.3. Reptes de futur	62
13. Reflexions entorn el futur	65
14. Annex	69

1. Presentació

Aquest informe presenta els principals resultats de la 4a Edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, una recerca impulsada des de La Confederació amb l'objectiu de conèixer l'estat i l'evolució de l'ocupació que generen les organitzacions no lucratives que treballen en el sector dels serveis d'atenció a les persones.

Com a associació empresarial representativa del Tercer Sector Social de Catalunya, l'ocupació i el marc de relacions laborals del sector constitueixen un dels eixos estratègics de treball de La Confederació. L'any 2015 es va presentar el primer informe amb indicadors generals sobre ocupació, convençuts que només des del coneixement de la realitat podríem avançar cap a l'excel·lència. L'edició del 2016 va proporcionar per primera vegada una visió evolutiva del comportament del sector en aquesta matèria i va ser a partir del 2017 que es van incorporar a la recerca tècniques qualitatives que permetien enriquir els resultats obtinguts, validar-los i copsar aspectes essencials difícils de recollir només des de la perspectiva quantitativa.

Amb aquest bagatge i abast, l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya es pot considerar avui dia un projecte consolidat que s'ha convertit en un instrument de referència per generar coneixement i discurs compartit sobre l'estat i l'evolució de l'ocupació del sector; un instrument per reforçar el reconeixement del Tercer Sector Social com a agent social i econòmic amb capacitat de generar ocupació; un instrument d'anàlisi i treball per tots els actors vinculats; un instrument d'incidència política per reclamar una major inversió en el sistema de serveis socials com a eix fonamental de l'Estat del Benestar, avançant cap a models de concertació que permetin una major estabilitat dels serveis i de retruc, una millor qualitat de l'ocupació; i finalment, un instrument intern de millora contínua del propi sector, convençuts que la qualitat de l'ocupació repercuteix directament en la qualitat dels serveis que dia a dia desenvolupen les entitats socials del país.

Des del seu inici, han estat moltes les entitats que han confiat en aquest projecte i en el repte que suposa; a totes elles els hi volem fer arribar el nostre agraïment pel seu esforç i per compartir la seva experiència i el seu coneixement. Finalment, volem agrair també al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya per acompanyar-nos en aquesta iniciativa, i a l'Observatori del Tercer Sector per la seva col·laboració i expertesa en l'execució de la recerca.

Tant de bo que les dades que aquí presentem contribueixin de manera decidida a avançar en la qualitat de l'ocupació. Aquest és el compromís ferm de La Confederació i del conjunt d'entitats que representa.

Joan Segarra
President
La Confederació

2. Objectius i metodologia

Objectius

Els objectius de la quarta edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya són:

- ▶ **Impulsar una nova recollida de dades sobre els indicadors de referència per poder comparar i per poder construir una sèrie de dades que permetin conèixer l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Catalunya.**
- ▶ **Consolidar l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya com a una eina àgil i sistemàtica per conèixer l'estat i l'evolució de l'ocupació en el Tercer Sector Social de Catalunya.**
- ▶ **Complementar les dades quantitatives amb la reflexió i discurs que ens aporten les dades qualitatives.**

Metodologia

A partir dels objectius plantejats s'han fet els següents plantejaments metodològics, que donen continuïtat a la línia de treball iniciada a les edicions anteriors:

- ▶ **Combinació de tècniques quantitatives i qualitatives**

L'Anuari del Tercer Sector Social de Catalunya, en la seva edició 2018, planteja novament la combinació de tècniques quantitatives i qualitatives, aportant una visió més rica dels resultats numèrics obtinguts, validant-los i copsant els aspectes essencials que no hagin pogut quedar recollits a través de l'enquesta en línia.

► **Qüestionari breu**

S'ha elaborat un qüestionari breu centrat en els indicadors claus de l'ocupació. L'enquesta està adreçada a persones que assumeixen tasques de responsabilitat a les àrees de gestió de persones o recursos humans de les organitzacions, essent un formulari focalitzat en la contractació.

► **Aplicació electrònica per la recollida de dades**

El qüestionari està disponible en format electrònic per les entitats amb una aplicació específica. En concret s'ha fet servir 'SurveyMonkey Pro', que té les possibilitats de personalització, flexibilitat, integració en espais web propis i adequació que la fa adient per una recerca com la de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

► **Continuïtat**

El mateix nom d'Anuari implica continuïtat i actualització sistematitzada. Això comporta treballar per aconseguir un compromís des de les entitats per garantir l'obtenció periòdica de les dades i dels nivells de representativitats necessaris en l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

► **Dimensió de la mostra**

El Tercer Sector Social es caracteritza per la seva diversitat organitzativa. En l'Anuari de l'Ocupació es treballa per garantir una mostra en grandària i representació adient. Les variables de caracterització com són l'àmbit d'activitat, l'any de constitució i la forma jurídica es consideren en el control de recollida de respostes per tal d'obtenir una mostra versemblant a la realitat.

Davant l'absència de dades censals al sector, s'han de tenir en compte elements tècnics com el marge d'error (el fet d'analitzar els resultats a partir d'una mostra i no del total d'entitats implica necessàriament un error d'estimació). Aquest error es pot controlar mitjançant la mida de la mostra i el nivell de confiança.

► **Selecció d'indicadors claus**

L'Anuari està orientat a crear un sistema àgil i senzill de recollida de dades que permeti conèixer periòdicament l'estat i l'evolució de l'ocupació. Per això, la selecció d'un nombre reduït d'indicadors sobre els quals treballar és important: l'objectiu ha estat seleccionar indicadors referents d'altres estudis sobre ocupació en altres àmbits sectorials i/o de referència internacional en aquesta matèria.

► **Interrelació amb altres recerques**

Donat que es compta amb una mostra general del sector, a l'hora d'elaborar determinades anàlisis sectorials, les dades sorgides dels creuaments per

diferents categories de resposta poden no ser prou àmplies. Per aquest motiu s'enriqueixen amb dades procedents de l'anterior edició de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, a més d'altres recerques de referència com el Panoràmic, per tal de millorar la versemblança dels resultats.

Fitxa tècnica



Àmbit: Catalunya



Univers: organitzacions del Tercer Sector Social amb 4 o més persones treballadores



Estudi quantitatiu



Recollida de respostes a través d'un qüestionari breu en un aplicatiu en línia



Any de referència de les dades: 2017



Mostra: 417 respostes vàlides



Error mostral: $\pm 4,25\%$ en entorn de màxima indeterminació ($p=q=0,5$) i 95% de confiança



Tractament de les dades quantitatives: estadística descriptiva no paramètrica

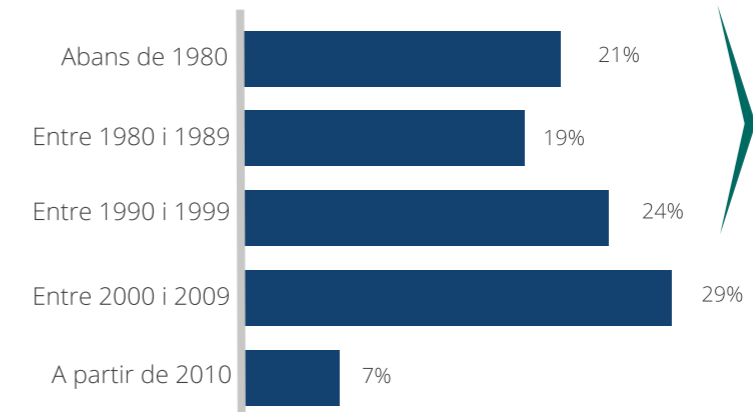


Incorporació de tècniques qualitatives amb la finalitat d'enriquir els resultats quantitius obtinguts. Realització de dos grups de discussió i anàlisi de contingut dels mateixos



3. Caracterització de la mostra

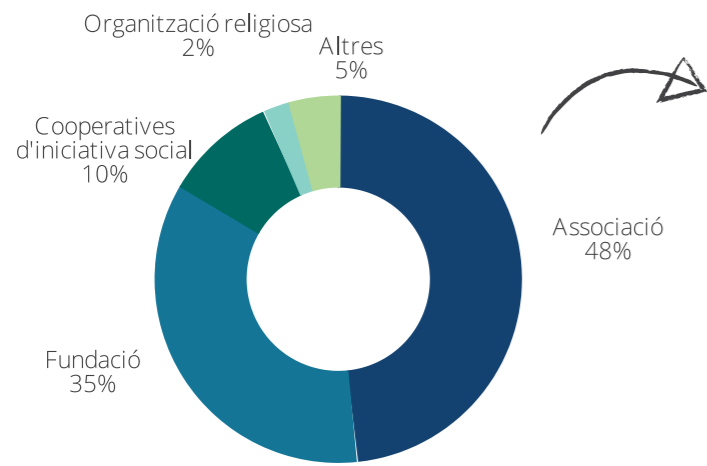
3.1. Any de constitució



Les entitats del Tercer Sector Social generador d'ocupació compten amb **trajectòries dilatades**.

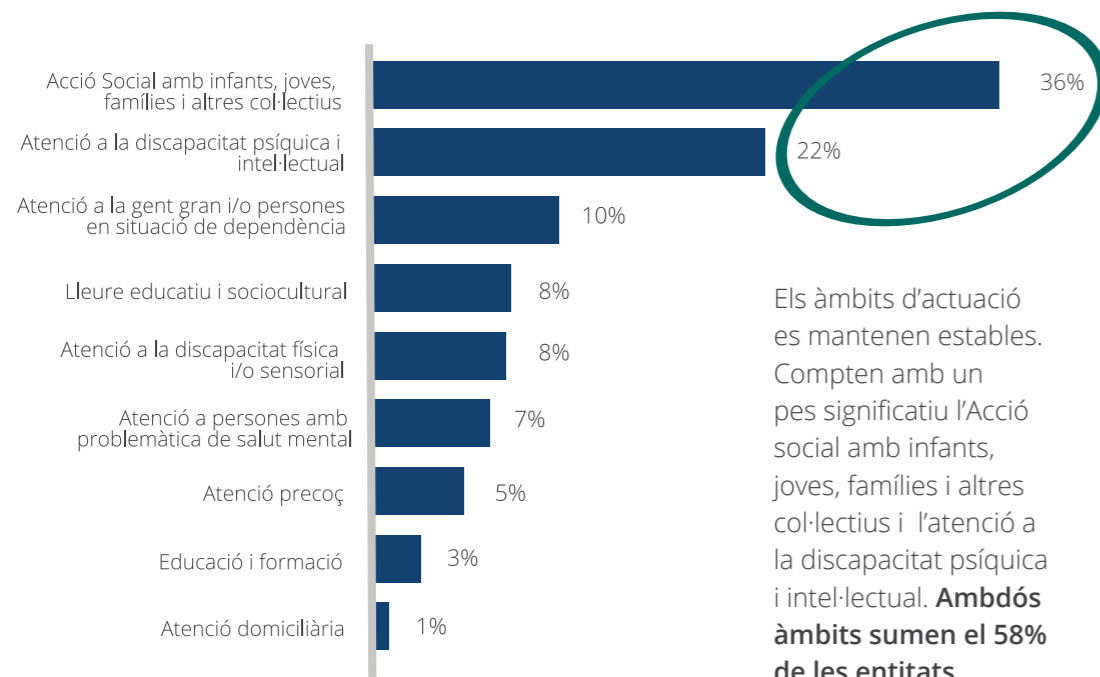
Gairebé 2 de cada 3 organitzacions van ser creades **abans del s. XXI**.

3.2. Forma jurídica



Al Tercer Sector Social generador d'ocupació hi ha una **presència més elevada de fundacions i cooperatives d'iniciativa social** que en el conjunt del sector.

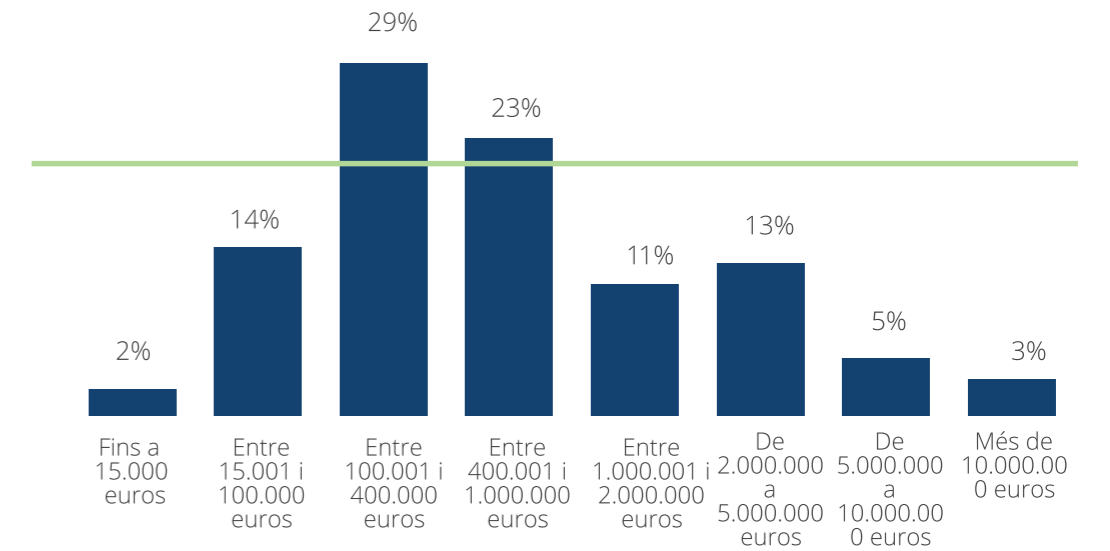
3.3. Àmbits d'actuació



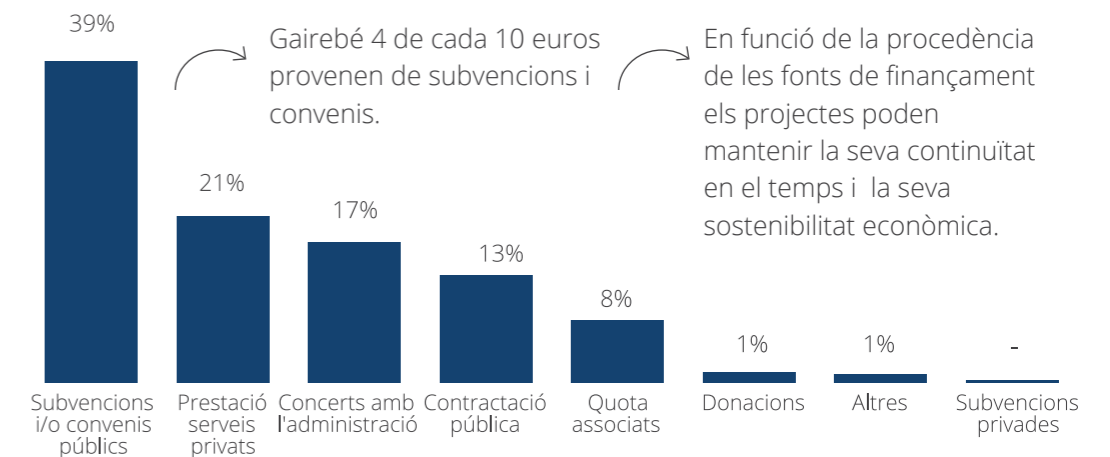
Els àmbits d'actuació es mantenen estables. Compten amb un pes significatiu l'Acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius i l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual. **Ambdós àmbits sumen el 58% de les entitats.**

3.4. Volum d'ingressos

Els trams econòmics més habituals (en ambdós casos per sobre del 20%) són els que se situen en un volum d'ingressos d'entre 100.001 i 400.000 euros i el tram que representa un volum d'entre 400.001 i 1.000.000 euros



3.5. Fonts de finançament



Gairebé 4 de cada 10 euros provenen de subvencions i convenis.

En funció de la procedència de les fonts de finançament els projectes poden mantenir la seva continuïtat en el temps i la seva sostenibilitat econòmica.

Idees clau



Relació entre la llarga trajectòria i la generació d'ocupació a les entitats.

A diferència del conjunt del Tercer Sector on prop del 42% d'entitats es van crear al segle XXI¹, en el cas de les entitats del Tercer Sector Social amb 4 o més persones ocupades, aquesta xifra és del 35%. Les organitzacions creades abans del segle XXI representen gairebé 2/3 del total. Es pot afirmar doncs que les organitzacions generadores d'ocupació del Tercer Sector Social compten trajectòries més sòlides i continuades en el temps.



Diversitat de formes jurídiques: fundacions i cooperatives d'iniciativa social tenen un pes més elevat en el Tercer Sector Social generador d'ocupació que en el conjunt del sector.

L'heterogeneïtat de formes jurídiques es fa palesa en el fet que es redueixen pràcticament a la meitat les associacions respecte a la mitjana de Tercer Sector. El Tercer Sector Social a Catalunya, amb més de 4 persones treballadores contractades, té una composició del 48% d'associacions, el 35% de fundacions, el 10% de cooperatives d'iniciativa social, i el 2% format per organitzacions religioses. El 5% restant està format per altres organitzacions jurídiques, com ara els consorcis i els patronats.



L'acció social es consolida com a àmbit d'actuació majoritari al Tercer Sector Social generador d'ocupació.

Els principals àmbits d'actuació són el de l'Acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius (amb un 36% d'entitats) i el d'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual (amb un 22% d'entitats). La resta d'àmbits es troben menys representats i alhora més equilibrats entre ells. El 10% d'entitats s'hi dedica a l'atenció a la gent gran i a persones en situació de dependència, el 8% d'entitats al lleure educatiu i sociocultural i també amb la mateixa xifra a l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial. El 7% d'entitats treballa amb persones amb problemàtica de salut mental, mentre que el 5% dedica la seva tasca a l'atenció precoç. Les entitats dedicades a l'educació i formació representen el 3% d'entitats, i en darrer terme, l'1% ho fan a l'atenció domiciliària. Aquestes xifres es mantenen estables en el temps.

1. Fernández, M.; Vidal, P (2016). "El Panoràmic 2016. Dades per enfortir les entitats". Dossier Barcelona Associacions. 2a època, n 3. Torre Jussana.



El volum econòmic de 3 de cada 4 organitzacions generadores d'ocupació del Tercer Sector Social no supera uns ingressos de més d'1 milió d'euros anuals.

Un 45% de les entitats del Tercer Sector Social amb més de 4 persones treballadores contractades tenen un volum econòmic fins a 400.000 euros, i el 23% disposa d'un volum d'entre 400.001 i 1 milió d'euros. En total, el 68% de les entitats compten amb ingressos que no superen el milió d'euros.



La font de finançament predominant és la subvenció, la qual representa el 39% dels ingressos.

El 39% del finançament de les entitats del Tercer Sector Social generadores d'ocupació prové de les subvencions públiques (o de convenis), fonts que acostumen a tenir una limitació temporal i que difícilment contribueixen a l'estabilitat econòmica. En paral·lel, prop del 20% dels ingressos provenen de la prestació de serveis privats. Els concerts amb l'administració representen el 17% del total del volum econòmic. El 13% de les fonts d'ingressos provenen de la contractació pública, i el 8% de finançament l'aporten la base social de les entitats a través de la quota d'associat o associada.

La preocupació per la fragilitat del finançament és compartida per les persones participants en el grup de discussió, alertant que les partides destinades als serveis socials i de l'atenció a les persones no estan al nivell d'altres sectors pilars de l'Estat del Benestar.

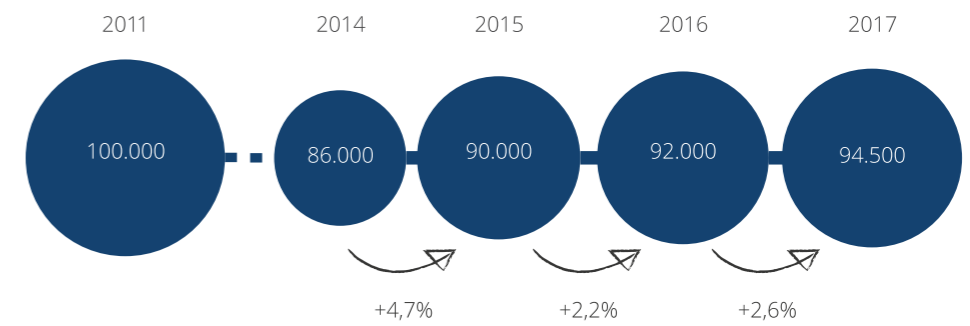


"El model de finançament té una afectació directa i transversal a l'hora de gestionar les nostres entitats, i al mateix temps ens afecta i ens impedeix consolidar el Tercer Sector Social que nosaltres desitgem. La sensibilitat que existeix en la sanitat i en l'educació a l'hora de reclamar un finançament just pel sector, desapareix quan es parla del Tercer Sector Social".

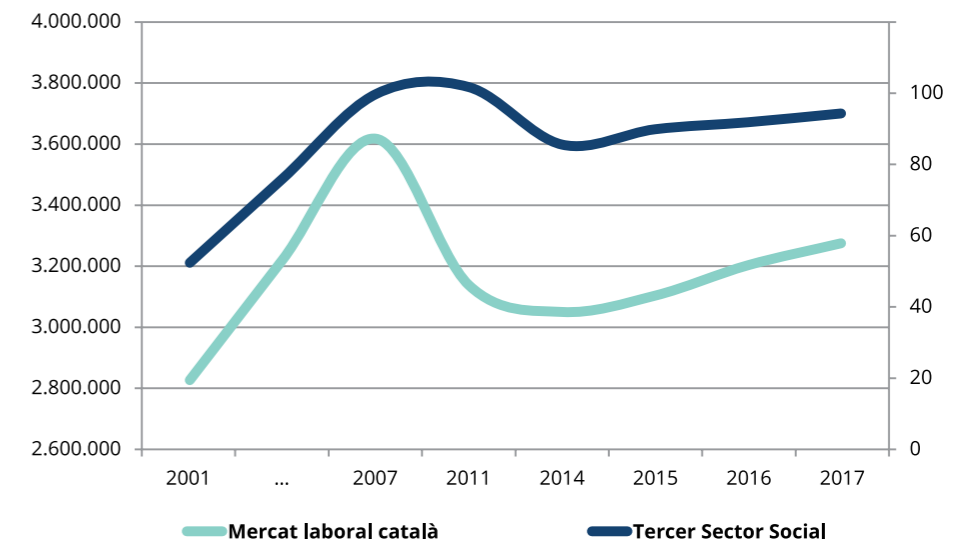
Extret del grup de discussió

4. Evolució de l'ocupació

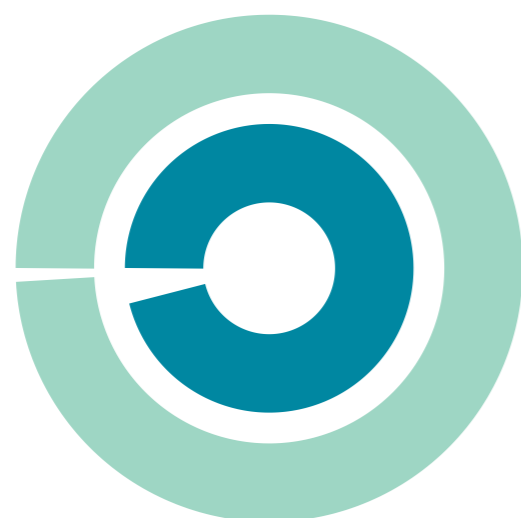
4.1. Evolució de les persones contractades



4.2. Tendència de l'ocupació



4.3. Increment de les PIME



■ Mercat laboral català ■ Tercer Sector Social

99%

94%

Organitzacions amb menys de 250 persones treballadores

Anuari de l'Ocupació 2018

94%

Anuari de l'Ocupació 2017

92%

↑ +2%

Les entitats del Tercer Sector Social que compten amb menys de 250 persones treballadores és 2 punts superior respecte l'any passat.

Idees clau

*

El Tercer Sector Social segueix incrementant l'ocupació per quart any consecutiu, apropant-se a les xifres de persones contractades del període anterior a la crisi econòmica. S'estima que l'ocupació en el Tercer Sector Social durant el 2017 ha augmentat 2,6 punts respecte a l'any anterior.

S'estima que el Tercer Sector Social ocupa a Catalunya, aproximadament, 94.500 persones. En un any el creixement ha estat del 2,6%, una tendència que segueix confirmant l'augment de la contractació al Tercer Sector Social. Aquest creixement és 1 punt percentual superior al creixement produït en el conjunt del mercat laboral català on la nova ocupació ha representat l'1,6% el 2017.

En el grup de discussió s'ha debatut al voltant d'aquest augment de la contractació. El creixement es percep com un possible símptoma de millora econòmica, i a la vegada ha estat el punt de partida per diferents reflexions: aquest augment va acompanyat de millores salarials? S'està arribant a nous nínxols acadèmics i professionals? Probablement seran necessàries més dades per avançar en les possibles respostes a aquestes qüestions.

“L'augment de la contractació al Tercer Sector és un fet, però aquesta no ve acompanyada d'una millora de les condicions laborals, i per tant d'una qualitat vinculada al lloc que s'ocupa, aquest fet crea una percepció econòmica general del fet que el sector es troba estancat i no millora”.

Extret del grup de discussió

“Ens hauríem de preguntar quin gruix d'aquesta nova contractació es correspon a noves generacions formatives, i per tant quina capacitat d'acollida té el Tercer Sector Social per als més joves”.

Extret del grup de discussió



El Tercer Sector Social és un sector format per petites i mitjanes empreses, de manera semblant al teixit empresarial català.

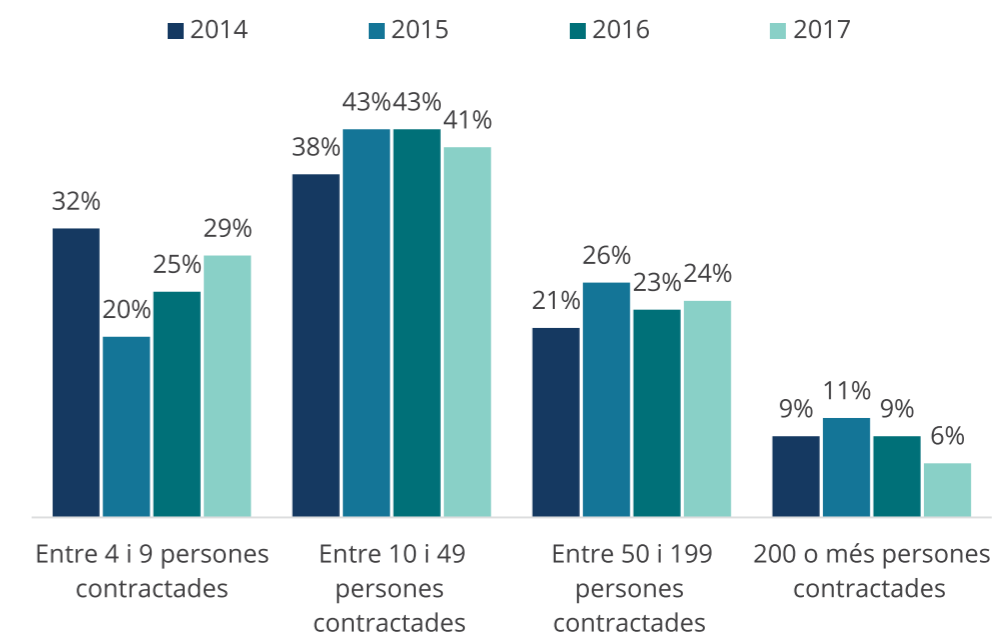
El 94% de les organitzacions se situen per sota de les 250 persones contractades. El pes de les entitats del Tercer Sector Social que es poden considerar PIME (pel seu volum de contractació) ha crescut en 2 punts percentuals respecte a l'any passat. Aquesta xifra se situa en un percentatge similar a la del conjunt del mercat laboral català, on el 99% són PIME.



5. Contractació

5.1. Evolució de la contractació

Les dades d'evolució apunten a un traspàs d'organitzacions cap a dimensions més petites. Amb el temps no hi ha menys entitats de gran estructura però el seu pes en el Tercer Sector Social ha anat minvant.

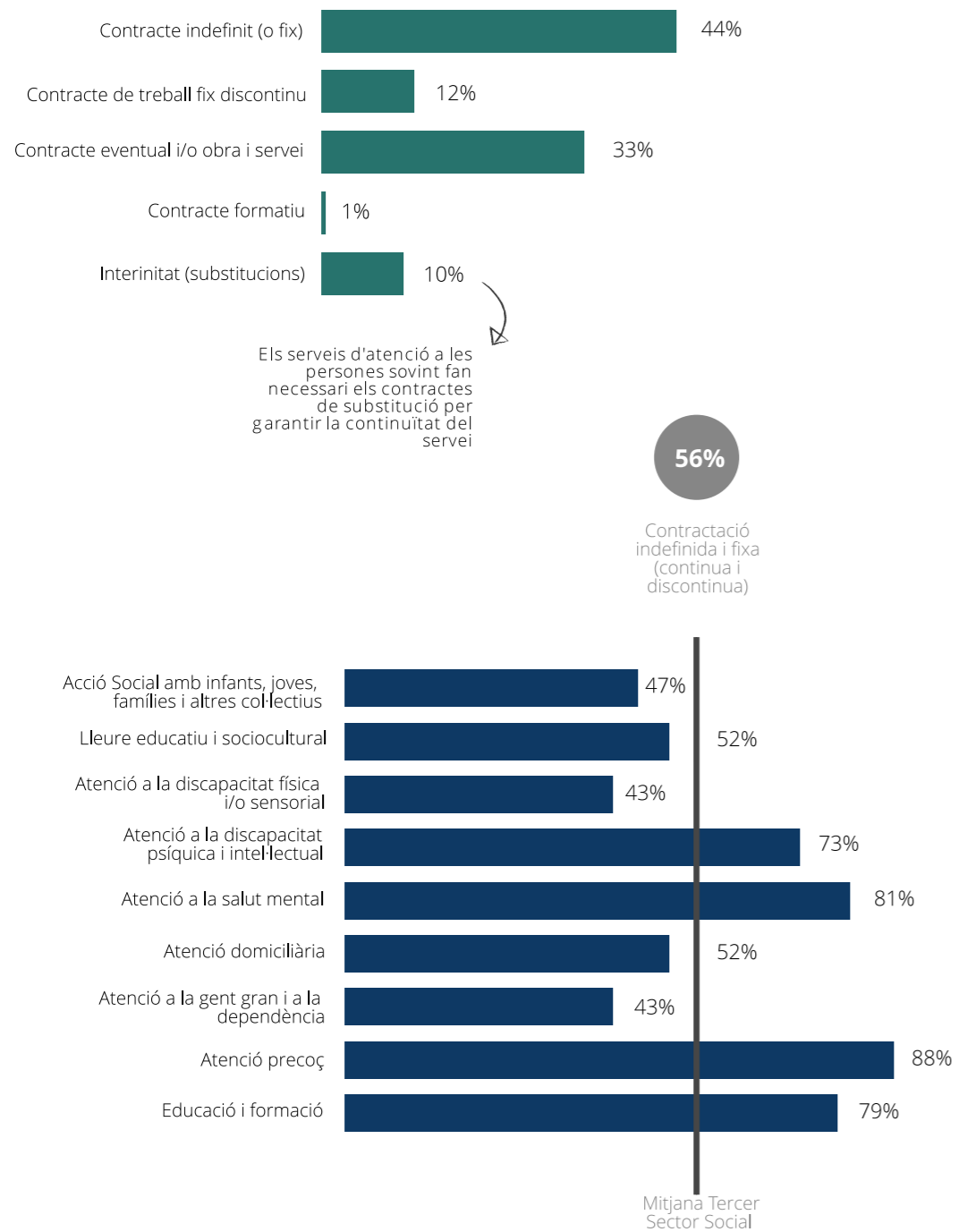


Variació entre 2016 i 2017



S'ha realitzat un canvi de metodologia en aquesta edició per tal d'analitzar les dades d'evolució d'acord amb els segments que es recullen en la definició de PIME, tret del nombre mínim de persones contractades que se situa en 4 (i no en 1) donat que aquest és l'univers d'estudi de l'Anuari d'Ocupació.

5.2. Tipologia de la contractació



5.3. Estacionalitat

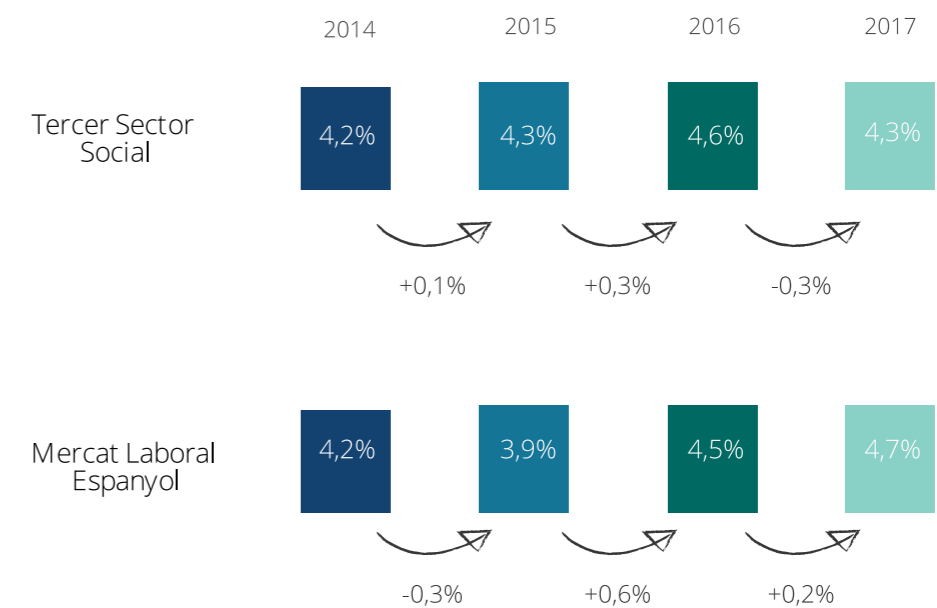
Hi ha sectors on la contractació depèn de l'estacionalitat de les activitats i serveis.

Lleure educatiu i sociocultural

La comparativa entre els contractes totals anuals i aquells existents en el mes de febrer apunta en alguns àmbits d'activitat a un estacionalitat significativa.



5.4. Taxa d'absentisme laboral



Idees clau



La tendència en la contractació dels últims anys marca un augment en el pes de les entitats amb menys de 10 persones contractades.

L'evolució del nombre de persones contractades mostra un augment en el percentatge d'entitats que tenen entre 4 i 9 persones contractades. En concret, entre 2016 i 2017 l'increment ha estat del 4%. El pes de les entitats amb entre 10 i 49 persones contractades ha disminuït en 2 punts en el mateix període. En el cas de les entitats d'entre 50 i 249 persones contractades, el seu pes s'ha mantingut estable respecte l'any passat. Pel que fa a les organitzacions amb 250 persones treballadores (o més) la reducció ha estat del 2%.



La contractació indefinida al Tercer Sector Social segueix essent predominant però també són significatius els contractes temporals. El 10% d'aquests són d'interinitat.

En l'edició anterior de l'Anuari de l'Ocupació el percentatge de contractes fixos (indefinitos + fixos discontinus) assolía la xifra del 53%, en 2017 aquesta proporció representa el 56% del total de contractes. El Tercer Sector Social està encara per sota de la mitjana del mercat laboral català en aquest indicador (78% de contractació indefinida). Pel que fa a la contractació temporal se situa el 2017 en el 43%. Els contractes d'interinitat suposen el 10% del total de contractes temporals, sent el 3r contracte més emprat. Els contractes de formació són escassos i representen l'1% del total de la contractació.

Els sectors de l'atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual i d'atenció a les persones amb problemàtica de salut mental, junt amb l'atenció precoç i l'educació i formació són els que compten amb més contractes indefinits i fixos discontinus. En tots quatre casos se supera el 70% d'aquest tipus de contractació. Els àmbits de l'acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius, el lleure educatiu i sociocultural, l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial, l'atenció domiciliària i l'atenció a la gent gran i la dependència es troben per sota de la mitjana del Tercer Sector Social.



L'estacionalitat dels serveis i activitats condiona el tipus de contractació.

L'estacionalitat és un factor clau per entendre l'ocupació en el Tercer Sector Social, especialment en alguns àmbits d'activitat com el lleure educatiu i

sociocultural. La intensificació d'activitats durant les vacances escolars implica un augment del nombre de persones contractades en aquests períodes de l'any. El 55,8% dels contractes del 2017 d'aquest àmbit es trobaven en vigor al febrer, per tant aproximadament un 44,2% són contractes propis de les activitats estivals (o d'altres èpoques de l'any concretes).

Cal apuntar també al 12% dels contractes fixos discontinus, vinculats habitualment amb activitats estacionals o intermitents en el temps. En el grup de discussió s'ha tractat aquest factor característic d'alguns serveis i activitats del Tercer Sector Social.



"L'estacionalitat existeix i seguirà existint donades les activitats que oferim. Aquest fet afecta en gran mesura a les condicions laborals que trobem al Tercer Sector Social".

Extret del grup de discussió



La taxa d'absentisme és inferior a la del mercat laboral espanyol.

La taxa d'absentisme és un indicador que darrerament ha pres protagonisme en els estudis d'ocupació, ja que acostuma a ser sensible a la conjuntura del moment. Es defineix com la relació que hi ha entre el total d'hores contractades i el total d'hores no treballades. A fi de calcular aquesta taxa, es consideren com hores no treballades totes aquelles en què s'ha produït l'absència en el lloc de feina, independentment del motiu: malaltia, assistència a un examen, etc. o, fins i tot, per un motiu injustificat. L'única excepció són els dies de vacances que estan subjectes al contracte laboral.

La taxa d'absentisme del Tercer Sector Social mostra un lleuger descens de 0,3 punts percentuals, que la situa en xifres de l'anterior edició. Respecte al mercat laboral espanyol la xifra és 0,4 punts inferior². En el grup de discussió s'ha debatut entorn l'absentisme i les seves possibles causes, tot apuntant a una relació entre expectatives i compromís per la feina.



"L'absentisme a la nostra entitat és una de les grans preocupacions (...) i per nosaltres és fonamental saber què és el que espera de l'entitat on es troba treballant".

Extret del grup de discussió

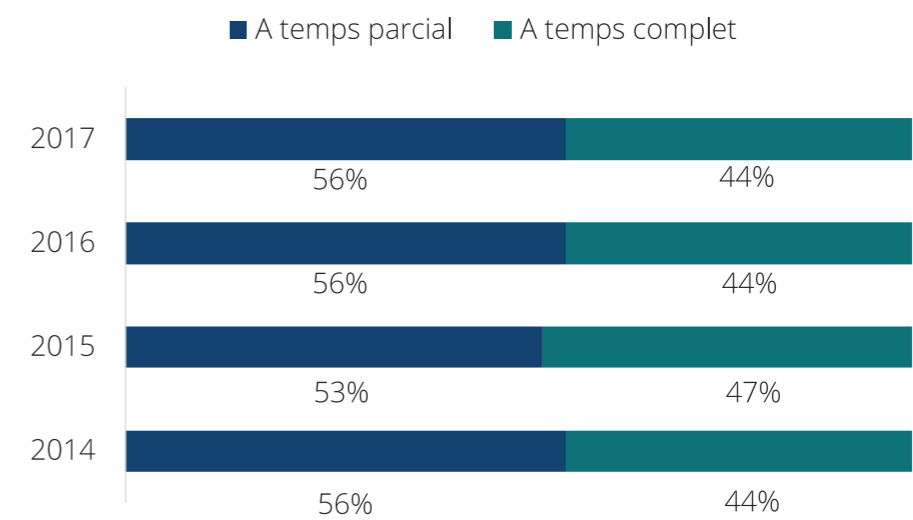
2. La taxa d'absentisme sempre fa referència a la del quart trimestre de cada any segons les dades de l'INE

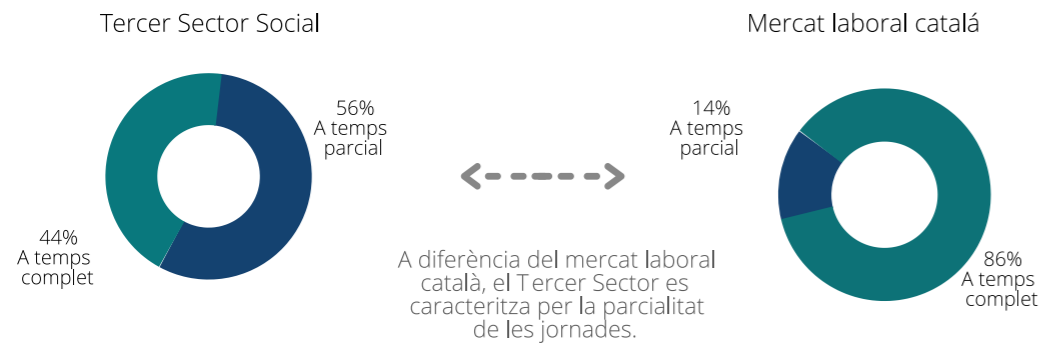


6. Jornada laboral

6.1 Evolució del tipus de jornada i comparació amb el mercat laboral català

El pes de les jornades a temps parcial no presenta variacions significatives respecte a anys anteriors.

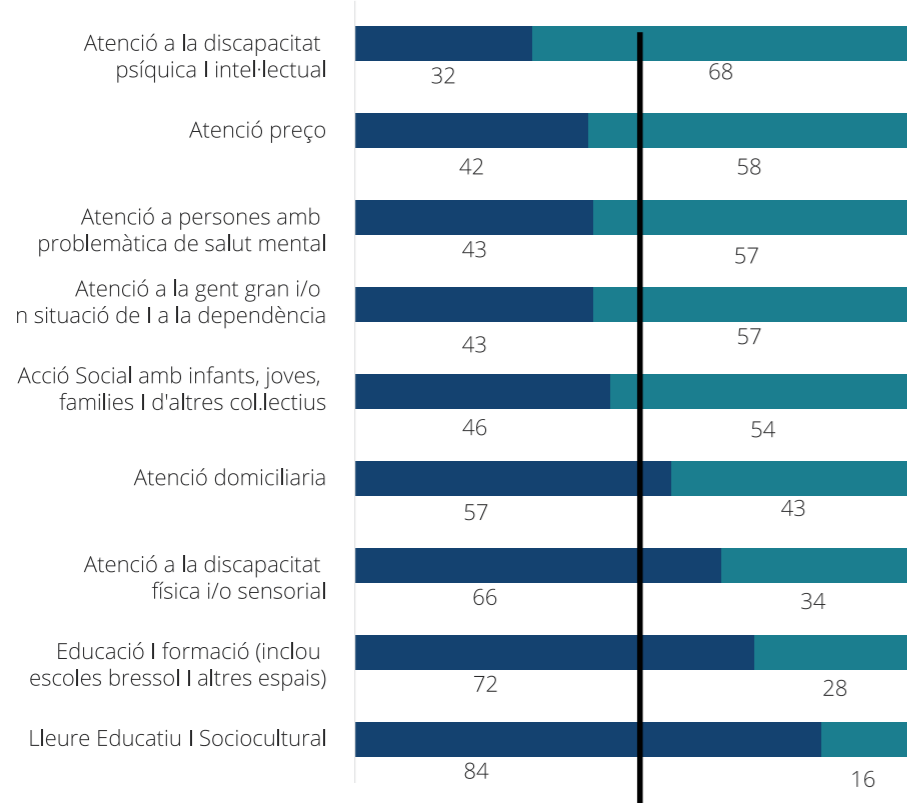




6.2 Jornada laboral per àmbits d'activitat

- Temps parcial
- Temps complet

Les jornades a temps parcial no són homogènies en el conjunt del Tercer Sector Social. Hi ha diferències entre els diferents àmbits d'activitat.

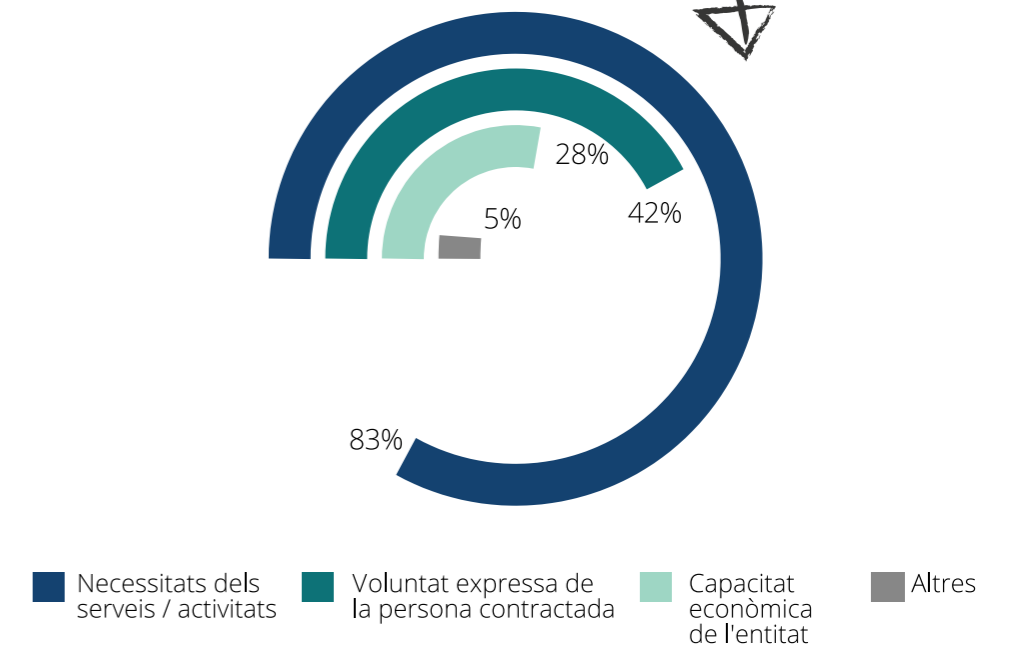


Mitjana del Tercer Sector Social



6.3 Quins factors expliquen la jornada laboral a temps parcial?

La causa més comuna de la jornada parcial al Tercer Sector Social s'atribueix a les necessitats dels serveis i les activitats.



Idees clau



Al conjunt del Tercer Sector Social predomina la contractació a temps parcial.

El 56% de les jornades laborals ho són a temps parcials mentre que el 44% ho són a temps complet. Aquestes xifres es mantenen estables respecte a l'any passat, i de fet, pel conjunt de la sèrie (2014 a 2017) sembla que aquesta proporció de les jornades perdura en el temps. El predomini de contractes a temps parcial al Tercer Sector Social contrasta amb el cas del mercat laboral català, on el 86% de les jornades ho són a temps complet.



L'àmbit d'activitat incideix significativament en la tipologia de la jornada.

Els àmbits d'activitat semblen condicionar el tipus de jornada laboral, essent l'àmbit de lleure educatiu i sociocultural el que més jornades parcials concentra (85% del total de jornades d'aquest àmbit). Altres àmbits com l'educació i formació (72%) i l'atenció a la discapacitat física o sensorial (66%) i l'atenció domiciliària (57%) es troben per sobre de la mitjana del sector. Els sectors amb més presència de jornades a temps complet són el de la discapacitat psíquica i intel·lectual (68%), l'atenció precoç (58%), i el de l'atenció a la salut mental i atenció a la gent gran (ambdues a 57%).



La causa més freqüent de la jornada a temps parcial són les necessitats dels serveis i de les activitats.

Les entitats assenyalen com el motiu predominant³ per a la contractació a temps parcial són les necessitats del servei que presten (el 83%). Un altre motiu relacionat amb la voluntat expressa de les persones contractades per la reducció de jornada, la qual apunten el 42% de les entitats amb aquest tipus de jornades. El 28% apunta a la capacitat econòmica de l'entitat i, per tant, a una manca de recursos. En darrer terme el 3% assenjala altres motius.

Al grup de discussió es va abordar també l'alta presència de les jornades laborals parcials, i d'acord amb els resultats numèrics, les persones participants van apuntar a l'existència d'aquest tipus de jornada donat els tipus de serveis que es presten i les característiques dels col·lectius als

3. Donat que els arguments per disposar de jornades a temps parcials poden ser diversos s'ha considerat que una entitat pot indicar més d'una opció de resposta.

quals atenen. Es va fer una analogia amb un altre dels pilars de l'Estat del Benestar com és la sanitat. En aquests casos, els equips mèdics realitzen torns i jornades laborals d'acord amb les necessitats dels serveis hospitalaris, ambulatoris, etc.



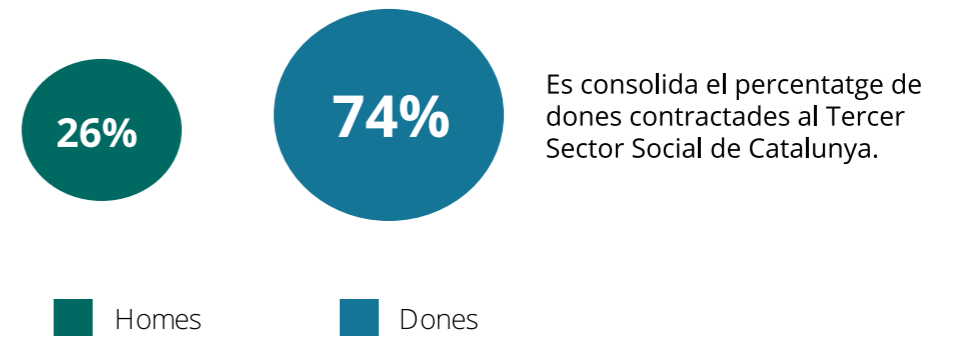
“Els tipus de serveis motiven el tipus de jornada, per exemple els que treballen en residències de gent gran, treballen en diferents centres a la setmana perquè el tipus de servei és el que és, i això difícilment és canviable. (...) El problema ve quan el volum de treball del Tercer Sector Social no és tan gran com per promoure una rotació constant i en segon lloc els salaris que s'ofereixen disten molt de sectors com el sanitari.”

Extret del grup de discussió

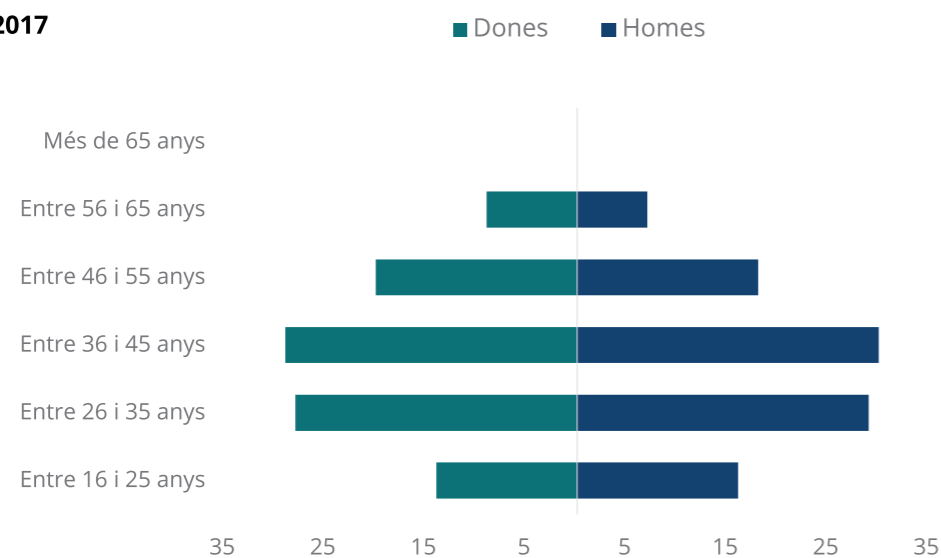


7. Els equips

7.1. Piràmide de les persones contractades

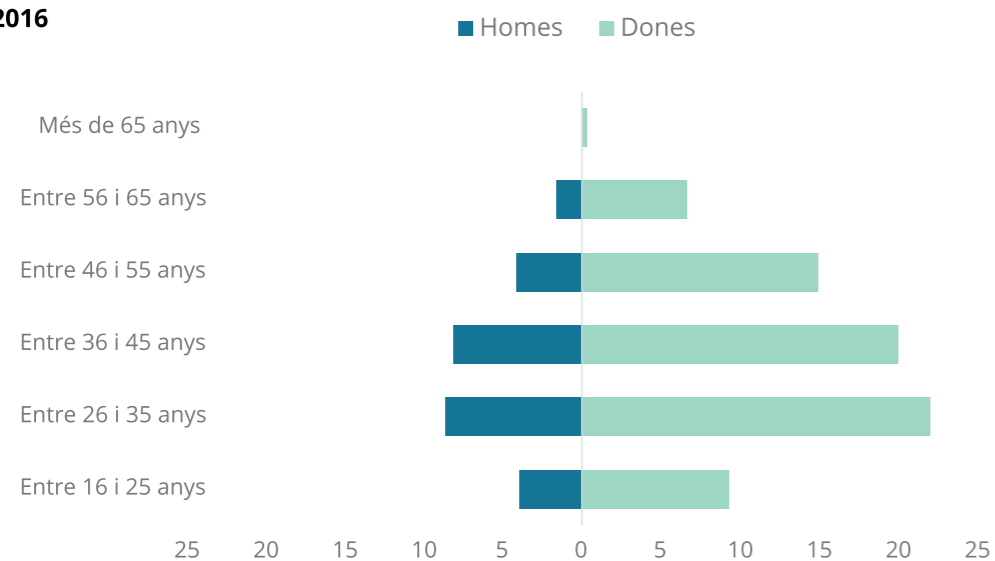


2017

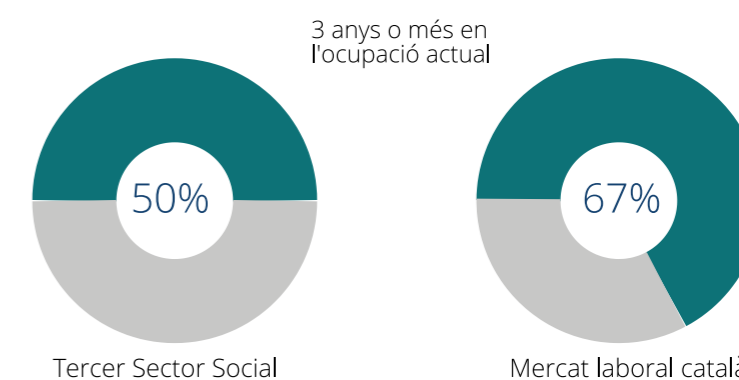
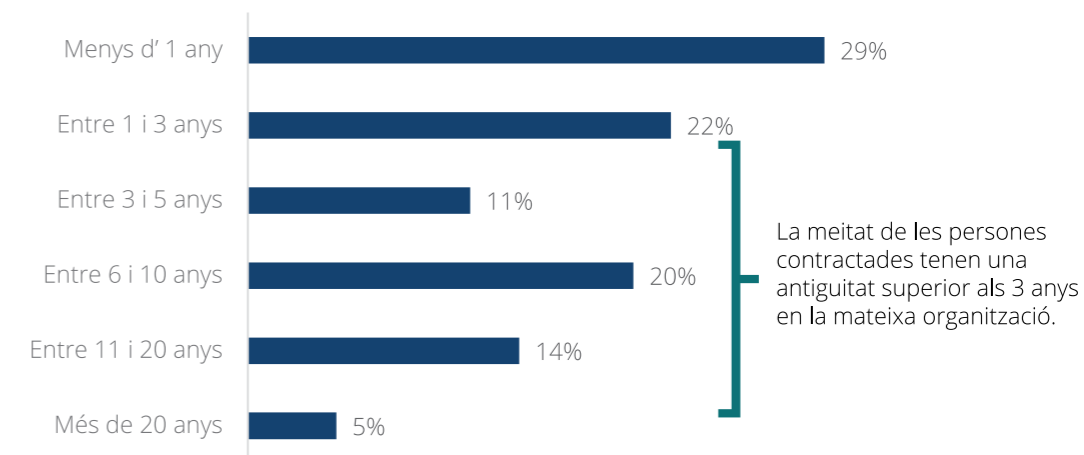


La població ocupada avança en edat i per primera vegada (d'ençà que hi ha dades) el grup d'edat de 36 a 45 anys és el predominant, per sobre de grups més joves.

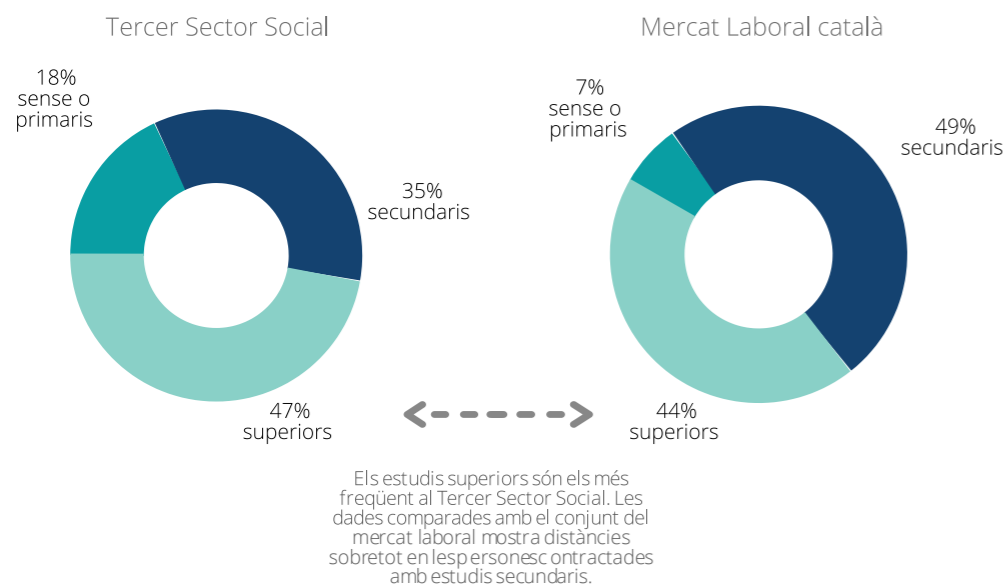
2016



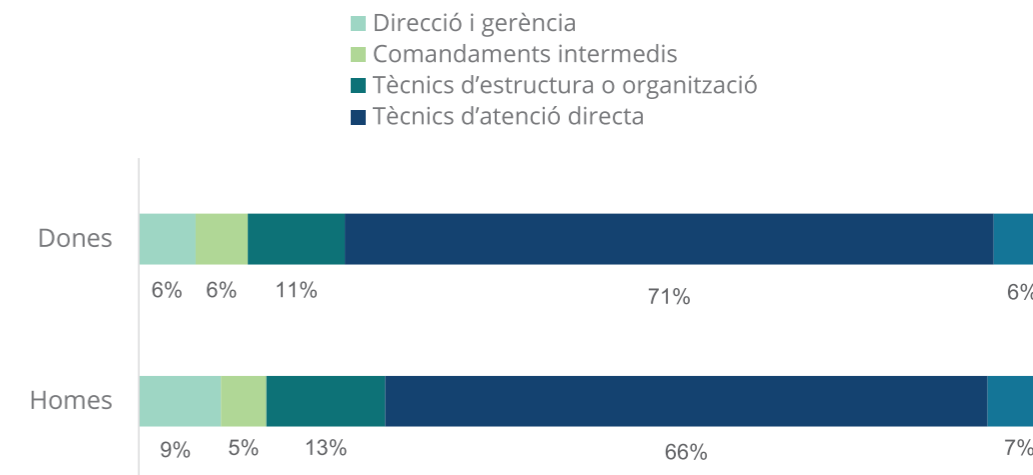
7.2. Antiguitat



7.3. Nivell d'estudis

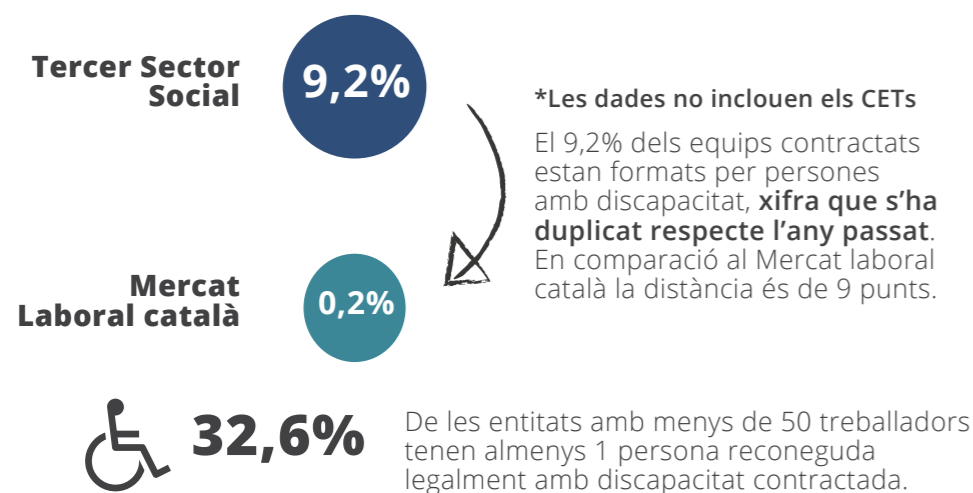


7.5 Grups professionals per sexes



Les dones són més presents en els equips d'atenció directa mentre que els homes ho són en funcions d'estructura en les direccions i gerències.

7.4. Contractació de persones amb discapacitat



Idees clau



El perfil de la persona contractada al Tercer Sector Social és una dona de 36 a 45 anys.

La prevalença de les dones es manté en les mateixes xifres que l'any passat, el 74% de la contractació en el Tercer Sector Social és a dones. La piràmide de la contractació ha variat lleugerament respecte a l'edició anterior, donant-se un traspàs del grup d'edat dels 26 a 35 anys cap al de 36 a 45 anys. Aquest canvi, de mantenir-se apuntaria al progressiu envelliment de la població contractada al sector.



El temps en el treball actual és equilibrat entre aquelles persones que porten més i menys de 3 anys a l'organització.

Les dades sobre la permanència a les organitzacions apunten que 1 de cada 2 persones compten amb una antiguitat superior als 3 anys (i l'altre 50% se situa sota els 3 anys). Aquesta xifra és inferior a la mitjana del mercat laboral català, on el 67% de les persones ocupades fa més de 3 anys que tenen l'actual feina.

La conjunció del creixement del grup d'edat d'entre 36 i 45 anys junt amb la rotació dels equips va ser un dels temes debatuts al grup de discussió. Les persones contractades al sector tenen un recorregut a diverses entitats, fet que es percep com un canvi de tendència dels darrers temps. Probablement hi ha una afinitat amb els valors del sector i amb el tipus de feina a desenvolupar però, generalment, no es focalitza cap a una única organització. Un dels possibles factors explicatius, com s'apunta al grup de discussió, és la inestabilitat del mateix mercat laboral del sector. La inestabilitat laboral així com la permanència de les persones treballadores, és un dels reptes a tenir en compte per a les organitzacions generadores d'ocupació del Tercer Sector Social, l'aspiració ha de ser la de fidelitzar a les persones treballadores i aconseguir equips estables en el temps.



“Tinc la percepció que abans la persona feia un recorregut llarg en una única entitat, i ara això no passa, sinó que les persones treballadores canvien més sovint d'entitat, trobo que aquest fet està vinculat amb aquesta inestabilitat que ofereix el mercat laboral del Tercer Sector Social.”

Extret del grup de discussió



Les persones amb estudis superiors predominen en les organitzacions del Tercer Sector Social, una xifra que és manté respecte anys anteriors.

El percentatge de persones que tenen un nivell d'estudis superior és més elevat al Tercer Sector Social (47%) que a la resta del mercat laboral català (44%), evidenciant una tendència a la sobre qualificació en el sector, fet que va propiciar bona part dels comentaris en el grup de discussió. Es va posar l'èmfasi en el fet que un dels elements importants en els llocs de feina del Tercer Sector Social és **la sensibilitat** envers les problemàtiques socials.



“Treballar en el Tercer Sector Social requereix una sèrie de competències més enllà de l'aspecte formatiu, que tenen a veure amb la persona, com l'empatia, la sensibilitat, o la flexibilitat i capacitat de canvi, i en moltes ocasions els perfils que ens trobem en el Tercer Sector Social són excessivament acadèmics.”

Extret del grup de discussió



L'atenció directa és la principal activitat generadora d'ocupació. S'observen diferències per sexes en els diferents grups professionals.

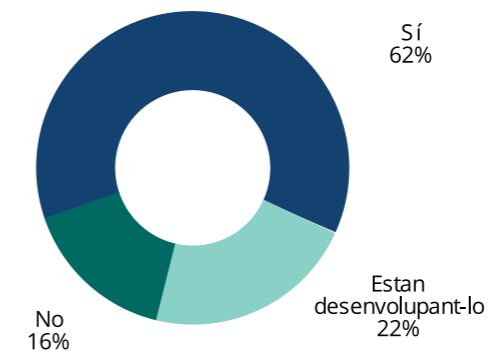
Els equips tècnics d'atenció directa segueixen essent predominants en el sector, i on les dones tenen més presència que els homes, 71% i 65% respectivament. En els equips tècnics d'estructura la presència dels homes és del 13% (del total d'homes) mentre que el cas de les dones el percentatge és de l'11%. Tot i que les xifres es mantenen força estables en el temps, aquesta edició s'observen alguns canvis, com és l'increment dels homes en càrrecs de direcció i gerència, amb un 9% respecte al 6% de dones (en l'edició anterior la proporció de dones i homes en aquest càrrec era exactament la mateixa, del 5%).



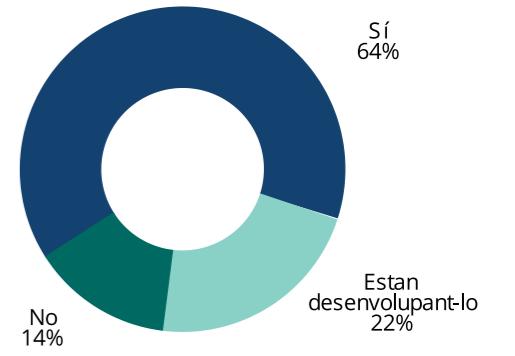
8. Formació dels equips

8.1. Pla de formació dels equips

2016

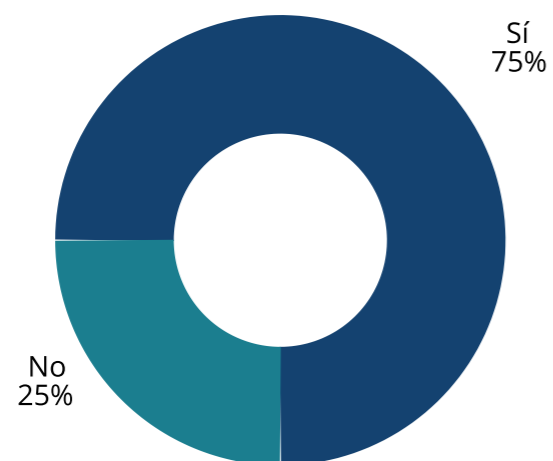


2017

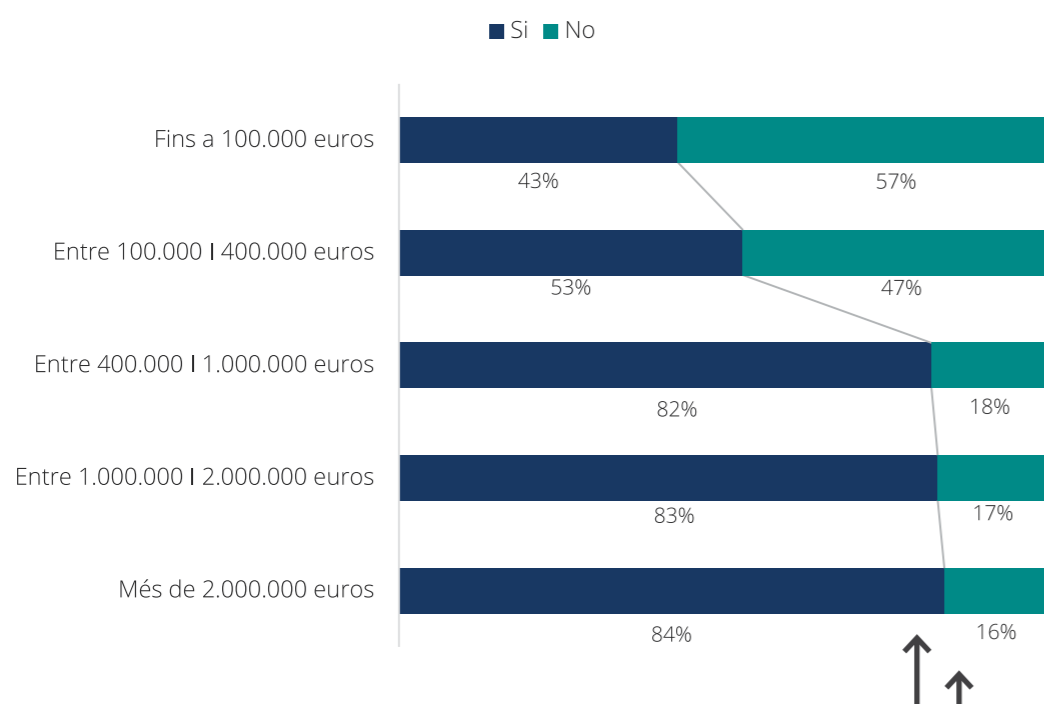


88% de les entitats compten amb un pla de formació o estan en procés de desenvolupar-lo.

8.2. Ús del crèdit per a la formació bonificada



8.3 Ús del crèdit per formació bonificada segons volum pressupostari



Punt d'inflexió. A partir d'un volum econòmic de 400.000 euros, l'ús de la formació bonificada es fa habitual.

Idees clau

*** El sector entén la formació dels equips com un factor indispensable per a la millora de la qualitat dels serveis i activitats realitzades.**

El pla de formació és una eina clau a l'hora d'incorporar professionals a l'equip de treball i alhora és una forma d'innovar i consolidar l'organització de l'entitat. Les entitats indiquen, majoritàriament, que la seva organització disposa d'un pla de formació (64%), a més, el 24% està desenvolupant d'un pla de formació i només un 14% indica que no té pla de formació.

*** L'ús del crèdit per formació bonificada a través de les quotes de la seguretat social predomina en les entitats del Tercer Sector Social.**

Totes les entitats amb persones contractades, independentment de la seva grandària, poden cofinançar les activitats formatives a través de la bonificació de les quotes a la Seguretat Social. Els cursos es bonifiquen mitjançant uns crèdits que varien en funció del volum de la plantilla contractada. El 75% de les organitzacions han fet ús durant el 2017 d'aquest crèdit, aquest percentatge però, és menor que el de l'any passat (83%).

En relació a l'ús que les entitats fan del crèdit per formació bonificada, si s'observa aquesta dada juntament amb el volum d'ingressos, es pot observar una relació directa entre les dues variables: a major volum d'ingressos, més ús del crèdit de formació; mentre que les entitats de fins a 100.000 euros, només un 43% en fan ús; aquelles amb ingressos de més 400.000 euros, més d'un 80% de les entitats afirmen utilitzar la formació bonificada.



9. Salaris

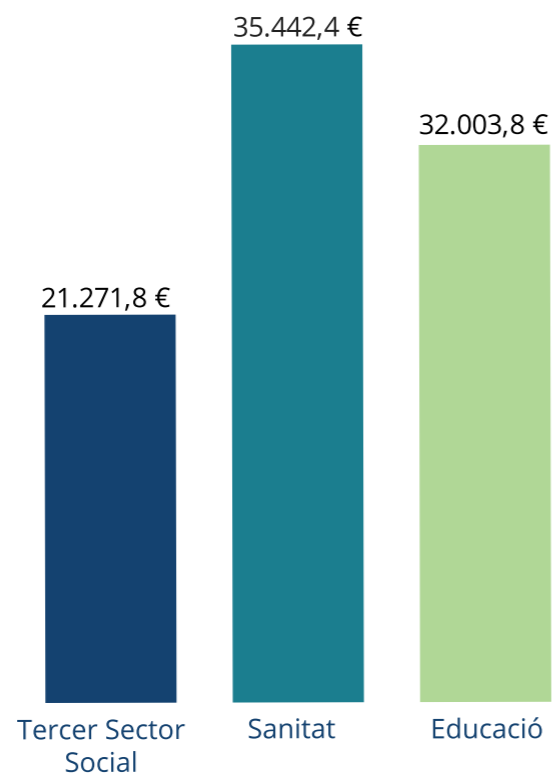
9.1. Distribució salarial segons grups professionals

	Direcció i gerència	Comandaments intermedis	Tècnics d'estructura	Tècnic d'atenció directa	Personal administratiu
SMI	0,2%	0,5%	1,6%	1,7%	19,5%
SMI-12.000€	12,5%	4,7%	10,4%	4,1%	4,8%
12.001-21.000 €	42,1%	20,3%	56,2%	74,5%	64,5%
24.001-36.000 €	20,9%	56,8%	29,3%	18,8%	10,5%
36.001-48.000 €	14,2%	14,5%	2,4%	0,8%	0,7%
48.001-60.000 €	6,8%	1,8%	0,1%	0,1%	0,0%
Més de 60.001	3,4%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%

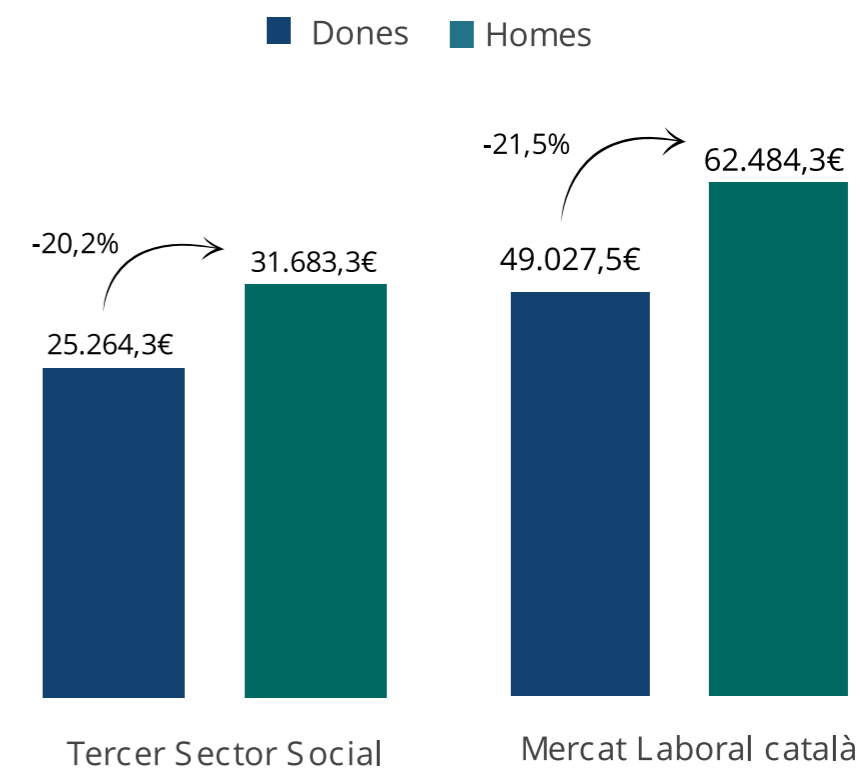
9.2. Mitjana salarial del Tercer Sector Social 2017

La diferència salarial entre el Tercer Sector Social i Sanitat és de 14.170,6 €

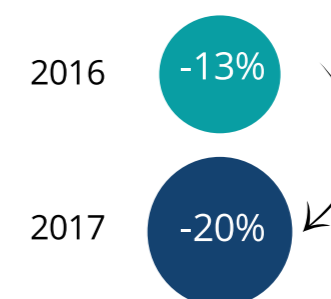
La diferència salarial entre el Tercer Sector Social i Educació és de 10.732 €



9.3. Bretxa salarial en càrrecs de direcció i gerència

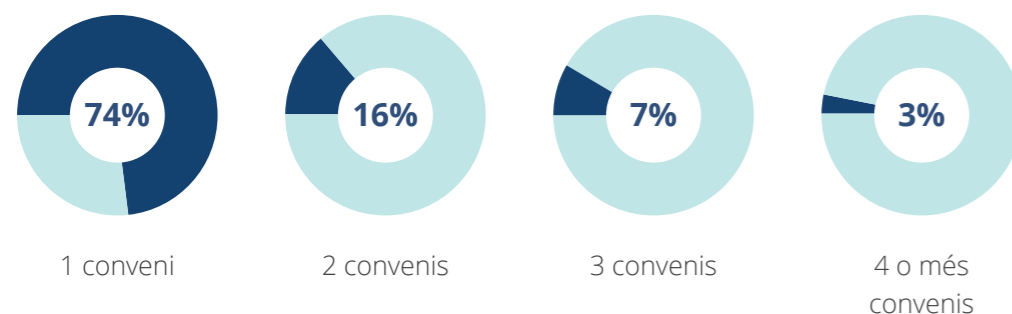


Evolució de la bretxa salarial en càrrecs de direcció i gerència en el Tercer Sector Social.



9.4. Aplicació dels convenis col·lectius

3 de cada 4 organitzacions aplica un únic conveni



L'activitat laboral de les organitzacions del Tercer Sector Social està subjecta a la regulació laboral definida en els convenis col·lectius corresponents. De fet, com ja s'apuntava en l'edició anterior de l'Anuari de l'Ocupació, existeix en el sector una tendència a la uniformitat pel que fa a les condicions laborals i salarials.

L'anàlisi de l'aplicació de convenis posa de manifest que el 74% de les entitats aplica un únic conveni, mentre que el 26% de les organitzacions aplica com a mínim dos convenis. En concret el 16% aplica exactament dos convenis, el 7% aplica 3 convenis i el 3% aplica 4 o més convenis col·lectius. Aquestes xifres apunten a una especialització de les organitzacions on, habitualment, un únic conveni és aplicable al conjunt de l'activitat.

Idees clau



La franja salarial on s'ubica un major nombre de persones contractades al Tercer Sector Social és la de 12.000-24.000 € anuals.

L'any 2017, i des d'una visió general del Tercer Sector Social, la franja salarial on s'ubiquen més càrrecs directius i de gerència és la d'entre 12.001-24.000 € anuals (42%), entre 24.001-36.000 € anuals (21%) i entre 36.001-48.000 € (14%). Des d'una visió global, la majoria de comandaments intermedis, un 57%, s'ubica en la franja de 24.001-36.000 €. En canvi el 56% dels tècnics d'estructura cobren entre 12.001 i 24.000 €; i un 29% entre 24.001 i 36.000 €. El 74,5% dels tècnics d'atenció directa cobren entre 12.001 i 24.000€. Si observem la categoria de personal administratiu i de suport el 64,5% s'ubica en la franja salarial d'entre 12.001 i 24.000 €; i un 19,5% en l'SMI (Salari Mínim Interprofessional).

En relació a les xifres obtingudes en la passada edició de l'Anuari s'aprecia una tendència similar a les categories de tècnics d'estructura, tècnics d'atenció directa i de personal administratiu, que segueixen situant-se de forma majoritària al tram d'entre 12.001 a 24.000 € anuals i els comandaments intermedis entre 25.000 i 36.000 € anuals. El grup professional de comandaments intermedis està molt vinculat amb el volum d'ingressos de les entitats, és per això que aquelles entitats amb un volum d'ingressos menor a 400.000 €, presenten menys del 7% de persones treballadores en aquesta categoria. En canvi, aquelles entitats amb un major volum d'ingressos, disposen d'aquesta figura i per això els sous també són més elevats.



La mitjana salarial del Tercer Sector Social creix un 3,7% respecte l'any passat.

Pel que fa a la mitjana salarial del Tercer Sector Social, aquesta és de 20.906,9 €, una dada que suposa un augment prou significatiu respecte a l'any passat (20.155,3 €). A l'hora d'interpretar les dades, tot i que es pot considerar que un increment de gairebé 4 punts és una evolució prou destacable, s'ha de tenir en compte que al 2017 hi ha hagut també un increment de l'SMI de gairebé 8 punts (7,8%), un factor que segurament ha provocat l'augment de molts sous per tal d'adequar-se a la nova normativa.

Si es compara el salari mig del Tercer Sector Social amb la mitjana del sector sanitari (38.367,7 €) o de l'educació (32.003,8 €) existeix una diferència significativa.

Com apunt metodològic, necessari per fer aquesta comparació, afegir que per tal d'obtenir les dades referents a la mitjana salarial en l'àmbit de la sanitat⁴ catalana s'han tingut en compte els salaris dels metges d'atenció primària i dels pediatres. Per a la dada referent al sector educatiu públic⁵, la xifra s'ha calculat tenint en compte els salaris del professorat d'educació secundària.



Les diferències salarials entre homes i dones es troben als càrrecs de gerència i direcció

S'entén com a bretxa salarial de gènere la diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. Es tracta d'un fenomen sociològic de desigualtat de gènere que afecta pràcticament a tots els països i que s'ha fixat a l'agenda política als darrers anys amb la voluntat de posar fi a aquesta desigualtat que generalment afecta salaris, però que també té molt a veure amb la desigualtat existent d'oportunitats per arribar als càrrecs més alts.

En general, al Tercer Sector Social les diferències entres homes i dones en les diverses categories professionals són mínimes, excepte en els càrrecs de gerència i direcció on els homes cobren un 20% més que les dones, una bretxa que ha augmentat respecte a l'any passat i posa de relleu reptes del sector. Aquesta diferència de salaris entre homes i dones en els càrrecs de direcció i gerència és molt similar a l'existent al mercat laboral català amb un 21,56%, per tant la bretxa salarial de gènere que en el conjunt del Tercer Sector Social és inexistent, sí que apareix i de forma similar al mercat laboral als llocs amb més responsabilitat, la dada confirma doncs que es tracta d'una desigualtat sistèmica que afecta a tot el mercat laboral.

4. Llibre de retribucions 2017, Personal estatutari de l'ICS, Generalitat de Catalunya, 2018

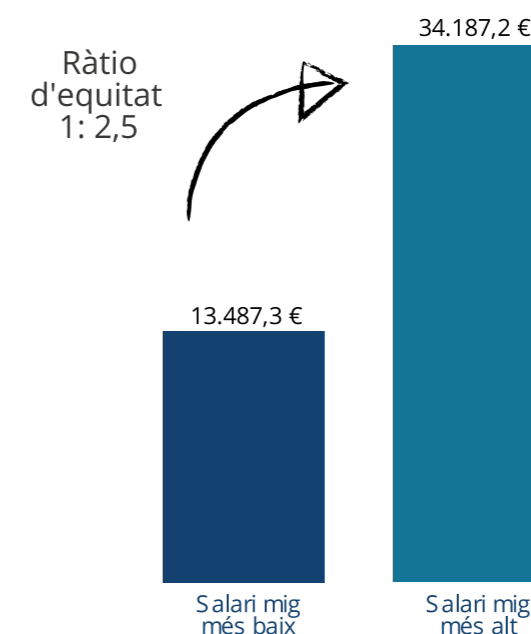
5. Xifra de professorat d'educació primària i secundària extreta del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, 2018

6. La mitjana salarial per sexe en càrrecs de direcció i gerència pel mercat laboral català correspon a l'any 2014. Es tracta d'una dada extreta d'Idescat a partir de les dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE.



10. Ràtio d'equitat

10.1. Salaris mitjos



10.2. Salari més freqüent

El salari més freqüent al Mercat Laboral català⁷ supera al salari més freqüent del Tercer Sector Social per 1.454,6 €.



10.3. Evolució ràtio d'equitat del Tercer Sector Social 2014-2015-2016-2017



7. Salari brut anual i guany per hora, Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT), 2016

Idees clau



La diferència entre el salari més baix i el més alt al Tercer Sector Social és de 20.700 €, situant-se en una ràtio de 1:2,5.

La ràtio salarial és la proporció entre el salari més elevat i el més baix. Es calcula per tal de conèixer la diferència salarial entre persones treballadores i poder valorar l'equitat dins una mateixa organització o sector, com en aquest cas. El Tercer Sector Social es caracteritza per comptar amb una ràtio salarial força ajustada, és a dir, la distància entre els salaris més alts i els més baixos és més aviat curta, situant-se enguany en 1:2,5. Una xifra que mostra força equitat entre les persones treballadores del Tercer Sector Social.



El salari més freqüent del Tercer Sector Social és molt similar al del Mercat Laboral català.

Cal destacar la diferència entre el salari més freqüent al Tercer Sector Social i al mercat laboral català que és només d'uns 1.500 €, una xifra que tenint en compte les lògiques de cada sector, no sorprendria que fos més elevada. Així doncs, es tracta d'una dada que mostra una competitivitat salarial molt similar a la del mercat laboral actual a Catalunya.



La ràtio d'equitat salarial disminueix lleugerament.

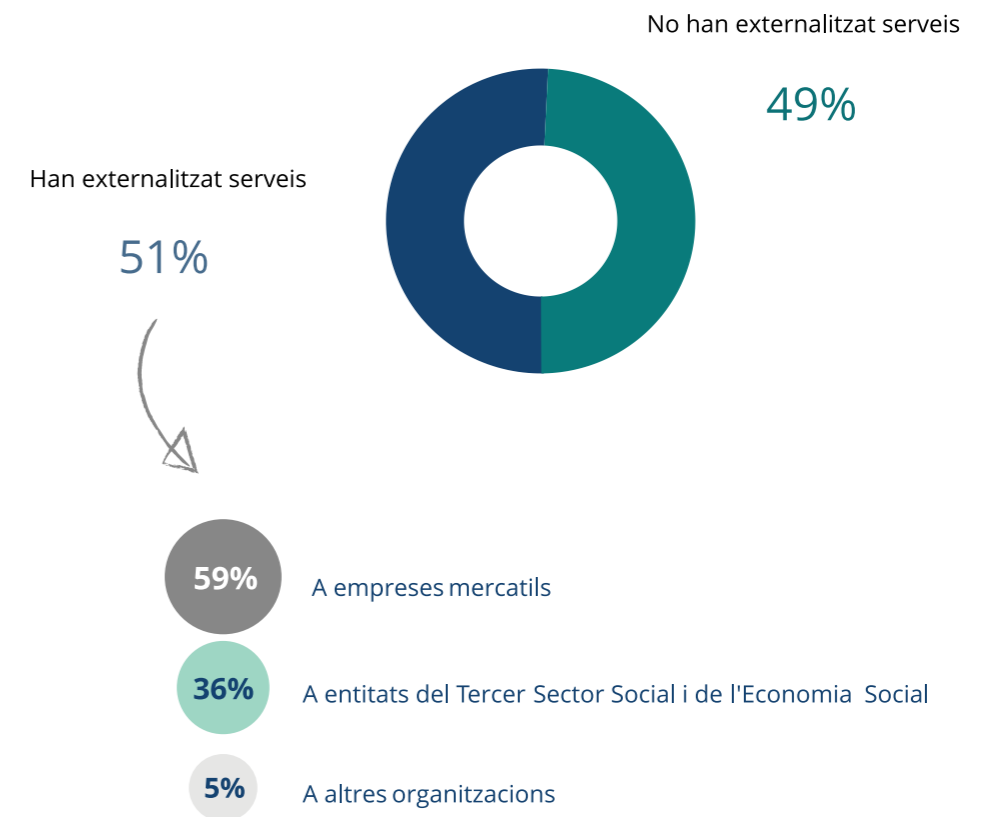
La ràtio d'equitat del Tercer Sector Social va augmentar per primer any al 2016, segurament degut al context de crisi en el que es trobava al sector, i va tornar a xifres de 2014. Enguany aquesta xifra torna a la tendència a la baixa habitual i se situa en la xifra més reduïda registrada fins a la data: 1:2,5. L'equitat al Tercer Sector Social generador d'ocupació es fa encara més palesa en comparar la ràtio d'equitat amb la de les empreses del IBEX 35 que està en 1:1238, molt per sobre de la xifra del Tercer Sector Social.

8. De la Fuente Sanz, Luis (2018), Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016



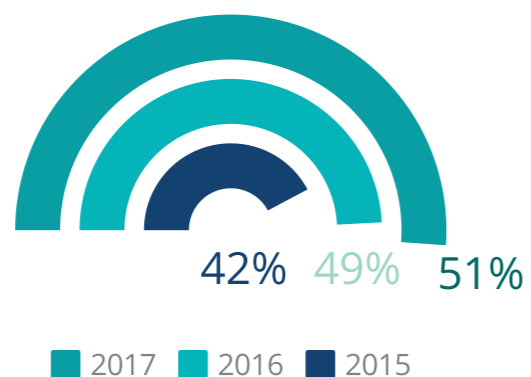
11. Externalització de serveis

11.1. Externalització de serveis al Tercer Sector Social



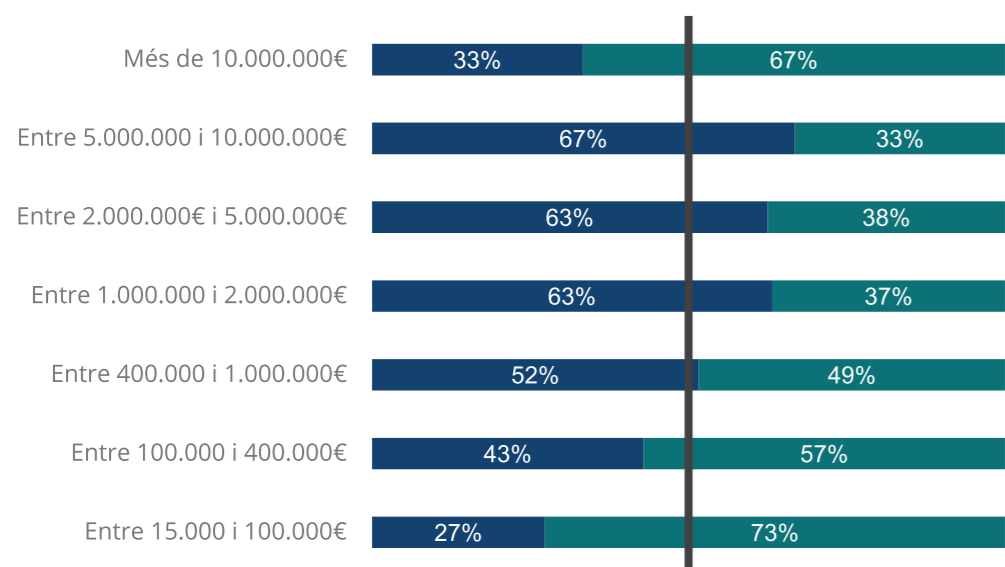
Evolució de l'externalització

Hi ha un augment de l'externalització de serveis complementaris en els 3 anys analitzats



11.2. Externalització de serveis segons volum d'ingressos i àmbits d'activitat

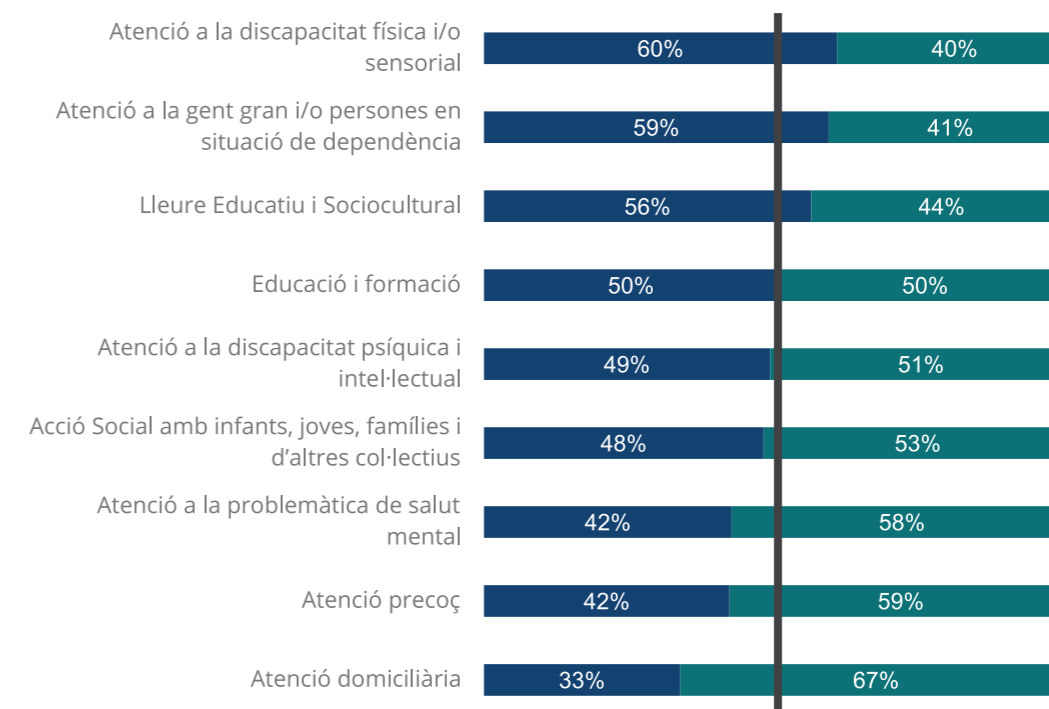
■ SI ■ NO



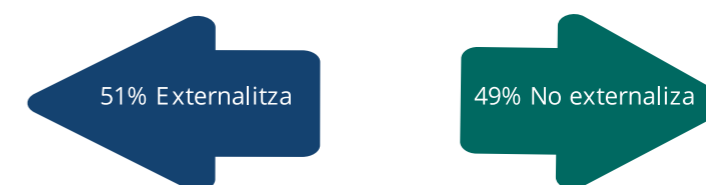
Mitjana del Tercer Sector Social



■ SI ■ NO



Mitjana del Tercer Sector Social



Idees clau



Prop de la meitat de les organitzacions Tercer Sector Social que genera ocupació també ho fa de manera indirecta a partir de l'externalització de serveis complementaris.

El desenvolupament de tasques complementàries a l'activitat principal desenvolupada, com ara la comptabilitat, la comunicació, etc. es poden externalitzar en organitzacions especialitzades, aconseguint així adreçar l'activitat laboral a la missió de l'organització. L'any 2017 el 51% de les entitats del Tercer Sector Social generadores d'ocupació han externalitzat algun servei complementari, mentre que el 49% no ho han realitzat cap externalització.

Els serveis complementaris més comunament externalitzats són els de gestoria, que inclouen la comptabilitat i gestió administrativa (21,8%) i els d'informàtica (16,7%). També són significatives les externalitzacions respecte als serveis càtering (13,4%) i les activitats formatives (11%).

Les dades d'evolució pels 3 anys analitzats mostra com l'externalització és una pràctica en progressiu creixement. En el 2015, el 42% de les entitats externalitzen algun servei complementari mentre que en el 2016 ho van fer el 49% de les organitzacions, és a dir, 7 punts més. En el 2017 l'augment ha estat menor, de 2 punts, però es manté la tendència a l'alça.



El Tercer Sector Social contribueix a la construcció del mercat social a través de productes i serveis complementaris.

A les entitats que han externalitzat algun servei se'ls hi ha preguntat per la tipologia d'organització a la que ho han fet. Els resultats apunten que el 36% ho van fer en entitats del Tercer Sector i de l'Economia Social, com ara empreses d'inserció, centres especials de treball, cooperatives, associacions o fundacions. Aquesta xifra disminueix en 3 punts respecte a l'any 2016, moment en què se situava en el 39%.

No obstant això, les dades segueixen mostrant que un 59% de les externalitzacions es realitzen cap a empreses mercantils i un 5% cap a altres organitzacions. Aquestes xifres semblen posen de manifest que el Tercer Sector Social contribueix en la construcció del mercat social però que també encara hi ha marge de millora i recorregut a fer.



L'externalització està condicionada pel volum econòmic i el tipus d'activitat que es realitza.

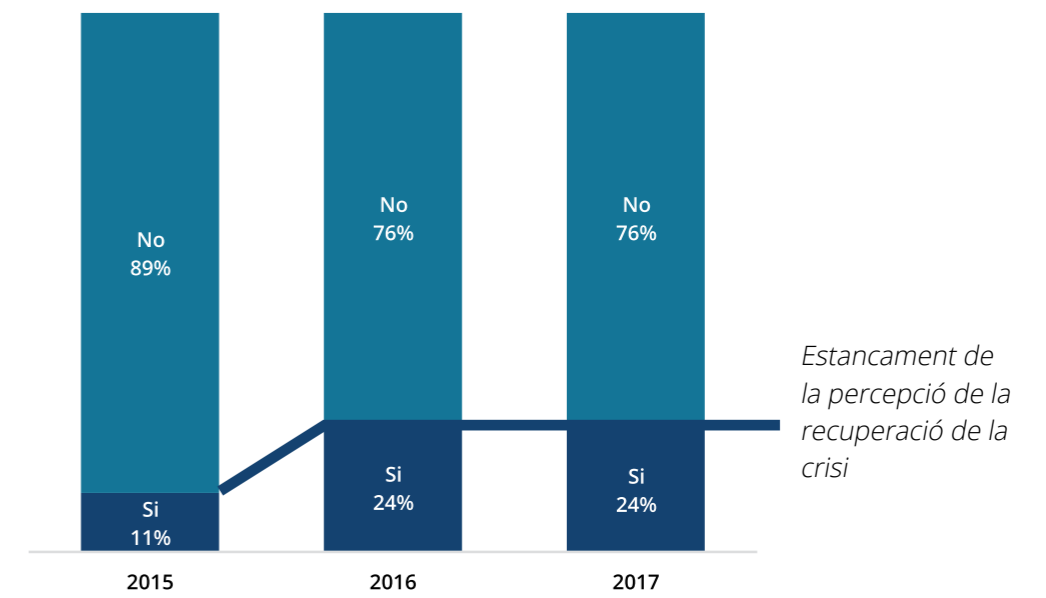
Les dades creuades entre l'externalització de serveis complementaris i el volum econòmic de les organitzacions mostra com les entitats amb un volum d'ingressos intermedis són les que més ús fan de l'externalització. Les entitats que es troben en les franges que comprenen dels 400.000 euros anuals fins als 10 milions d'euros anuals són les que se situen per sobre de la mitjana. Per contra, les entitats amb ingressos superiors o inferiors a aquest tram es troben per sota de la mitjana del sector. En el primer cas, probablement, per la capacitat d'autoproveir-se d'aquest tipus de serveis complementaris i, en el segon, per la manca de recursos.

Pel que fa als àmbits d'activitat, s'observa que aquells que es troben per sobre de la mitjana del sector són l'atenció a la discapacitat física i/o sensorial (60%), l'atenció a la gent gran i/o persones en situació de dependència (59%) i el lleure educatiu i sociocultural (56%). La forquilla per àmbits se situa en un 33%-60%, és a dir, el pes de les entitats que més i menys externalitzen, segons els àmbits d'activitat, se situen en aquest interval.



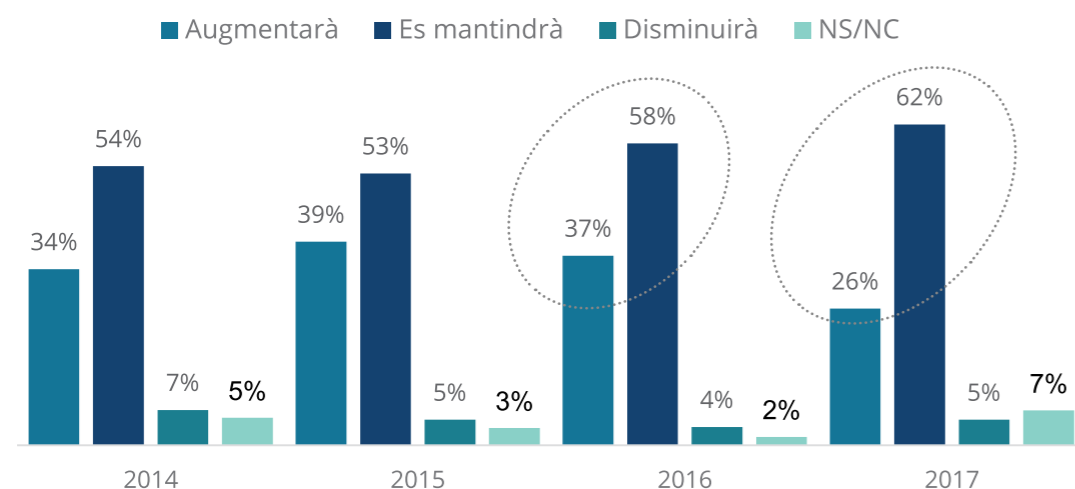
12. Percepció i reptes de futur

12.1. Evolució en la percepció de recuperació econòmica

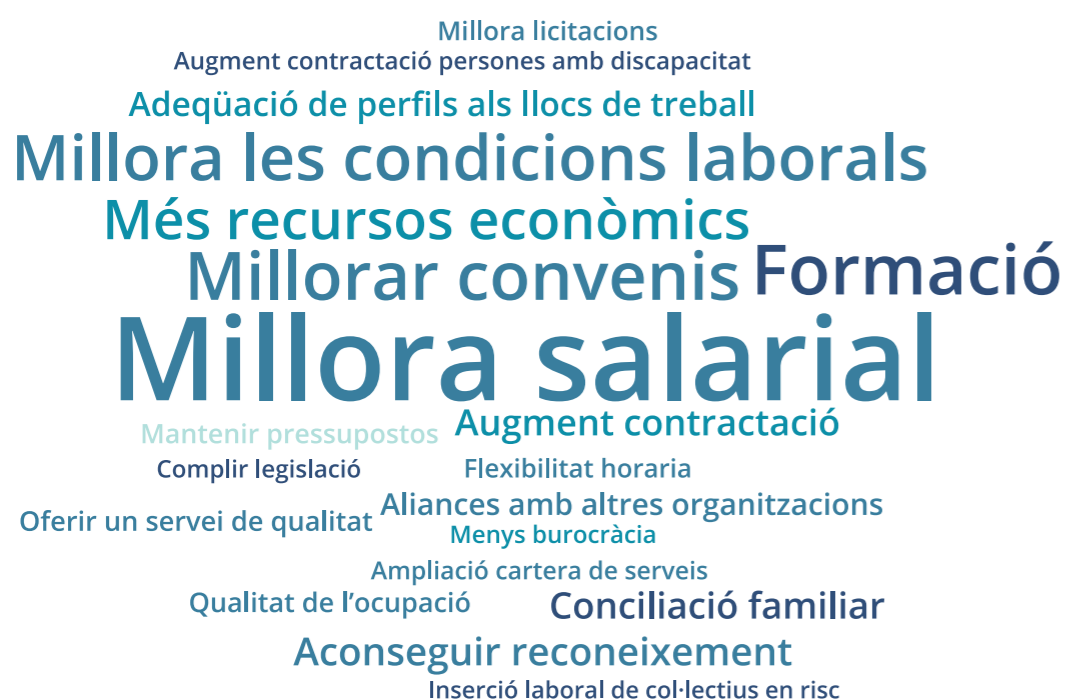


12.2. Evolució en la percepció de l'ocupació

Disminueix la percepció de que l'ocupació augmentarà i augmenta la percepció de que es mantindrà



12.3. Reptes de futur



Idees clau



La percepció d'una millora a la situació econòmica en el Tercer Sector Social s'estanca.

Les entitats del Tercer Sector Social es mostren significativament més properes al discurs que considera que la superació de la crisi econòmica no ha arribat al dia a dia de les organitzacions. El 76% afirma no haver notat una millora de la situació econòmica mentre que el 24% sí que percep aquesta. D'acord amb les xifres d'evolució hi ha un estancament en la percepció de la recuperació econòmica entre 2016 i 2017, en ambdós casos se situa en el 24%. Val a dir que la percepció de recuperació es va duplicar l'any 2016 respecte al 2015, llavors se situava en l'11%.

Al grup de discussió es va debatre sobre les possibles causes de l'estancament en la percepció de recuperació econòmica. La reflexió va girar entorn de la dificultat per identificar els símptomes d'aquesta recuperació en un sector econòmicament encara poc rellevant, el qual ha sabut mantenir la seva activitat amb uns recursos sovint limitats.

“El Tercer Sector Social durant aquest any 2017 ha experimentat un creixement i una millora, el problema és que aquest segueix sent precari, per tant millorem com a conjunt de sector, però no acabem de ser-ne conscients i no el veiem”.

Extret del grup de discussió

“És cert que les condicions del nostre sector són molt complicades i hem de treballar per millorar-les, però hem de trobar un punt d'equilibri entre el positivisme i el negativisme, sense negar la realitat”.

Extret del grup de discussió



Les organitzacions del Tercer Sector Social preveuen majoritàriament que l'ocupació es mantindrà en els pròxims anys.

6 de cada 10 entitats considera que l'ocupació al Tercer Sector Social es mantindrà en els pròxims anys, 1 de cada 4 creu que augmentarà i el 5% que disminuirà. Respecte a l'any passat, la percepció positiva, d'augment de l'ocupació, ha caigut en 11 punts. És a dir, mentre que en el 2016 el 37% de les entitats creien que l'ocupació augmentaria en els pròxims 3 anys, en 2017 la xifra és del 26%. La previsió d'estabilitat ha pujat 4 punts respecte a l'any 2016, passant del 58% al 63%.



Els reptes identificats per les entitats: millora salarial, més formació a les organitzacions i millora de les condicions laborals del Tercer Sector Social.

El principal repte que les entitats identifiquen respecte de l'ocupació és clarament la millora salarial. En comparació amb edicions prèvies, enguany no té tant de pes el finançament i la creació d'ocupació. Entre el 2014 al 2017 es posa en relleu doncs una evolució en els reptes expressats per les entitats, inicialment més vinculats amb la necessitat de finançament i l'augment de la contractació i que actualment se centren en la millora salarial. També cal destacar que en aquesta edició es consoliden també reptes vinculats amb la formació i millora de les condicions laborals, i emergeixen elements de qualitat de l'ocupació vinculats amb la conciliació.

13. Reflexions entorn el futur

A més dels reptes considerats per les entitats, moltes de les dades presentades en aquest estudi plantegen també reptes o elements de millora que, junt amb les reflexions recollides en el grup de discussió, permeten apuntar idees per avançar en la qualitat de l'ocupació del Tercer Sector Social. Alguns elements es dibuixen en forma de repte, d'altres encara només tenen forma de reflexió.

► Necessitat d'avançar cap a un model d'acció concertada que permeti una major estabilitat dels serveis i millor qualitat de l'ocupació.

El model de finançament, majoritàriament públic, és sens dubte, un element cabdal en la qualitat de l'ocupació. Des del Tercer Sector fa anys que s'està posant de manifest que ni les subvencions ni el marc de la contractació pública són models adequats per la provisió de serveis públics d'atenció a les persones que donen resposta a drets socials de la ciutadania.

És per això que, aprofitant la finestra d'oportunitats que ofereixen les Directives Europees i la mateixa Llei estatal de contractes del sector públic, s'està reclamant un pacte de país perquè la gestió de serveis públics d'atenció a les persones es faci fora de la llei de contractes – mitjançant una fórmula que s'anomena acció concertada – i amb el Tercer Sector Social, reconeixent el rol que històricament ha desenvolupat el sector en la construcció del sistema de serveis socials de Catalunya. A través d'aquesta fórmula, legal i ja desenvolupada en altres Comunitats Autònomes, s'aconseguiria un nou model de col·laboració publicosocial que permetria una major estabilitat dels serveis, una millor qualitat de l'ocupació dels equips de professionals que hi treballen i garantiria, entre d'altres, el màxim retorn social de la inversió basant-se en una gestió sense afany de lucre.

Igualment, aquesta proposta que fa el Tercer Sector va acompanyada d'una major inversió en el sistema de serveis d'atenció a les persones, entenent que una societat que aspira a garantir la igualtat d'oportunitats i la qualitat de vida de la seva ciutadania ha de considerar els serveis socials com una inversió social clau, equiparable en importància i provisió de recursos als altres pilars de l'Estat del Benestar, com la Salut i l'Educació.

► La millora salarial com un compromís del sector.

La millora salarial es consolida com a desafiament destacable pel sector, el qual ha anat guanyant pes en els darrers quatre anys. Aquesta millora depèn, almenys en part, del model de finançament. Amb tot, des d'una mirada interna, una de les possibles fites a plantejar té a veure amb l'augment dels salaris més baixos per tal d'arribar a una xifra de mínims en el conjunt del sector, que podria estar situada en els 14.000 € l'any. D'aquesta manera, la ràtio salarial es mantindria en xifres molt semblants però l'equiparació de salaris avançaria cap a les franges més elevades d'ingressos. Les conseqüències que això pot suposar són diverses, però destaca el fet de donar resposta a l'aspiració d'aconseguir equips professionals més estables (i corregir així la diferència d'antiguitat que actualment hi ha entre el Tercer Sector Social i el mercat laboral català).

► Eliminació de la bretxa de gènere en un sector on 3 de cada 4 persones ocupades són dones.

En una mirada cap a dintre del sector, hi ha un element de reflexió i d'actualitat que té a veure amb el gènere. Un sector on el 74% de les persones contractades són dones la bretxa salarial per raó de gènere sembla que hauria de ser inexistent. Però com s'ha apuntat, aquesta bretxa es dona sobretot al grup professional de direcció i gerència. De fet, la bretxa en aquest segment ha augmentat en 7 punts respecte a l'any anterior, situant-se en valors similars al mercat laboral català (per a la mateixa categoria professional). El Tercer Sector Social, caracteritzat pel seu rol transformador, ha de ser un agent d'impuls i lideratge en l'equiparació salarial de dones i homes. Sembla oportú convidar a les entitats, que encara no ho hagin fet, a què realitzin l'exercici de mesurar la seva bretxa salarial. A partir de la visualització d'aquest indicador segurament es podran donar les passes necessàries per revertir-la.

► Foment del mercat social des del propi sector.

Un altre element de millora es relaciona amb l'increment de ponts entre entitats per tal de teixir una veritable xarxa d'impuls econòmic i d'ocupació que posi les persones al centre. Les dades d'externalització de serveis, malgrat que mostren un flux econòmic entre organitzacions del sector i de l'Economia Social, apunten al fet que encara és l'empresa mercantil on més s'externalitzen els serveis. Per motivar el creixement i la retroalimentació entre organitzacions afins en valors i objectius, caldrà explorar fórmules per fomentar encara més l'externalització de serveis complementaris cap a organitzacions de l'Economia Social i Solidària i del mateix sector.

► La innovació com un fet dual: característica i repte del sector.

Respecte la innovació aplicada des del Tercer Sector Social sorgeix un doble debat. D'una banda es considera que el sector és un agent d'innovació. El fet d'estar en contacte directe amb la societat, i sobretot amb col·lectius en situació de vulnerabilitat, permet detectar noves necessitats amb més rapidesa que d'altres agents. A la vegada, la seva capacitat per innovar i donar resposta de manera àgil a les noves realitats també va un pas per endavant, essent un tret que sovint caracteritza el treball desenvolupat per les entitats. Però en paral·lel, la innovació entesa com la incorporació de noves eines digitals junt amb l'adaptació a noves dinàmiques de treball pròpies del segle XXI, com ara laboratoris d'innovació vinculats amb els espais de participació dels equips, es percep encara com un repte. Es considera que aquest repercuteix sobre la incorporació de determinats perfils professionals i sobre la retenció de talent.

► Visibilitat del rol transformador del Tercer Sector Social.

Una derivada del debat de la innovació va a parar a la capacitat de comunicar allò que es fa des del Tercer Sector Social. Tant de l'activitat i el seu impacte en l'entorn, com dels intangibles que s'aporten a la persona que rep l'atenció i a qui la dona. Saber identificar i explicar els elements d'aportació pot contribuir a una nova conceptualització de l'ocupació en un sector que, des del punt de vista del mercat laboral, es caracteritza sobretot per les jornades parcials i uns salaris poc competitiu. Cal doncs destacar tot allò que altres agents generadors d'ocupació no poden aportar a la societat, i transcendir el binomi ocupació-prestació de serveis per dotar-lo de contingut transformador.

“La innovació al Tercer Sector Social existeix, però no es pot exportar a altres sectors, i no som capaços de posar-ho en valor. Hem de millorar la capacitat d'explicar el que fem i com ho fem, per donar més visibilitat, i posar el coneixement que generem molt més a l'abast de la gent (...) Ens falta saber comunicar des del valor que nosaltres aportem a la societat. A priori sembla que quedi lluny, que no t'afecti el que fem, quan no és així, nosaltres estem al costat de la societat”.

Extret del grup de discussió

“El Tercer Sector Social ha de fer més visibles les bones pràctiques, hem de defensar amb orgull tot allò amb el que contribuïm a la societat i fer-ho més visible, aquest orgull hauríem de poder-lo explicar amb com millorem dia a dia la qualitat de vida de les persones”.

Extret del grup de discussió

► El futur de l'atenció a les persones en l'era tecnològica.

Un dels elements de reflexió plantejats en el grup discussió va tenir com a focus el tipus d'activitat que es realitza des del Tercer Sector Social i els seus possibles graus d'automatització. En la sociologia del treball s'ha definit la indústria 4.0 d'acord amb les implicacions que la internet i la digitalització de processos tenen sobre els actuals llocs de treball¹. És un element d'interès establir quines ocupacions podran ser substituïdes, en un futur no gaire llunyà, per la tecnologia i quines naixeran com a conseqüència de la revolució tecnològica. Sota aquest plantejament, les ocupacions que difícilment podran ser realitzades sense la intervenció de les persones són les més valorades, contemplades com a perfils professionals clau en les dècades vinents.

Dins d'aquesta reflexió, s'ha de considerar que un nombre significatiu de les activitats de serveis socials i d'atenció a les persones no podran ser substituïdes, o difícilment intercanviables en la seva totalitat, per la domòtica. L'aportació de valor humà necessària per a la qualitat de l'activitat i la seva eficiència, junt amb factors psicològics, socials i emocionals que intervenen en l'acció, poden plantejar un nou horitzó a les ocupacions del Tercer Sector Social. Probablement caldrà identificar tots aquells elements d'aportació, de valor afegit i considerats com insubstituïbles, per començar, així, a configurar com poden ser les ocupacions del futur que fan les persones que treballen per les persones. Sens dubte un repte emocionant que convida a preguntar-se: com ens imaginem l'atenció a les persones en les futures dècades?

1. "L'impacte laboral de la Indústria 4.0 a Catalunya". Papers de l'Observatori de la Indústria ; 3.

Annex

Annex 1. Fonts consultades

De la Fuente Sanz, Luis (2018). Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016

Fernández, M. i Vidal, P. (2017). "El Panoràmic 2016. Dades per enfortir les entitats". Dossier Barcelona Associacions 2a època – Núm. 3, Torre Jussana

Hernández, J.M. (et. al.) (2018). "L'impacte laboral de la Indústria 4.0 a Catalunya". Papers de l'Observatori de la Indústria ; 3. Departament d'Empresa i Coneixement. Generalitat de Catalunya.

Idescat. Població ocupada a Catalunya. Per sectors d'activitat i sexe. 2017

Idescat. Població ocupada assalariada. Per tipus de contracte i sexe 2017

Idescat. Població ocupada per sexe. 2017

Idescat. Població ocupada per tipus de jornada i sexe. 2017

Idescat. Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus d'ocupació. 2014

Idescat. Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus d'ocupació. 2016

INE. Encuesta de Población Activa. Datos de absentismo laboral. 4T 2017

Informe Eurostat 2014. Datos de equidad del Mercado Laboral

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. "Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017" (3a edició)

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. "Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2016" (2a edició)

La Confederació i Observatori del Tercer Sector. "Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2015" (1a edició)

Llibre de retribucions 2017, Personal estatutari de l'ICS, Generalitat de Catalunya, 2018

Salaries del professorat d'educació primària i secundària, Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, 2018

Annex 2. Equip tècnic

La Confederació

Laia Grabulosa

Directora tècnica de La Confederació des de l'Octubre de 2010. Amb més de 10 anys d'experiència i trajectòria en el Tercer Sector Social i l'Economia Social. Llicenciada en Psicologia Social per la Universitat Autònoma de Barcelona, ha estat vinculada professionalment al sector a través de diverses organitzacions: del 2006 al 2010 com a responsable de recerca de l'Observatori del Tercer Sector; del 2003 al 2006 com a responsable de la gestió de programes de suport tècnic i econòmic a entitats d'inserció laboral a la Fundació Un Sol Món de l'obra social de Caixa Catalunya; i anteriorment, desenvolupant tasques d'atenció directa amb col·lectius en risc d'exclusió social a l'Associació Casal dels Infants del Raval.

Gemma Huerta

Tècnica de projectes de La Confederació des de l'Octubre de 2016. Amb més de 10 anys d'experiència i trajectòria en el Tercer Sector Social i l'Economia Social. Llicenciada en Pedagogia per la Universitat de Barcelona, ha estat vinculada professionalment al sector a través de diverses organitzacions: del 2005 al 2016 com a coordinadora pedagògica d'Aposta, Escola Empresarial Cooperativa; en algunes etapes assumeix tasques d'organització i direcció de l'organització; del 2002 al 2005 com a formadora de programes informàtics a l'Associació Juvenil Projectart; de 1997 a 2002 com a coordinadora pedagògica de projectes socials a la Fundació Pere Tarrés; i anteriorment, desenvolupant tasques d'atenció directa amb col·lectius d'infants i joves al Centre Juvenil Martí Codolar.

Observatori del Tercer Sector

Montse Fernández

Directora tècnica de l'Observatori del Tercer sector, ha estat responsable de recerca de la mateixa organització els darrers sis anys. Llicenciada en Sociologia, Diplomada en Estadística i Graduada en Ciències Socials per la Universitat Autònoma de Barcelona. Professora associada a la Universitat Pompeu Fabra i doctorant del programa interuniversitari d'Estudis de Gènere: Cultura, Societat i Polítiques. És coautora de diverses publicacions com l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya i les edicions 2014, 2015 i 2016 de El Panoràmic, el Baròmetre del Tercer Sector Ambiental 2015 i les edicions 2014, 2015 i 2016 de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya. Abans de dedicar-se a la recerca ha desenvolupat la seva carrera professional principalment en el tercer sector, en l'àmbit del lleure i de la integració de persones amb discapacitat intel·lectual.

Enric Carpio

Graduat en Ciències Polítiques i de l'Administració i màster en Gestió Cultural per la Universitat de Barcelona. Ha col·laborat en l'elaboració de l'Informe Anual de la Cultura i les Arts a Catalunya els anys 2016 i 2017 del CoNCA, ha realitzat un informe tècnic sobre la cultura i el patrimoni als barris del 22@ (2018). Paral·lelament ha col·laborat puntualment amb altres institucions i projectes vinculats a l'àmbit cultural, educatiu i social. Actualment col·labora com a coordinador i tècnic de treball de camp en diferents projectes de recerca de l'Observatori, com l'Enquesta de Persones Voluntàries de Catalunya i l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

Laia Otero

Llicenciada en Periodisme a la Universitat Autònoma de Barcelona. Fins ara ha desenvolupat la seva carrera com a responsable de comunicació en diferents projectes culturals i empreses editorials. També ha liderat l'àrea de màrqueting i coordinat el departament d'art de l'editorial Anagrama. En paral·lel, ha col·laborat de manera voluntària en diferents projectes comunitaris a Barcelona i Cerdanyola del Vallès. A l'Observatori és responsable de comunicació i continguts, actualment treballa en diferents projectes com l'Enquesta de Persones Voluntàries de Catalunya, el Projecte de millora d'entitats juvenils i immigrades, El Panoràmic 2017 o l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, així com en l'estrena de la nova web de l'Observatori.

Gabriel Amer

Estudiant d'Estadística Aplicada a la UAB. Ha participat en el Hackatò d'estadística a Barcelona del 2016 i 2017. En paral·lel ha participat també a les diades d'estadística de la UAB amb notables resultats. És també el creador d'un paquet d'R orientat a facilitar la labor del web scrapping. A l'Observatori participa en l'anàlisi quantitativa de diversos estudis com El Panoràmic, l'Enquesta de Persones Voluntàries de Catalunya, l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, etc.

Ruth Agudo

Graduada en Sociologia per la Universitat Autònoma de Barcelona, actualment cursant el Màster de Polítiques Socials i Acció Comunitària, de l'Escola de l'IGOP. Ha col·laborat a l'estudi sobre l'escolaritat en un municipi català dins del grup de recerca GEPS de la Universitat Autònoma de Barcelona. També ha col·laborat en l'avaluació final del Projecte Magnet School amb la Fundació Jaume Bofill com persona de suport de treball de camp. Actualment treballa en projectes de recerca de l'Observatori, com l'Estudi de Voluntariat de Catalunya o la 4ª edició de l'Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social.

Camila Yanzaguano

Llicenciada en Ciències Polítiques i Relacions Internacionals a la Universitat de Melbourne (Austràlia), i actualment es troba estudiant el màster en Relacions Exteriors amb especialització en Justícia social en la New School of New York. També és estudiant del post-grau online en Gestió Internacional i Turisme en la Ostelea School of Tourism and Hospitality. Ha col·laborat en projectes de voluntariat relacionats en matèria de immigració, desenvolupament urbà i social a Llatinoamèrica.

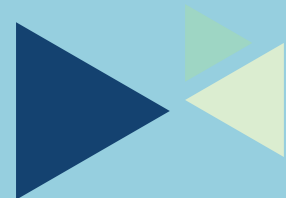
Annex 3. Qüestionari

El qüestionari per a la recollida de dades es pot consultar al següent enllaç:
<https://goo.gl/fPMcPL>

Annex 4. Participants en els grups de discussió

El grup de discussió es va realitzar el 25 de maig de 2018 a Casa del Mar. En total van participar 9 representants de diferents entitats:

- ▶ **Xavier Campos**, Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya
- ▶ **Sònia Fuertes**, ECAS, Entitats Catalanes d'Acció Social
- ▶ **Laia Grabulosa**, La Confederació
- ▶ **Marta Mateu**, AMMFEINA Salut Mental Catalunya
- ▶ **Silvia Miró**, Directora de polítiques d'Ocupació i Formació, PIMEC
- ▶ **Joaquim Sabater**, Observatori del Tercer Sector i la Societat Civil
- ▶ **Joan Segarra**, Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya – Sectorial d'Iniciativa Social
- ▶ **Josep Serrano**, Fundació Atenció a Persones Dependents/ FEATE
- ▶ **Marina Picazo**, Fundació Pere Tarrés



© laconfederació

Via Laietana 54 1r pis
08003 Barcelona | 93 268 85 60
info@laconfederacio.org



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



**economía
social**