

El treball autònom a Catalunya: Anàlisi de la situació actual i perspectives futures

Elisabet Bach i Oller

Pimec Autònoms - Universitat Oberta de Catalunya

Moisès Bonal i Ferrer

Pimec

RESUM

La comunicació analitza el treball autònom a Catalunya, un col·lectiu clau que representa el 15,2% dels afiliats a la Seguretat Social i té un paper essencial en l'economia i la societat. L'estudi examina l'evolució dels autònoms (2012-2023), posant èmfasi en les seves condicions econòmiques, reptes estructurals i conjunturals, i la distribució per gènere i edats. Els principals desafiaments inclouen la precarietat econòmica, l'excés de burocràcia, la càrrega fiscal, les desigualtats de gènere i la manca de suport en situacions de baixa laboral. A més, es destaca la necessitat de fomentar la conciliació, la capacitat contínua i un entorn fiscal més favorable. La comunicació proposa recomanacions per millorar la sostenibilitat del col·lectiu, incloent-hi mesures específiques per a dones autònomes i accions per garantir la viabilitat dels negocis davant els reptes del mercat actual. Aquestes polítiques no només enfortirien el col·lectiu, sinó també l'economia catalana en conjunt.

Paraules clau: Treball autònom, economia catalana, desigualtats de gènere, sostenibilitat, polítiques públiques

1. Introducció

1.1 Importància del treball autònom a Catalunya

El treball autònom a Catalunya té una importància fonamental en l'economia i la societat. És el pas natural a tot procés d'emprenedoria que culmini amb la posada en funcionament d'una activitat econòmica. No només permet a les persones desenvolupar aquesta activitat

econòmica, sinó que, sovint, forma part de les diferents etapes per les que passa una empresa abans de créixer i passar a ser una pime o una gran empresa.

El treball autònom és un col·lectiu divers, donat que inclou diferents formes jurídiques - persona física, persona societària-; i situacions -autònoms pròpiament dits, autònoms col·laboradors, persones d'òrgans d'administració, autònoms dependents, altres-.

Si entenem que el treball autònom està sobretot present en el col·lectiu de persona física i microempresa, podem dir que el treball autònom a Catalunya suposava a gener de 2023 el 95% de les unitats empresarials. Està present a tot el territori i a tots els sectors, permetent la creació d'oportunitats i riquesa en el territori; fomentant-ne el dinamisme i la diversificació productiva.

1.2 Context i importància de l'estudi

És clara, doncs, la presència majoritària del treball autònom en l'economia catalana.

Entendre la seva situació així com els reptes als quals s'enfronta, és clau per establir recomanacions i polítiques que n'afavoreixin el seu desenvolupament així com la competitivitat i el creixement de les seves activitats.

Donada la seva varietat en quan a sectors, perfils, territoris, cal estudiar-lo des de diferents vessants, per tal de conèixer no només aspectes generals sinó també per diferents segments i/o situacions. D'aquesta manera les recomanacions podran estar adaptades a les necessitats d'aquests segments i situacions.

2. Presentació dels estudis

2.1 Objectius dels estudis

Els estudis realitzats pretenen aproximar-se a la realitat del col·lectiu autònom des de diferents punts de vista, per tal de conèixer-la, entendre-la, i fer propostes que estiguin adaptades a aquest col·lectiu que és el treball autònom.

Els estudis en els que es basa aquest document són:

- *El treball autònom a Catalunya*, realitzat per Pimec Autònoms el desembre de 2023. Pre-

senta un mòdul específic sobre la incapacitat laboral de les persones autònomes.

- *Organització i gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya*, realitzat pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i Pimec, el març de 2024.

2.2 Metodologia

Ambdós estudis presenten una primera part basada en informacions estadístiques sobre el conjunt de treballadors autònoms de Catalunya, especialment centrada en aspectes generals del col·lectiu, així com en aspectes específics que s'estudien en cadascun dels estudis.

Les fonts principals d'aquestes primeres anàlisis són l'Idescat, Institut Nacional de la Seguretat Social, Tresoreria de la Seguretat Social, Eurostat i l'informe GEM Catalunya.

Ambdós estudis tenen una segona part realitzada a partir d'una enquesta per a cadascun, que es va portar a terme entre persones autònomes de Catalunya, a partir d'un formulari electrònic de resposta voluntària i recepció automàtica.

L'estudi sobre Organització i gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya té una tercera part qualitativa a partir de la realització d'un focus grup amb un grup de dones autònomes, amb la finalitat d'aportar una visió qualitativa i complementària.

2.3 Mostres

L'estudi *El treball autònom a Catalunya* inclou una enquesta amb 421 respostes rebudes i validades, a desembre de 2023. L'univers objectiu de l'enquesta van ser contactes de persones autònomes de Pimec i de Pimec Autònoms. Sobre una població de 559.770 persones afiliades al Règim Especial de persones Autònomes

a Catalunya, l'error mostral, en el supòsit que la mostra hagués estat aleatòria, és del 4,78% amb un interval de confiança del 95%.

L'estudi *Organització i gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya*, realitzat pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i Pimec, inclou una enquesta amb 235 respostes validades, a gener de 2024. En aquest cas, l'enquesta s'adreçava a dones autònomes de Catalunya i es va enviar a contactes de Pimec classificats com a autònomes, amb independència de la seva tipologia. La població total del col·lectiu de dones autònomes a Catalunya és de 205.125 persones. L'error mostral, en el supòsit que la mostra hagués estat aleatòria, és del 5,9%, amb un interval de confiança del 95%.

3. El treball autònom a Catalunya

3.1 Evolució històrica i situació actual (2012-2023)

El treball autònom a Catalunya ocupava 559.770 persones a desembre de 2023, un 15,2% del total de persones afiliades a la Seguretat Social a Catalunya.

Sobre el conjunt d'Espanya, Catalunya té el 16,8% dels autònoms. Les dades de distribució per comunitats autònomes indiquen que les comunitats autònomes més poblades concentren un major percentatge respecte del total d'Espanya. No obstant, les diferències es redueixen si es comparen els pesos relatius respecte del total d'afiliats, degut a la distribució sectorial i a la concentració poblacional de cada comunitat. Es posa en relleu, també, que comunitats amb menor població tenen un major pes relatiu del col·lectiu d'autònoms. És a dir, el col·lectiu autònom és present en el conjunt del territori, en major o menor mesura,

segons la concentració de població de cada comunitat, la distribució sectorial i la presència d'altres empreses a la zona.

També té presència en tots els sectors, sent el de serveis on hi ha la major concentració del treball autònom (77,1% del total d'afiliats al règim d'autònoms a Catalunya, a desembre de 2023); i el sector agrícola el que té major presència d'afiliats autònoms sobre el total dels seus afiliats (37,3%).

A nivell europeu (13,3%), tant Catalunya (15,9%) com Espanya (14,6%) es troben per sobre de la mitjana de la UE a nivell de col·lectiu autònom sobre el total d'ocupats.

Les dades mostren com el col·lectiu autònom a Catalunya ha tingut una evolució històrica de creixement per al període 2012-2023 a Catalunya: el quart trimestre de 2012, hi havia 519.167 autònoms a Catalunya, mentre que a desembre de 2023 n'hi havia 559.770.

Des d'una mirada a curt termini, el 2020 el nombre d'afiliats es va reduir a causa de la pandèmia, davallada que va ser temporal i que es va recuperar a partir de 2021 amb una variació interanual del 2,1% i uns creixements del 0,1% i el 0,4% el 2022 i 2023 respectivament.

La distribució per sexes presenta diferències significatives entre homes i dones: el nombre de dones autònomes (36,5%) és inferior al d'homes autònoms (63,4%), amb una proporció de 1,7 homes per a cada dona. També és significativa la dada sobre el percentatge d'homes i dones autònoms sobre el total de persones afiliades de cada sexe: 21,4% i 10,9%. És a dir, el col·lectiu de dones autònomes té una menor presència tant en el conjunt del col·lectiu com en l'afiliació sobre el total de dones.

En relació a la distribució per edats, hi ha una presència majoritària d'autònoms en els col·lectius de més de 45 anys.

3.2 Tendències principals

Tot i el creixement continuat del col·lectiu en la darrera dècada, una de les tendències principals és també la reducció del percentatge de treballadors autònoms respecte del total d'afiliats a la Seguretat Social. El 2012, aquest percentatge estava en un 17,7%, mentre que a 2023 es va situar en un 15,2%.

El creixement en el total de treballadors autònoms és més intens en els darrers anys en el cas de les dones autònomes, amb increments del 2,7% el 2021, 1,1% el 2022 i 0,9% el 2023. En el cas dels homes, trobem variacions interanuals del 1,4%, -0,3% i -0,1% pels mateixos anys 2021, 2022 i 2023. Aquest fet ha comportat la reducció de la bretxa entre homes i dones del 1,9 en el 2012, al 1,7 el 2023.

No obstant, ambdós col·lectius han disminuït el seu pes relatiu respecte del total d'afiliats homes i dones: el 2012, les dones autònomes eren el 11,8% del total de dones afiliades, mentre que els homes autònoms eren un 25,9% del total d'homes afiliats. El 2023 eren un 10,9% i un 21,4% respectivament.

En relació a la distribució per edats, hi ha una presència majoritària d'autònoms en els col·lectius de més de 45 anys i més de 55 anys, presència que s'ha incrementat en els darrers anys, tant en valor absolut com en valor relatiu sobre el conjunt del col·lectiu, en detriment dels col·lectius de 16 a 44 anys i, especialment, el de 25 a 44 anys.

4. Conclusions dels estudis

4.1 Condicions econòmiques del treball autònom

El 67,2% de les persones autònomes manifesta que no cobreix les seves necessitats econòmiques amb els ingressos que obté de la seva activitat. Aquest percentatge s'incrementa en el cas de les dones (71,8%) i es redueix en el dels homes (62,7%).

No obstant el resultat anterior, el 54,8% del col·lectiu estalvia, sigui de forma regular (27,8%), sigui de forma esporàdica (27%). En canvi, el 42,8% manifesta que no estalvia perquè el negoci no ho permet. Analitzant entre homes i dones, la diferència es troba en la regularitat de l'estalvi, mentre els homes és en el 28,4% dels casos, en les dones és en el 25,7% dels casos.

En aquesta línia, un 44,3% de les persones autònomes diu que el sou que els proporciona la seva activitat és inferior al que tindrien si treballessin per compte d'altri. Aquesta percepció és més elevada en les dones (45,6%) que en els homes (42,9%). Segons un 31,3% del col·lectiu, el seu sou és similar al que cobrarien per compte d'altri; i un 24,4%, superior -en aquest cas els homes que consideren que cobren un sou superior és d'un 25,9% davant d'un 23% de dones-.

4.2 Temps dedicat a treballar

Segons l'estudi realitzat, un 77,4% de les persones autònomes treballen més del 40 hores a la setmana -el que es considera una jornada laboral estàndard-. Les dones es concentren en el segment de 40 a 49 hores/setmana (42,7%) i els homes en el de 50 o més (52,2%).

Un 42% treballen els caps de setmana pel tipus de sector en el que treballen. No obstant,

un 72% no fan festa cap dia entre setmana per compensar el treball de cap de setmana. En contraposició, dels que la seva activitat no els implica treballar el cap de setmana, un 58,2% sí que treballen un o més caps de setmana.

Pel que fa a les vacances, el 75% fa menys de 21 dies. En aquest cas, són les dones autònomes les que fan menys vacances (78,1% fan menys de 21 dies davant del 71,8% dels homes).

4.3 Baixes laborals

Entre 2013 i 2023, la incidència per incapacitat temporal dels autònoms a Catalunya es situa lleugerament per sobre de la del conjunt d'Espanya, amb 11,6 baixes mensuals per cada 1000 treballadors al 2023 (10,3 a Espanya).

En el cas del Règim General, aquesta dada passa a ser de 51,2 baixes per cada mil, amb una diferència de 39,6 baixes entre autònoms i treballadors per compte d'altri. Aquesta diferència és la segona més gran de l'estat.

La durada de les baixes també presenta diferències importants entre treballadors per compte pròpia i treballadors per compte d'altri, amb 82,22 dies en el primer cas i 25,78 dies de baixa en el segon. Els autònoms estan 56,4 dies més de baixa. Aquest diferencial situa a Catalunya en la posició 13 entre les comunitats autònomes.

Segons l'enquesta realitzada, el 43,9% cotitza per sota la base de cotització que tindria si treballés per compte aliena. La resta, similar (35,7%), per sobre (14,1%) o bonificada (3,1%). Les diferències entre homes i dones es veuen en les majors i menors cotitzacions, amb més dones que cotitzen per sota (45,2% vs. 42,6% dels homes) i menys dones que cotitzen per sobre (13% vs. 15,3% dels homes).

Només el 19% de les persones enquestades considera que les prestacions de la Seguretat Social cobreixen les necessitats de forma suficient. La resta, de forma insuficient o molt insuficient. En aquest cas, també són més les dones que opinen que estan cobertes de forma insuficient o molt insuficient (85,6%) vs. els homes (75,9%).

En aquesta línia, el 73,7% manifesten tenir cobertures privades complementàries. En concret, un 88,2% té assistència sanitària, el 52,1% de vida, el 44,3% pla de pensions, el 40,7% assegurança d'accident, el 33,8% assegurança complementària de baixa per malaltia i el 31,5% assegurança per incapacitat permanent. De les persones que no tenen cobertures complementàries, més de la meitat manifesten que és perquè no la poden pagar (53,9%). La resta, perquè en tenen prou amb la cobertura de la Seguretat Social o més confiança en el sistema públic (46,1%) i un 7% per desconeixement de la seva existència.

Entre homes i dones, hi ha un diferencial de 2 punts a favor d'homes que tenen cobertures privades i, en totes les tipologies d'assegurances, hi ha un percentatge més gran d'homes que en tenen respecte a les dones. Per contra, hi ha una major percentatge de dones que desconeixen que n'hi hagi i que consideren que no ho poden pagar. També és significatiu que hi ha un major percentatge d'homes que manifesten que en tenen prou amb les cobertures de la Seguretat Social.

Preguntats sobre la incidència de la malaltia, l'enquesta posa de manifest que un 64,8% s'han posat malalts d'una a més vegades -43,1% una o dues vegades- en els darrers 3 anys, amb un major percentatge de dones (69%) que d'homes (60,6%).

En quant a la sinistralitat per accidents laborals, un 10,7% ha patit un accident laboral relacionat amb la seva activitat, amb una incidència molt més gran en els homes (14,3%) que en les dones (7,6%).

No obstant aquesta incidència de la malaltia, el 49,3% de les persones autònomes enquestades diu que no ha agafat la baixa laboral en els darrers anys. Per sexes, les diferències es troben en el nombre de baixes dels que sí que n'han agafat, amb un major número de baixes les dones que els homes.

La durada de les baixes agafades durant els darrers 3 anys és en un 63,5% dels casos de menys de 5 dies o entre 5 i 30 dies; la resta, un 35,7%, entre 31 i 60 dies o de més de 60 dies. Per sexes, les diferències es troben en les durades extremes, amb una major percentatge de dones amb durades menors de 5 dies i amb durades superiors a 60 dies.

La prestació per naixement i cura del menor l'han gaudit el 34,7% de les dones i només el 4,7% dels homes. En relació a la maternitat, l'estudi sobre l'organització i la gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya va posar de manifest l'elecció que han fet algunes dones entre la maternitat i el projecte professional, renunciant a la primera per desenvolupar la segona. Els principals motius, argumentaven, era la manca de xarxa de suport i la impossibilitat de compaginar els dos rols i d'assumir-ho econòmicament.

Les principals dificultats pel fet d'estar de baixa són de tipus econòmic, de continuïtat del dia a dia i de gestió de clients, de l'equip i intermitències obertura-tancament d'activitat. Destaca, en el cas de les dones, una major incidència respecte dels homes, de les dificultats econòmiques i de les intermitències d'obertura-tancament d'acti-

vitat. En el cas dels homes, hi ha un major percentatge de dificultats en la continuïtat en el dia a dia i gestió de l'equip que les dones.

La manera com s'afronten aquestes dificultats són varies –sobre el total de respostes i tenint en compte que es podia triar més d'una opció–: treballar quan es pot (57,4%), cessament provisional de l'activitat (22,1%), suport de l'entorn (20,6%), contractar persones externes (16,9%), derivar clients a altres professionals (16,2%), fer contractes a familiars (8,8%) i cessament permanent de l'activitat (2,9%). Per sexes, les dones respecte dels homes, tenen una major incidència en totes les opcions excepte en treballar quan poden i el cessament permanent de l'activitat, opcions amb un major pes en el cas dels homes.

4.4 Temes que preocupen

S'ha preguntat també pels problemes derivats de ser autònom i que afecten a la qualitat de vida. El més rellevant és l'estrès. El segueixen, la impossibilitat de dura terme aficions personals, el temps de descans, la conciliació familiar, les malalties recurrents, la disponibilitat per mantenir relacions socials i la dieta sana.

Entre homes i dones, les diferències són de magnitud, donat que les dones donen a aquestes problemàtiques un gran d'importància més gran. Destaca també la incidència de malalties recurrents (mal de cap, angoixa, dolors musculars) en el cas de les dones.

En l'estudi sobre l'organització i la gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya, les dones també posen de manifest que el seu temps de no treball el dediquen a feines de la llar (entre 4-16 hores/setmana un 70%); a tenir cura de les persones (entre 0 i 8/setmana un 67%); a l'oci/gaudi (menys de 10 hores/setmana un 69,4%); i a dormir (entre 6- 8 hores/dia el 75,1%).

En aquesta línia, les dones autònomes que estan en parella i han de tenir cura d'algú assumeixen directament elles aquesta tasca en un 40,2%, mentre que un 58,6% s'ho reparteixen amb la parella segons disponibilitats i només un 1,2% ho assumeix enterament la seva parella.

Per gestionar la seva activitat com a autònoma, les dones manifesten, per ordre de més a menys respostes per a cada opció, que treballen quan poden; reben ajuda del seu entorn, de manera informal; subcontracten serveis; s'enduen a la feina a la persona de la qual han de tenir cura; fan un cessament provisional de l'activitat o bé deriven a altres professionals com a opció menys utilitzada.

Per poder atendre les tasques de la llar i tenir cura de persones dependents, les dones enquestades -també per ordre de més a menys opció utilitzada- han contractat serveis de suport; s'organitzen amb la parella; han reduït la seva dedicació al negoci; reben ajuda de l'entorn de forma no remunerada.

De les dones que han contestat que han reduït la seva jornada o bé reben ajudes no remunerades del seu entorn, el volum en hores és de 15 hores/setmana o més en un 25% dels casos; 7 hores o més en un 50%; i 4 hores o més en un 75% dels casos. La mitjana és de 9,4 hores/setmana.

Els aspectes externs que preocupen es situen principalment en l'àmbit extern a l'empresa, especialment en aquells en que l'Administració Pública hi té un paper important: jubilació, càrrega fiscal, prestacions de la Seguretat Social, import de les cotitzacions socials. Els segueixen aspectes organitzatius: com continuar amb l'activitat en cas de tenir una baixa. I el tornen a seguir aspectes externs relacionats amb l'Administració: burocràcia. Finalment, els

aspectes relacionats amb el desenvolupament de l'activitat: facturar/aconseguir nous clients, irregularitat en la feina, inestabilitat econòmica i morositat/impagaments. Per sexes, les dones donen una major importància a cada tema, especialment en la inestabilitat econòmica i en com continuar l'activitat en cas de baixa.

4.5 Satisfacció laboral

Els principals motius de satisfacció laboral estan relacionats amb la llibertat i l'organització laboral: ser el propi cap, organitzar la feina com es vol, flexibilitat, fer el que més agrada i desenvolupar una activitat alineada amb el propi propòsit. Per contra, a la cua s'ubica la conciliació familiar i el guanyar més diners. Per sexes, les diferències principals es troben en una major valoració de les dones per a la conciliació familiar i una major valoració dels homes en guanyar més diners, tot i que en tots dos casos continuen a la cua de les valoracions.

El 61,9% de persones autònomes que es senten o satisfetes o molt satisfetes pel fer de ser autònomes. En aquest cas, el grau de satisfacció de les dones és menor (54,5%) que el dels homes (69,4%).

No obstant, valoren millor l'experiència d'haver treballat com a assalariades que la de ser autònoma, especialment el cas de les dones

També en el cas de les dones autònomes, consideren que tenen una pitjor situació respecte de les dones assalariades, en tots els indicadors preguntats -disponibilitat per a activitats d'oci, temps per formar-se, gestió de l'estrès, dieta sana, temps de descans-, excepte en els d'autonomia d'organització del treball i flexibilitat horària. En el cas de la conciliació amb la vida personal la dona autònoma també considera que té una situació una mica millor respecte a la dona assalariada.

Preguntat sobre si preferirien tornar a treballar per compte d'altri, un 54,8% contesten que no i un 26,9% que sí. Les diferències per sexes són importants, donat que el 31,3% de les dones preferirien treballar per compte d'altri, davant d'un 22,5% dels homes. Per contra, un 61% dels homes no ho preferiria, enfront d'un 47,9% de les dones.

Preguntades a les dones autònomes, quines mesures són adients per a afavorir la conciliació i flexibilització del temps laboral del col·lectiu autònom, totes les respostes proposades reben una puntuació per sobre de 3 (puntuació de 1 a 5). Seguidament fem una relació per ordre de valoració:

1. Ajuts per conciliar el treball i altres situacions vitals com a maternitat. Ajuts també bonificant les quotes de cotització al règim de treballadors autònoms o en els supòsits de reducció de jornada.
2. Facilitar l'accés a llars d'infants, escoles i serveis de cures infantils i cura de persones dependents en entorns propers.
3. Establir mesures de conciliació i de flexibilització dels temps laborals que no penalitzin a les treballadores autònomes; establir mesures que evitin que la protecció de les treballadores contractades no tinguin com a contrapartida el sobre esforç de la persona autònoma; establir ajuts per a dones autònomes amb infants de 0 a 3 anys perquè puguin contractar durant un període mínim d'un any persones en cerca activa de feina.
4. Avançar en la presència de dones en tots els àmbits de decisió; seguir impulsant la simplificació administrativa.
5. Proporcionar ajuts a les persones professionals autònomes per poder desenvolupar mesures de gestió.
6. Continuar amb l'impuls de programes de for-

mació per a les persones autònoms que treballen en condicions més precàries; facilitar ajuts econòmics a entitats i empreses que ofereixin mentories i acompanyaments per a dones;

7. Promoure que les Administracions incorporin elements de conciliació en la prestació dels serveis que contracten.
8. Implementar polítiques que contribueixin a fomentar la corresponsabilitat vers els treballs de cura.
9. Impulsar els recursos, incentius i infraestructures que permetin la mobilitat digital com a element per potenciar.
10. Incorporar en els assessoraments a dones autònomes, l'impuls de l'autoconfiança; fomentar la visibilitat de negocis liderats per dones referents; accés a xarxes de networking en condicions que facilitin l'assistència, especialment a les dones treballadores autònomes.

5. Principals reptes del treball autònom

L'anàlisi del col·lectiu de treballadors autònoms a Catalunya permet identificar diversos reptes que incideixen directament en la seva qualitat de vida, les condicions laborals, això com la viabilitat, sostenibilitat i competitivitat de les seves activitats professionals.

A continuació, es detallen els principals desafiaments:

5.1 Condicions laborals

Les condicions laborals del col·lectiu de treballadors autònoms presenten mancances importants que dificulten l'assoliment d'un marc de treball digne i sostenible, especialment en comparació amb els estàndards previstos en el marc legal vigent per a altres règims de cotització.

El 67,2% dels treballadors autònoms declaren que els ingressos derivats de la seva activitat no cobreixen les necessitats econòmiques. Aquesta situació és més accentuada en les dones (71,8%) que en els homes (62,7%). A més, el 44,3% dels autònoms perceben que el seu sou és inferior al que tindrien en el treball per compte d'altri, reflectint un desequilibri econòmic estructural que afecta especialment les dones.

Un 77,4% dels autònoms treballen més de 40 hores setmanals, amb una presència significativa d'homes en jornades de 50 hores o més (52,2%) i de dones en el segment de 40- 49 hores (42,7%). A més, un 42% treballen els caps de setmana sense compensació de dies de festa entre setmana, fet que afecta el 72% dels enquestats. Les vacances són també un aspecte crític: el 75% dels autònoms gaudeixen de menys de 21 dies de descans anuals, especialment les dones (78,1%).

5.2 Temps personal i conciliació

La forta càrrega de treball amb un temps de dedicació a l'activitat tan elevat limita molt la disponibilitat de temps personal, amb un impacte directe en la qualitat de vida del col·lectiu. Aquest impacte es dona en les dificultats per desenvolupar aficions personals, descansar i mantenir una vida social; i en la generació de problemes de salut com estrès i malalties recurrents.

Les dones autònomes destaquen per una menor disponibilitat de temps per a activitats personals, oci i descans, a causa de la càrrega de treball addicional en la llar. El 40,2% assumeixen directament les tasques de cures, mentre que només un 1,2% d'homes autònoms en parella es responsabilitzen plenament d'aquestes funcions.

Aquesta situació no només impacta negativament en la qualitat de vida del col·lectiu, sinó que també limita les possibilitats de conciliació familiar i personal, convertint aquest repte en un dels més crítics per garantir la sostenibilitat i la dignitat no només del treball autònom sinó de la persona en sí.

5.3 Salut, sinistralitat i baixes laborals

La incidència de malalties entre els autònoms presenta un biaix entre els episodis de malaltia i el grau en que s'agafen les baixes laborals. Tot i la incidència del 65% de malalties entre homes i dones, el 49,3% dels autònoms no han agafat la baixa laboral en els darrers anys, sovint per motius econòmics o per la dificultat de mantenir l'activitat sense suport extern.

Una altra situació preocupant és la dada que les baixes laborals són més llargues en el col·lectiu autònom (82,22 dies de mitjana) que en el treball per compte d'altri (25,78 dies), fet que pot significar que només agafen la baixa quan realment estan molt malalts, amb la conseqüent afectació tant a la persona com a la viabilitat i continuïtat del negoci.

Aquesta continuïtat és un element de preocupació quan un autònom està de baixa, continuïtat que gestiona treballant quan pot, fent un cessament provisional de l'activitat, rebent ajuda no remunerada o contractant.

L'estrès derivat de la manca de temps per a aficions personals, el descans insuficient, les dificultats de conciliació i les malalties recurrents són preocupacions destacades entre els autònoms. Aquestes afecten especialment les dones, que reporten una major incidència d'estrès i problemes de salut associats.

La sinistralitat laboral afecta més al col·lectiu d'homes que de dones, derivat segurament dels

sectors i activitats en els que estan presents uns i altres.

5.4 Protecció del col·lectiu

L'estudi posa de manifest un camp important de millora en la protecció de col·lectiu, així com una capacitat limitada per assumir aquesta protecció amb major cotitzacions o de forma privada.

Només un 19% del col·lectiu considera que les prestacions de la Seguretat Social són suficients per cobrir les seves necessitats, i un 43,9% cotitza per sota de la base de cotització que tindria si treballés per compte aliè. La insuficiència de les prestacions públiques obliga un 73,7% dels autònoms a recórrer a cobertures privades, i no en tot el ventall de protecció sinó concentrades en cobertures de salut. Sovint, aquestes cobertures privades resulten inaccessible per motius econòmics, especialment per a les dones.

Aquesta situació evidencia un doble biaix:

- Del treball autònom en comparació amb els estàndards previstos en el marc legal vigent per a altres règims de cotització.
- Entre homes i dones.

Incidir també que una de les principals dificultats en situacions de vulnerabilitat de l'autònom és la seva pròpia protecció així com la continuïtat del seu negoci. Aquesta és una particularitat del col·lectiu que no es dona en altres règims de cotització i que cal tenir en compte, especialment en situacions de baixes de llarga durada. En aquests casos, hi ha un manteniment del lloc de treball fins que la persona pot tornar, situació que no es dona en el treball autònom.

5.5 Burocràcia i càrrega fiscal

L'excés de burocràcia i la càrrega fiscal es pre-

senten com a barreres significatives per al col·lectiu autònom.

És significatiu que aspectes com jubilació, càrrega fiscal, prestacions, import de cotitzacions, com continuar amb l'activitat en cas de baixa i la burocràcia en els tràmits amb l'Administració pública estan com a preocupacions per sobre de les que serien pròpiament del desenvolupament de l'activitat (aconseguir nous clients i facturar, irregularitat de la feina, inestabilitat i morositat).

Aquests aspectes, que anomenem en el seu conjunt burocràcia i càrrega fiscal, representen una complexitat i una càrrega afegides, que impacten negativament tant en l'eficiència de la gestió del negoci com en la seva competitivitat. Aquesta situació s'agreuja en sectors amb una major volatilitat d'ingressos o amb requisits fiscals específics que exigeixen un seguiment constant i una gran adaptabilitat.

La necessitat de complir amb aquestes obligacions administratives afecta també la capacitat de conciliació, especialment en el cas de les dones autònomes, que ja es troben amb una càrrega desigual de responsabilitats domèstiques i de cures.

El temps dedicat a aquests aspectes burocràtics, que sovint són percebuts com ineficients i excessivament complexos, es converteix en un obstacle que limita l'eficiència i la sostenibilitat de l'activitat autònoma.

5.6 Incorporació de la dona. Desigualtats de gènere

Tot i que la participació de les dones en el treball autònom a Catalunya ha augmentat en la darrera dècada, el col·lectiu femení continua representant només el 36,5% del total, enfront del 63,4% d'homes, amb una bretxa que es re-

dueix de manera lenta. Aquesta incorporació s'ha vist marcada per desigualtats estructurals que impacten directament en el seu temps personal, els ingressos, la sostenibilitat dels seus negocis i les prestacions futures.

La conciliació entre vida laboral i personal és una de les principals barreres per a les dones autònomes, que afronten una càrrega horària elevada i desigual. Un 77,4% del col·lectiu treballa més de 40 hores setmanals, però el 78,1% de les dones té menys de 21 dies de vacances anuals, en comparació amb el 71,8% dels homes. A aquesta situació s'hi afegeixen les responsabilitats domèstiques i de cures, assumides íntegrament per un 40,2% de les dones en parella, mentre que només un 1,2% dels homes comparteixen aquesta càrrega.

Aquesta desigualtat en els usos del temps afecta de manera directa el desenvolupament del projecte professional de les dones autònomes i, en molts casos, limita opcions vitals com la maternitat. El pes de les tasques domèstiques i de cures perpetua un desequilibri estructural que agreuja les dificultats per consolidar els seus negocis i augmenta el nivell d'estrès i manca de conciliació.

En termes econòmics, les dones autònomes també es troben en desavantatge. Un 71,8% declara que els ingressos derivats de la seva activitat no cobreixen les seves necessitats, enfront del 62,7% dels homes. La seva capacitat d'estalvi també és inferior: només un 25,7% aconsegueix estalviar de manera regular, en comparació amb el 28,4% dels homes. Aquesta precarietat econòmica es tradueix en cotitzacions més baixes, amb un 45,2% de les dones cotitzant per sota de la base mínima del règim general, fet que compromet les seves prestacions socials i augmenta el risc de vulnerabilitat futura.

Aquesta situació evidencia que l'accés de les dones al treball autònom continua sent desigual, condicionat per barreres de conciliació, precarietat econòmica i una càrrega desproporcionada de responsabilitats domèstiques i de cures. Aquestes desigualtats estructurals no només impacten en el present de les dones autònomes, sinó que també condicionen el seu futur, perpetuant un risc de precarietat i limitant el seu desenvolupament professional i vital.

5.7 Envel·liment del col·lectiu

L'anàlisi del col·lectiu de treball autònom a Catalunya evidencia un envelliment progressiu. Actualment, les persones de més de 45 anys representen la majoria, amb un creixement significatiu del segment de més de 55 anys en els darrers anys, en detriment dels col·lectius més joves, especialment el de 25 a 44 anys.

Aquest envelliment planteja diversos desafiaments. Les persones de més edat poden trobar més dificultats per adaptar-se als canvis tecnològics i a les transformacions del mercat, amb un impacte directe en la sostenibilitat dels seus negocis.

D'altra banda, la transició cap a la jubilació planteja incògnites sobre la continuïtat de les activitats professionals, especialment en negocis individuals o familiars sense relleu generacional garantit.

A nivell social, aquesta situació afecta les cotitzacions i les prestacions. Un 43,9% del col·lectiu cotitza per sota de la base que tindria si treballés per compte d'altri, fet que pot derivar en jubilacions amb prestacions insuficients. Això incrementa la necessitat de sistemes complementaris i posa pressió sobre el sistema públic, ja que només un 44% dels autònoms recorre a plans de pensions privats i, per a la resta, mol-

tes vegades la cobertura privada és inaccessible per motius econòmics, especialment en el cas de les dones.

5.8 Competitivitat i creixement

La capacitat d'estalvi limitada dels treballadors autònoms es configura com un repte estructural que afecta directament la competitivitat i el creixement de les seves activitats en un entorn econòmic altament canviant.

Tot i que un 67,2% del col·lectiu declara que els seus ingressos són insuficients per cobrir les seves necessitats econòmiques, un 54,8% aconsegueix estalviar, i un 27,8% ho fa de manera regular. Aquest esforç evidencia una mentalitat empresarial i una capacitat per gestionar els recursos amb visió estratègica i responsabilitat financera.

Tanmateix, aquesta capacitat d'estalvi es veu condicionada per factors com la precarietat econòmica i les desigualtats de gènere, amb un percentatge més baix de dones (25,7%) que estalvien de manera regular, en comparació amb els homes (28,4%). Aquesta situació limita la disponibilitat de recursos propis per afrontar inversions essencials en un context de constant evolució, com ara la implementació de noves tecnologies, la digitalització dels negocis o l'adaptació a canvis en la demanda del mercat.

La manca de capacitat per invertir pot comprometre la competitivitat i sostenibilitat de les activitats, especialment en moments de transició o enfront de reptes imprevistos. A més, la relació entre estalvi i cotització és determinant: un 43,9% del col·lectiu cotitza per sota de la base mínima, fet que no només afecta les prestacions socials futures, sinó que també pot limitar la confiança del mateix col·lectiu en la seva seguretat financera a llarg termini, dificultant la planificació de projectes de creixement.

6. Recomanacions per a la promoció del treball autònom

El treball autònom, tant la persona física com la seva extensió en la microempresa, constitueix un element essencial del teixit econòmic i social de Catalunya, amb un pes rellevant en tots els sectors i una presència destacada en el conjunt del territori. Amb un 15,2% del total d'afiliats a la Seguretat Social a Catalunya, aquest col·lectiu aporta dinamisme i resiliència, especialment en zones amb menor concentració empresarial.

Tot i la seva contribució significativa, els reptes que afronten els treballadors autònoms exigeixen actuacions que fomentin un entorn més favorable per a la viabilitat, el creixement i la sostenibilitat d'aquests negocis. Aquesta promoció d'un entorn més favorable per al treball autònom no només beneficiarà aquest col·lectiu, sinó que enfortirà l'economia catalana, assegurant la seva sostenibilitat i capacitat d'adaptació davant els reptes futurs.

Seguidament es detallen els principals àmbits d'actuació, així com mesures concretes sobre les que desenvolupar les polítiques públiques de suport al treball autònom:

1. Normativa i procediments simplificats: un dels principals obstacles que afronta el col·lectiu autònom és l'excés de càrregues administratives i la complexitat normativa. Aquests elements impacten directament en la seva eficiència i sostenibilitat i, en definitiva, en les seves condicions laborals i qualitat de vida. Aquest apartat promou mesures que facilitin el desenvolupament de l'activitat econòmica:

I. Desregulació adaptada: reduir la normativa que afecta a negocis de dimensió reduïda, així com la simplificació de la que afecti, per tal de facilitar-ne el compliment.

II. Desburocratització: Agilitzar els procediments, reduir terminis de resposta i adequar terminis i convocatòries públiques als cicles laborals del col·lectiu, especialment fora dels períodes de vacances.

III. Seguretat jurídica: Garantir que les empreses de reduïda dimensió comptin amb una base normativa clara i estable per donar confiança i continuïtat als negocis.

2. Millores en el marc fiscal i accés al finançament: el col·lectiu autònom es veu sovint limitat per una càrrega fiscal elevada i una accés al finançament insuficient. Gairebé el 67,2% dels autònoms declara que els ingressos derivats de la seva activitat no són suficients per cobrir les seves necessitats econòmiques, fet que agreuja la precarietat i dificulta la reinversió necessària per mantenir o fer créixer els seus negocis. Aquesta situació s'agreuja per la complexitat del sistema fiscal i la rigidesa en la gestió de retencions i devolucions tributàries, que impacten directament en la tresoreria de les petites empreses. Un marc fiscal més favorable no només milloraria la seva sostenibilitat econòmica, sinó que també reforçaria la seva capacitat d'innovar i adaptar-se a un mercat en constant canvi:

I. Reducció de la càrrega tributària: Implementar mesures fiscals que redueixin l'impacte de la tributació sobre el col·lectiu autònom, adaptades a la seva realitat econòmica i capacitat contributiva.

II. Incentius fiscals: impulsar mesures que afavoreixin l'estalvi -i, en conseqüència, la resiliència del negoci- així com la reinversió en el mateix -per a la millora de la competitivitat-.

III. Revisió de retencions, pagaments a compte i retorns d'impostos: Simplificar la gestió fiscal, revisar els tipus que s'apliquen, els terminis i les formes de compensació per millorar la tresoreria del negoci i reduir l'im-

pacte de càrregues tributàries.

IV. Finançament: Desenvolupar programes específics que facilitin crèdits a baix interès per a inversions en actiu no corrent i corrent. Programa d'aval adaptats a aquestes tipologies d'activitats.

3. Millora des sistema de protecció social, tot orientant-lo a la protecció de la persona i del negoci: el sistema de protecció social actual s'ajusta parcialment a les necessitats específiques del col·lectiu autònom, que combina la vulnerabilitat personal amb la responsabilitat de mantenir els seus negocis actius. Aquesta situació es veu agreujada per les dificultats d'accés a prestacions i la manca de suport adequat en casos de baixa prolongada, malaltia, maternitat o altres circumstàncies excepcionals. L'objectiu de les propostes següents és que el sistema de protecció social sigui un aliat clau per garantir la continuïtat dels negocis i el benestar dels autònoms, enfortint així el seu paper com a motor de dinamisme econòmic i social:

I. Adaptar les prestacions als condicionants del col·lectiu: Millora de les prestacions econòmiques per tal d'afavorir el manteniment tant de la persona com del negoci

II. Millora de les condicions d'accés a les prestacions, adaptant-les a les particularitats del col·lectiu.

III. Adaptació de la normativa per tal que les persones jubilades puguin tenir un rol actiu en el manteniment dels negocis, en situacions en que l'autònom no pot -malalties llargues, tractaments, maternitat- i així garantir la continuïtat del negoci.

IV. Ajuts directes: Establir subvencions específiques per al manteniment del negoci en casos de baixa prolongada, permisos de maternitat o circumstàncies excepcionals.

4. Impuls dels negocis des de la demanda: El foment dels negocis des de la demanda és una estratègia essencial per enfortir el col·lectiu autònom a Catalunya. Això implica crear mecanismes que promoguin la contractació i el consum dels seus productes i serveis, tant a nivell privat com públic. Aquest enfocament no només augmenta la viabilitat dels negocis petits i de proximitat, sinó que contribueix al dinamisme econòmic i al desenvolupament sostenible del territori.

I. Potenciar els negocis de proximitat

1. Activitats de promoció conjunta.

2. Compra pública adaptada, basada en els principis d'accessibilitat i sostenibilitat: establiment de procediments que reflecteixin la realitat d'aquests negocis -dividint els projectes en lots més petits i definint criteris d'adjudicació assequibles per facilitar la seva participació-; amb una reducció i simplificació de la documentació, juntament amb l'establiment de terminis ajustats a les necessitats del col·lectiu i complementant-ho amb assistència tècnica per a la preparació de les ofertes; incorporant criteris que prioritzin negocis amb impacte positiu en l'economia local, que fomentin la sostenibilitat ambiental i l'ocupació de proximitat.

II. Visibilitzar i potenciar les bones pràctiques

5. Formació: El col·lectiu autònom a Catalunya afronta reptes constants derivats d'un mercat en transformació i d'una mitjana d'edat elevada, que sovint dificulta l'adopció de noves tendències i tecnologies. Aquesta situació impacta directament en la seva competitivitat i en la sostenibilitat dels seus negocis a llarg termini. Aquestes mesures no només permetrien als autònoms adquirir noves habilitats i adaptar-se a les exigències del mercat, sinó que també contribuirien a crear un ecosistema d'emprenedoria més inno-

vador i resiliència a Catalunya.

I. Incloure la formació en emprenedoria i gestió empresarial: la integració de formació específica en emprenedoria i gestió empresarial als plans d'estudis universitaris i de formació professional prepararia millor les futures generacions d'autònoms per iniciar i consolidar negocis sostenibles i competitius des del primer moment.

II. Capacitació contínua: l'entorn canviant i l'evolució de les tecnologies exigeixen una actualització constant de coneixements per als autònoms en actiu. És necessari reforçar programes formatius centrats en aspectes clau com la digitalització, l'adopció d'eines tecnològiques i la sostenibilitat. Aquestes habilitats no només millorarien la seva capacitat d'adaptació, sinó que també els permetrien aprofitar noves oportunitats de mercat.

6. Foment de la conciliació i atenció a les cures:

La conciliació entre la vida laboral i personal és un repte crític per al col·lectiu autònom, especialment per a les dones, que sovint assumeixen una càrrega desproporcionada en les tasques de cura. En aquest sentit, és fonamental reconèixer que les cures no són exclusivament una responsabilitat familiar, sinó un pilar social que requereix accions col·lectives i polítiques públiques inclusives. Les propostes per abordar aquest repte inclouen:

I. Infraestructures socials: Establir serveis i infraestructures d'atenció i cura per a infants i persones dependents, que siguin accessibles i assequibles. Aquestes infraestructures, concebudes com un bé social essencial, han d'alleugerir la càrrega que recau sobre les famílies, millorant així la qualitat de vida i la sostenibilitat dels negocis autònoms.

II. Promoció de la corresponsabilitat: Implementar campanyes i programes de sensibilització que fomentin una distribució equitativa

de les tasques de cura i domèstiques entre homes i dones, reforçant el paper de la societat en el suport a aquestes responsabilitats.

III. Ajuts per a la conciliació: Oferir bonificacions per contractar suport durant períodes com la maternitat, la cura de persones dependents o altres necessitats vitals, amb l'objectiu de garantir la continuïtat dels negocis sense sacrificar la vida personal.

7. Promoció del col·lectiu de dones autònomes: El col·lectiu de dones autònomes a Catalunya representa el 36,5% del total d'autònoms, una xifra que reflecteix no només la seva participació creixent, sinó també les desigualtats estructurals que encara persisteixen. Les dones autònomes assumeixen, sovint, una doble càrrega: les responsabilitats associades al lideratge dels seus negocis i les tasques de cura i domèstiques, que recauen de manera desproporcionada sobre elles. Aquesta situació limita el seu accés a recursos essencials, com el finançament o espais de decisió, i les exposa a majors nivells d'estrès i precarietat econòmica. Les mesures següent afavoreixen la igualtat d'oportunitats, fomenten la contribució plena del col·lectiu femení al teixit econòmic i social català, tot convertint la diversitat en un motor de creixement i innovació.

I. Visibilitat i espais de networking: Organització d'esdeveniments i recursos per fer visibles els negocis liderats per dones i facilitar el contacte entre professionals.

II. Suport a l'emprenedoria femenina: Oferir programes de formació, mentoratge i acompanyament específics per a dones autònomes.

III. Eliminació de barreres estructurals: Creació de polítiques que garanteixin la igualtat d'oportunitats en accés al finançament, a la contractació pública i a espais de decisió.

8. Relleu generacional: aquest aspecte esdevé especialment rellevant en un col·lectiu amb una mitjana d'edat elevada i en sectors on el relleu generacional és crític per a la sostenibilitat del territori. Amb aquestes mesures, es reforçaria la continuïtat empresarial i es preservaria el valor econòmic i social d'aquests negocis en el territori:

I. Revisió normativa i fiscal per afavorir els traspassos: És necessari adaptar la normativa i la fiscalitat per simplificar els processos de transmissió de negocis, tant dins de l'àmbit familiar com fora. L'objectiu és evitar que requisits administratius complexos o costos tributaris elevats suposin un obstacle per garantir la continuïtat de les activitats econòmiques.

II. Incentius per a la transmissió: A més de facilitar els traspassos, cal introduir incentius fiscals que promoguin la transmissió ordenada dels negocis.

Les mesures presentades responen a la necessitat de construir un entorn més favorable i inclúsiu per al treball autònom, reconeixent la seva contribució fonamental al dinamisme econòmic i social de Catalunya. Amb actuacions que abasten des de la simplificació normativa fins al foment de la conciliació, passant per la millora del marc fiscal, la protecció social i el suport específic a col·lectius com les dones i els emprenedors en transició generacional, es busca garantir la viabilitat i sostenibilitat d'un sector clau per al territori. Aquestes polítiques no només reforçarien el col·lectiu autònom, sinó que també contribuirien a la resiliència del conjunt de l'economia catalana, assegurant que es mantingui competitiva i preparada per afrontar els reptes futurs.

7. Conclusions

Treball autònom, amb la seva extensió en la microempresa, constitueix un element essencial del teixit econòmic i social de Catalunya, representant el 15,2% del total d'afiliats a la Seguretat Social. Aquest col·lectiu aporta dinamisme, diversitat i resiliència, especialment en zones amb menor concentració empresarial. No obstant això, els reptes estructurals i conjunturals als quals s'enfronta fan necessària una atenció prioritària en l'àmbit de les polítiques públiques.

Les anàlisis realitzades han permès identificar els principals desafiaments que afecten la viabilitat i sostenibilitat dels negocis autònoms. Entre aquests, destaca la càrrega fiscal i burocràtica, les desigualtats de gènere, les limitacions en l'accés al finançament i a la protecció social, així com la necessitat d'una major conciliació i suport en moments de transició generacional. A més, factors com la manca de capacitació contínua i les dificultats per adaptar-se als nous entorns digitals i sostenibles posen en risc la competitivitat d'aquest col·lectiu.

Davant d'aquestes problemàtiques, les mesures proposades en aquesta ponència tenen com a objectiu construir un entorn més favorable, que prioritzi la simplificació administrativa, l'equitat fiscal, l'enfortiment de les xarxes de suport i la visibilitat de les bones pràctiques. Així mateix, es subratlla la importància d'oferir solucions adaptades a la diversitat del col·lectiu, incloent-hi programes específics per a dones autònomes i accions que garanteixin la sostenibilitat a llarg termini dels negocis.

En conjunt, aquestes actuacions no només beneficien el col·lectiu de treball autònom, sinó que reforcen el conjunt del sistema econòmic català. Enfortir aquest sector és garantir el seu paper com a motor de desenvolupament, capaç de

generar oportunitats i riquesa arreu del territori. Així, Catalunya podrà consolidar-se com un espai d'emprenedoria, innovació i inclusió, adaptat als reptes d'un món en constant evolució.

8. Agraïments

Agraïm la col·laboració d'Oriol Amat en la supervisió del treball; les aportacions de l'Enric Genescà; així com l'autorització del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya per a l'ús de les dades de estudi *Organització i gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya*. També volem agrair la tasca que desenvolupen dia a dia les persones que formen part de Pimec Autònoms i de l'àrea de treball de Pimec i, de la participació de les persones membres de la Comissió Dona i Empresa de Pimec que, conjuntament, permeten tenir una visió acurada del treball autònom al nostre país.

Referències bibliogràfiques

Departament d'Economia i Finances, Generalitat de Catalunya:

<https://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/economia-catalana/trets/empresa/nombre-dimensio/#empreses-amb-domicili-social-a-catalunya-segons-dimensio>

Eurostat. Dades sobre treball autònom a la Unió Europea.

Recuperat de <https://ec.europa.eu/eurostat>

Generalitat de Catalunya (2024): Organització i gestió del temps de treball en les dones autònomes de Catalunya, Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i Pimec.

Global Entrepreneurship Monitor (2024): Informe General GEM Catalunya. Diputació de Barcelona.

Idescat (Institut d'Estadística de Catalunya). Estadístiques sobre el treball autònom a Catalunya. Recuperat de <https://www.idescat.cat>

Institut Nacional de la Seguretat Social i Tresoreria de la Seguretat Social. Estadístiques i informes sobre afiliacions i cotitzacions. Recuperat de <https://www.seg-social.es>

Pimec (2023): El treball autònom a Catalunya, Pimec Autònoms.e.