

Balanç Sociolaboral de l'any 2015 (III)

2015: INTENSIFICACIÓ DEL PROCÉS DE PRECARITZACIÓ LABORAL I SOCIAL DE LES DONES

Aquest **TEMES SOCIOECONÒMICS GADESO** és el tercer resum de l'any 2015 en matèria sociolaboral. Aprofitam l'avinentsa de la commemoració del 8 de març - Dia Internacional de la Dona - per analitzar els trets més rellevants de la situació de les dones en el mercat laboral de les Illes Balears. Per fer-ho, oferim les dades mitjanes de dues estadístiques claus: l' Estadística del mercat de treball i pensions en les fonts tributàries, i l'Enquesta de Població Activa (EPA). Val a dir que, l'anàlisi de les dades de l'Agència Tributària és una de les darreres aportacions de la Fundació Gadeso per a una diagnosi més acurada del mercat laboral illenc (vegeu els números **61**, **64** i **65** de Temes) i que l'EPA segueix sent la font de referència europea i internacional en matèria d'anàlisis sociolaborals.

Convé recordar que l'agreujament de la desigual posició en la qual es troben dones i homes a l'hora de participar en la producció dels béns i serveis i en la distribució dels ingressos i la riquesa, i del benestar, poder i consideració que d'això es deriva, és una de les conseqüències de les polítiques d'austeritat aplicades en els últims anys. Per exemple, la relaxació dels "Plans d'Igualtat", el no intervenir per frenar la feminització del treball parcial no desitjat, o la falta de criteris de gènere als pressupostos públics condueixen a aprofundir en la discriminació de les dones.

Alhora, tal com ens indiquen molts autors i autores, la participació en el món del treball assalariat és el salconduit que permet obtenir drets socials i econòmics (la possibilitat de cobrar una pensió, o una prestació per desocupació, d'accedir a un crèdit, etc. Per tant, cal situar qualsevol desigualtat de les dones al mercat laboral com una discriminació present en l'obtenció de recursos econòmics i estatus social i, alhora, com una discriminació en diferit en l'accés als drets socials i de ciutadania.

Les dades que segueixen són una aproximació a aquesta situació de desigualtat que sofreixen les dones en l'àmbit laboral a les Illes Balears.

1.- Les xifres més rellevants

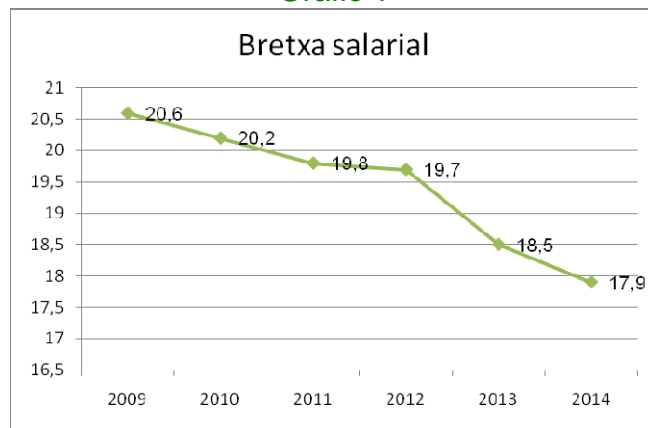
- ✓ La bretxa salarial és, segons dades de l'Agència Tributària, d'un 17,9% en 2014.
- ✓ A l'any 2015, el 79,7% de la població inactiva per motiu de dedicació a les tasques de la llar era femenina.
- ✓ En el període 2011-2015, la taxa d'activitat masculina baixà en un 0,64%, mentre que la femenina augmentà en un 1,30%.
- ✓ Entre la població activa, el *gap* formatiu és favorable a les dones.
- ✓ La taxa d'ocupació masculina augmenta menys que la femenina (+3,05% i +3,46%, respectivament).
- ✓ En el període analitzat, el percentatge de dones ocupades com a directives o gerents és només un 33% del total.
- ✓ En 2015, en relació a 2011, la població assalariada femenina augmenta un 7,8%, mentre que la masculina ho fa en un 6,4%.
- ✓ En el període 2011-2015, la població aturada femenina ha estat sempre inferior a la masculina, i ha descendit en un 14%, mentre que la masculina ho ha fet en un 21%.
- ✓ El percentatge d'atur femení de llarga durada (més d'un any) és l'any 2015 d'un 28,6%, mentre que el masculí és d'un 27,3%.
- ✓ L'any 2015, de cada deu persones ocupades en la categoria de "treballador/a independent/e" o "empresari/a sense assalariats", sis varen ser dones.
- ✓ En el període 2011-2015 la temporalitat creix en el cas dels homes un +2,9%, i baixa un -3,7% pel que fa a les dones. No obstant això, la temporalitat extrema (contractes inferiors a un any) de les dones augmenta en un 5,7% en el quinquenni.
- ✓ En el període 2011-2015 la parcialitat laboral dels homes ha crescut un 19,4%, mentre que la de les dones ho ha fet en un 29,9%.

2.- La bretxa salarial segons dades de l'Agència Tributària

El gràfic 1 mostra com, d'ençà que es començaren a notar els efectes de les polítiques de "devaluació salarial", la diferència entre el salari mitjà anual d'homes i dones –l'anomenada bretxa salarial de gènere- té una tendència a la baixa. De fet, en el període sis anys analitzat¹ ha disminuït un 2,7%.

¹ Les darreres dades disponibles de l'Agència Tributària pertanyen al exercici fiscal de 2014.

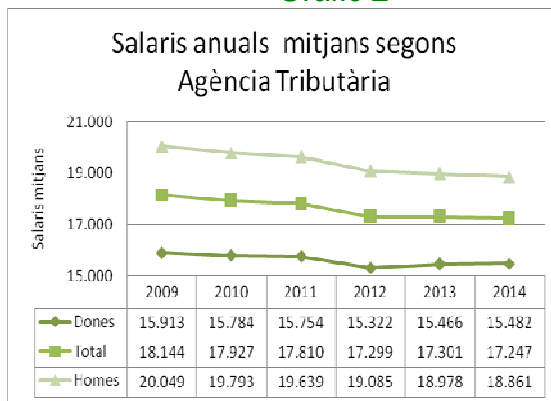
Gràfic 1



Font: Elaboració pròpia partir de dades de l'Agència Tributària

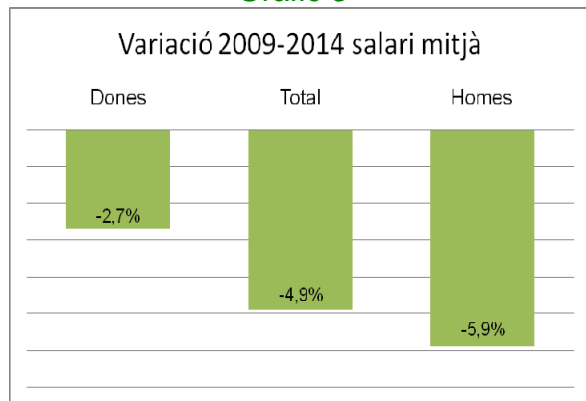
Aquesta menor diferència salarial és, com es pot observar en els gràfics 2 i 3, conseqüència d'una tendència a la igualació a la baixa, és a dir, a una major baixada dels salaris dels homes que, majoritàriament, ocupaven millors posicions salarials que no les dones. Val a dir que **la feminització del treball a temps parcial i de la percepció del Salari Mínim és un fenomen anterior a la crisi**, encara que, amb aquesta, s'hagi aprofundit.

Gràfic 2



Font: Elaboració pròpia partir de dades de l'Agència Tributària

Gràfic 3

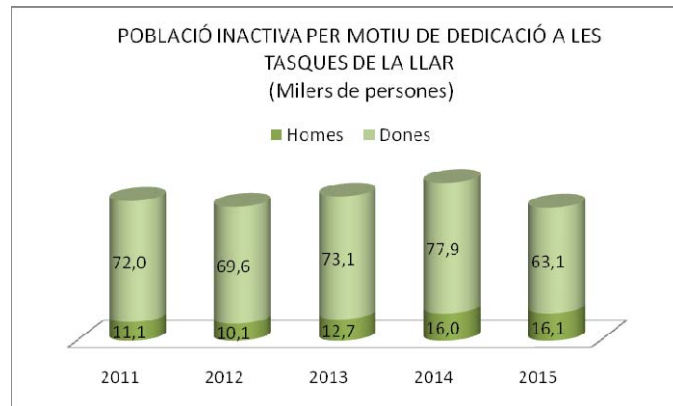


3.- Les dades² generals de l' àmbit laboral segons l' EPA.

La primera qüestió que abordarem en aquest apartat és el *gap de gènere* de la població inactiva. Val a dir que, a les persones majors de 16 anys que ni treballen ni cerquen feina, l'Enquesta de Població Activa les considera com a Població Inactiva. Les causes d'aquesta inactivitat poden ser la jubilació, una invalidesa, els estudis, o la dedicació a les tasques de la llar. La feminització d'aquesta darrera causa és, tal com mostra el gràfic 4, aclaparadora. L'any 2015, el 79,7% de la població inactiva per motiu de dedicació a les tasques de la llar era femenina.

² Mitjanes anuals

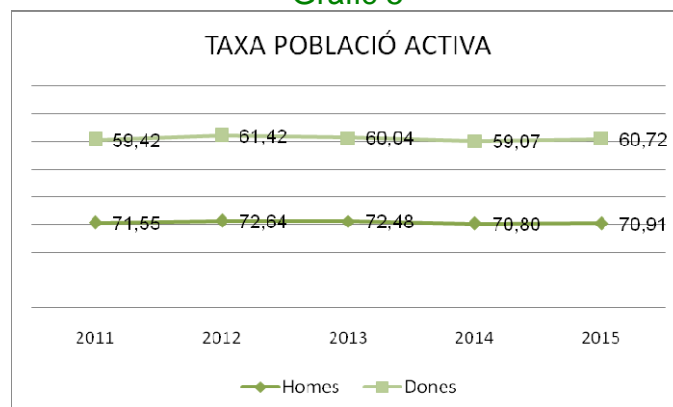
Gràfic 4



Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE i IBESTAT

Pel que fa a l'evolució de la taxa de població activa illenca, és a dir, del percentatge de població major de 16 anys que treballa o està en condicions i disponibilitat de fer-ho, en els cinc anys analitzats s'observa que no ha canviat la constant d'una taxa de població activa femenina menor que la masculina. No obstant això, en el gràfic 5 podem observar com durant el període 2011-2015 la taxa d'activitat masculina baixà en un 0,64%, mentre que la femenina augmentà en un 1,30%.

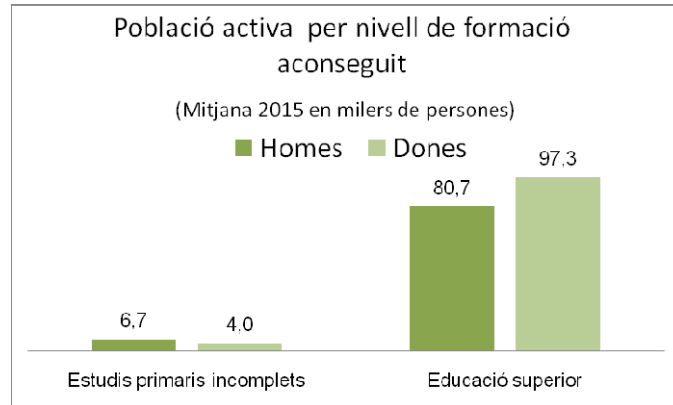
Gràfic 5



Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE

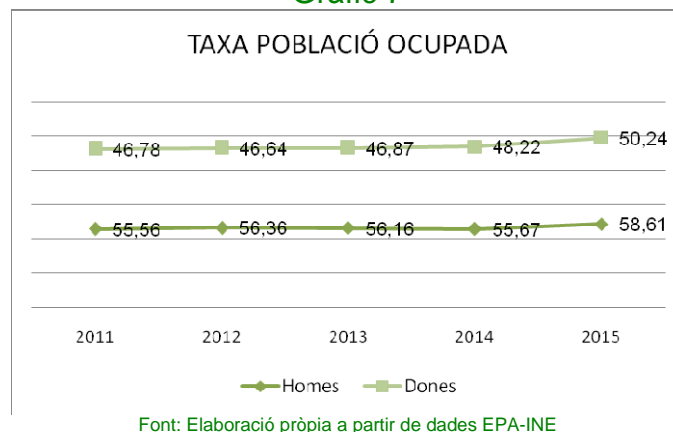
Això, ens pot estar indicant que hi ha una major necessitat d'incorporació de les dones al mercat laboral remunerat. Alhora, i com es pot veure en el gràfic 6, les dones tenen una millor formació acadèmica per fer-ho. De fet, hi ha una menor proporció de dones en el grup formatiu de menys nivell, i una major proporció en el de nivell superior.

Gràfic 6



L'augment de la població ocupada (persones majors de 16 anys que fan feina per compte propi o d'altri) femenina pot estar relacionat amb la major voluntat, capacitat formativa, predisposició o necessitat de les dones per incorporar-se a la població activa. Al gràfic 7 es pot observar que, durant el període analitzat, la taxa d'ocupació femenina sempre s'ha situat per sota de la masculina, però, en termes de tendència, la taxa d'ocupació masculina augmenta menys que la femenina (+3,05% i +3,46%, respectivament).

Gràfic 7

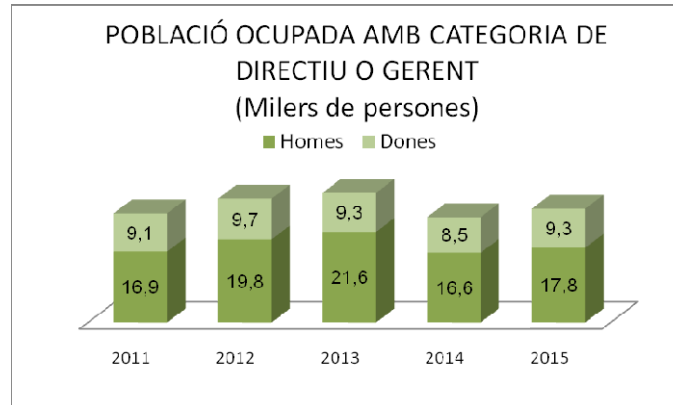


Més enllà de les qüestions quantitatives, paga la pena observar el gràfic 8, que reflecteix el "sostre de vidre"³ en la població ocupada de les Illes Balears: El percentatge de dones ocupades com a directives o gerents en el període analitzat és només un 33% del total.

³ El concepte de "sostre de vidre" es va començar a utilitzar els anys 80 com una metàfora de les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació i capacitat personal i professional accedir i promocionar-se a llocs de direcció i responsabilitat.

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis sobre les seves capacitats professionals.

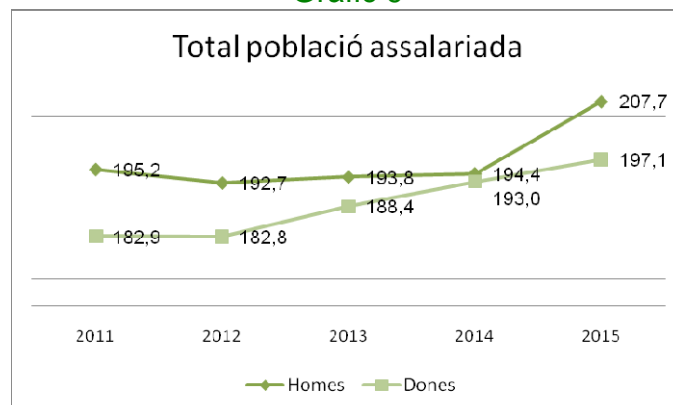
Gràfic 8



Respecte a la població assalariada, el gràfic 9 ens mostra que la tendència a la igualació entre població assalariada masculina i femenina –que en 2014 gairebé es va assolir- s'ha interromput. Així, tot i que en 2015, en relació a 2011, la població assalariada femenina augmentà un 7,8%, mentre que la masculina ho va fer en un 6,4%, el *gap de gènere* es torna a enfilar fins al 5,1% (molt similar al *gap* de 2001, que es va situar en un 6,3%).

L'explicació rau, possiblement, en el model econòmic que s'ha consolidat en aquests anys: Més especialització en serveis turístics, embranzida dels serveis a les empreses (ambdós subsectors amb força presència de mà d'obra femenina), i una certa cronificació de l'atur masculí procedent del sector de la construcció i empreses auxiliars. Tot plegat va impulsar, inicialment, un creixement de la població assalariada femenina, però, amb el pas del temps, algunes ocupacions assalariades, històricament exercides gairebé únicament per dones, comencen a tenir força presència masculina.

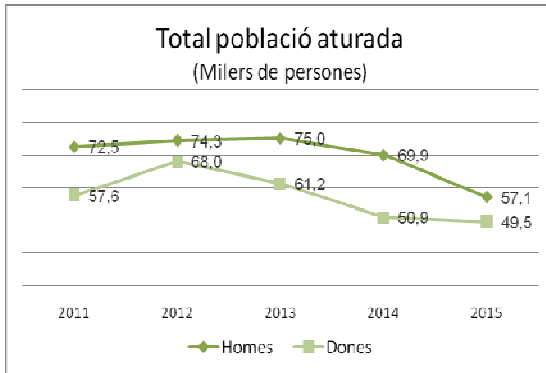
Gràfic 9



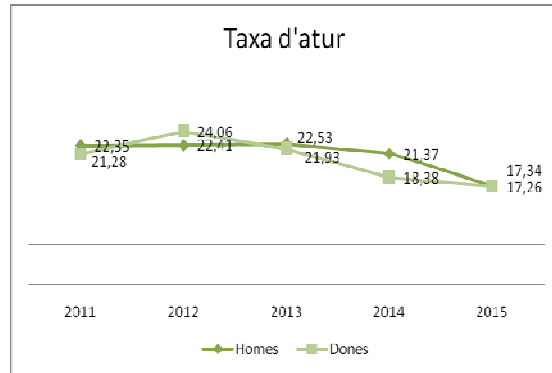
Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE

Els dos gràfics següents són especialment importants. Al gràfic 10 podem observar que, en el quinquenni 2011-2015, la població aturada masculina ha tingut una tendència alcista fins a 2013, començant a baixar a partir del 2014. En el cas de la població aturada femenina, el canvi de tendència es produí un any abans. El cas és que, en els cinc anys analitzats, la població aturada femenina ha estat sempre inferior a la masculina i ha descendit en un 14%, mentre la masculina ho ha fet en un 21%, la qual cosa fa les taxes d'atur per sexe s'hagin, gairebé, igualat.

Gràfic 10



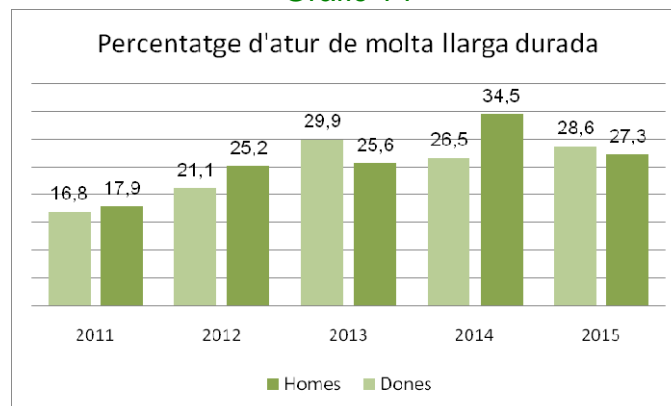
Gràfic 11



Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE

Observi's que el percentatge d'atur femení de llarga durada (més d'un any) supera al masculí en dos moments: l'any 2013 i el passat 2015. Les possibles explicacions són diverses i, alhora complexes, però el que és més rellevant és que el percentatge d'atur de llarga durada és molt semblant en ambdós sexes, de fet, cal considerar-lo un indicador d' igualació a la baixa.

Gràfic 14



Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE

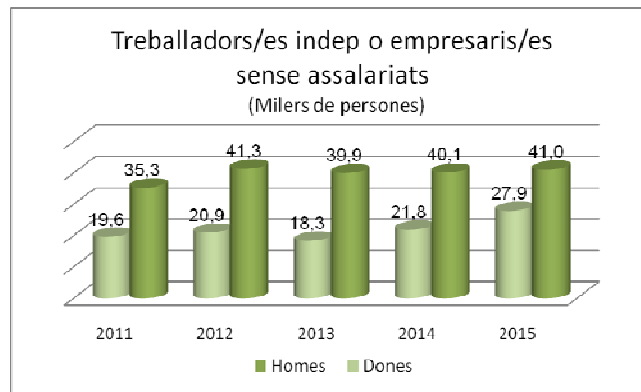
4.- Les dades⁴ concretes de la parcialitat laboral femenina

La millora relativa que s'observa en la població ocupada femenina i en la disminució de la població aturada femenina s'ha d'associar a un intens procés de precarització de les condicions contractuals de les dones.

- El primer que cal observar (gràfic 16) és que la categoria de “treballadora independent” o “empresària sense assalariats” és majoritàriament femenina. L'any 2015, de cada deu persones ocupades amb aquesta categoria, sis varen ser dones.

⁴ Mitjanes anuals

Gràfic 16

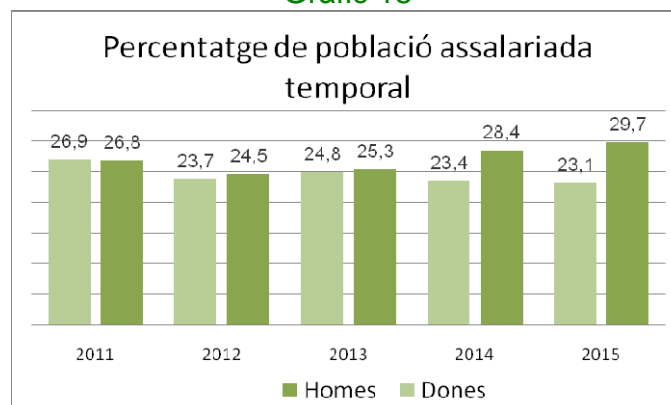


Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE i IBESTAT

L'evolució del quinquenni reflecteix un augment del 42,3% per als homes, i un 16,1% en el cas de les dones, la qual cosa ens pot estar indicant una tendència cap a la igualació en més precarietat. Cal tenir en compte que, més enllà de les definicions formals, baix aquesta denominació s'inclouen els "falsos autònoms" o "autònoms forçats". Sembla que l'estratègia competitiva d'algunes empreses, basada a incrementar les tasques externalitzades d'activitat empresarial, té una gran repercussió en l'ocupació femenina. Cal insistir que aquesta nova forma de precarització laboral, que associa la precarietat econòmica i la incertesa de la duració de la relació "laboral atípica" amb una protecció social (prestació d'atur, d'invalidesa transitòria o de jubilació) absolutament precària, esdevé en un altre factor de discriminació de les dones en el mercat laboral de les Illes Balears.

- Els dos gràfics següents fan referència a qüestions relacionades amb la temporalitat de la població assalariada. En el Gràfic 15 podem observar com el percentatge de temporalitat és molt elevat. Gairebé, una de cada quatre persones assalariades és temporal. Pel que fa a l'evolució d'aquesta temporalitat segons sexe, s'observa una evolució alcista en el cas dels homes (+2,9%), i a la baixa (-3,7%) pel que fa a les dones.

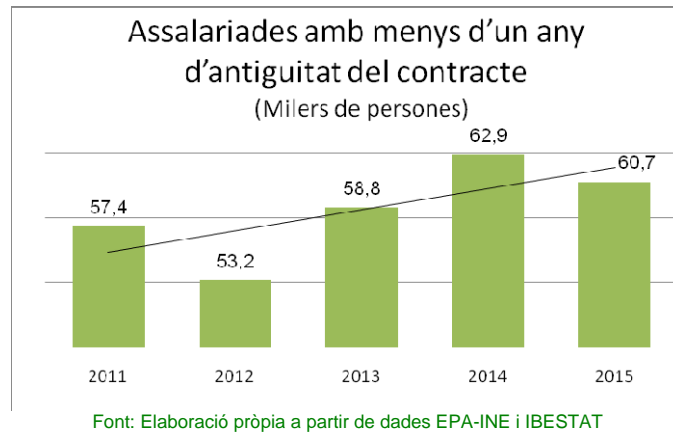
Gràfic 15



Font: Elaboració pròpia a partir de dades EPA-INE

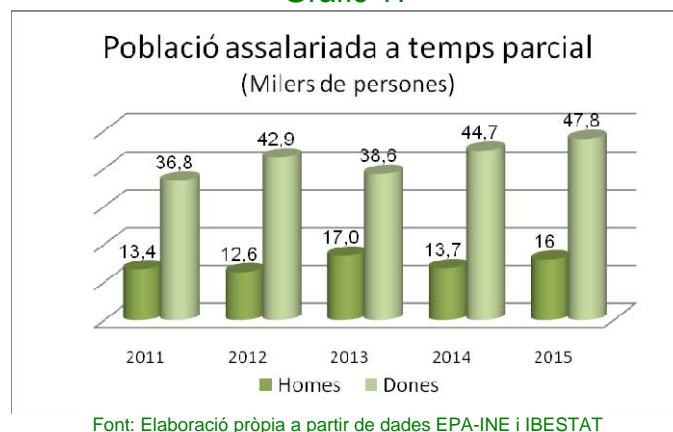
Vol dir això que les relacions laborals de les dones han guanyat en qualitat i fixesa? No creiem que sigui una hipòtesi realista. La menor temporalitat femenina va associada a una major intensitat de la dita temporalitat. En el gràfic 16 podem observar l'estirabot d'un 5,7% en el quinquenni analitzat del nombre de dones assalariades amb contractes inferiors a un any.

Gràfic 16



No obstant això, el factor més important de precarietat laboral, en general, però que afecta de manera particularment intensa a les dones, és la contractació a temps parcial. El gràfic 17 il·lustra l'extraordinària feminització d'aquesta precarietat: L'any 2015 tres de cada quatre persones assalariades a temps parcial varen ser dones. En el període 2011-2015 la parcialitat laboral dels homes ha crescut un 19,4%, mentre que la de les dones ho ha fet en un 29,9%.

Gràfic 17



6.- Conclusions i propostes de la Fundació Gadeso

⇒ En el període 2011-2015 s'ha produït una millora quantitativa de l'ocupació de les dones en relació a la dels homes, però s'agreuja la precarietat de l'ocupació, en general, i de la de les dones, en particular. En alguns casos (bretxa salarial, atur de llarga durada, precarietats laborals) es detecten processos de "igualació a la baixa", és a dir, tot el contrari del que recomana l'Organització Internacional del Treball (OIT) en el seu informe **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2016**.

⇒ Es manté, com a conseqüència de l'anomenat "sostre de vidre", un baix percentatge (entorn del 33% del total) de dones ocupades com a directives o gerents. Val a dir que aquesta situació és manco justificable en una economia com la de les Illes Balears, amb un pes molt determinant del sector serveis.

⇒ La presència més gran de parcialitat entre les dones assalariades (ocupacions a temps parcials, majoritàriament no desitjades), i la temporalitat més intensa (contractes de molt curta durada) són indicatives d'una posició desigual i discriminatòria de les dones en el mercat laboral illenc. Aquesta situació agreuja severament l'empobriment de moltes famílies perquè, en els anys de crisi, moltes dones han substituït als homes com a sustentadores principals de les llars.

⇒ En els darrers anys, com a conseqüència de les polítiques de retallades, no s'han impulsat suficientment els plans d'igualtat a les empreses, les Polítiques Actives d'Ocupació (PAO) específicament per a dones han estat inexistents, i l'acció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) en matèria de discriminació de gènere directa o indirecta ha estat molt insuficient. Tot plegat ha provocat una evident pèrdua de centralitzat de les dones en les polítiques d'ocupació.

Per això, hem de reiterar algunes qüestions plantejades en anteriors números d'aquesta publicació: I.- Cal una major inversió pública en polítiques transversals -i específiques en el mercat laboral- d'igualtat de gènere. II.- És imprescindible un Pla d'Ocupació de les Illes Balears (POIB) en clau d'igualtat de gènere en el mercat del treball. III.- S'han d'impulsar els plans d'igualtat a les empreses, i l'acció de la ITSS per a la detecció i eradicació de qualsevol discriminació de gènere en les relacions laborals. IV.- En definitiva, caldria una perspectiva de gènere en el desenvolupament -específicament en allò que fa referència a l'àmbit d'economia, ocupació i formació- en el procés de diàleg social per acordar un nou **Pacte per la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social de les Illes Balears**.