



Extrait du CGTCatalunya.cat

<http://cgtcatalunya.cat/spip.php?article12828>

Dones i homes al mercat laboral: preguntes per fer balanç d'una dècada de crisi

- Actualitat - Articles opinió -

Date de mise en ligne : dimarts 8 de maig de 2018



CGTCatalunya.cat

La crisi econòmica, les reformes laborals i les restriccions a l'ocupació pública han canviat el mercat de treball al nostre país, possiblement de forma permanent. Aprofitem l'1 de maig per a fer un balanç sobre l'evolució de les desigualtats entre dones i homes en quatre aspectes clau de l'ocupació, des del "boom" fins a la suposada "sortida de la crisi". Ho fem des d'una mirada molt general, usant quatre indicadors molt coneguts que permeten veure les diferències de manera genèrica entre homes i dones, sense tenir en compte les múltiples desigualtats que travessen aquests dos col·lectius. En el pròxim article ens farem noves preguntes, que ajudin a completar aquesta panoràmica sobre la qüestió de què ha passat durant els darrers deu anys pel que fa a la desigualtat de gènere en el treball remunerat.

1. Participació mercat laboral: qui ho ha tingut pitjor?

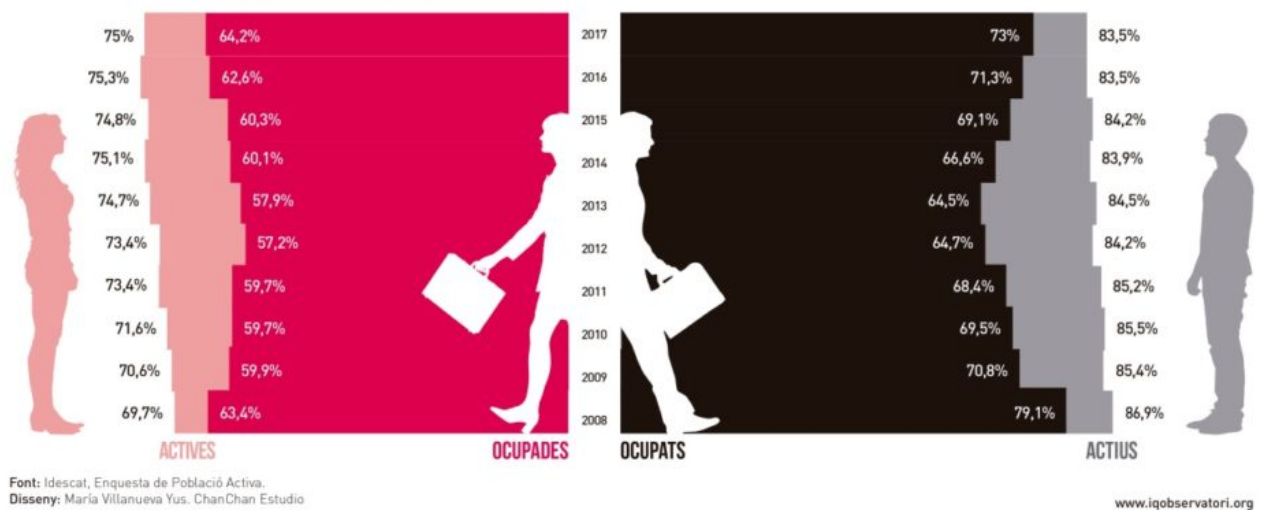
Els van perdre més, elles han seguit estant pitjor (i la recuperació està sent més masculina!). L'època de bonança econòmica era una època de grans desigualtats. Malgrat que hi havia hagut un augment de la participació de les dones al mercat de treball cal no oblidar que, de les persones en edat de treballar, els homes ho feien en un 79% dels casos i les dones en un 63%. Els homes van ser més colpejats per la pèrdua de treball remunerat, en particular l'any 2009, a causa de la segregació horitzontal de l'ocupació que feia que sectors com la construcció o l'automoció, fortament colpejats per la crisi financera, estiguessin molt masculinitzats. Però ni en el pitjor moment de la crisi, que va ser l'any 2013, amb un 64,5% d'homes ocupats respecte als que podien estar-ho, ells van arribar a un percentatge d'ocupació tan baix com el percentatge femení en els millors moments (2008 i 2017). Aquesta és una comparació que cal mantenir en ment quan algú afirma a la lleugera que la crisi laboral ha afectat més als homes. Les dones al nostre país viuen des de sempre en una constant crisi econòmica.

Al gràfic podeu veure en color vermell i negre l'evolució per cada sexe de l'ocupació sobre la població potencialment activa. Durant la dècada de la crisi les dones van sortir a la recerca de feina (incorporant-se a l'anomenada "població activa"), possiblement per a compensar la disminució d'ingressos a les llars. Aquest fet també ha estat sovint ressaltat al debat públic i apareix reflectit en l'àrea de color de rosa del gràfic. Ara bé: aquestes noves altes en la recerca de feina no han esquivat el descens en l'ocupació femenina d'aquest període. Per a elles, la caiguda de l'ocupació va representar que el pitjor any, el 2012, només el 58% de les dones en edat de treballar ho fessin (sis punts i mig menys d'ocupació que els homes l'any 2013). Això sí, la taxa d'activitat femenina va seguir un camí ascendent que va culminar l'any 2016.

Cal veure com evolucionen l'activitat i l'ocupació en els propers anys. Si es manté la creació d'ocupació per als homes mentre que s'estanca la de les dones i si l'activitat (la recerca de feina) comença a disminuir entre les segones per l'efecte desànim, o més aviat ha succeït que l'abandonament del rol de la "mestressa de casa" és una tendència que va impulsar-se amb la crisi i ha arribat per a quedar-se.

LA CRISI, L'AUSTERITAT I L'OCUPACIÓ

Persones "actives" i ocupades sobre la població entre 16 i 64 anys



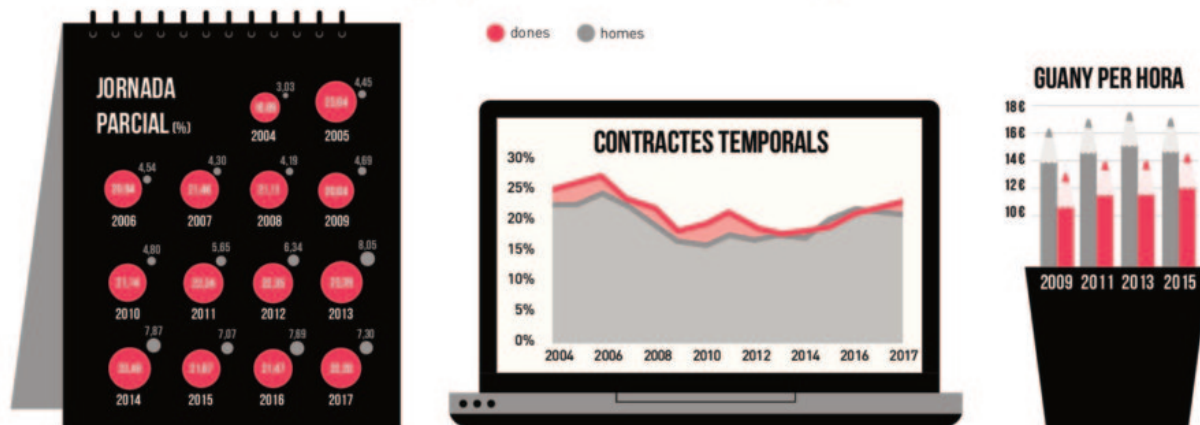
2. La temporalitat té rostre de dona?

En termes absoluts, no. En termes relatius, sí. El nombre de contractes temporals d'homes i dones durant els darrers deu anys ha estat força constant entre el 20 i el 23%, i similar entre ambdós sexes. Com que el nombre total de dones ocupades ha estat sempre inferior al d'homes ocupats, la proporció de dones és més alta, sempre entre un i tres punts percentuals. Aquest fet ha arribat a capgirar-se només en una ocasió: l'any 2015 quan els homes van tenir un 20% i les dones un 19% de temporalitat.

A 2017, a Catalunya, hi ha 309.700 dones (el 23%) i 283.000 homes (el 20%) amb contractes temporals. Aquest percentatge no és molt diferent de l'any 2008, però tots els senyals apunten que el pitjor encara no ha arribat: el 87% dels nous contractes del 2017 tant d'homes com de dones han estat temporals. Sembla que s'està produint una substitució generacional associada que, si no ho impedim, possiblement esdevingui una realitat generalitzada de temporalitat en el futur pròxim.

DESIGUALTATS EN LES CONDICIONS LABORALS

Evolució de la parcialitat, la temporalitat i el guany per hora de dones i homes a Catalunya.



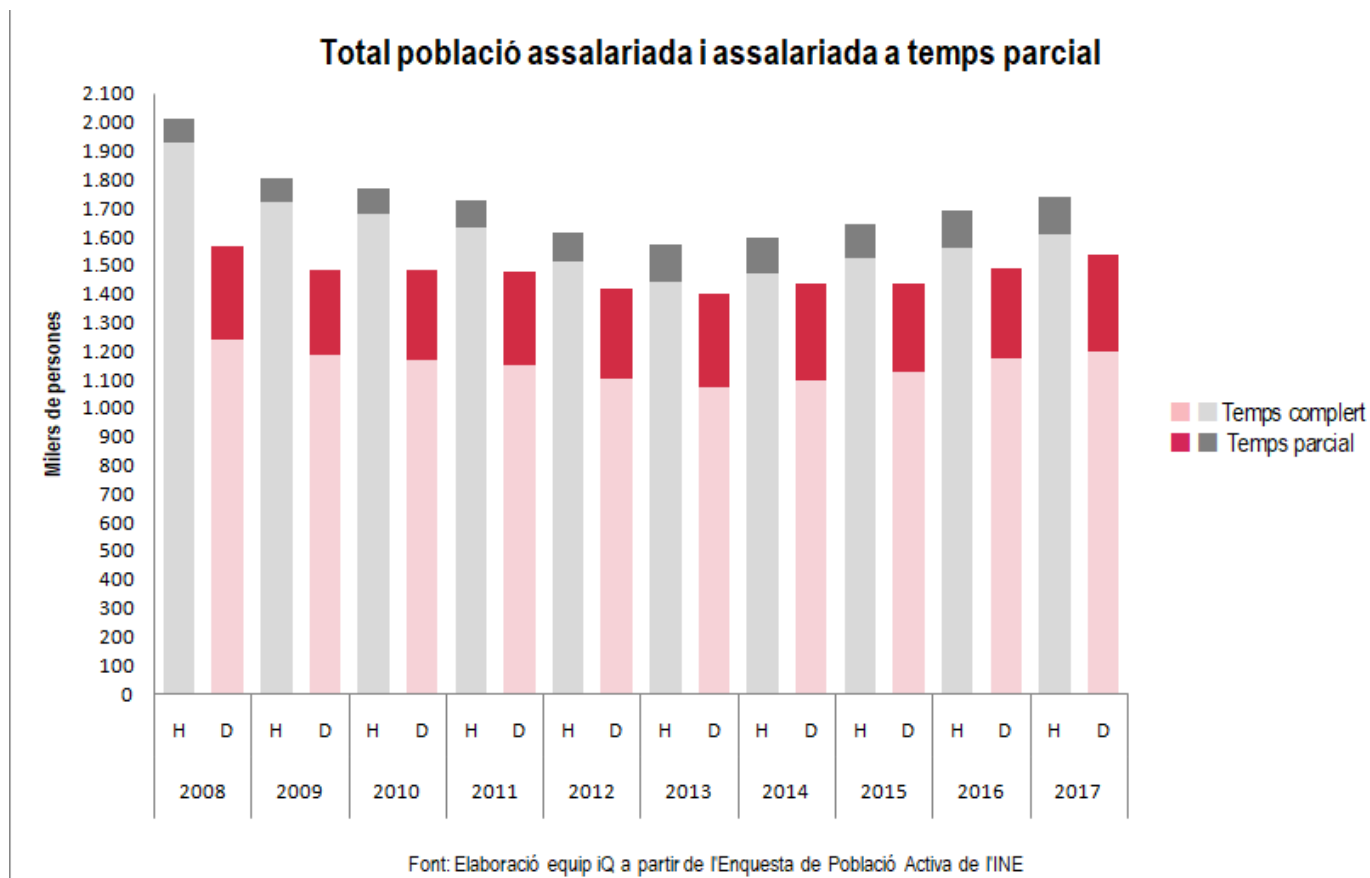
Font: INE, Enquesta de Població Activa i Enquesta Anual d'Estructura Salarial.
Disseny: Maria Vitanueva Yus, ChanChan Estudio

www.iqobservatori.org

3. Qui ha patit més la parcialitat?

La parcialitat és femenina, però s'ha disparat en els homes. Aquest tipus de contracte sí que ha evolucionat clarament durant la darrera dècada: ha augmentat en ambdós sexes i ho continua fent. La parcialitat és una forma de treball amb baixos salaris i drets socials on les dones gairebé quadruplicaven els homes abans de la crisi. Tot sovint no s'ha considerat un problema perquè s'ha pressuposat que era una opció "escollida" però en realitat ha estat una tria forçada per la manca de serveis públics d'atenció a la infància, la vellesa i la malaltia i la manca de responsabilitat familiar d'uns homes que en alguns casos patien del contrari: excés d'hores a la feina remunerada. Les dones han renunciat moltes vegades a la seva autonomia econòmica present i futura a canvi de temps i de la tranquil·litat de tenir les llars sota control pel que fa a les seves necessitats de cura i neteja. Un contingent de mà d'obra assalariada força econòmica que també ha estat ben aprofitat per les empreses.

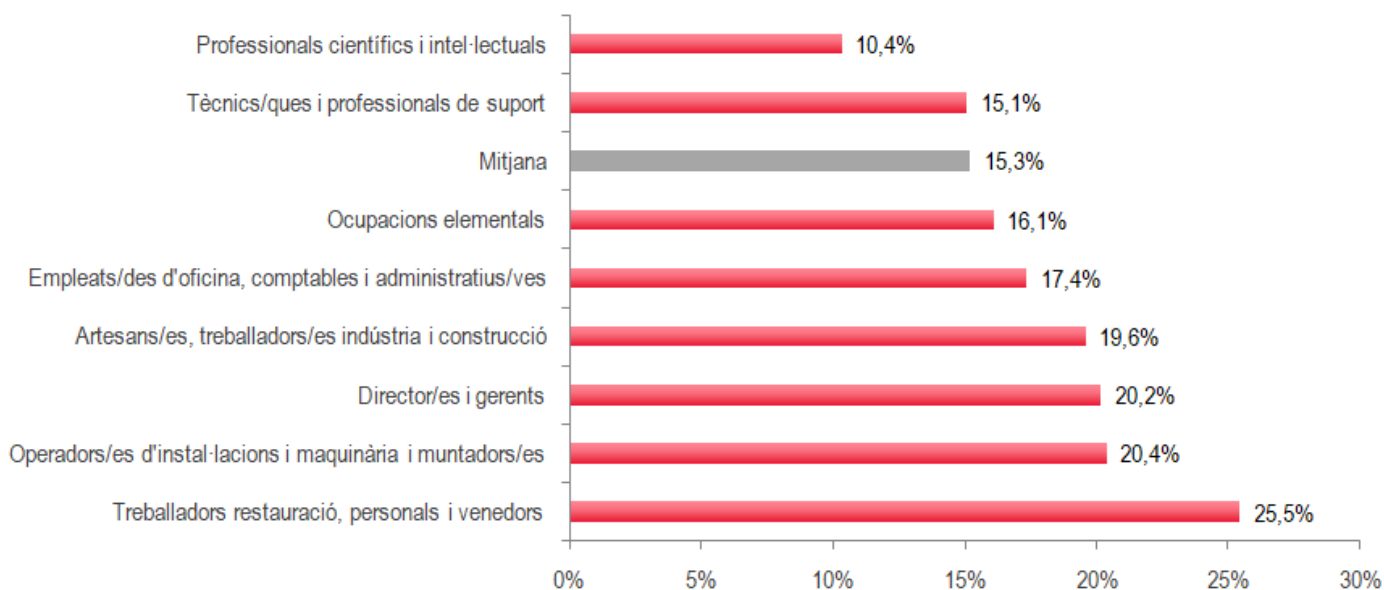
Així, l'any 2008 la taxa de parcialitat femenina era cinc cops la masculina. Ara bé, mentre aquesta modalitat de contracte s'ha mantingut entre el 20 i el 23% al llarg de la crisi per a elles, per a ells la cosa ha anat diferent: ha passat de representar el 4% dels contractes masculins l'any 2008 a representar el 8% l'any 2016. Tot i que la desigualtat de gènere segueix sent sagnant, el cert és que aquest canvi significa que s'ha duplicat la parcialitat masculina. Si cada vegada hi ha més homes assalariats a temps parcial, es farà visible ara el problema de la sostenibilitat a llarg termini? Gaudir de més temps "lliure" (?) a canvi de multiplicar la pobresa en el treball, en les pensions, i també de les cotitzacions a l'administració, és sens dubte una mala peça al teler de l'estat del benestar. Val a dir que el darrer any de la sèrie, el 2017, mostra un lleuger descens de la parcialitat masculina. La pregunta és si a l'ocupació postcrisi es produirà una igualació a la baixa o una recuperació masculina que engrandirà l'esclatxa de gènere. Estigueu atentes a les dades de l'Epa.



4. La desregulació ha afectat la bretxa salarial?

Alguna cosa es mou en la fisonomia de la bretxa salarial. Tradicionalment les dades mostraven com la bretxa salarial afectava ocupacions més qualificades i ben remunerades. Les raons d'aquest fenomen tenien a veure amb la individualització de la negociació salarial: les ocupacions menys remunerades estaven més protegides per la negociació col·lectiva, mentre que les posicions directives o intel·lectuals depenien més de la capacitat negociadora individual i, per tant, eren més vulnerables a la desigualtat de gènere. Les dades per al nostre context, però, mostren el 'sorpasso' que la desigualtat ha fet a un altre grup d'ocupació: el de la restauració, serveis personals, i venedors/res. Així, el que avui és el segon col·lectiu menys remunerat de mitjana, és, a més a més, el que més bretxa de gènere té. Aquesta realitat podria ser una especificitat del model productiu espanyol, vinculat a la suposada sortida de la crisi a través del turisme, el debilitament dels convenis col·lectius, els processos d'externalització, i altres formes de desregulació del mercat. Cal no oblidar-ho: la falta de normes que protegeixin els febles respecte als forts sempre té impacte de gènere.

Bretxa salarial de gènere per hora treballada, segons tipus d'ocupació. Catalunya 2015



Font: Idescat, Enquesta Anual d'Estructura Salarial

* Article publicat a *Crític*, periodisme d'investigació

<http://www.elcritic.cat/blogs/feminismecritic/2018/04/30/dones-i-homes-al-mercat-laboral-preguntes-per-fer-balanç-du-na-decada-de-crisi/>