

MARÍA LUISA MOLTÓ*

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN PERSPECTIVA EUROPEA

RESUMEN

En este artículo se analiza la situación de las mujeres en el mercado laboral europeo, utilizando la base de datos de Eurostat New Cronos. Dicha situación responde a la evolución de tres tipos de factores: la voluntad y capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral, los relacionados con la demanda de trabajo y las políticas de empleo. Esta exposición se centra, por tanto, en la participación femenina, la ocupación, el desempleo, las formas de empleo atípicas y las diferencias salariales. De todo lo cual se extraen unas conclusiones y unas propuestas de actuación.

RÉSUMÉ

Dans cet article, l'on analyse la situation des femmes dans le marché du travail européen en utilisant la base de données d'Eurostat New Cronos. Cette situation correspond à l'évolution de trois types de facteurs: la volonté et capacité des femmes pour participer au marché du travail, ceux qui dépendent de la demande de travail et les politiques d'emploi. Cette exposé se centre donc, sur la participation féminine, l'occupation, le chômage, les formes de travail atypiques et les différences de salaires. L'on en extrait des conclusions et des propositions d'action.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral desde una perspectiva europea. La Comisión Europea ha contribuido decididamente a consolidar el análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género con los múltiples estudios realizados por sus grupos de expertas, entre los que cabe destacar Meulders, Plasman y Vander Stricht (1993), Rubery, Smith y Fagan (1998) y Rubery y Fagan (1998). De hecho, la situación de las mujeres en el mercado laboral al comienzo del Tercer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es, de acuerdo con Plasman (1994), el resultado de la evolución de tres tipos de factores: la voluntad y capacidad de las mujeres para participar en el mercado

* Departamento de Análisis Económico. Universitat de València

laboral, de la evolución de la demanda de trabajo que depende de las fluctuaciones económicas y de los costes laborales en un ambiente de creciente competitividad. Y, por último, de las políticas de empleo, que tienen una incidencia, tanto directa como indirecta, sobre la posición de las mujeres en relación con la actividad laboral. Por todas estas razones, un análisis del mercado de trabajo que no tenga en cuenta las desigualdades y especificidades de género, no solamente impide avanzar en el objetivo deseable de la igualdad de oportunidades, sino que dicho análisis es parcial y sesgado, dada la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral.

A pesar de la relativa escasez de la perspectiva de género en la literatura académica, existe un volumen creciente de trabajos como los recopilados por Geske Dijkstra y Plantenga (1997), que proporcionan una introducción a los estudios de género en economía a distintos niveles: análisis teórico, estudios empíricos y políticas de acción positiva. En este contexto, y coincidiendo con la puesta en marcha del Cuarto Programa de Acción Comunitario sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Comisión Europea viene elaborando los informes anuales que rinden cuentas de los progresos realizados y de los problemas pendientes (European Commission, 1997, 1998). Además, se ha realizado un esfuerzo, tanto en la detección de los temas de interés como de los vacíos existentes en los programas de investigación actuales, proporcionando una evaluación de la literatura de acuerdo con la temática más relevante para la comprensión de las mujeres en el mercado laboral (MOLTÓ y DOMINGO, 1998 y GONÁS, PLANTENGA y RUBERY, 1999).

El presente trabajo, que ha sido elaborado con la base de datos de Eurostat New Cronos, se divide en cinco apartados. Se examina primero la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral. En segundo lugar se discute la distribución por sectores y ocupaciones de la población ocupada, para contemplar a continuación la situación de las mujeres incorporadas al mercado laboral que están desempleadas. Se analiza posteriormente cómo afecta a las mujeres las formas de empleo atípicas para finalizar con el examen de las diferencias salariales. Por último aparece una sección de conclusiones y propuestas de actuación.

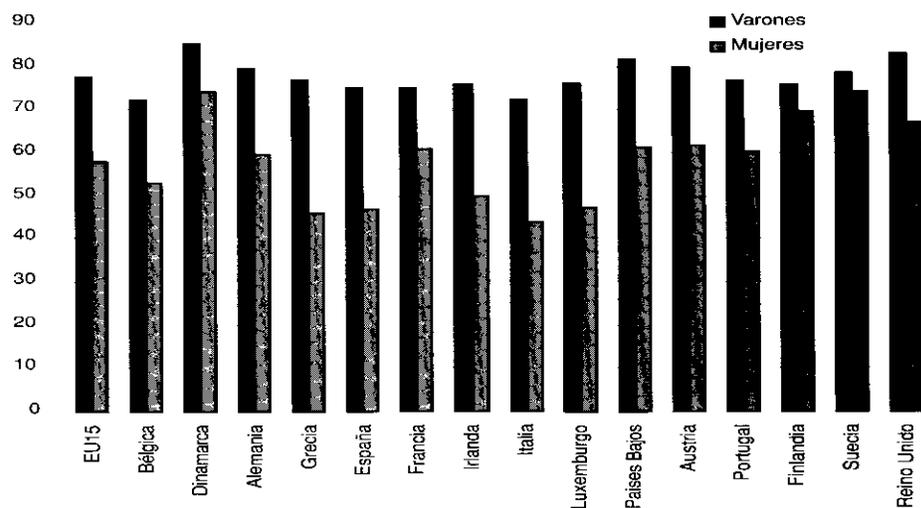


Figura 1. Tasas de actividad por género 1997.

LA PARTICIPACIÓN CRECIENTE DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha consolidado definitivamente en la década de los noventa, la diferencia de la tasa de actividad con respecto a los varones es todavía de 20 puntos porcentuales en 1997 en la Europa de los quince (UE 15). Si bien la proporción de varones en edad de trabajar (15-64 años) que se encuentran en el mercado laboral como ocupados o parados, es muy similar en los diferentes países de la Europa de los 15, próxima al 80%, en el caso de las mujeres las tasas de actividad tienen

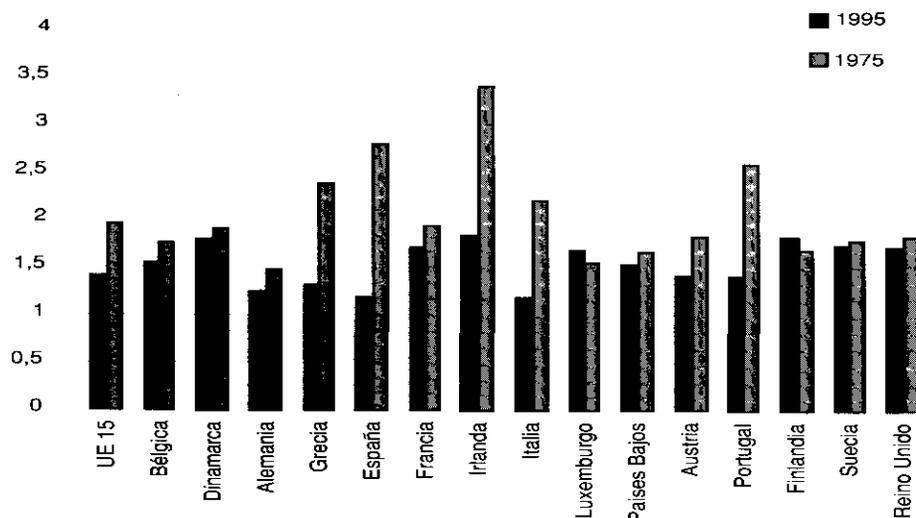


Figura 2. Evolución de la tasa de fecundidad.

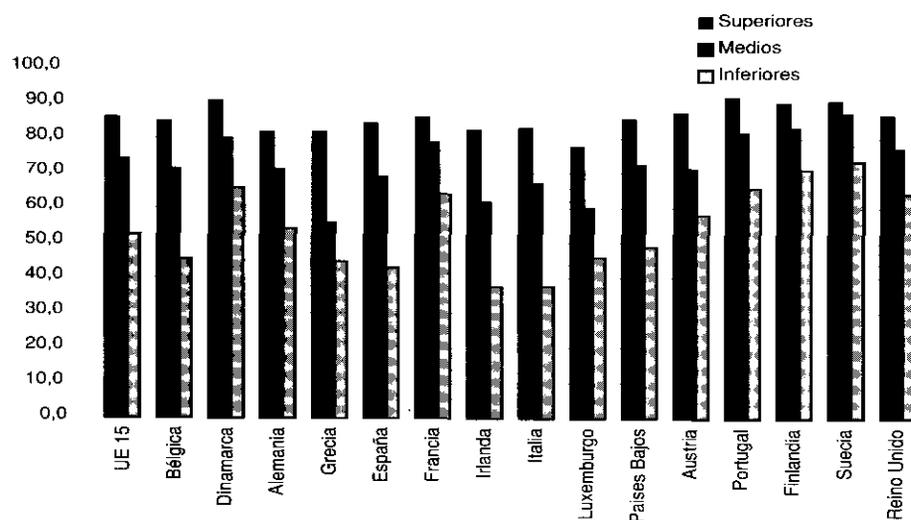


Figura 3. Tasa de actividad de mujeres por estudios 1997.

una variación mucho más considerable. Éstas oscilan entre sólo un 43,6% en Italia a un 74,2% en Dinamarca. Existe por tanto una división Norte-Sur, donde los países mediterráneos destacan por sus relativamente bajas tasas de actividad femenina, junto a Irlanda, y en menor medida Bélgica y Luxemburgo, que se encuentran por debajo de la media europea. No obstante, es precisamente en España donde la proporción de mujeres que participan en la actividad laboral ha crecido más deprisa. Así, mientras la tasa media para la Europa de los doce pasó de 51,1% en 1987 a 56,2 en 1997, la tasa de actividad femenina en España pasó de ser la más baja de Europa con el 33,7%, a 46,7% en tan sólo una década.

El aumento de las tasas de actividad femenina es consecuencia de un cambio en el comportamiento de las propias mujeres, pero también del ajuste a la demanda de trabajo. Por una parte, las mujeres tienen menos hijos y además han retrasado considerablemente la edad en la que tienen el primer hijo. Por ejemplo, en España, la media de edad ha pasado de 24,5 en 1975 a 27,1 en 1993. Asimismo, la tasa de fecundidad ha disminuido drásticamente, pasando de ser 2,8 en 1975, una de las más elevadas de Europa junto con Irlanda, a 1,18 en 1995, una de las bajas, junto con Italia.

Por otro lado, las mujeres tienen un mayor nivel educativo que en el pasado y, por tanto, se sienten más estimuladas a su participación laboral por las posibilidades de obtener mayores ingresos lo que facilita la independencia económica. Así, las tasas de actividad de las mujeres con estudios superiores se encuentran por encima del 80% en todos los países de la Europa de los quince, siendo, por el contrario, su variabilidad muy grande en el caso de los estudios primarios. De nuevo, en los niveles educativos más bajos, volvemos a encontrar a los países mediterráneos, junto a Irlanda, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos, con tasas de actividad femenina por debajo del 50%, es decir inferiores a la media de la UE 15.

Conviene destacar también el cambio experimentado por la distribución de activas por nivel educativo, en especial en España. Así, en el periodo 1992 a 1997, el nivel de estudios superior ha ganado peso en la población activa femenina, comparativamente mucho más en España que en la media de la UE 12. Nótese que en 1997 un 29,2% de las mujeres activas tenían estudios superiores en España en comparación con un 22,5% en la UE 12, mientras en 1992, dichos porcentajes eran 21,7 y 18,4, respectivamente. También es cierto que las mujeres activas se encuentran mucho más polarizadas en España, con un 52% en el nivel de estudios primarios en comparación con el 37,3% en el caso de la UE 12.

Finalmente, se ha producido un incremento notable de la demanda de mano de obra femenina, tanto por parte del sector público como también del sector privado, sobre todo en el sector servicios, y en particular en los servicios personales y de cuidado de las personas. Una de las principales razones es la mayor preparación de las mujeres, que tienen las cualificaciones no formales necesarias para desempeñar este tipo de tareas, por una educación sexista y discriminatoria. No obstante, las imperfecciones en el proceso de ajuste entre oferta y demanda se traducirán en (i) un incremento de las tasas de desempleo femenino y el consiguiente aumento del desempleo oculto y (ii) la demanda de trabajadoras se limita a unas pocas ramas de actividad y de ocupaciones donde las mujeres se encuentran fuertemente concentradas.

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios y en los puestos administrativos dentro del sector industrial. La progresiva concentración de las mujeres en el sector servicios que ya en 1987 ocupaba un 72,8% de todas las mujeres con empleo en la UE

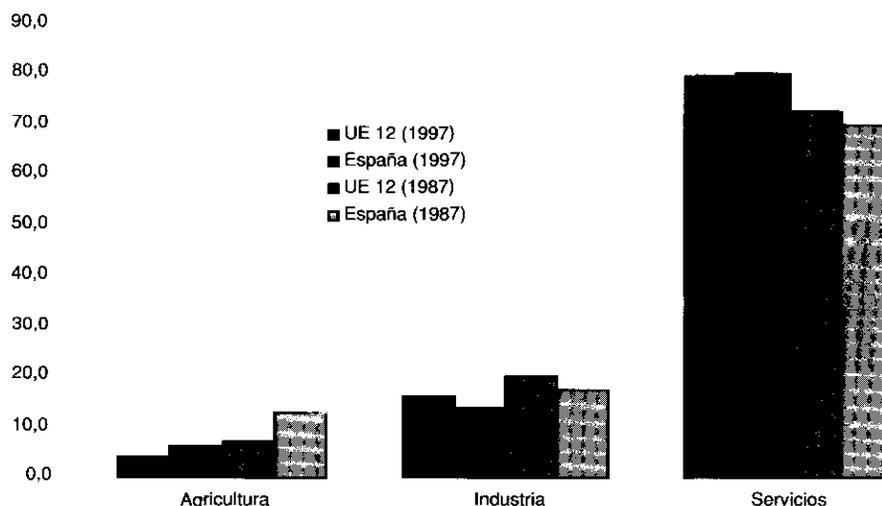


Figura 4. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por sectores.

12, ha proseguido su marcha ascendente no sólo en la media europea (79,8% en 1997), sino también en el caso de España que en tan sólo 10 años ha pasado de representar el 69,9% al 80,2%. Ello se ha producido a costa de una disminución considerable del porcentaje de mujeres ocupadas en la agricultura y, aunque en menor medida, también en el sector industrial. Se observa, por tanto, una aceleración en el proceso de convergencia de la distribución sectorial del empleo femenino hacia la media europea.

La progresiva feminización de la fuerza de trabajo no ha tenido un impacto importante sobre los mecanismos de segregación (horizontal y vertical), que tiene raíces socio-culturales (RUBERY y FAGAN, 1993). La segregación horizontal consiste en la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones del sector servicios, mientras la segregación vertical implica una menor presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad en la escala jerárquica. Los índices de segregación basados en datos nacionales ponen en evidencia una ligera disminución de la segregación en los años noventa en comparación con la década precedente. La participación de las mujeres entre los profesionales y técnicos ha aumentado en muchos países. Así, en España se ha producido un crecimiento importante en el número de mujeres profesionales, si bien con un bajo punto de partida. El aumento de oportunidades de trabajo en estas ocupaciones en la década de los ochenta ha coincidido con la entrada de mujeres muy cualificadas en el mercado laboral, lo cual provocó un aumento de su participación en este tipo de ocupaciones con relación a la participación relativa de mujeres en la fuerza de trabajo. Esta tendencia ha proseguido en la década de los noventa, donde las mujeres aumentaron su participación en este tipo de ocupaciones de un 42% en 1990 a un 47% en 1994 (MOLTÓ, 1993, 1996). La aparente reducción de la segregación vertical ocasionada por este proceso, que ha sido más o menos generalizado en la UE, sigue siendo un fenómeno localizado en el sector público y en los niveles de responsabilidad medio-altos.

La persistencia de la segregación es una de las causas de dos tipos de desigualdades: (i) las desigualdades en el desempleo, dando lugar a una mayor tasa de paro para las

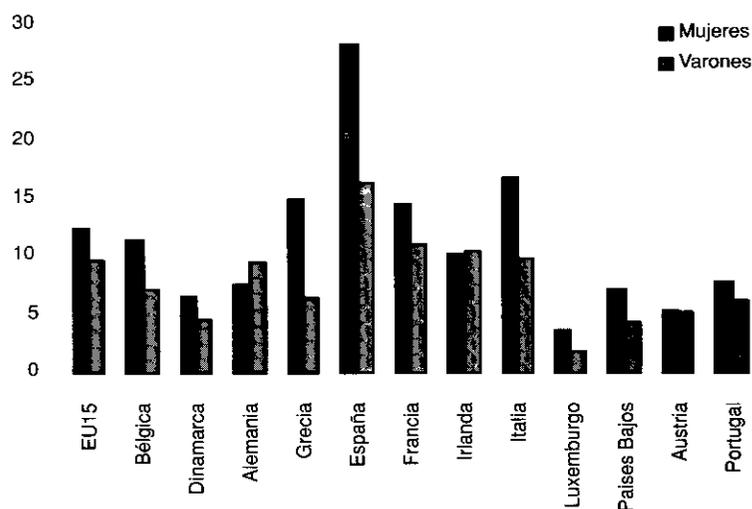


Figura 5. Tasa de paro por género 1997.

mujeres que para los varones; y (ii) las desigualdades en el estatus o tipo de empleo, con una presencia desequilibrada de las mujeres en los empleos precarios (RUBERY, SMITH y FAGAN, 1997).

EL DESEMPLEO FEMENINO: MASIVO E INFLEXIBLE

El problema del paro provoca una situación de desigualdad sistemática debido a que las mujeres se encuentran relativamente más afectadas por el desempleo que los varones, están más tiempo desempleadas y menos cubiertas por el seguro de paro u otras medidas de protección social, en especial por el mayor desempleo oculto.

En 1997, la tasa de desempleo femenina para la EU 15 era de 12,5 con un diferencial de casi 3 puntos porcentuales con respecto a la tasa de paro masculina. Dicho diferencial en el caso de España, con mucha diferencia el mayor de Europa, ascendía a casi 12 puntos porcentuales, situando la tasa de paro femenina en el 28,3%.

Aunque se aprecia un cierto proceso de convergencia a nivel europeo entre las tasas de paro femeninas, y, también de las discrepancias de género en el periodo 1986-1995, este proceso es mucho más evidente cuando se excluye España (MOLTÓ y URIEL, 1997). Nótese que en la Europa de los doce las tasas de paro femenino a lo largo de este periodo se han mantenido en torno al 12%, mientras que las tasas de paro masculino han tenido una mayor variabilidad, mostrando una cierta sensibilidad al ciclo económico.

El desempleo femenino masivo e inflexible recoge dos fenómenos de naturaleza diferente. En primer lugar, las mujeres tienen mayores dificultades que los varones para encontrar empleo, en especial en el sur de Europa, con la excepción de Italia. Ello se traduce en que el porcentaje de parados de larga duración (durante un periodo superior al año), es relativamente elevado y superior para las mujeres que para los hombres. Así en 1997 el porcentaje de parados de larga duración en la UE 15 era de 50,7 en el caso de las mujeres frente al 47,5 para los varones. En Grecia y España, la tasa de paro de larga dura-

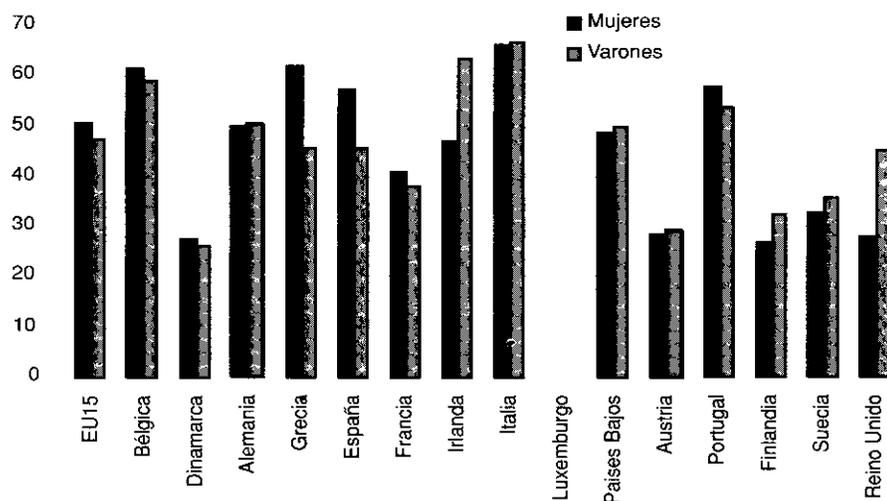


Figura 6. Porcentaje de parados de larga duración 1997.

ción está algo por debajo de la media, mientras las correspondientes a las mujeres se encuentran muy por encima de la media europea. No obstante existen dos excepciones destacables: Irlanda y Reino Unido, donde también las tasas de paro femenino son inferiores a las tasas de paro masculino. Este hecho encierra una doble posibilidad. Por un lado una mayor incidencia del paro desanimado femenino, con lo que parte del desempleo es oculto, y por otra, una menor tasa de paro femenino a costa de unos niveles de precariedad en el empleo relativamente más elevados que en otros países (Eurostat, 1993).

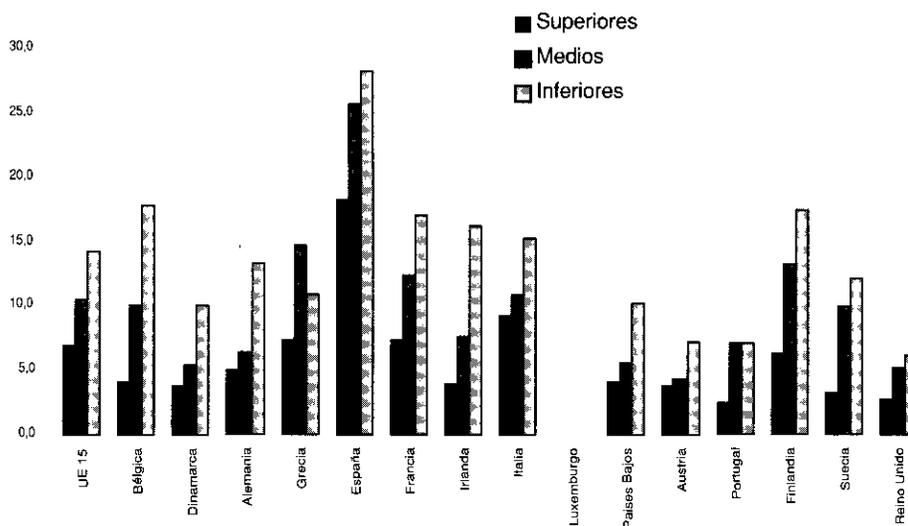


Figura 7. Tasa de desempleo de mujeres por nivel de estudios.

En segundo lugar, y a pesar de todo tipo de dificultades, la permanencia generalizada de las mujeres en el mercado laboral, junto con la incorporación de nuevos efectivos de mujeres con un cada vez mayor nivel educativo, sigue contribuyendo a engrosar el paro femenino. Así, se observa que en el caso de las mujeres la educación es un factor preventivo de la inactividad laboral más que del desempleo. De hecho, las tasas de paro femenino por nivel de estudios, muestran una gran variabilidad por países, incluso en el caso del colectivo de mujeres con estudios superiores. En España dicha tasa de paro era en 1997 de 18,2%, muy por encima de la media europea (6,9%) para este colectivo. No obstante, tampoco es despreciable el decrecimiento sistemático que presenta la tasa de paro femenino a medida que aumenta el nivel de estudios. La única excepción a este hecho tan generalizado como esperado sería Grecia, donde la tasa de paro de las mujeres con estudios medios supera en casi cuatro puntos porcentuales a la tasa de paro del nivel de estudios primario. Ello podría ser debido al relativamente elevado peso del sector agrario en la composición sectorial del empleo.

De hecho, la segregación en el empleo ha protegido a las mujeres en los periodos de recesión, como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial que tuvieron lugar en la década de los Ochenta. Sin embargo, la finalización de los contratos temporales tiene una mayor incidencia en el paro en la actualidad que los despidos individuales y colectivos de la década precedente.

LA PRECARIEDAD LABORAL AFECTA ESPECIALMENTE A LAS MUJERES

Existe un claro predominio del empleo asalariado sobre otros tipos de empleo, tanto en las mujeres como en los hombres, siendo más importante el movimiento de asalarización producido en la última década entre las primeras. No obstante, en los países mediterráneos siguen teniendo cierto peso dos categorías residuales de empleo: las ayudas familiares, donde las mujeres se encuentran claramente sobre-representadas y el autoempleo, que se encuentra estrechamente relacionado con el aumento del consumo de servicios y de la subcontratación. En ambos casos, las condiciones de trabajo suelen ser precarias por diversas razones. Las ayudas familiares se encuentran a menudo en una situación de completa dependencia del titular del pequeño negocio o explotación agrícola, ya que no perciben un salario, sino únicamente los beneficios de la explotación de forma indirecta y condicionada por el titular que tiene prácticamente todos los derechos, aunque comparta las horas de trabajo con la que a menudo se podría denominar la mujer co-empresaria, en razón de la responsabilidad sobre su funcionamiento cotidiano. Además el pequeño volumen de negocios no facilita el pago de contribuciones sociales más que en el caso del titular generalmente el varón adulto, lo cual suele hacer acreedoras a las mujeres de las prestaciones sociales derivadas únicamente, tanto durante el periodo de actividad laboral como durante la jubilación. En el caso del autoempleo, donde tienen una mayor presencia los hombres, en especial los más jóvenes o próximos a la edad de jubilación, suele darse una relación de dependencia con la empresa que subcontrata algunos servicios o parte de los procesos de fabricación, que también conduce a situaciones de gran dependencia e imposibilidad de negociación en la práctica, al no encontrarse amparada la "relación laboral" por la negociación colectiva.

La crisis del empleo de los años ochenta provocó cambios cuantitativos pero también cualitativos en las formas de empleo, dando lugar a una proliferación de puestos de trabajos muy alejados del modelo clásico de trabajo fijo a tiempo completo en jornada sema-

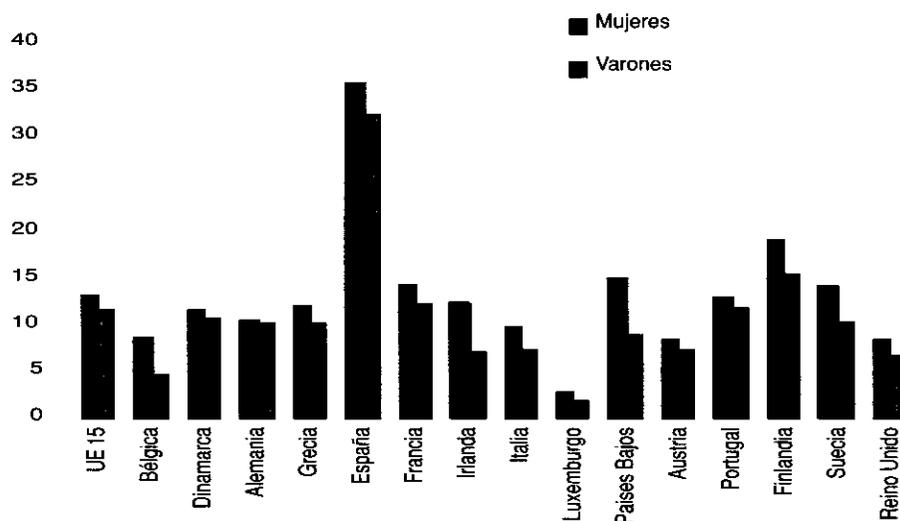


Figura 8. Porcentaje de empleados temporales 1997.

nal estándar. Además, los cambios institucionales que han afectado a la legislación laboral y a la negociación colectiva han contribuido decisivamente a la remodelación del mercado laboral. Tanto las mujeres como los jóvenes son los protagonistas de las nuevas formas de empleo atípico (MEULDERS, PLASMAN y PLASMAN, 1994).

La extraordinaria expansión del empleo temporal, particularmente en España, afecta fundamentalmente a las mujeres de todas las edades, si bien tiene también un impacto

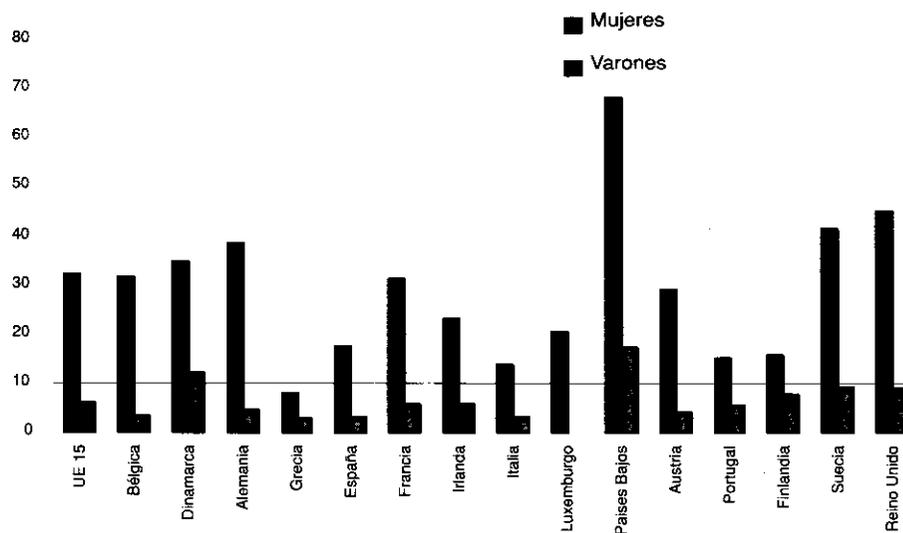


Figura 9. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial 1997.

importante sobre los jóvenes (varones y mujeres). Así, los porcentajes de empleados y empleadas con contrato temporal no difieren extraordinariamente en media europea, siendo dichos porcentajes 11,5 y 13,1 en 1997. Sin embargo, se observan diferencias significativas en las tasas de temporalidad entre mujeres y varones en el caso de algunos países del norte de Europa con avanzados estados del bienestar, y por tanto con un sector público, gran empleador de mujeres, muy desarrollado. Este es el caso de Finlandia, Suecia y los Países Bajos, donde presumiblemente los recortes presupuestarios del sector público han podido influir en el aumento de la temporalidad, de las mujeres en especial.

El trabajo a tiempo parcial sigue en aumento en la mayor parte de los países de la UE, no sólo en los del sur donde se está utilizando como mecanismo de flexibilización del mercado laboral, sino también en los países donde su implantación ha sido más temprana, y donde a veces la creación de nuevos puestos de trabajo se ha realizado a costa de puestos de trabajo a tiempo completo. Uno de los casos más significativos es el de los Países Bajos, donde el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial ha crecido más de diez puntos porcentuales en diez años, alcanzando en 1997 el porcentaje máximo de la Europa de los quince (67,9%), cuando en 1987 partía ya de un elevado porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial (57,5). El trabajo a tiempo parcial es una forma de empleo típicamente femenina como pone en evidencia la gran diferencia existente en la proporción de ocupados y ocupadas a tiempo parcial, que en 1997 era de 32,4% y 5,8%, respectivamente, en la UE 15. Esta gran diferencia de género se reproduce de manera sistemática en todos los países, independientemente del mayor o menor impacto de esta forma de empleo.

El trabajo a tiempo parcial no siempre es una forma de empleo elegida voluntariamente. De hecho, en 1997, un 29,7% de varones y un 17,9% de mujeres trabajando a tiempo parcial declaraban explícitamente el carácter no voluntario de este tipo de empleo. Aunque por regla general la proporción de varones con empleo a tiempo parcial involuntario es superior a la de mujeres en la UE, dos de las tres excepciones a esta regla se dan precisamente en España y Portugal, que son países del sur de Europa, donde el

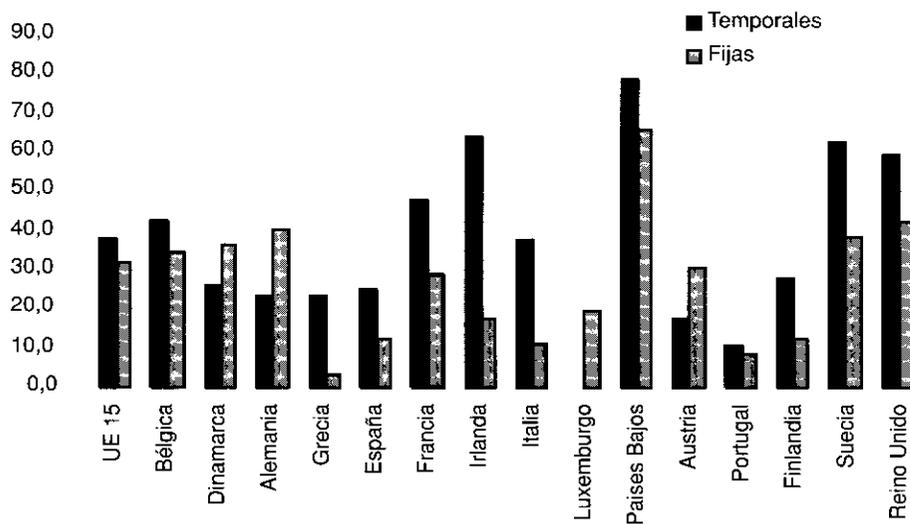


Figura 10. Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial según tipo de contrato 1997.

empleo a tiempo parcial tiene todavía un desarrollo incipiente. A pesar del alto porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial no voluntariamente, sobre todo en los países nórdicos, el hecho de que dicho porcentaje sea algo superior en los varones pondría de manifiesto su utilización para compatibilizar la vida familiar y profesional en el caso de las mujeres, más que en el de los hombres, si no lo es prácticamente en exclusividad. Y todo ello, asumiendo la precariedad de las condiciones laborales de este tipo de contratos. Así, lo pone de manifiesto el mayor porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial entre las trabajadoras temporales que entre las fijas, que en 1997 suponía un 37,5% entre las primeras frente a un 32,1 entre las segundas en la UE 15. No obstante, estas diferencias se amplían considerablemente, tanto en los países con una tradición de mujeres trabajando a tiempo parcial (Países Bajos, Reino Unido y Suecia), como en los países del sur de Europa (Grecia, Italia y España), con una menor experiencia de trabajo a tiempo parcial.

La compatibilización de la vida familiar y laboral para las mujeres es un problema con una doble vertiente. Por una lado, la participación de los varones en las responsabilidades familiares continua siendo irrelevante, a pesar de los avances legislativos producidos en materia de permisos por maternidad/paternidad en la mayor parte de los países europeos. Por otra parte, el mercado laboral tiende a acentuar la segmentación entre trabajadores fijos a tiempo completo y trabajadores temporales a tiempo parcial. El primer segmento corresponde básicamente a los varones y el segundo está formado por una inmensa mayoría de mujeres, y también varones jóvenes o próximos a la edad de jubilación. A ello hay que añadir la participación de las mujeres trabajadoras en las jornadas irregulares y atípicas. Así, se observa una proporción muy similar de mujeres y de varones trabajando domingos, noches y a turnos, de forma habitual en la UE 15 en 1997, a pesar de las diferencias significativas en otras formas de empleo atípicas (trabajo a tiempo parcial y temporal), comentadas anteriormente. Además, se constatan en algunos países porcentajes mayores de mujeres que de varones en este tipo de jornadas atípicas. Así por ejemplo, en Dinamarca encontramos que un 21,9% de las mujeres trabajan habitualmente los

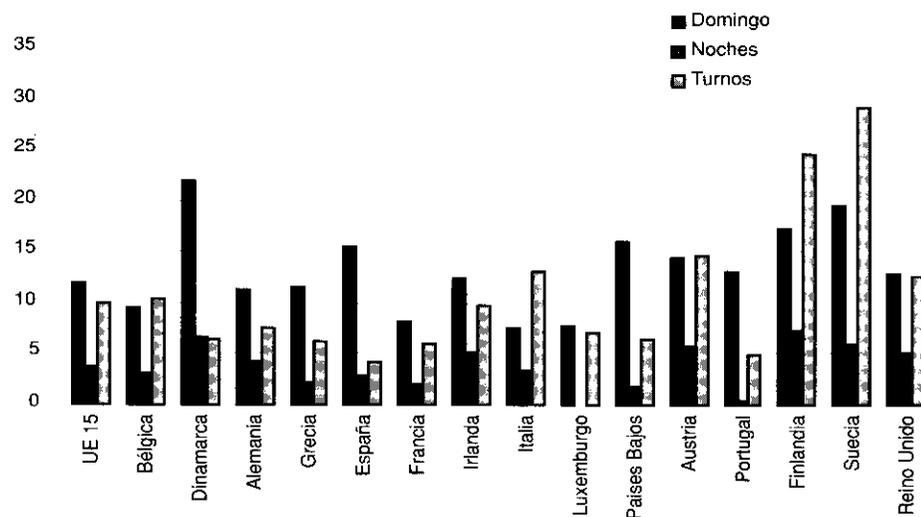


Figura 11. Porcentaje de mujeres trabajando jornadas atípicas 1997.

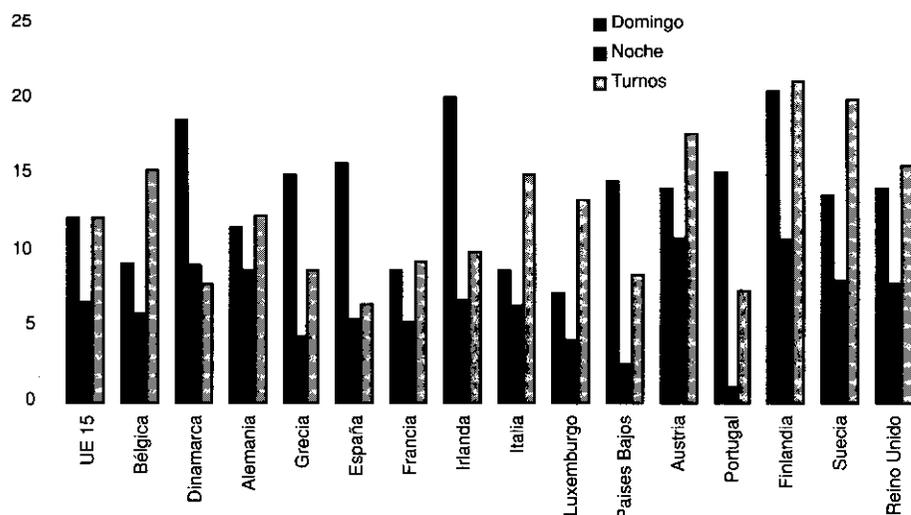


Figura 12. Porcentaje de varones trabajando jornadas atípicas 1997.

domingos, frente a un 12,2% de los ocupados varones en 1997. Análogamente en Suecia, dichos porcentajes son 19,5 y 13,7, respectivamente, a lo que habría que añadir que un 29,2% de ocupadas frente a un 20% de ocupados trabajan a turnos de forma habitual. En los Países Bajos, las diferencias son menores, pero el porcentaje de mujeres que trabajan el domingo (15,9%) sigue siendo superior al de los varones (14,6%). Hay que señalar que estamos hablando de países donde el trabajo a tiempo parcial está muy desarrollado y, por tanto es de esperar que un grupo no despreciable de aquellas mujeres que trabajan habitualmente en domingo, tengan un contrato a tiempo parcial y/o temporal, lo cual pone de manifiesto que la pretendida compatibilidad facilitada por este tipo de contratos, típicamente femeninos, es más un mito que una realidad.

Finalmente, conviene destacar que el empleo atípico contribuye a acentuar la segregación horizontal, particularmente en el sector servicios, que es donde más incidencia ha tenido su desarrollo.

LAS DIFERENCIAS SALARIALES OMNIPRESENTES Y PERSISTENTES

El principal problema que se nos plantea al aproximarnos a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres es su medición, tanto conceptualmente como por la carencia de información estadística. En particular, la insistencia tradicional en los salarios del sector industrial con su división en trabajadores manuales y no manuales, junto con la falta de información detallada y desagregada por sexo sobre todos los sectores de actividad, en especial del sector público, solo permite una aproximación burda de estas diferencias salariales. La razón es precisamente la relativa ausencia de las mujeres entre los trabajadores manuales en el sector industrial y su gran presencia en algunas ramas de los servicios y en el sector público.

Por otro lado, la armonización de las estadísticas nacionales en esta materia progresa

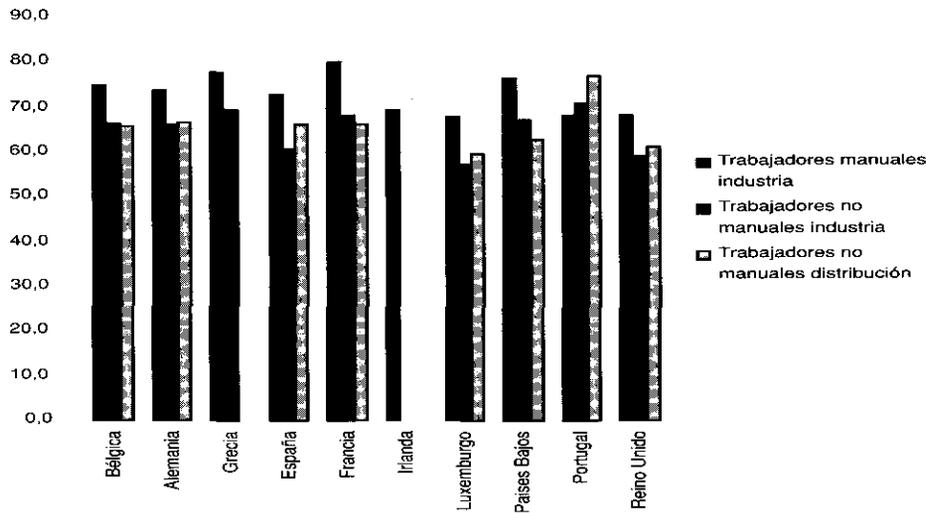


Figura 13. Ratio salarial bruta 1992.

muy lentamente. En cualquier caso, la información disponible nos permite apreciar la existencia de importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres. Así, la ratio salarial bruta en 1992 presenta valores sistemáticamente superiores en el caso de los trabajadores no manuales que de los trabajadores manuales, donde las mujeres se encuentran claramente sub-representadas. En el primer caso se observa que las mujeres trabajando en el sector industrial ganan por término medio, desde solamente un 68,1% de los varones por hora trabajada en el Reino Unido hasta un 80,3% en Francia. Las mayores diferencias entre los trabajadores no manuales del sector industrial y en los servicios de

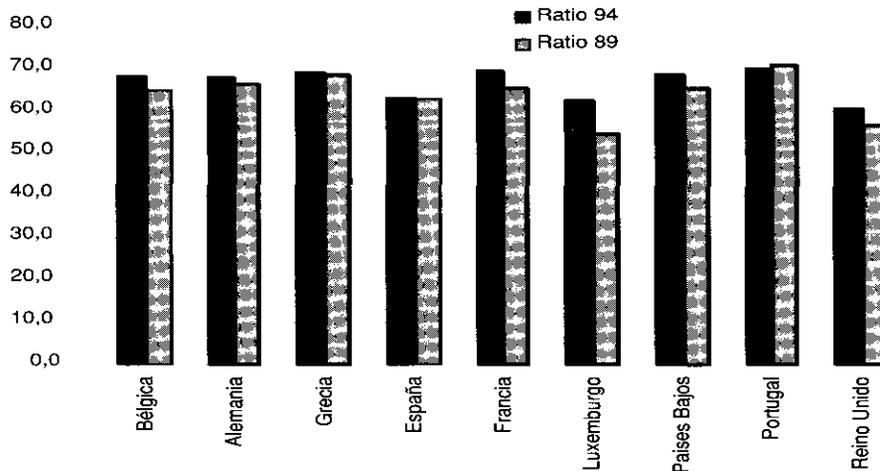


Figura 14. Evolución de la ratio salarial bruta de trabajadores no manuales en la industria 1989-1994.

distribución aparecen en el Reino Unido, donde las mujeres ganan un 59% y 61,3%, respectivamente del salario medio mensual de los hombres en dichos sectores. Es de destacar que, salvo en el caso de los trabajadores no manuales en la industria, España no forma parte del grupo de países con diferencias salariales más acusadas. No obstante, en los servicios de distribución, las mujeres ganan en promedio un 66,3% del salario mensual medio de los varones en este mismo sector.

A pesar de que en prácticamente todos los países comunitarios existen políticas de igualdad salarial, éstas se han mostrado insuficientes para lograr la paridad, lo que redundó en una persistencia de las disparidades salariales a lo largo del tiempo. Realmente no se han producido cambios significativos en la ratio salarial. En particular, únicamente en el Reino Unido, que es precisamente el país con mayores diferencias, es donde se ha registrado un leve progreso en cinco años, con una ratio para los trabajadores no manuales de la industria de 56,7 en 1989 a 60,5 en 1994. Los cambios han sido poco significativos en el resto de los países, en especial en los países del sur de Europa, donde no ha habido variación.

La solución definitiva consistiría en atajar los mecanismos de mantenimiento de las diferencias salariales que radican en (i) la segregación horizontal o concentración de mujeres en sectores feminizados de bajos salarios, como por ejemplo el textil y la confección (MEULDERS y PLASMAN, 1991) ó la concentración de mujeres en empleos atípicos (tiempo parcial, temporales etc.); (ii) la segregación vertical que acentúa las dificultades de acceso de las mujeres a los puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad en la escala jerárquica, tanto de entrada como por promoción; (iii) la menor valoración y remuneración de las destrezas tradicionalmente femeninas necesarias sobre todo en los servicios de atención a personas; y (iv) los propios sistemas de remuneración con la existencia de primas y otros complementos salariales, que indirectamente benefician más a los hombres, y el nivel relativo del salario mínimo interprofesional, así como el propio mecanismo de negociación colectiva, que tradicionalmente ha tenido un mayor poder de negociación en el sector industrial que ocupa mayoritariamente trabajadores hombres (RUBERY y FAGAN, 1994).

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las políticas de empleo no son neutrales desde la perspectiva de género. Por ejemplo, la existencia del salario mínimo tiene un impacto positivo sobre la situación de las mujeres que se encuentran sobre-representadas en los puestos de trabajo con salarios más bajos. Asimismo, la existencia de primas por horas extraordinarias contribuye a mantener las diferencias salariales en tanto en cuanto las mujeres están sub-representadas entre los trabajadores del sector industrial y de la construcción, donde se han utilizado con mayor profusión.

Las propuestas deben tener en cuenta la necesaria conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, contribuyendo al establecimiento de un nuevo equilibrio entre la economía del trabajo y la economía del cuidado. Es decir, debe ayudar a las personas (mujeres y hombres) a ser productivas y a asumir plenamente sus responsabilidades domésticas de cuidado de las personas, particularmente de ancianos y niños.

Ha sido necesario dotar de una perspectiva nueva y más amplia a las políticas de igualdad de oportunidades, que están siendo completamente renovadas para adaptarse a los cambios y los retos del futuro. Hoy ya es ampliamente admitido que no es suficiente la igualdad formal para la independencia y pleno desarrollo de las mujeres, sino que

su participación en el mercado laboral es esencial para lograr la independencia económica que es la base para la autonomía personal.

Sin embargo, conviene tener presente que el mercado laboral continúa estableciendo dicotomías entre activo e inactivo, ocupado y no ocupado, trabajadora a tiempo parcial y a tiempo completo, etc. Hay que incorporar por tanto la perspectiva del uso del tiempo para superar estas dicotomías, teniendo en cuenta que las actividades de cuidado de las personas son especialmente intensivas en tiempo.

Finalmente, las tensiones y contradicciones generadas por la aparición de nuevas estructuras de empleo únicamente podrán encontrar una salida adecuada si se integran plenamente las políticas de igualdad y empleo. En este sentido es importante (i) disminuir la segregación en el empleo, potenciando la flexibilidad positiva en lugar de la negativa que se limita a reducir costes a corto plazo, mediante bajos salarios y altos niveles de inseguridad; (ii) progresar en una reducción generalizada del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación entre vida profesional y vida personal, estimulando la utilización de interrupciones temporales para el cuidado de familiares dependientes; (iii) incentivar la inversión en capital humano, aumentando la empleabilidad de todos los trabajadores/as, en especial de aquellas con contratos atípicos que deben transformarse de trampas de por vida a puentes hacia el empleo; y por último, (iv) fomentar la representatividad de las mujeres en la negociación colectiva para la defensa de los intereses de todos, trabajadoras y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- European Commission (1997): *Equal Opportunities for Women and Men in the European Union. Annual Report 1996*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1998): *Equal Opportunities for Women and Men in the European Union. Annual Report 1997*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (1993): *Unemployed Women in the EC. Statistical facts*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- GESKE DIJKSTRA, A. y PLANTENGA, J. (eds.) (1997): *Gender and Economics. A European Perspective*, London: Routledge.
- GÖNAS, L., PLANTENGA, J. y RUBERY, J. (red.) (1999): *Den Könsuppdelade Arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*, Solna: Arbetslivsinstitutet. (Existe versión en inglés no publicada: PLANTENGA, J. y RUBERY, J. (coord.) (1997), *State of the Art review on Women and the Labour Market*, Report for the Equal Opportunities Unit, DG V of the European Commission).
- MEULDERS, D. y PLASMAN, O. (1991): *The Impact of the Single market on Women's Employment in the Textile and Clothing Industry*, *Social Europe Supplement 2/91*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- MEULDERS, D., PLASMAN, O. y PLASMAN, R. (1994): *Atypical Employment in the EC*, Aldershot: Dartmouth.
- MEULDERS, D., PLASMAN, R. y VANDER STRICHT, V. (1993): *Position of Women on the Labour Market in the European Community*, Aldershot: Dartmouth.
- MOLTÓ, M.L. (1993): *Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española*, en J. Rubery (comp.), *Las Mujeres y la Recesión*, Madrid: Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, pp. 183-210

- MOLTÓ, M.L. (1996): Trends and Prospects for Women's Employment in Spain in the 1990's, Report for the European Commission. *Working paper, EC Network on the Situation of Women in the Labour Market*: Manchester School of Management, UMIST.
- MOLTÓ, M.L. y DOMINGO, T. (coord.) (1998): *La actividad laboral femenina en el sur de Europa. Women and the Labour Market in the Southern Countries*, Colecció Quaderns Feministes 1, Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València.
- MOLTÓ, M.L. y URIEL, E. (1997): El problema del paro en la Unión Europea por sexos, *Papeles de Economía Española* 72, pp. 122-136.
- PLASMAN, R. (1994): *Les Femmes D'Europe sur le Marché du Travail*, Paris: Editions L'Harmattan.
- RUBERY, J. y FAGAN, C. (1993): Occupational Segregation of Women and Men in the European Community, *Social Europe Supplement* 3/93, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- RUBERY, J. y FAGAN, C. (1994): Wage determination and Sex Segregation in Employment in the European Community, *Social Europe Supplement* 4/94, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- RUBERY, J. y FAGAN, C. (1998): Equal Opportunities and Employment in the European Union, Viena: Federal Ministry of labour, Health and Social Affairs and Federal Ministry for Women's Affairs and Consumer Protection.
- RUBERY, J., SMITH, M. y FAGAN, C. (1997): Trends and Prospects for Women's Employment in the 1990's, Report for the European Commission. *Working paper, EC Network on the Situation of Women in the Labour Market*: Manchester School of Management, UMIST.
- RUBERY, J., SMITH, M., FAGAN, C. y GRIMSHAW, D. (1998): *Women and European Employment*, London: Routledge.