

El sector productivo

Encarna Santolaria^a / Alberto Fernández^b / Antonio Daponte^b / Inmaculada Aguilera^b

^aDirecció General de Salut Pública. Valencia. España.

^bEscuela Andaluza de Salud Pública. Granada. España.

Correspondencia: Encarna Santolaria Bartolomé. Direcció General de Salut Pública. Servei de Salut Laboral. Micer Mascó, 31. 46010 Valencia. España.
Correo electrónico: santolaria_enc@gva.es

(The productive sector)

Resumen

El crecimiento del sector servicios en detrimento del sector primario, la flexibilidad del mercado laboral y la progresiva incorporación de la mujer a dicho mercado son los cambios más destacados del sector productivo español en los últimos 25 años. Las mujeres en España presentan tasas de desempleo, trabajo temporal y a tiempo parcial mucho mayores que los hombres. Además, las condiciones de acceso al mercado de trabajo y las condiciones en las que éste se desempeña están también muy relacionadas con la clase social. Las mujeres cubren la escasez de servicios públicos destinados al cuidado de las criaturas pequeñas y de las personas mayores o dependientes, y realizan una labor de cuidadoras informales sin reconocimiento social, lo cual les impide el acceso a un puesto de trabajo o su mantenimiento y limita de forma decisiva las posibilidades de desarrollo y progreso profesional. Todo ello indica una clara diferencia con respecto a los hombres en cuanto a la frecuencia de contratos temporales y de tiempo parcial, así como en la segregación laboral, tanto horizontal como vertical. Estos aspectos de segregación son más evidentes en las mujeres de clases sociales menos privilegiadas, en las que se concentran las peores condiciones de acceso al mercado laboral y de trabajo. En España es imprescindible llevar a cabo políticas que ofrezcan servicios que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar en condiciones de mayor equidad, tanto en razón de género como de clase social.

Palabras clave: Clase social. Género. Actividad económica. Condiciones de trabajo. Relaciones laborales. Demandas familiares y laborales.

Abstract

In the last 25 years, the production sector in Spain has undergone important changes. Among these changes, the important growth of the services sector at the expense of the primary sector, the increasing flexibility of the labour market, and the rise in the female workforce could be considered as the most relevant ones. Spanish women have higher rates of unemployment, temporary jobs and part time contracts than Spanish men. Moreover, job access and work conditions are highly related to gender and social class. Because women are forced to compensate for the scarcity of social services for caring for young children and for dependent elderly, they become informal and socially unrecognised caregivers, preventing them from getting or holding a job, and significantly limiting their opportunities for professional development. These social conditions are closely related with the fact that work conditions for women involve higher temporality rates and shorter contracts than those of men, given the sectors and jobs in which they tend to work (due to segregation). Similarly, workers of the less privileged social classes have poorer work conditions. Thus, women of the lower income class are mainly suffering the worst job contracts and the poorest work conditions. More social services are needed to make it possible to attend to family needs and still be able to access and maintain a job contract. Policies tending to conciliate labour and family life are indispensable and should incorporate measures to equally distribute the house keeping activities between women and men.

Key words: Social class. Gender. Economic activity. Working conditions. Industrial relations. Job and family demands.

Introducción

En los últimos años se han producido en España profundas transformaciones en el mercado de trabajo. Algunas de las más importantes son las siguientes: la flexibilización de las relaciones laborales, el aumento del número de pequeñas empresas, los cambios en la organización del trabajo o en los modelos de gestión de las empresas, que cada día recurren con más frecuencia a la contratación ex-

terna de servicios. Estas transformaciones, unidas a los cambios de la población laboral, el mayor envejecimiento y la incorporación laboral progresiva de la mujer, conllevan modificaciones de las condiciones de trabajo y del patrón de morbilidad laboral, a la vez que introducen nuevas dificultades y retos para la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud^{1,2}. En este artículo se analizan la evolución y la situación actual del sector productivo en España, con especial atención a las diferencias por género y clase social.

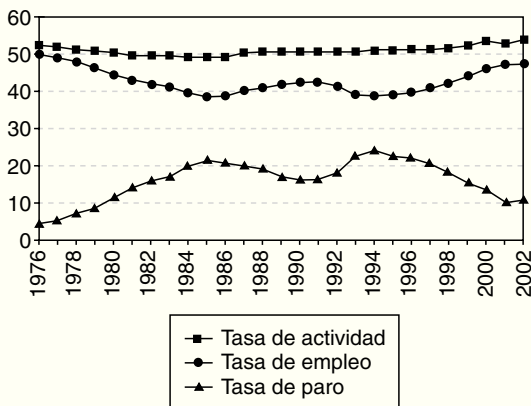
Actividad, empleo y desempleo

Desde 1975, la tasa de actividad en nuestro país se ha mantenido más o menos constante, con un ligero aumento a partir de mediados de los noventa. Las tasas de empleo y paro muestran tres etapas económicas en las que se produjo una inflexión (fig. 1). La primera de ellas corresponde al período 1984-1986, en el cual, tras 8 años de evolución negativa de las tasas de empleo, se produce un ascenso de éstas y un descenso en las tasas de paro. El segundo punto de inflexión corresponde a los años 1990-1991, a partir de los cuales asciende la tasa de paro y experimenta un menor descenso la tasa de empleo. Por último, en 1994 nuevamente se recupera la tendencia creciente en la tasa de empleo y la descendiente en la de paro hasta el año 2001.

En la segunda mitad de los ochenta se inició la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español. Desde entonces, la tasa de actividad femenina ha sido creciente, así como la tasa de empleo, aunque ésta se estabilizó a mediados de los noventa (fig. 2).

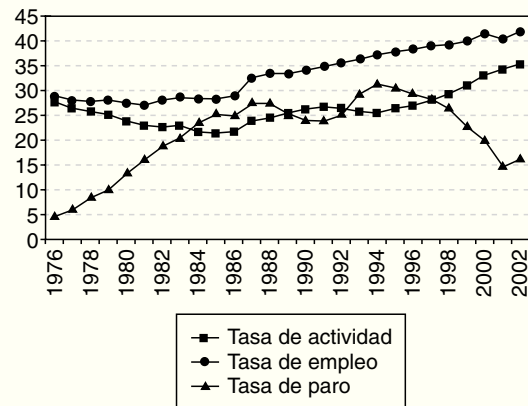
A pesar de la tendencia creciente de los últimos 20 años, la tasa de actividad femenina sigue siendo muy inferior a la masculina, y sólo en los momentos de fuerte descenso del empleo se ha reducido la distancia entre las tasas de paro femenina y masculina. Además, si se comparan las tasas de actividad de España con el pro-

Figura 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro (%) (España, 1976-2002)^a.



^aLos datos de paro desde 2001 en adelante reflejan la nueva definición de paro establecida en el Reglamento 1897/2000 de la UE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Para más información, consúltense la metodología EPA-2002 en www.ine.es
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Figura 2. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en mujeres (% , medias anuales). (España, 1976-2002)^a



^aLos datos de paro desde 2001 en adelante reflejan la nueva definición de paro establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Para más información, consúltense la metodología EPA-2002 en www.ine.es
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

medio de la Unión Europea (UE), en el año 2000 la diferencia de 2,9 puntos en el caso de los hombres se eleva a 7,7 puntos en las mujeres, lo que significa que todavía es relativamente escasa la participación de la mujer en el mercado laboral español. La tasa de ocupación femenina ha pasado de situarse en un 27% en el año 1975 al 35,5% en 2002, y aunque las diferencias por género han disminuido durante este período, éstas se sitúan aún 25 puntos por debajo de la tasa de ocupación masculina.

El paro en la actualidad afecta al 8,7% de la población activa, sensiblemente superior a la media europea y con una distribución desigual. Así, la tasa de paro femenina duplica a la masculina. El paro femenino es, además, de más larga duración, ya que el 43% de las mujeres paradas llevan más de un año en esta situación, frente a un 32% de los hombres. En la tabla 1 podemos observar las tasas de paro por género y ocupación. El paro es 7 veces superior en los trabajadores no cualificados que en el estrato ocupacional más elevado. Las trabajadoras no cualificadas son las que presentan unas mayores tasas de desempleo, seguidas de los trabajadores no cualificados.

Existen diferencias territoriales en cuanto a la participación de la mujer en el empleo remunerado. Baleares, Cataluña, la Comunidad de Madrid y Navarra son, por este orden, las comunidades autónomas (CCAA) que tienen las mayores tasas de ocupación femenina. Andalucía y Extremadura son las CCAA con una menor participación de la mujer.

Tabla 1. Distribución de las tasas de empleo y paro por sexo y ocupación (%) (España, 2002)

Ocupación (CNO-94)	Tasas de empleo			Tasas de paro		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas y de la administración pública	97,63	98,35	96,00	2,38	1,66	4,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	96,67	97,61	95,75	3,33	2,39	4,25
Técnicos y profesionales de apoyo	93,96	95,20	92,33	6,05	4,80	7,67
Empleados de tipo administrativo	91,88	94,43	90,35	8,11	5,57	9,65
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	88,51	91,49	86,67	11,49	8,52	13,33
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	96,30	96,16	96,67	3,70	3,84	3,27
Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	92,59	93,09	86,09	7,41	6,91	13,96
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	93,30	94,77	85,42	6,69	5,23	14,58
Trabajadores no cualificados	83,12	84,94	81,33	16,88	15,06	18,67
Fuerzas armadas	96,18	96,69	90,48	3,82	3,31	9,52

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. IV trimestre, 2002.

Los cambios en la estructura económica: sectores económicos

Una de las características más significativas de la evolución del empleo en España desde 1975 ha sido el espectacular aumento en el sector servicios y el descenso en el sector primario. Especialmente en el segundo caso, no hay indicios que marquen un cambio en la tendencia de ese paulatino descenso. El sector de la construcción, a pesar de su carácter cíclico, sigue manteniendo en los últimos años un ritmo de crecimiento alto, probablemente debido a la mayor atracción del sector inmobiliario como refugio de patrimonio en un entorno de mayor incertidumbre económica. En cuanto al sector industrial, su evolución se ha caracterizado por una tendencia al estancamiento. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido paralela al aumento del empleo en el sector servicios, que ocupa al 80% de las mujeres³.

La estructura laboral por CCAA está caracterizada por una serie de diferencias en la ocupación por sectores económicos, que reflejan, de forma atenuada, las diferencias existentes en las décadas anteriores. Las comunidades de Cataluña y el País Vasco continúan siendo las de mayor importancia industrial. Las que tienen un mayor porcentaje de población ocupada en el sector servicios son Baleares, Canarias y Madrid (exceptuando Ceuta y Melilla, por sus condiciones particulares), algo que ya sucedía en 1976; Galicia y Extremadura son las CCAA con mayor actividad del sector primario.

La flexibilización del mercado de trabajo y la precariedad en el empleo

El trabajo temporal y el empleo a tiempo parcial son dos de las principales fórmulas de flexibilidad laboral.

El contrato temporal se considera como uno de los signos de deterioro de las condiciones de trabajo⁴, ya que la temporalidad en el empleo se ha asociado con unas peores condiciones de trabajo^{5,6}, así como con diversas alteraciones de la salud⁷. El trabajo a tiempo parcial, si bien se ha asociado a una mayor compatibilidad con la vida social y familiar, se encuentra segregado en un rango de ocupaciones que se caracterizan por ser las peor pagadas, más monótonas y tener menores posibilidades de promoción⁸.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores generó un importante incremento de la tasa de temporalidad y, a pesar del ligero descenso observado desde 1997, ésta todavía es muy alta: afectó en el año 2002 a un 30,7% de los asalariados³, muy por encima de la media europea, que en el mismo año fue del 13%⁹. De hecho, las tasas de temporalidad no tienen parangón, casi a cualquier edad y tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, con las que presentan los demás países de la UE.

La temporalidad en el empleo afecta principalmente a los jóvenes y a las mujeres y es la situación más habitual de los jóvenes que trabajan. Así, el 64% de los menores de 25 años tienen un contrato temporal, una de cada 3 mujeres ocupadas se encuentran en situación temporal y la tasa de trabajo temporal de las mujeres se sitúa 5 puntos por encima de la tasa de los hombres³.

La flexibilización del mercado de trabajo no parece afectar por igual a todas las clases sociales. Un estudio realizado a partir de datos de la Encuesta de Salud de Barcelona-2000 evidencia que la contratación laboral temporal es más habitual en los trabajadores no cualificados¹⁰.

Desde el punto de vista de la satisfacción en el trabajo, los directivos de las empresas y de la adminis-

Tabla 2. Distribución de las tasas de empleo a tiempo parcial por sexo y ocupación (%) (España, 2002)

Ocupación (CNO-94)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas y de la administración pública	2,46	1,02	5,79
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,43	4,91	9,93
Técnicos y profesionales de apoyo	6,51	3,13	11,02
Empleados de tipo administrativo	7,87	2,41	11,30
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	13,60	4,99	19,25
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,04	3,32	14,31
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	1,79	0,93	13,92
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	2,11	1,07	8,28
Trabajadores no cualificados	18,59	4,21	33,39
Fuerzas armadas	0,10	0,11	0,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. IV trimestre, 2002.

tración pública son los ocupados con un mayor grado de satisfacción laboral (un 61,9% de muy satisfechos). Por el contrario, los trabajadores no cualificados son los que menos a gusto se manifiestan en su empleo (un 35,3% de muy satisfechos y un 16,2% de poco satisfechos)³. En general, las principales razones de satisfacción laboral son el gusto por el trabajo, el sueldo, el compañerismo y el horario, mientras que las razones fundamentales de insatisfacción laboral son, por este orden, el mal sueldo, el mal horario, la dureza en el trabajo y la poca estabilidad laboral.

El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en nuestro país se situó en el año 2002 en un 8%, muy por debajo de la media europea (18%). El trabajo a tiempo parcial es una modalidad que afecta principalmente a las mujeres. En España, un 17% de las mujeres ocupadas se encuentra en esta situación y únicamente el 2,6% de los hombres. Para el conjunto de la UE, la tasa de trabajo a tiempo parcial de las mujeres alcanza un 33%, y destacan países como Holanda, en el que alcanza un 72,8%⁹. Los trabajadores no cualificados son los que presentan una mayor tasa de trabajo a tiempo parcial, con una mayor incidencia en las mujeres. De hecho, una de cada 3 trabajadoras no cualificadas están ocupadas en esta modalidad (tabla 2).

La segregación del mercado laboral. Segregación horizontal y vertical

Si bien el nivel de participación de la mujer en el trabajo remunerado ha aumentado significativamente en las últimas décadas, la segregación del mercado laboral continúa siendo un hecho en el conjunto de la UE⁵. Las mujeres ocupadas siguen concentrándose en determinados sectores y actividades, fenómeno conocido como segregación horizontal, y aunque se han realizado importantes avances, persiste la denominada se-

gregación vertical, es decir, las barreras en el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad. De hecho, la segregación vertical se mantiene incluso en países donde el nivel de participación de la mujer en el mercado de trabajo es elevado.

Continúan existiendo actividades fuertemente feminizadas, como la sanidad, el comercio al por menor, la educación y los hogares que emplean personal, y otras actividades en las que el nivel de participación de la mujer es muy bajo, como la construcción, la metalurgia y las actividades de extracción de minerales. En el sector de la industria, la textil continúa siendo una actividad con predominio de la mujer. Más de una tercera parte de las mujeres ocupadas se concentran en tres actividades: comercio al por menor, sector sanitario y educación³.

Existe, igualmente, una concentración importante del empleo femenino en el sector público. En España, una de cada 3 mujeres ocupadas trabajan en este sector, mientras que sólo lo hacen el 15% de los hombres. La concentración de mujeres en el sector público en nuestro país es inferior a la media europea, que se sitúa en un 41%. La mayor concentración de mujeres en este sector se da en países con unas tasas de empleo femenino elevadas, como Suecia o Dinamarca, donde más de la mitad de las mujeres ocupadas se agrupan en el sector público¹¹.

Por otra parte, existe un claro predominio de la mujer en trabajos no cualificados del sector servicios, como los dependientes de comercio, los empleos de tipo administrativo y los trabajadores de la restauración y los servicios personales. A pesar de que la mujer ha alcanzado un alto nivel de participación en profesiones asociadas con titulaciones universitarias y la gerencia de empresas sin asalariados, existe un bajo nivel de participación en los puestos directivos, tanto en la administración pública como en empresas de más de 10 trabajadores (tabla 3). Incluso en los sectores donde existe un alto nivel de participación de las mujeres, éstas

Tabla 3. Segregación vertical. Distribución de la población ocupada por sexo y ocupación (%) (España, 2002)

Ocupación (CNO-94)	Hombres	Mujeres
Dirección administración pública y empresas de 10 o más asalariados	81,44	18,56
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	74,85	25,15
Gerencia de empresas sin asalariados	54,52	45,45
Profesiones asociadas con títulos de segundo y tercer ciclo universitario y afines	55,43	44,58
Profesiones asociadas con una titulación de primer ciclo universitario y afines	42,09	57,91
Técnicos y profesionales de apoyo	57,16	42,84
Empleados de tipo administrativo	38,70	61,30
Trabajadores de servicios de restauración y personales	32,20	67,80
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	92,70	7,30
Dependientes de comercio y asimilados	32,19	67,81
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	75,22	24,77
Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores de maquinaria	98,46	1,54
Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalurgia, construcción, de maquinaria y asimilados	98,32	1,68
Trabajadores cualificados, industria de artes gráficas, textil y confección, de alimentación, ebanistas, artesanos y otros	71,26	28,74
Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija; montadores y ensambladores	73,57	26,43
Conductores y operadores de maquinaria móvil	97,39	2,61
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	26,94	73,06
Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	75,39	24,61
Fuerzas armadas	92,25	7,75

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. IV trimestre, 2002.

se concentran fundamentalmente en puestos de carácter administrativo y de trabajo manual, y el porcentaje de mujeres que acceden a los puestos directivos es bajo¹². Según datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (1999), el 39% de las mujeres manifiestan haber sido promocionadas en el trabajo, frente a un 52% de los hombres.

La conciliación de la vida familiar y laboral

Una de las mayores diferencias por género en las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral es el hecho de que las mujeres siguen mayoritariamente ocupándose de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y de las personas mayores dependientes. Las mujeres dedican una media de 3 h diarias más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia¹³. En el año 2001, más de la mitad de las mujeres que trabajaban fuera del hogar manifestaban realizar prácticamente ellas solas ciertas tareas, como cocinar, lavar o planchar, y más del 40% eran las responsables en exclusiva de la compra o la limpieza de la casa⁹.

Las repercusiones de esta desigual repartición de las tareas domésticas en la situación de la mujer en el mercado laboral son elevadas. Las diferencias en las tasas de actividad y ocupación por género se acentúan a partir de los 24 años de edad, y es máxima en el grupo de edad de 25-54 años, que incluye la edad en

la que una parte de las mujeres continúa abandonando el mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos. El hecho de tener hijos es un factor que condiciona la presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Las tasas de actividad femenina descienden en todos los países de la UE a medida que aumenta el número de hijos, principalmente en España, Italia y Grecia¹⁴. En la tabla 4 se puede observar la distribución por género de las tasas de empleo en el grupo de edad de 20-49 años, según la existencia o no en el hogar de niños menores de 6 años. El impacto negativo de la maternidad en las tasas de empleo femenino es elevado y, por el contrario, ejerce un impacto positivo en el empleo masculino. La situación inversa la observamos en el empleo a tiempo parcial. La adopción del trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación de la vida laboral es más frecuente en las mujeres. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, el 12% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial manifiestan hacerlo por obligaciones familiares, frente a un 0,3% de los hombres. El coste de esta solución es alto, tanto en términos de menor protección social como de menores posibilidades de promoción en el empleo¹⁵.

Por otra parte, las trabajadoras de las clases más aventajadas disponen de más recursos para compatibilizar la vida laboral y familiar¹⁶. En la tabla 4 se puede observar que, si bien las tasas de ocupación disminuyen en todos los niveles educativos, en las mujeres con hijos pequeños, el impacto de la maternidad en el empleo es mayor en las mujeres de niveles educativos bajos. De hecho, las madres de niveles educativos altos

Tabla 4. Impacto de la maternidad/paternidad en el empleo. Población de 20 a 49 años (España, 2000)

	Situación familiar		Diferencia
	Sin hijos	Con hijos (0-6 años)	
Impacto en el empleo total			
Tasa de empleo en hombres por 100	89,95	93,44	-3,49
Tasa de empleo en mujeres por 100	56,84	45,34	11,5
Impacto en el empleo a tiempo parcial			
Tasa de trabajo a tiempo parcial en hombres (< jornada) por 100	0,5	0,2	0,3
Tasa de trabajo a tiempo parcial en hombres (> jornada) por 100	1,5	0,9	0,6
Tasa de trabajo a tiempo parcial en mujeres (< jornada) por 100	5,7	6,3	-0,6
Tasa de trabajo a tiempo parcial en mujeres (> jornada) por 100	7,9	10,6	-2,7
Impacto de la maternidad en el empleo de la mujer, según el nivel educativo			
Tasa de empleo en mujeres con un nivel educativo bajo por 100	44,8	29,8	15
Tasa de empleo en mujeres con un nivel educativo medio por 100	64,8	51,2	13,6
Tasa de empleo en mujeres con un nivel educativo alto por 100	81,6	70,4	11,2

Fuente: Rubery et al¹¹.

tienen una tasa de empleo superior a la de las mujeres sin hijos con un bajo nivel educativo.

La provisión pública de servicios y las ayudas sociales para el cuidado de los niños y los ancianos son medidas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. España dispone de una elevada tasa de escolarización en los niños entre 3 y 6 años, pero en cambio presenta unas bajas tasas de escolarización en niños menores de 3 años. En el curso escolar 1998-1999 únicamente el 13% de los niños de 2 años se encontraban escolarizados, y la escolarización mínima se establecía en los menores de un año (1,2%)¹⁷. El índice de cobertura de los servicios públicos de ayuda a domicilio para las personas mayores de 65 años se situaba en el año 2002 en un 2,8%. La cobertura de los centros de día públicos era de un 0,1%, y la cobertura de las plazas de residencia, tanto públicas como privadas y concertadas, de un 3,4%¹⁸. España es el país con el gasto social en protección a la familia más bajo de la UE (0,5% del PIB, frente al 2,1 del promedio europeo) y con uno de los niveles más bajos de cobertura de escuelas para niños de 0-3 años y de servicios domiciliarios para personas mayores¹⁹.

Finalmente, el tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria o el trabajo en horarios atípicos tienen igualmente incidencia en la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal. En el año 2001, únicamente un 5,6% de los asalariados disponían de horarios de entrada y salida flexibles³. El trabajo a tiempo parcial no siempre es favorable a la conciliación, ya que en ocasiones se trata de empleos en el sector servicios con horarios atípicos²⁰. En este sector, más de la mitad de las personas ocupadas manifiestan trabajar en días festivos (el 33% de forma regular y el 23% de forma ocasional)²¹. En los últimos años se observa un aumento de la jor-

nada partida (un 53,2% de los trabajadores en 1997 y un 56,7% en 1999), así como la prolongación de la jornada laboral sin compensación económica en un 24,3% de los trabajadores²¹.

Conclusiones

1. La concentración de empleo en el sector servicios, la flexibilización de las relaciones laborales y la incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico se encuentran entre los cambios más importantes producidos en la estructura del empleo en nuestro país durante los últimos 25 años.

2. El mercado de trabajo en España se caracteriza, en comparación con el resto de los países de la UE, por unas tasas de paro elevadas, unas altas tasas de temporalidad, una baja participación de la mujer y una baja frecuencia del trabajo a tiempo parcial.

3. Existen diferencias por género y clase social, tanto en el acceso al mercado de trabajo como en las condiciones de empleo. El trabajo remunerado de la mujer se caracteriza por una mayor temporalidad, por encontrarse segregado en un rango de sectores y ocupaciones y por un menor tiempo de trabajo. Las clases sociales más desfavorecidas tienen más dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo y se ven más afectadas por la flexibilidad laboral.

4. En nuestra sociedad, las relaciones de género y la desigual repartición de las tareas domésticas contribuyen de manera notable al proceso de segregación en el empleo. El impacto de esta situación es mayor en las mujeres de clases sociales más desfavorecidas.

5. Las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo deben ir acompañadas de políticas efectivas de

conciliación entre la vida familiar y laboral. La disminución de la jornada de trabajo, la flexibilidad horaria, los servicios y ayudas sociales para el cuidado de los niños y los ancianos son medidas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. En nuestro país, estas últimas son todavía

muy deficitarias. Finalmente, las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar deberían integrar acciones dirigidas a fomentar el cambio de rol y la distribución equitativa del trabajo doméstico, con el fin de evitar la persistencia de situaciones de discriminación en el mercado de trabajo y fomentar la equidad social.

Bibliografía

1. European Agency for Safety and Health at Work. New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
 2. Goudswaard A, Nanteuil M. Flexibility and working conditions. The impact of flexibility strategies on conditions of work and conditions of employment. A quality and comparative study in seven EU Member States. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2000.
 3. Instituto Nacional de Estadística. INE Base. Encuesta de Población Activa. Disponible en: <http://www.ine.es>
 4. Tezanos JF. Escenarios del nuevo siglo. Cuarto foro sobre tendencias sociales. Madrid: Sistema, 2000.
 5. Paoli P, Merlié D. Third European survey on working conditions, 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
 6. Goudswaard A, Andries F. Employment status and working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
 7. Benach J, Gimeno D, Benavides FG. Types of employment and health in the European Union. European Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
 8. Fagan C, Burchell B. Gender, jobs and working conditions in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
 9. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2002. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.mtas.es>
 10. Artacoz L, Cortés I, Benach J, Benavides FG. Les desigualtats en la salut laboral. En: Borrell C, Benach J, coordinadors. Les desigualtats en la salut a Catalunya. Barcelona: Mediterrània, 2003.
 11. Rubery J, Fagan C, Grimshaw D, Figueredo H, Smith M. Indicators on gender equality in the European employment strategy. ECGE-EC's Expert Group on Gender and Employment, 2002. Disponible en: <http://europa.int>
 12. Direcció General de la Dona. Informe sobre la situació de la mujer en sectores y profesiones en las cuales está tradicionalmente infrarepresentada. Valencia: Conselleria de Benestar Social, 1999.
 13. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de empleo del tiempo, 2002-2003. Disponible en: <http://www.ine.es>
 14. Sivera R, Lemiere S. Suivi du programme d'action de Pekin, Rapport de la Présidence du Conseil de l'Union Européenne, 2000. Disponible en: <http://europa.int>
 15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of women's work and employment. Tools for change. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2002.
 16. Artacoz L, Borrell C, Merino J, García MM, Sánchez JJ, Daponte A, et al. Desigualdades de género en salud. La conciliación de la vida laboral y familiar. En: Cabasés J, Villalbí J, Aibar C, editores. Informe SESPAS 2002. Invertir para la salud. Prioridades en Salud Pública. 5.ª ed. Valencia: Escuela Valenciana de Estudios para la Salud, 2002.
 17. Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.mtas.es>
 18. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Plan de Acción para las personas mayores 2003-2007. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.mtas.es>
 19. Navarro V, Quiroga A. La protección social en España y su desconvergencia con la Unión Europea. Informe preparado para el seminario La Convergencia Social de España con la Unión Europea. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Santander, 1-5 septiembre de 2003. Disponible en: <http://www.vnavarro.org>
 20. Merelli M, Nava P, Ruggerini MG. Reconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises. Disponible en: <http://europa.int>
 21. Maqueda J, Almodóvar A. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.
-