

CRISIS DEL EMPLEO, AUSTRERIDAD Y RELACIONES DE GÉNERO EN PORTUGAL: EL CASO DE LA REGIÓN AUTÓNOMA DE MADEIRA

EMPLOYMENT CRISIS, AUSTRERITY AND GENDER RELATIONS IN PORTUGAL: THE CASE OF THE AUTONOMOUS REGION OF MADEIRA

Andreia Nascimento. *Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa - Portugal*
andreia.nascimento@ics.ulisboa.pt

Resumen En Portugal, a pesar de las mejoras experimentadas en los últimos años, la discriminación en las relaciones laborales basada en el género aún persiste. En el contexto de la crisis económica, financiera, política y laboral, donde la austeridad, implementada y supervisada por el Fondo Monetario Internacional, ha agravado la precariedad laboral, es fundamental analizar el impacto de esta realidad en el mercado de trabajo y en las relaciones de género. En este marco se sitúa esta reflexión. Desde un primer enfoque sobre las perspectivas teóricas de las transformaciones laborales y las relaciones de género, pasamos al análisis y comprensión de los cambios y tendencias recientes del mercado de trabajo, de la flexibilidad y del futuro de la igualdad de género, a la luz de las contribuciones de las sociólogas Sara Falcón Casaca (2012) y Virginia Ferreira (2014).

Palabras clave Relaciones laborales; Mercado de empleo; Crisis; Austeridad; Género.

Abstract In Portugal, despite the improvements experienced in recent years, discrimination in labor relations based on gender still persists. In the context of the economic, financial, political and labor crisis, where austerity, implemented and supervised by the International Monetary Fund, has aggravated labor precariousness, it is fundamental to analyze the impact of this reality on the labor market and on the relationships of genre. In this framework, this reflection is placed. From a first approach on the theoretical perspectives of labor transformations and gender relations, we turn to the analysis and understanding of recent changes and trends in the labor market, of flexibility and of the future of gender equality, in the light of the contributions of the sociologists Sara Falcón Casaca (2012) and Virginia Ferreira (2014).

Keywords Labor Relations; Employment market; Crisis; Austerity; Gender.

1. Introducción

Este ensayo se deriva del análisis de dos artículos de Sara Falcón Casaca y Virginia Ferreira publicados en 2012 y 2014, respectivamente. Buscamos establecer un diálogo entre los textos que permita la comprensión de las relaciones laborales y su evolución en Portugal desde una perspectiva de género y observar su desarrollo en el panorama de la isla de Madeira a través del análisis comparativo entre los datos conocidos de Portugal y de la Comunidad Autónoma de Madera (RAM).

El reconocimiento y el tratamiento del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, de no discriminación y de acceso al empleo, "que no debe ser vedado o limitado en función del sexo"¹, están previstos en la legislación nacional, comunitaria e internacional. La promoción de la igualdad está recogida en la letra "h" del artículo 9 de la Constitución portuguesa. Se trata de uno de los pilares en los que se basa el estado de derecho democrático y un factor de cohesión social y territorial además de ser condición para el desarrollo sostenible de la sociedad. Sin embargo, las estadísticas que se conocen son reveladoras de una realidad persistentemente discriminatoria, especialmente en lo que a las relaciones laborales se refiere.

El género constituye una construcción cultural impuesta como resultado del sexo biológico, limitando la forma en que cada individuo debe comportarse socialmente (McDowell, 2015). Los contextos están marcados por las cuestiones de género y preservan y reproducen en la organización y en el lugar de trabajo el orden de género vigente en el ámbito social (Santos y Amancio, 2014), pues a pesar de que el trabajo constituye un derecho constitucional, la discriminación en las relaciones laborales basada en el género persiste en un contexto de "profundas transformaciones económicas, tecnológicas, organizativas y laborales" (Casaca, 2013, 31).

Las (des)igualdades, la inseguridad laboral y la relación entre el género y el sistema económico, han ganado visibilidad y constituyen hoy objeto de debate público y académico en Portugal. Sara Falcón Casaca y Virginia Ferreira, en un análisis que se entrecruza en diversos puntos, buscan observar y abordar las relaciones laborales y la evolución del mercado de empleo bajo una perspectiva de género. Ambas sociólogas dirigen su mirada al modo en que las relaciones de género se expresan en diferentes fenómenos, procesos y estructuras sociales, teniendo la primera una mirada más focalizada en las organizaciones y en las formas de trabajo y la segunda una visión orientada al papel del Estado y las limitaciones económicas macroestructurales, incluyendo los cambios económicos y políticos experimentados en Portugal desde la crisis de 2008.

En una época de profundos cambios sociales, el descenso de la natalidad y el crecimiento de la longevidad están generando el envejecimiento acentuado de la

¹ Constitución de la República portuguesa, artículo 58, punto 2.

población. Los últimos datos de la población portuguesa a la que hemos tenido acceso (PORDATA), en relación a 2015, indican que la RAM es la zona de Portugal donde la tasa global de natalidad es más baja y se sitúa en el 30,1%, muy por debajo de las cifras de 2001, 48 %, e inferior a la media nacional, el 36%.

Siendo la RAM el escenario de nuestra investigación – con estudiantes preuniversitarios - y dado que los estudios y diplomas escolares constituyen un "atributo de inserción profesional y es a través de la escolarización que un proyecto personal/profesional futuro es concebido actualmente"(Vieira *et al.*, 2013, 61), nos interesó entender cómo fenómenos como la crisis, el desempleo, la precariedad laboral y las relaciones de género en el trabajo van a afectar cuando los jóvenes estudiantes definan sus estrategias educativas y proyecten su futuro y sus opciones de ingreso en la enseñanza superior.

Unido a este propósito está, además, la importancia de un análisis serio sobre las relaciones laborales en este espacio insular, con estatuto de región ultraperiférica, a través de los números de la participación femenina en la actividad económica, intentando verificar si el encuadramiento teórico para la comprensión de los cambios y tendencias del mercado laboral, la flexibilidad y el futuro de la igualdad de género, tendrá aplicación en el contexto regional, a la luz de las contribuciones de las sociólogas Sara Falcón Casaca (2012) y Virginia Ferreira (2014).

2. Cambios en la relación del empleo: breve encuadramiento

La evolución del mercado del empleo y de los cambios laborales en las organizaciones ha venido a merecer atención y se ha convertido en objeto de estudios diversos, donde el análisis del modelo de las relaciones de género en las configuraciones institucionales y laborales se basan esencialmente en dos paradigmas separados por la gran crisis petrolera, a escala mundial, de 1973. En este cuadro, Casaca (2012) enfatiza el paso progresivo contemporáneo del modelo de trabajo de configuración fordista-keynesiano a otro caracterizado por la flexibilidad (Figura 1), a medida que va aclarando, conceptualmente, la distinción entre flexibilidad y precariedad, nociones interrelacionadas para algunos.

Figura 1: Relaciones laborales y modelos de relaciones de género

Paradigma Fordista-Keynesiano²	Paradigma de Flexibilidad
Empleo estable y permanente	Desempleo creciente y persistente Trabajos flexibles, inseguros, mal pagados
Linealidad del recorrido: fin del recorrido educativo e inicio de la actividad laboral. Educación como salvaguardia futura y variable de diferenciación en el acceso a las oportunidades	Desconexión de las fases del recorrido entre la escuela y el trabajo. La educación ya no se considera una garantía, pero continúa el aumento de las cualificaciones escolares y profesionales. Entrada tardía y calificada en el mercado de trabajo. Prolongación del ciclo de estudios
Prevalencia del trabajo a tiempo completo	Aumento del empleo a tiempo parcial y de su involuntariedad (en particular para los hombres) Horarios, días, tiempos de descanso flexibles (irregulares, antisociales e imprevisibles)
Convenciones colectivas de trabajo	Individualización de las relaciones laborales
Estabilidad y linealidad de las carreras	Ciclo de vida laboral discontinuo
Empleo como dimensión estructurante de la ciudadanía	Empleo precario y fragilización de la ciudadanía y de los derechos sociales.
El modelo tradicional de las relaciones de género (modelo masculino donde el hombre tiene como función instrumental proveer el sustento de la familia y la mujer es responsable de la realización/organización de las tareas domésticas y de los cuidados)	Modelo de doble carrera (hombre y mujer como sustento familiar). En Portugal se crearon beneficios sociales para los padres (licencia, protección social, pre y post parto) que contribuyen al aumento del número de mujeres en el mercado laboral
Crisis económica y austeridad: ¿El futuro de la igualdad de género?	

Fuente: Adaptación de Casaca, 2009, 2012 y Ferreira, 2014.

Los altos niveles de pobreza, la quiebra de numerosas empresas, la ralentización económica, el descenso de las ganancias y el agravamiento del desempleo dictan la flexibilidad del trabajo como una solución a los problemas de la competitividad de la economía frente al contexto de crisis y austeridad (Aglietta y Bender, 1984, Boyer, 1986) en el sentido de que "el concepto busca aprehender la posibilidad de ajuste y alteración de los modos de reclutamiento, de contratación y estatutos de empleo" (Casaca, 2012, 16). No una flexibilidad creadora de inseguridad y precariedad, de explotación laboral, de vulnerabilidad económica y social y de mercado de trabajo periférico (esencialmente jóvenes, diplomados y mujeres), sino potenciadora de autonomía individual, emprendedorismo y de oportunidades de trabajo, capaz de potenciar la humanización del mercado de trabajo, la dignidad y calidad de vida en el

² Jean Fourastié denominó el período de regulación fordista-keynesiano como los 30 años gloriosos desde el punto de vista económico, político y social (1944-1974). Portugal, en pleno régimen político dictatorial y corporativo del trabajo, no utilizó la garantía de bienestar basado en el principio de estabilidad en el empleo e ingresos corrientes en la mayoría de los países europeos.

trabajo, la igualdad de género y la articulación entre el trabajo y la organización de la vida familiar.

La visión histórica presentada por Ferreira (2014) complementa³ el estudio de Casaca cuando demuestra la evolución del trabajo femenino en el mercado de trabajo desde los años 60, analizando las medidas para la igualdad de género post-25 de abril y el impacto de las medidas públicas de austeridad⁴ (en los sectores económico y social como respuesta a la crisis de 2008) en la igualdad hasta entonces conquistada. En poco más de 40 años, la participación de las mujeres en el mercado laboral se intensificó pasando del 26% en la década del 60, al 40% en 1991 al 47% en 2009 (Ferreira, 2014).

En respuesta a la falta de mano de obra frente a la guerra colonial y los flujos migratorios, a la necesidad de reforzar los delgados ingresos familiares, a la elevación del nivel de cualificación y a la búsqueda de realización personal a través de la realización profesional, las mujeres comenzaron a participar en la actividad económica, algo incentivado por algunas de las políticas públicas de entonces, por ejemplo, el permiso de maternidad, la protección social pre y post-parto y el acceso a guarderías, a jardines de infancia y, más recientemente, a las escuelas a tiempo completo.

Un estudio llevado a cabo en los años 80 en Portugal, en las formas flexibles de empleo⁵, demostró que eran principalmente mujeres las que trabajaban a tiempo parcial con contrato de duración determinada, ejercían su actividad por medio de empresas subcontratistas y obtenían salarios bajos e inciertos.

Esta situación sólo se contrarresta cuando, a partir de los años 90, la relajación de las regulaciones del mercado de trabajo permite formas más flexibles de trabajo pero con acceso a empleos cualificados y bien remunerados, ofreciendo así seguridad en lo que a la relación entre el trabajo y la familia se refiere (Casaca, 2012, Ferreira, 2014), fomentando el aumento del número de mujeres en el mercado de trabajo así como el aumento de las tasas de escolarización en la enseñanza superior.

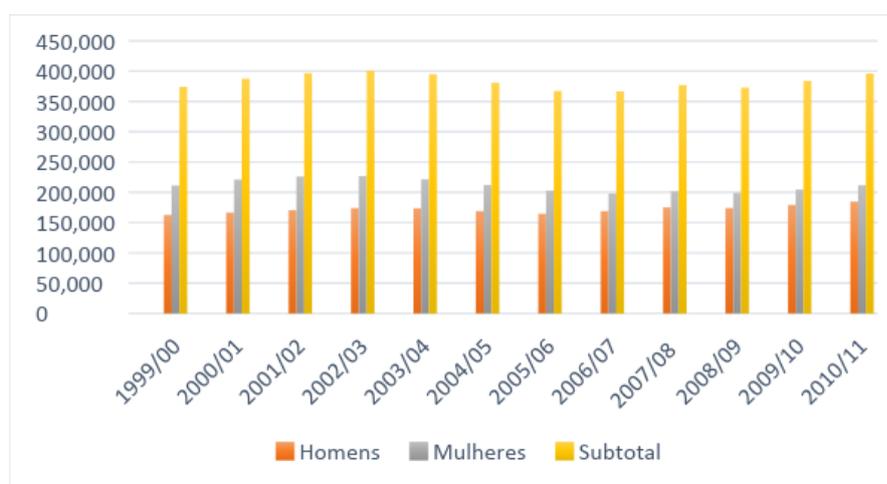
³ A pesar de que ambas recurren al análisis cuantitativo sobre la base de fuentes estadísticas oficiales y enfatizan la variable de la escolaridad, Casaca presenta un análisis temporal más amplio con datos de entre 1999 y 2010, estableciendo comparaciones con otros países europeos, mientras que Ferreira, a pesar de la visión histórica que presenta sobre los últimos 40 años en Portugal, se centra más en las consecuencias de las medidas para combatir la crisis de 2008 y opta por una escala de tiempo menor, centrándose sólo en los números de Portugal.

⁴ En particular, el estancamiento económico perjudica la inversión pública y privada, paralizando el crecimiento económico, reduciendo el PIB, profundizando en las desigualdades y el empobrecimiento (Ferreira, 2015, Ferreira y Monteiro, 2015).

⁵ Ferreira (2014) adopta el término modalidad atípica de empleo (p. 209). Hemos optado, a este respecto, por la designación de modalidades flexibles de empleo en la medida en que, como subraya Casaca (2012), podría dar la idea de que anteriormente todos los trabajadores disfrutaban de vínculos de trabajo permanentes, a tiempo completo, con los beneficios y garantías sociales asociadas.

De hecho, con la democratización del acceso a la educación superior el número de estudiantes en Portugal se duplicó, pasando de 184.764 estudiantes en 1990-1991 a 387.703 en 2000-2001 y 396.268 en 2010-2011. La RAM sigue la tendencia nacional del número de inscritos en la enseñanza superior (Figura 2). De 2.776 estudiantes en el año escolar de 1999-2000 pasa a 2.900 estudiantes en 2000-2001 y a 3.551 en 2010-2011. A diferencia de los números portugueses que enlazan el curso 2002-2003 como el año con el mayor número de alumnos matriculados (400.831 estudiantes) en la RAM el mayor número de solicitudes (3.761) fue registrado en el año escolar anterior al inicio de la crisis financiera en 2007-2008, a partir del cual el número de inscritos ha sufrido una disminución tenue, pero preocupante.

Figura 2: Número de inscripciones en la Educación Superior portuguesa entre 1999 y 2011



Fuente: Encuesta del Registro de Estudiantes Inscritos y Diplomados de la Enseñanza Superior, DGEEC; consultado el 05/06/2017.

En los años lectivos siguientes se asiste a un descenso acentuado del número de inscritos que, no siendo nuestro objetivo aquí disertar sobre el mismo, es de señalar que tiene su fundamento en razones demográficas, pero también en el descrédito de las universidades y de los diplomas superiores ante los individuos y sus familias (Vieira *et al.*, 2013), pues consideran que la inversión en la enseñanza superior, que debería recompensarse a través del acceso a las mejores oportunidades en el mercado de trabajo, en el contexto contemporáneo y a la luz del paradigma de la flexibilidad del mercado de trabajo deja de ser sinónimo de garantía y variable de diferenciación.

Cabe señalar, sin embargo, el número creciente de mujeres inscritas en la educación superior portuguesa, que representa el grupo social que más ha evolucionado en términos de oportunidades de empleo y condiciones de vida (Ferreira, 2014), incluso en tiempos de crisis.

Este breve marco muestra cómo, estando la estructura del empleo en Portugal altamente feminizada, pero también altamente segregada según el género, la crisis y las políticas para combatirla producirán cambios en el mercado laboral de manera diferente en mujeres y hombres y contribuirán a una reversión en los progresos y logros en igualdad y en los regímenes de bienestar iniciados en los últimos años, pues no podemos olvidar que la desigualdad de género no es sólo una parte relevante de la crisis sino también parte de su causa y que se exacerba durante esta (Walby, 2009).

Como ha señalado Casaca (2012) "las dinámicas de la realidad laboral están ancladas en el proceso histórico inherente a la sociedad portuguesa, en las particularidades y en los avances de su propio desarrollo social y económico que aquí tienen lugar, en las características específicas de los sectores y empresas, así como en los atributos, recursos y trayectorias individuales" (p. 18). Además, las políticas de lucha contra la crisis de 2008 han producido cambios en el mercado de trabajo y han contribuido a una reversión en los regímenes de bienestar y de género (Ferreira, 2015), así como en los logros alcanzados en el plano de la igualdad y de la modernización de las relaciones de género (Casaca, 2013) en Portugal.

Así pues, se convierte en fundamental comprender el impacto de la crisis económica y de las medidas de austeridad económica en el futuro de la igualdad de género en las nuevas dinámicas de trabajo y observar su desarrollo en el panorama de la isla de Madeira a través del análisis comparativo de los datos procedentes de Portugal y de la RAM .

3. La diferencia que (no) existe siendo mujer en la actividad económica

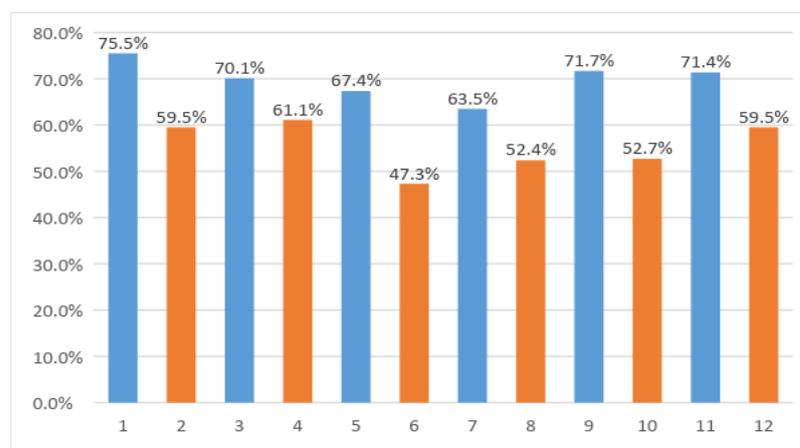
El impacto económico, social, político, financiero, cultural y educativo de la peor crisis económica de la historia de Portugal (Ribeiro *et al.*, 2015) es dramático. Aunque la mayoría de los gobiernos europeos lanzaron algunos programas de saneamiento presupuestario, el deterioro del mercado de trabajo y de las condiciones de empleo se han agravado.

Con la crisis de la deuda soberana portuguesa las dificultades de las personas y de las familias se volvieron crecientes y acuciantes, situación particularmente grave cuando estas dificultades inciden esencialmente en los pobres y las mujeres, manifestándose en los ámbitos del empleo y el desempleo, el empobrecimiento, la salud, la educación, la alimentación, el acceso al crédito, las actividades domésticas y otros aspectos del bienestar (Walby, 2009).

La figura 3 nos permite ver que el valor de la tasa de empleo femenino en Portugal es, en 2010, superior a la media europea, 61,1% frente al 59,5%. La Región Autónoma de Madeira, sin embargo, no presenta la misma tendencia, presentando una tasa de

empleo femenino del 52,4%, valor inferior al objetivo consagrado en la Estrategia Europea de Empleo, cuya tasa media de empleo femenino se estableció en un mínimo del 60%, y la tasa media de empleo total en el 70%.

Figura 3 : Tasas de empleo (15-64 años), por sexo, en 1999 y en 2010



Fuente: EUROSTAT, LSF *database* y Dirección Regional de Estadística de Madeira; consultado el 05/06/2017.

La flexibilidad laboral permitió, entre otros, una participación creciente de las mujeres en la actividad económica. El comportamiento del sector laboral de las mujeres en Portugal se define por la relativamente alta tasa de empleo, con un comportamiento continuo e intensivo, pero con empleos de mala calidad. Presentan mayores diferencias en las ganancias sufren la segregación horizontal, es decir, existe una concentración de mujeres en las actividades menos valoradas y recompensadas; y la segregación vertical, es decir, escasez de mujeres en puestos estratégicos y de decisión; y sobre ellas recae la flexibilidad laboral expresada por las formas flexibles de empleo: tiempo parcial, contratos de duración determinada o de duración incierta y trabajo por cuenta propia (Casaca, 2012, 2015, Ferreira, 2014, Ferreira y Monteiro, 2015). Los datos empíricos relativos a la RAM se encuadran en el panorama nacional y, por lo tanto, pueden ser comprendidos a la luz de las contribuciones de Sara Falcón Casaca y de Virginia Ferreira.

Los datos empíricos muestran que, en las tasas de empleo femenino, en particular en los puestos de decisión, la subrepresentación es una realidad y sigue dejando al país en una de las posiciones más atrasadas del espacio europeo. La igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de decisión es fundamental para la democracia y para las sociedades más inclusivas y socialmente más justas (Casaca, 2017). Sin embargo, y en un contexto de crisis y austeridad, las cuestiones de género que se encontraban en la agenda política han pasado a segundo plano, aún más en lo que se refiere a la igualdad en los puestos superiores. Esta es también una de las graves consecuencias de la crisis sobre la igualdad de género en Portugal: la elusión del

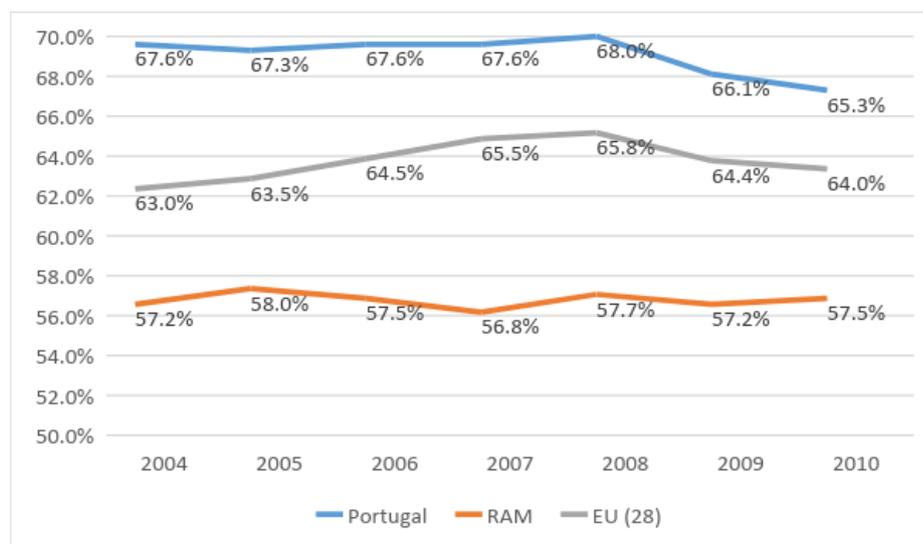
debate público y político sobre medidas de igualdad en los puestos de toma de decisiones⁶.

En una encuesta sobre la igualdad de género en los equipos rectorales de las universidades públicas portuguesas en mayo de 2017, se encontró que en un total de 14 universidades, hay 13 presidentes y un decano. En un total de 47 vicerrectores, 35 son hombres y 12 son mujeres y en un total de 56 pro-rectores, 36 son hombres y 20 mujeres. El número de mujeres aumenta según disminuye el rango de poder, de decisión y de visibilidad y, por consiguiente, también de beneficios.

Históricamente el género ha sufrido una segregación vertical en los cargos con mayor poder de decisión en las universidades de toda Europa (Ferreira y Monteiro, 2015) y esa realidad no puede ser justificada por el menor número de mujeres con el grado de doctor, ya que los datos empíricos apuntan hacia una tendencia creciente y de mayor número de mujeres que realizan y concluyen programas de doctorado. Las mujeres constituyen la mayoría de personas en Portugal que concluyen niveles académicos más avanzados por lo que algunos autores mantienen el punto de vista de Walby (2009) cuando afirma que el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, de poder y de visibilidad las obliga a que sea necesario *"to work twice as hard as men to be considered half as good"*, y en el caso de los hombres *"may have to be twice as incompetent to be considered half as bad"* (p. 712).

A pesar de la asimetría entre las tasas de empleo femenino y masculino, debe tenerse en cuenta la reducción de la brecha a lo largo de los años, de 16 puntos porcentuales en 1999 a 9,0 pp en 2010 (datos de Portugal) y 20,1 puntos porcentuales en 1999 a 11,1 pp en 2010 (datos de la RAM). Tanto en Portugal como en la RAM o en la Unión Europea (EU28) la tendencia es de crecimiento de la tasa de empleo femenino, a pesar de que la tasa de empleo de los hombres sigue siendo mayor a la de las mujeres.

⁶ En enero de 2017 entró a debate a través de la Ley N° Proyecto 52 / XIII de la Presidencia del Consejo de Ministros un documento que, entre otros, hace hincapié en que "las mujeres representan más de la mitad de la población portuguesa y más de la mitad de la población con estudios superiores, por lo que su subrepresentación en los procesos de toma de decisiones significa que su potencial está siendo infrutilizado y que siguen existiendo barreras que les impiden acceder a los cargos de primer nivel. Esta desigualdad se encuentra enraizada en estereotipos y prácticas discriminatorias que han condicionado las opciones profesionales y personales tanto de mujeres como de hombres, y que repercuten en la vida de quienes se ven así privados de oportunidades efectivas y de la posibilidad de elegir".

Figura 4- Variación de las tasas de empleo (15-64 años) entre 2004 y 2010

Fuente: EUROSTAT, LSF *database* y Dirección Regional de Estadística de Madeira; consultado el 05/06/2017.

Como podemos comprobar, a través de la Figura 4, los valores de la tasa de empleo total están lejos de cumplir con lo establecido en los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo, en particular la obtención de una tasa media de empleo femenino de al menos el 60% y una tasa media de empleo total del 70%, que se materializará para 2010.

Se puede ver que uno de los objetivos estaría muy cerca de ser alcanzado en Portugal en 2008 (68%), a pesar del descenso al 66,1% y al 65,3% en 2009 y 2010, respectivamente. Estos valores se derivan, sobre todo, del impacto de la crisis financiera global y siguen la misma tendencia que los valores europeos. Contrarrestan esta tendencia los números de la RAM que, a pesar de las débiles oscilaciones, están mucho más lejos de las metas definidas para 2010 (57,5% para una meta del 70%).

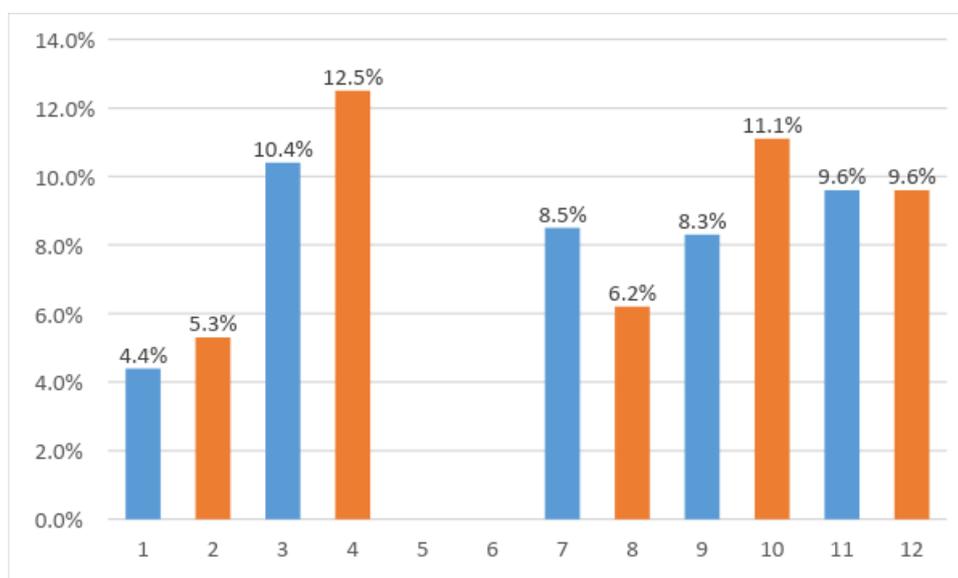
La crisis financiera y económica global, la caída de la inversión y el proceso de reducción presupuestaria son algunos de los factores que están en la base del fuerte aumento del número de personas desempleadas (Casaca, 2012). A pesar de la respuesta gubernamental de apoyo a las empresas (para aumentar el empleo) y a los individuos (para hacer frente al desempleo), las medidas condujeron a un aumento del gasto del Estado, al aumento del déficit público y, por consiguiente, a la aceleración y agravación de la deuda pública.

El año 2010 se conocen las primeras medidas de combate del déficit público que pasan, entre otras, por la desregulación de las relaciones laborales facilitando los despidos y flexibilizando los horarios de trabajo y la movilidad laboral, la congelación de las promociones, la intensificación de los horarios y cargas de trabajo y la

disminución del poder adquisitivo⁷. Estas medidas van a hacer surgir nuevos vectores de desigualdad en el trabajo.

La verdad es que, en general, los trabajadores a tiempo parcial⁸ son particularmente vulnerables a la precariedad contractual. Sin embargo, esta flexibilidad del horario de trabajo no siempre comporta estos riesgos y no siempre puede ser relacionada con una mayor o menor tasa de empleabilidad. Al contrario de lo que ocurre en la mayoría de los países europeos, no parece que tener hijos sea una de las razones por las que el desempleo femenino es mayor, ya que las estadísticas portuguesas muestran que la tasa de empleo de las mujeres es más significativa en los grupos de edad donde es más probable que las mujeres sean madres de niños pequeños, en particular el 77,2% en el escalón entre los 30-34 años y el 78.9% en la franja de edad siguiente (35-39 años). Esta realidad puede estar justificada por el hecho de que estas mujeres puedan conciliar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado relacionado con la maternidad, algo que fue apoyado por el incremento de medidas gubernamentales de apoyo (Ferreira, 2014).

Figura 5 - Tasas de desempleo (15-64 años), por sexo, en 1999 y 2010



Fuente: EUROSTAT, *LSF database* de la Dirección Regional de Estadística da Madeira⁹; consultado el 05/06/2017.

⁷ El poder adquisitivo de las familias portuguesas se redujo drásticamente en comparación con los recortes en los salarios y un aumento de la presión fiscal.

⁸ Los datos referentes a 2008 indicaban que el 78,8% de las mujeres y el 71,2% de los hombres con empleo a tiempo parcial tenían la enseñanza básica de escolaridad (Casaca, 2012).

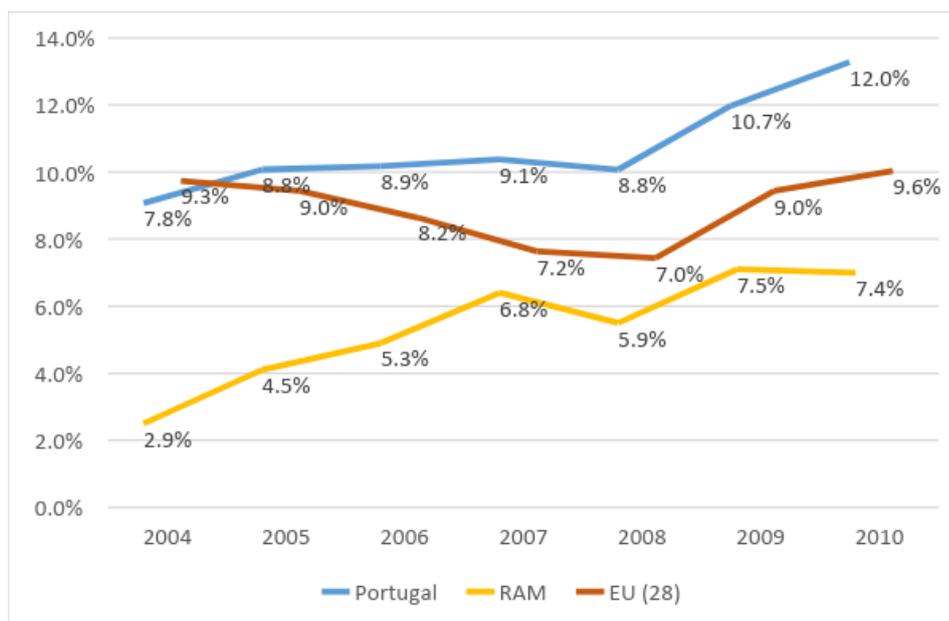
⁹ Nota: Las estadísticas de empleo, de la serie retrospectiva 1998-2010 de la Dirección Regional de Estadística, de los hombres y mujeres sólo se suministran a partir de 2006. Antes de eso, sólo se proporcionan los números totales de la tasa de desempleo en la RAM.

La tasa de desempleo aumentó significativamente en el caso de los hombres (pasó del 4,4% al 10,4%) y en el caso de las mujeres (pasó del 5,3% al 12,5%), aumentando 7.2 p.p en el caso de las mujeres y 6,0 p.p en el caso de los hombres, contrariando los datos de la mayoría de los países europeos (U15). Los números generales indican, incluso, una disminución en la tasa de desempleo femenino de 1,5 p.p entre 1999 y 2010, como se puede observar en la Figura 5.

La diferencia entre hombres y mujeres, en perjuicio de las mujeres, se mantiene a lo largo de los años. Una tendencia diagnosticada en la realidad portuguesa es el aumento de la tasa de desempleo en los hombres del 4,4% al 10, 4% y en las mujeres del 5,3% al 12,5%, un aumento de 6 puntos porcentuales y 7,2 puntos porcentuales, respectivamente. En lo que se refiere a las cifras europeas, los valores de las tasas de desempleo en el caso de los hombres y mujeres en 2010 son iguales (9,6%), disminuyendo en el caso de las mujeres del 11,1% en 1999 al 9,6 % en 2010, una caída de 1,5 p.p y un aumento, en lo que respecta a los hombres, del 8,3% al 9,6%.

Otra tendencia diagnosticada, a pesar de no tener acceso a los datos estadísticos de 1999, es que la RAM presenta tasas de desempleo, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, más bajas en relación con los valores nacionales y europeos (EU28).

Figura 6 - Variación de las tasas de desempleo entre 2004 y 2010



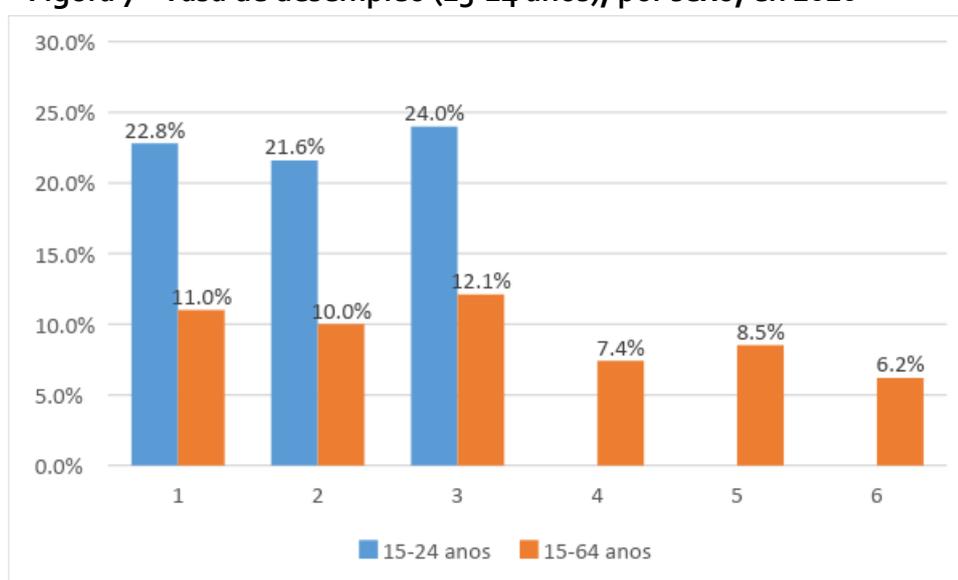
Fuente: EUROSTAT, LSF database y Dirección Regional de Estadística de Madeira; consultado el 05/06/2017.

Un enfoque comprensivo de los cambios en el trabajo y en las relaciones de género requiere un análisis en el grupo de edad de 15 a 24 años, población cuyas aspiraciones y expectativas en cuanto al mercado laboral van a determinar las opciones de ingreso en la enseñanza superior y las estrategias a adoptar frente a la definición de su proyecto de vida.

La obtención del empleo se convierte, en especial para este grupo, en una fuente de autonomía económica y simbólica, base de construcción de redes sociales, forma de realización y crecimiento personal y profesional, fuente de integración social, acceso a derechos y medio de integración en la ciudadanía.

Si el contexto en el que se mueven se caracteriza por la dificultad de integración en el mercado de trabajo (Ferreira, 2014) la educación deja de ser vista como una salvaguardia y garantía, dejando a los jóvenes, hombres y mujeres, fuera de las instituciones de enseñanza.

Figura 7 - Tasa de desempleo (15-24 años), por sexo, en 2010



Fuente: EUROSTAT, LSF database²⁰; consultado el 06/06/2017.

Portugal comenzó a perder puestos de trabajo a principios de 2009, aunque con mayor fuerza en 2010, presentando un incremento del paro del 21,6% en 2008 al 28,2% en 2010, siendo el grupo de entre 15 y 24 años uno de los más afectados (Ferreira y Monteiro, 2015). Estos datos pueden significar que la reducción del número de inscritos en la enseñanza superior en la RAM está relacionada con la importancia que los jóvenes atribuyen a los diplomas cuando definen sus estrategias en el mercado de trabajo y contemplan su futuro. El mercado de trabajo aparece como un fuerte competidor frente a la educación superior en la medida en que un diploma,

²⁰ Nota: Los datos relativos al grupo 15-24 años en la RAM son de baja fiabilidad.

normalmente alcanzado hasta los 24 años, franja en la que el desempleo es mayor, no garantiza protección y bienestar social.

La crisis no es neutra. Tiene impactos diferentes en las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres (Ferreira y Monteiro, 2015), principalmente cuando la diferencia entre hombres y mujeres, siempre en perjuicio de estas últimas, se ha mantenido a lo largo de los años como ya se ha mencionado.

En Portugal, la población femenina es más vulnerable a la condición de desempleo en todos los grupos de edad, presentando valores muy significativos en el rango que va de los 15 a los 24 años, tanto en 1999 (9,1%) como en 2010 (22,8%), año en que se siente realmente el impacto de la crisis en el mercado de trabajo. Estos datos corroboran la idea defendida por Ferreira (2014) cuando afirma que son los pobres quienes están pagando la crisis, afirmación apoyada por un estudio sobre el impacto de las medidas de austeridad en seis países europeos, entre 2009 y mediados de 2011¹¹. En relación a 1999 el crecimiento de la tasa de desempleo en 2010 se incrementa (figura 7), con especial expresión, en la franja de edad inferior a los 24 años y en el segmento laboral femenino (11% y 24% en 1999 y 2010, respectivamente). En cambio, en la RAM y aunque sólo se dispone de los datos de 2010, la tasa media de desempleo es ligeramente más elevada en el segmento laboral masculino (8,5%).

Figura 8 - Tasas de desempleo, por sexo y por grupo de edad, en 1999 y

2010

Grupo	1999						2010					
	Portugal			RAM			Portugal			RAM		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
15-24 años	9,1%	7,7%	11%	* ¹²	*	*	22,8%	21,6%	24%	*	*	*
15-64 años	4,7%	4,3%	5,1%	*	*	*	11%	10%	12,1%	7,4%	8,5%	6,2%

Fuente: EUROSTAT, LSF database; consultado el 06/06/2017.

Fenómenos como la crisis, el desempleo y la precariedad laboral van a influir cuando los jóvenes estudiantes definan sus estrategias educativas y planifiquen su futuro y las opciones de ingreso en la enseñanza superior. Según Casaca (2015), la multiplicidad de formas de empleo flexibles, en términos contractuales, de tiempo de trabajo y de descanso, espacios y estatutos, puede abrir ventanas de oportunidad

¹¹ El estudio de Callan *et al.*, 2011, sobre las medidas de austeridad en Grecia, Portugal, España, Reino Unido, Irlanda y Estonia concluyó que éstos requieren más de los pobres, lo que incluye a los niños, jubilados, pensionistas y funcionarios públicos, en su mayoría mujeres. Los datos indican que el 20% de los más pobres perdieron entre el 4,5% y el 6% de sus ingresos (valores que llegan al 9% en el caso de los niños) mientras que los más ricos perdieron sólo el 3% (*apud* Ferreira, 2014).

¹² Los datos relativos al grupo 15-24 años relativos a la RAM son de baja fiabilidad.

como la autonomía, mejores remuneraciones y la unión entre las aspiraciones individuales y la participación laboral, comportando, sin embargo, riesgos como los ya mencionados, es decir, la precariedad laboral. Esta realidad puede moldear las estrategias, las aspiraciones y las expectativas académicas y profesionales de los jóvenes (Casaca, 2015).

A pesar de los rasgos semejantes que se presentan como disposiciones caracterizadoras de la juventud actual, los contextos específicos de cada sociedad se interponen en la construcción de los contextos y en la estructuración de los perfiles y trayectorias juveniles y de sus perspectivas de vida, presente y futura (Guerreiro, 2007).

En este marco la escolarización y la cualificación profesional¹³ asumen un papel determinante en los cambios laborales y relaciones de género en tiempo de crisis, ya que son variables a considerar y constituyen una de las razones por las que me propongo estudiar el reclutamiento estudiantil en tiempos de crisis, teniendo como escenario la Universidad de Madeira, incluyendo forzosa y necesariamente las cuestiones de género, algo que hasta la fecha no habría considerado.

Figura 9 - Población 15-24 años empleada en la RAM

15-24 años											
1999			2008			2009			2010		
T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
13.837	8.521	5.317	11.681	6.833	4.848	9.643	5.800	3.842	9.199	5.318	3.881

Fuente: Dirección Regional de Estadística de Madeira; consultado el 05/06/2017.

Los datos en la RAM son expresivos y siguen la tendencia nacional. La franja de edad entre los 15 y los 24 años (a la par que la de los mayores de 65 años) es aquella con menor tasa de empleo, tendencia que se ha agravado desde 2008 y que incide dramáticamente en el trabajo femenino.

La población de la RAM vive una crisis demográfica acentuada y una crisis económica definida por los desafíos y limitaciones planteados por la ubicación geográfica insular. De esta forma, la crisis del empleo se vive intensamente y angustia a los jóvenes cuando estos contemplan su futuro y definen sus estrategias de inserción en el mercado de trabajo.

¹³ La estrategia Europa 2020 ha establecido, dentro de los compromisos adquiridos por Portugal, la necesidad de lograr para el año 2020 un porcentaje del 40% de diplomados en la educación superior en edades comprendidas entre los 30 y 34 años. Con el fin de cumplir estas metas, el país atraviesa desafíos interesantes dado que el valor del cumplimiento de esta meta, aceptado en 2014, apuntaba al 31%, muy por debajo de la expectativa inicial.

Entre 1999 y 2010 la población joven activa (15-24 años) se redujo siendo, a la par de los números portugueses y europeos, inferior en el caso de las mujeres. De 13.837 en 1999 pasa a 11.681 en 2008 y en los dos años de la resaca de la crisis, 2009 y 2010, a 9.643 y 9.199, respectivamente, disminuyéndose las diferencias entre el empleo masculino y femenino a partir de 2008, aunque siempre en perjuicio de las mujeres.

Es esta realidad plural y paradójica marcada por el aumento del número de trabajadores/as a tiempo parcial y de la tasa de desempleo, así como por la disminución de los puestos de trabajo a tiempo completo y de la existencia de trabajadores con contrato indefinido (aunque en el caso femenino la tendencia es contraria, es decir, hubo un aumento de 41.614 en 2018 a 44.210 en 2010), donde se mueven los jóvenes de la RAM, algo que va a pesar en las aspiraciones y expectativas de los mismos frente al futuro.

4. Conclusiones

Los documentos en discusión nos permiten una visión más constructivista donde, al mismo tiempo, se alinean dimensiones más individuales, sociales y políticas de las relaciones de género. Es sobre la fuerza de trabajo en el seno de las organizaciones y la articulación entre el trabajo y la familia que Sara Falcón Casaca centra su análisis. Casaca reflexiona sobre el papel de las organizaciones y de las políticas europeas en la igualdad de género, destacando la relación entre el trabajo y la familia como fuente de la proliferación de las desigualdades; mientras que Virginia Ferreira analiza el papel del Estado y de las políticas económicas, la esfera del empleo y la dimensión del sistema distributivo del Estado social y la prolongación de estas cuestiones en la esfera familiar. Ambas investigadoras concilian los caminos posibles y los obstáculos probables para la igualdad de género en el mercado de trabajo, destacando aspectos que, a su entender, tienen que abordarse.

Las conquistas alcanzadas en cuanto a la promoción de la igualdad de género a través del mérito de mujeres y hombres han sufrido algunos retrocesos en los últimos años, debido a la crisis y a las medidas de austeridad implementadas que alejaron del debate público y político las medidas de igualdad de género.

La reciente evolución tanto en las organizaciones y formas de trabajo como en las políticas sociales, combinadas con el ambiente macroeconómico negativo, no han sido favorables para las mujeres (Casaca, 2012, Ferreira, 2015). Desde luego la mujer parte de una situación de desventaja que se tiende a agravar con la crisis, aunque el *gender gap* se haya parado a lo largo de los años de crisis. Sin embargo, esta pausa no es sinónimo de igualdad en el mercado de trabajo. Significa que los sectores de trabajo más masculinos sufrieron más la crisis en los primeros años, haciendo esa pausa por el lado negativo y no por el positivo, que aquí significaría la igualdad de género (Casaca, 2012, Ferreira, 2014). Considerado más costoso (Casaca, 2009), el

empleo femenino se verá afectado por la crisis sólo un año después de las repercusiones sentidas en el empleo masculino.

En la Región Autónoma de Madeira, los datos referentes a los años de la crisis (2008-2010) conocidos permiten constatar que son las mujeres quienes ocupan los empleos de la actividad económica *Servicios*, con tendencia creciente, de 48.467 en 2008 a 51.140 en 2010; las que ven aumentar las tasas de empleo a tiempo completo (de 51.458 a 52.652), a pesar de que la tendencia registrada es opuesta, descendiendo de 113.829 en 2008 a 111.018 en 2010; y aquellas que más disfrutaban de los contratos indefinidos (de 41.614 en 2008 a 44.210 en 2010).

Las nuevas tendencias del mercado de trabajo se asumen como maleables y flexibles en el plano social y político, pero también rígidas, en la medida en que es casi siempre definido y determinado por la exigencia de las organizaciones y las necesidades de los trabajadores/as. Esta realidad es particularmente importante en Portugal y en la RAM, cuyo tejido empresarial define en su mayoría la reducción de costes como estrategia de competitividad económica, lo que resulta en un aumento del empleo flexible y precario y del desempleo.

A pesar de la importancia atribuida al paradigma del mercado laboral flexible, que surge a la par de la creciente participación femenina, las estructuras socioeconómicas dominantes siguen contribuyendo al agravamiento de las desigualdades sociales y de género con elevados costos para el régimen de bienestar social, especialmente para los jóvenes, franja de edad más impotente frente a los cambios del mercado laboral.

Esta revisión crítica ha buscado identificar y reflexionar sobre los cambios laborales y las relaciones de género en Portugal en tiempos de crisis sacando a la luz la realidad insular de la Región Autónoma de Madeira, en especial la de los jóvenes, los más afectados por el desempleo y aquellos en quienes la flexibilidad laboral tendrá más impacto. La lucha contra las desigualdades de género tendrá que pasar por estos jóvenes, futuros trabajadores/as que viven, aspiran y definen estrategias y persiguen su futuro en espacios plurales y diversificados y en tiempos disonantes, de intensos contrastes y paradojas.

Además nos interesó entender cómo fenómenos como la crisis, el desempleo, la precariedad laboral y las relaciones de género en el trabajo van a afectar cuando los jóvenes estudiantes definen sus estrategias educativas y proyecten su futuro y sus opciones de ingreso en la enseñanza superior.

5. Bibliografía

Carmo, R. M., Cantante, F., e Alves, N. A. (2014), "Time projections: Youth and precarious employment", *Time & Society*, vol. 23, n.º. 3, pp. 337-357.

- Casaca, S.F. (2012). "Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes", in S.F. Casaca (ed.), *Mudanças laborais e relações de género. Novos vetores de desigualdade*, Lisbon: Fundação Económicas/Almedina, pp. 9-50.
- Casaca, S.F. (2013). "As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar" in *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 72, pp. 31-52.
- Casaca, S.F. (31/1/2014). "Liderança, supermulheres, mitos e contraditórios" in *Público*, Lisboa.
- Casaca, S.F. (5/12/2014). "Lenta Europa" in *Público*, Lisboa.
- Casaca, S.F. (6/3/2015). "Já esperámos tempo suficiente" in *Público*, Lisboa.
- Casaca, S.F. (10/7/2015). "Igualdade e mulheres na liderança das organizações" in *Público*, Lisboa.
- Casaca, S.F. (8/3/2016). "Por que não há mais mulheres nos conselhos de administração" in *Público*, Lisboa.
- Casaca, S.F. (12/7/2017). "Igualdade entre mulheres e homens nos cargos de decisão" in *Público*, Lisboa.
- Constituição da República Portuguesa, 2005. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/PAGINAS/CONSTITUICAOREPUBLICAPORTUGUESA.ASPX>
- Estatísticas do Emprego da Região Autónoma da Madeira – Série Retrospetiva 1998-2010* (2014), Direção Regional de Estatística. Disponível em: <https://estatistica.madeira.gov.pt/download-now/social/merctrab-pt/merctrab-ie-pt/merctrab-ie-serie-pt/merctrab-ie-series-longas/finish/576-inquerito-ao-emprego-series-longas/1698-serie-retrospetiva-das-estatisticas-do-emprego-1998-2010.html>
- EUROSTAT (2017), *Employment and unemployment (Labour Force Survey)*. Disponível em: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/employ_esms.htm
- Ferreira, V. (2014). "Employment and austerity: changing welfare and gender regimes in Portugal". In M. Karamessini and J. Rubery (eds.), *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future of Gender Equality*, London and New York: Routledge, pp. 207-227.
- Ferreira, V., Monteiro, R. (2015). "Austeridade, emprego e regime de bem-estar social em Portugal: em processo de refamiliarização?" in *ex aequo*, n.º 32, pp. 49-67.
- Guerreiro, M., Abrantes, P. (2007), *Transições Incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, Editorial do Ministério da Educação, Estudos n.º 2, 2.ª edição.
- McDowell, J. (2015). "Masculinity and Non-Traditional Occupations: Men's Talk in Women's Work" in *Gender, Work and Organisation*, vol. 22, n.º 3, Maio, pp. 273-291.
- Proposta de Lei n.º 52/XIII da Presidência do Conselho de Ministros, 5 de janeiro de 2017.
- Santos, M.H., Amâncio, L. (2014). "Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações" in *Análise Social*, 212, XLIX, 3.º, Lisboa, pp. 700-726.

Vieira, M.M, Almeida, A., Alves, N., "Ponto de chegada ou (novo) ponto de partida? Entrada na Universidade, experiência estudantil e dilemas da individualização" in Almeida, A. (coord.), (2013), *Sucesso, Insucesso e Abandono na Universidade de Lisboa: Cenários e Percursos*, Lisboa, Educa - Fora de Coleção, pp.53-91.

Walby, S. (2009). *Gender and the financial crisis*. Unesco Project, Lancaster University.

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Nascimento, A. (2020). "Crisis del empleo, austeridad y relaciones de género en Portugal: el caso de la Región Autónoma de Madeira. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 3, 27-45, doi: 10.6018/iqual.383851

Nascimento, A. (2020). "Crisis del empleo, austeridad y relaciones de género en Portugal: el caso de la Región Autónoma de Madeira. [Employment crisis, austerity and gender relations in Portugal: the case of the Autonomous Region of Madeira]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 3, 27-45, doi: 10.6018/iqual.383851