

LA REVERSIÓN DEL “TRABAJADOR AÑADIDO” EN EL 3T15

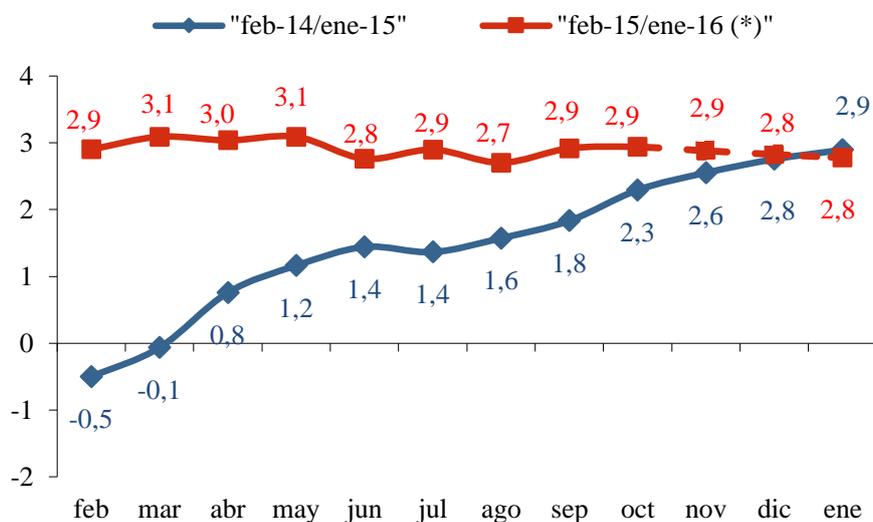
- 2015 cerrará por encima de los 18 millones de ocupados.
- La ocupación aumenta en 182.000 personas en el 3T15, sin importar la edad, en asalariados con formación media o alta, en provincias turísticas y en ocupados a tiempo completo.
- La tasa de paro se reduce 1,2 puntos hasta el 21,18% en el 3T15.
- La reducción de la población activa del 3T15 **no responde al contexto económico, sino a la reversión del trabajador añadido**
- La diferencia de salario por género relega a la mujer a un segundo puesto profesional.
- Las regiones con más paro y menor probabilidad de mantener un empleo son las que tienen más tránsito de ocupación a inactividad.

2015 cerrará por encima de los 18 millones de ocupados

Tras los datos recogidos en octubre, la afiliación sitúa su tasa interanual en el 3,2%, dejando el balance anual 530.947 afiliados más. Es el sector de la educación lo que explica buena parte de este aumento de afiliación, mientras que la hostelería se muestra como el primer destructor de empleo.

El indicador Afi-ASEMPLEO apunta una leve desaceleración en los próximos meses del crecimiento anual de la ocupación, manteniéndose en un ritmo de crecimiento ligeramente inferior al 3%. Si este dato se confirma, los ocupados se situarían por encima de los 18 millones a finales de año.

Evolución de la previsión mensual del número de ocupados AML (tasa interanual)



Fuente: Afi, (*) nov-15/ene-16: previsión

Octubre continúa con la ralentización en el descenso del desempleo (7,7% ia), acorde con la desaceleración del ritmo de creación de empleo. La afiliación creció en casi 31.700 personas (3,2% ia) respecto al mes anterior, impulsado por el inicio del curso académico y la consecuente contratación en el sector educativo (110.300).

La contratación indefinida aumenta tan sólo un 1,9%, mientras que la contratación temporal crece al 3,6%, sensiblemente menor que los meses anteriores.

La ocupación aumenta en 182.000 personas en el 3T15, sin importar la edad, en asalariados con formación media o alta, en provincias turísticas y en ocupados a tiempo completo

La ocupación aumenta en 182.200 personas en el 3T15 (3,1%ia), gracias al empuje de los asalariados temporales en el sector de la hostelería y el comercio. Esta tendencia se soporta en la mejoría de los registros de llegadas de turistas extranjeros y la sólida recuperación del turista español soportan esta tendencia.

Se observa que la ocupación aumenta en todos los rangos de edad, excepto en aquellos entre 25 y 35 años, en los asalariados y en los que tienen un nivel educativo medio o alto, aunque es más significativo entre los primeros. Regionalmente, en las provincias en las que la hostelería adquiere cierto protagonismo por su orientación turística, destacando Baleares. Este aumento es mayor también entre los ocupados a tiempo completo, reduciéndose aquellos que trabajan a tiempo parcial.

La tasa de paro se reduce 1,2 puntos hasta el 21,18% en el 3T15

La probabilidad de encontrar empleo estando parado en el 3T15 (17%) ha regresado a niveles de 2013, arrojando 298.200 parados menos que en el trimestre anterior, y 1,2 puntos porcentuales menos de tasa de paro.

La población activa sufre un ajuste de 116.000 personas en el 3T15, interrumpiendo la senda de crecimiento y registrando la mayor reducción en un tercer trimestre desde que comenzó la crisis. La explicación se encuentra en la población entre 26 y 55 años.

La reducción de la población activa del 3T15 no responde al contexto económico, sino a la reversión del trabajador añadido

El análisis de los stocks de inactivos revela que el incremento diferencial del 3T de este año frente a los de años anteriores responde mayoritariamente a (i) mujeres, (ii) entre 25-44 años, (iii) que han completado un nivel de formación medio o superior, (iv) viven en pareja (y puede que tengan también alguna persona a su cargo, bien sea hijos, personas mayores o dependientes) y (v) han decidido optar por la inactividad por motivos personales o para desempeñar labores del hogar.

La diferencia de salario por el género relega a la mujer a un segundo puesto profesional

Existen factores del mercado laboral pendiente de corregir, como corregir la brecha profesional que existe entre el hombre y la mujer. La remuneración del primero es un 31,6% superior a la de la segunda, lo que confiere al hombre el papel de cabeza de familia, relegando a la mujer al segundo puesto en términos profesionales.

En la actualidad, se observa que las mujeres dejan sus puestos de trabajo para engrosar la lista de inactivos ante la mejora de la situación laboral de sus parejas. Esto es lo que se denomina como la reversión del “trabajador añadido”.

El cierre de centros educativos y/o atención personal durante las vacaciones emergen otro tipo de carencias en los hogares. La dificultad de conciliar la vida profesional con la familiar y el coste que supone un tercero que cuide a los familiares, hace que muchas mujeres asuman estas tareas, que si se prolongan en el tiempo puede alejarlas del mercado laboral.

Las regiones con más paro y menor probabilidad de mantener un empleo son las que tienen más tránsito de ocupación a inactividad.

Por regiones, el tránsito de la ocupación a la inactividad en el 3T15 es sorprendentemente mayor en aquellas áreas donde la tasa de paro es más alta y, por ende, donde la probabilidad de mantener el empleo es más baja.

En general, el sur peninsular y el arco del mediterráneo reflejan esta evidencia, donde la probabilidad de permanencia en la ocupación se sitúa por debajo del 90%, mientras que la del tránsito hacia la inactividad supera el 3,5% en el 3T15.

La valoración de ASEMPELO:

“Un mercado laboral que inicia su ascensión para volver a recuperar los registros que una vez nos hicieron ser espejo en el que mirarse, no puede presentar a su nueva fuerza laboral en igualdad ‘sin género’. Que la diversidad en el seno de las organizaciones conduce a obtener un mayor rendimiento, y con ello, un mayor desarrollo de la economía mundial, no es un concepto de reciente creación.

El mercado laboral debe ser un sistema que garantice la paridad de oportunidades en el entorno laboral, debe permitir a las empresas gestionar de forma eficaz el talento del capital humano y ofrecer una seguridad laboral que vaya de la mano con las necesidades del propio trabajador para poder general valor en nuestra economía y así mejorar la productividad.”.

Andreu Cruañas

Presidente de Asempleo