

Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral

Area: Economía Feminista

Mercedes Larrañaga Sarriegi

Profesora de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

e-mail: euplasam@bs.ehu.es

1.- Introducción

En las últimas décadas hemos asistido a cambios importantes en el mercado laboral destacando, entre otros, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la consiguiente feminización del colectivo asalariado. La irrupción prácticamente simultánea de un paro masivo y estructural no ha interrumpido la progresión de la actividad laboral femenina. Pero la feminización del mercado, aunque real, es inacabada e incompleta porque ha tenido lugar bajo un telón de fondo de desigualdad y de precariedad. Los enormes avances en la formación de las mujeres y en su interés por participar de manera continuada en el mercado podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Es decir, la espectacular transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado. Es cierto que si se miran uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, pero los datos son tozudos y las diferencias persistentes. Y estas desigualdades parecen hoy más injustas que ayer, precisamente por el enorme esfuerzo que han realizado las mujeres. El objetivo de esta comunicación es analizar y, sobre todo, reflexionar en torno a las diferencias de sexo en el mercado de trabajo español en la actualidad así como su evolución en los últimos 25 años. Somos conscientes de que centrándonos en el mercado de trabajo hacemos un análisis parcial

puesto que las relaciones entre trabajo familiar y trabajo de mercado siguen teniendo una gran importancia, sobre todo para las mujeres. Pero también creemos que no está de más reflexionar, hacer visibles e insistir en la persistencia de las desigualdades laborales en un momento en el que constatamos una gran tolerancia o, cuando menos, indiferencia social hacia estas desigualdades. Creemos, asimismo, que seguir indagando en el estudio de las mismas puede ayudar a conocer mejor no sólo la actividad laboral femenina sino el mundo del trabajo en su conjunto.

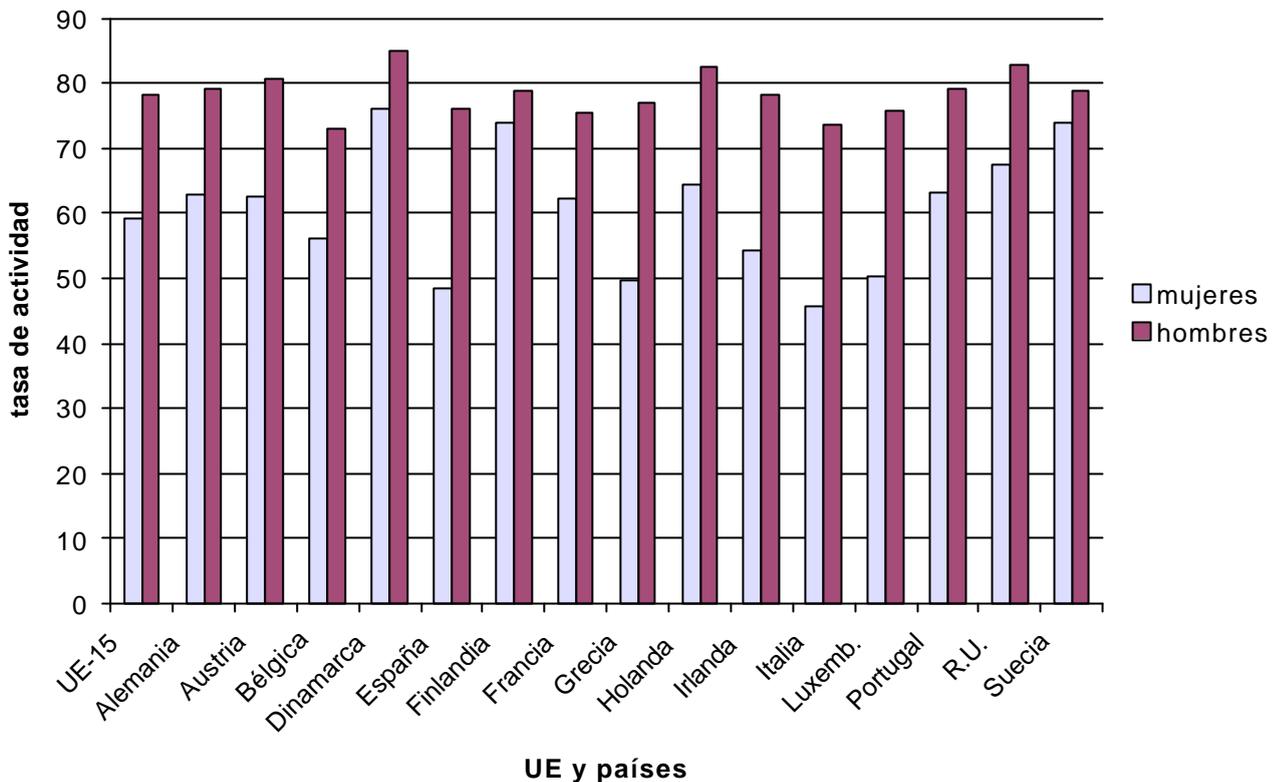
2.- Mercado de trabajo y relaciones de género

2.1.- Evolución de las tasas de actividad laboral

En todos los países occidentales, en algunos antes y de forma más intensa y en otros más tarde y en menor medida, la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma para las mujeres. Es, pues, mayoritaria la voluntad de las mujeres, incluidas las mujeres casadas y con hij@s, de obtener un empleo mercantil (asalariado o autónomo). Por lo tanto la mujer que con el paso de las sociedades agrarias a las industriales había quedado relegada en la esfera reproductiva, ha protagonizado desde mediados del siglo XX una inmensa revolución silenciosa y ha vuelto a ocupar con fuerza un lugar propio en la producción mercantil. Es éste un fenómeno de alcance universal y en el que han tenido incidencia factores de índole cultural, ideológica, demográfica y económica. Pero esta progresiva feminización del colectivo asalariado no ha supuesto, como cabía esperar, la desaparición de las desigualdades. Y es que, como dice Margaret Maruani, existen pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaño amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces.

De todas maneras, no conviene olvidar que las mujeres, siendo aproximadamente la mitad de la población, en ningún país constituyen aún la mitad de la población activa. Así en la Unión Europea, en el año 2000, las mujeres constituían el 51,7% de la población de más de 15 años pero sólo el 43,5% de la población activa. La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina en todos los países, incluso en aquellos en los que la incorporación de las mujeres al mercado laboral fue más temprana. Ni qué decir tiene que el diferencial en las tasas de actividad entre mujeres y hombres es especialmente grande en los países en los que la incorporación laboral de las mujeres ha sido más tardía.

Tasas de actividad en Europa por sexo, 1999



Fuente: EFT, Eurostat. Elaboración propia

La tasa de actividad laboral femenina tanto a nivel mundial como en los diferentes países ha aumentado desde el final de la II Guerra Mundial. Cuando se habla de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral casi siempre, en uno u otro momento, se menciona la importancia que tuvieron las guerras en este hecho y se dice que tras la II Guerra Mundial, las mujeres “ya no regresan a casa”. Pues bien, en opinión de algunas historiadoras se trata de un estereotipo ampliamente difundido, es decir, se ha amplificado la importancia de las guerras para la “incorporación al trabajo” de las mujeres.

Es sobre todo a partir de los años 60 en algunos países (Francia, Alemania) y de los 70 en adelante cuando las tasas de actividad femeninas experimentan un crecimiento espectacular. Curiosamente, durante los años de expansión económica la participación de la mujer en el trabajo remunerado fue creciendo pero a un ritmo menor del que cabría esperar. Este hecho que, en principio, puede resultar extraño, se explica por la presencia en los países desarrollados de dos corrientes que actúan en sentido contrario: mientras que un número cada vez mayor de mujeres de las clases medias se incorporan al sector profesional, se produce, al mismo tiempo, un retroceso en el número de trabajadoras asalariadas procedentes de los estratos sociales más bajos. Dicho retroceso se debe a distintos factores entre los que destacan el aumento del nivel de vida, que permite a las mujeres de los sectores económicamente más débiles consagrarse por

entero a su familia. La prosperidad económica experimentada en los países occidentales a partir de los años 50 va a ofrecer simultáneamente la oportunidad de trabajar fuera de casa a unas y la posibilidad de dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico a las otras.

Y por primera vez en la historia, en los 70 y en los 80, las mujeres invaden el mercado de trabajo en período de paro y de penuria de empleo. Este acontecimiento fue imprevisto porque hace veinte años la mayoría de la gente esperaba con expectación los primeros síntomas de la *vuelta al hogar* de las mujeres. Sin embargo, contra todo pronóstico y contra la mayoría de las previsiones, la actividad femenina no ha dejado de crecer en las últimas décadas. Es verdad que la pervivencia de elevadas tasas de paro ha suscitado algunas reflexiones contra las "ladronas de empleos" que *pudiendo elegir no trabajar* y quedarse en el hogar no abandonan sus puestos de trabajo en favor de los hombres. Afortunadamente estas reflexiones no han frenado la progresión en el empleo de la mujer.

Han sido múltiples los factores de índole cultural y social que han impulsado la actividad laboral de las mujeres. Cabe señalar, por ejemplo, que el crecimiento del compromiso femenino con la población activa se ha visto favorecido por los cambios en la estructura del empleo, con creación de muchos puestos de trabajo "femeninos" en el sector servicios. En esta incorporación ha jugado también un papel positivo la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

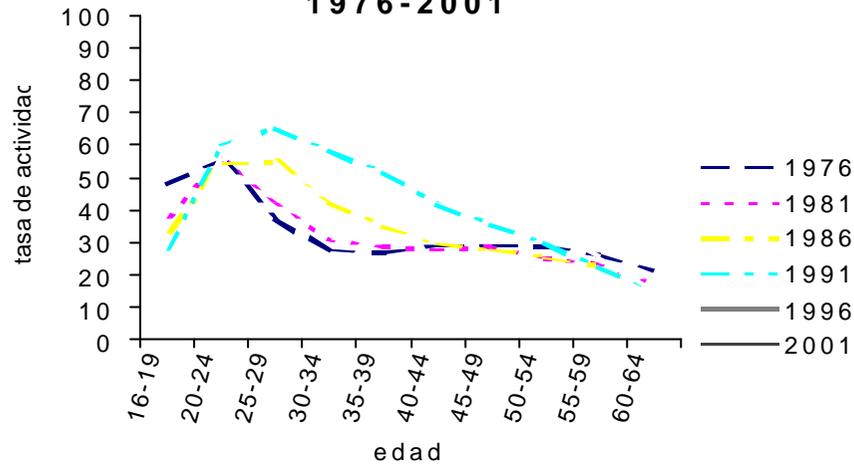
Esta masiva entrada de las mujeres al mercado laboral ha hecho variar de manera sustancial la forma de las curvas de actividad que en casi todos los países occidentales ha pasado, en la segunda mitad del siglo XX, de ser una curva de una sola cresta correspondiente al modelo denominado de *inactividad laboral dominante*, a una curva en forma de U invertida, correspondiente al modelo de *actividad laboral continua*. En España, la tasa de actividad española femenina crece imparablemente, sobre todo desde el año 1985, fecha que marca un cambio de tendencia en el comportamiento laboral de las mujeres. En los últimos 25 años se aprecia también un desplazamiento en el tramo de edad de máxima actividad que pasa de los 20-24 años a los 25-29 años.

El cambio ha sido mucho más espectacular en las curvas de actividad femeninas que en las masculinas. La modificación más significativa de estas últimas es su progresivo desplazamiento hacia abajo aunque esto apenas es perceptible entre los 30 y los 50 años y sólo se hace visible en las edades extremas del ciclo vital. A pesar de la transformación experimentada por la curva de actividad femenina y aunque las diferencias eran mucho más acusadas hace veinte años, en 1976, lo cierto es que las curvas de actividad de hombres y mujeres continúan siendo fácilmente distinguibles porque, en primer lugar, la femenina es aún visiblemente más baja que la masculina y, en segundo lugar, porque la curva de las mujeres se vuelve descendente a partir del tramo de edad 25-29 años, mucho antes que la curva de actividad correspondiente a los varones.

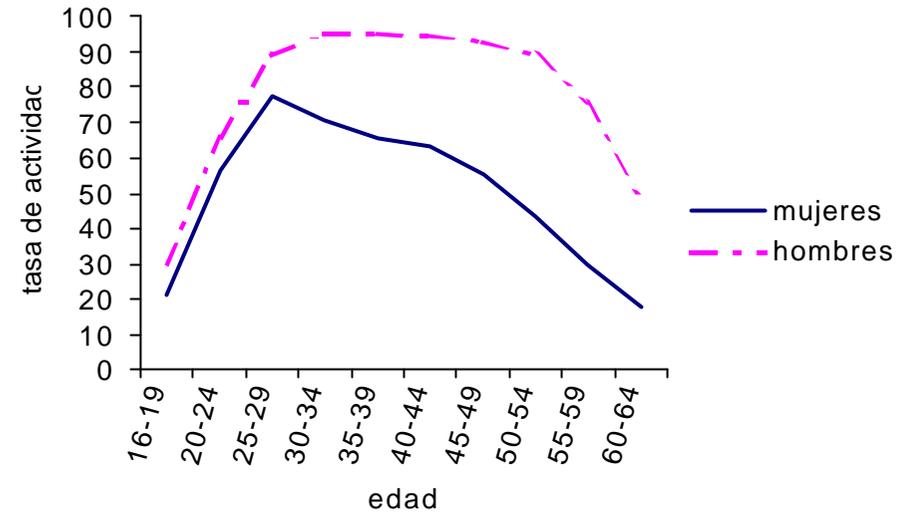
El nivel de actividad laboral de las mujeres, y también la de los hombres, aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica y son las universitarias las que tienen las tasas más elevadas debido, en parte, a que se ven menos afectadas por el efecto desánimo. Fruto del aumento de la actividad de las mujeres con un nivel de estudios más elevado y del crecimiento espectacular del número de mujeres con estudios superiores se ha producido un cambio en la composición del mercado de trabajo femenino. En el año 1999 el 24% de las mujeres activas eran tituladas universitarias frente al 15% de los hombres.

Al analizar la situación laboral de las mujeres llama la atención la estrecha relación que se aprecia entre la actividad laboral y el ciclo de vida familiar y que se puede apreciar en la importancia, incluso hoy en día, de la variable “estado civil” sobre las tasas de actividad laboral femeninas. A lo largo de todo el período analizado las tasas de las no casadas superan claramente a las tasas de las casadas aunque también es destacable que el cambio más espectacular se da en las curvas de actividad de las mujeres casadas, y especialmente de las casadas más jóvenes. Pero si bien son cada vez más numerosas las mujeres casadas y con hijos que desean trabajar en el mercado, lo cierto es que las diferencias entre las tasas de actividad laboral de las casadas y solteras siguen siendo muy importantes.

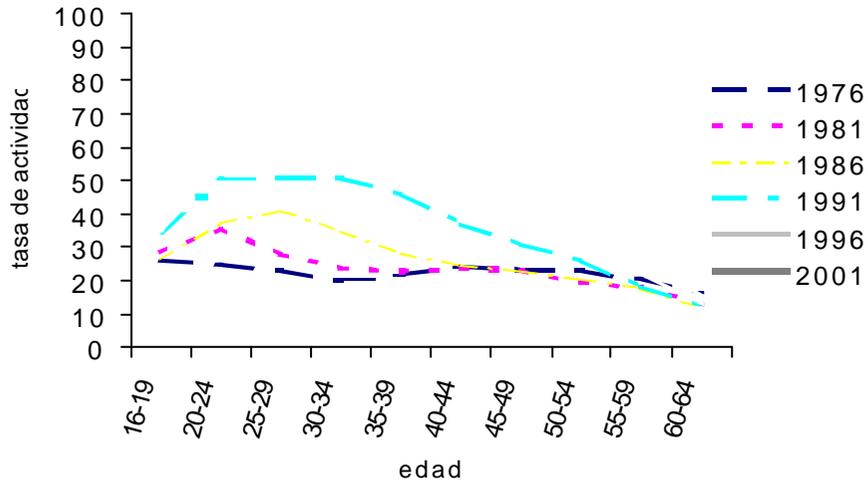
Curvas de actividad de mujeres, 1976-2001



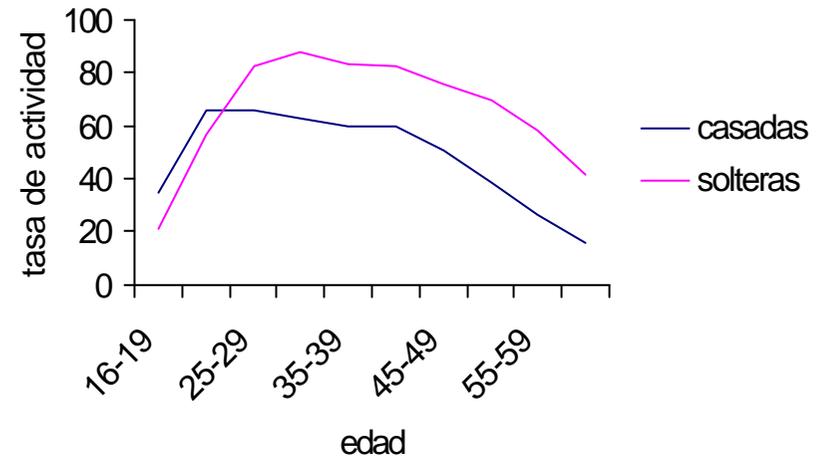
Curvas de actividad en España 2001



Curvas de actividad de mujeres casadas, 1976-2001



Curvas de actividad de casadas y solteras, 2001



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

Paralelamente a la presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo se produce una disminución en el número de amas de casa a jornada completa que si hace 25 años, en 1976 suponían el 58,4% de la población femenina de 16 años y más, en 2001 este porcentaje se ha reducido hasta el 30%. Esta tendencia a la desaparición de la figura del ama de casa a jornada completa no debe hacernos olvidar que en España hay todavía más de cinco millones de mujeres que declaran dedicarse a las labores del hogar (5078,8 mil exactamente) y que son calificadas como “inactivas” por las estadísticas laborales, dando así a entender que no realizan ninguna actividad. En el caso de los varones, los dedicados a las tareas del hogar sólo empiezan a ser visibles estadísticamente a partir de 1987 y, a pesar de su aumento en los últimos años, lo cierto es que en 2001 ni siquiera 1 de cada 300 hombres declara dedicarse a “sus labores”. De la lectura de estos datos podemos deducir que si en el caso de los hombres el “no trabajar” se puede considerar sobre todo *desempleo*, el “no trabajar” de las mujeres se denomina también *inactividad*.

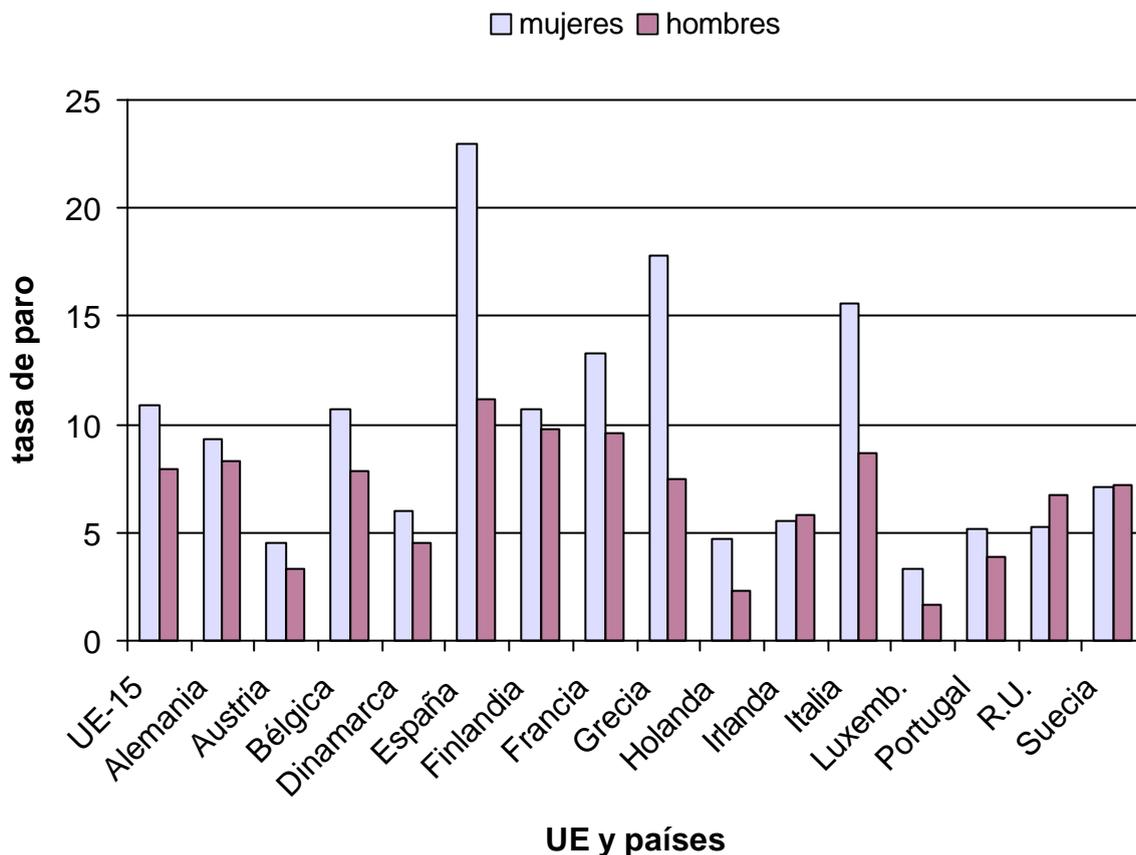
2.2.- Paro

Las mujeres entendieron que su liberación pasaba por trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo. Pero precisamente cuando empezaron a incorporarse y a competir en el mercado laboral éste entró en una profunda crisis, una de cuyas manifestaciones más dolorosas es la persistencia de elevadas tasas de paro. Esta coincidencia no parece casual y, sin duda, el trabajo asalariado de las mujeres es una de las causas de la impotencia del mercado laboral para satisfacer a todos y a todas. Y dentro de esta zona de paro masivo en que se convirtió la Unión Europea, España alcanzó en los años ochenta el poco congratulante liderazgo del desempleo, “honor” que aún no ha conseguido delegar en ningún otro país. Por otro lado no conviene olvidar que España es de los países que tienen una menor tasa de actividad femenina. El hecho de que, en muchos casos, sean precisamente los países con menor actividad laboral femenina los que tienen mayores problemas de paro ha llevado a algunos economistas a afirmar que las mujeres son un motor de crecimiento económico.

La distribución del paro entre la población activa es muy desigual. Así, el problema del paro azota de manera especialmente grave a las personas más jóvenes y a las mujeres. Me gustaría resaltar que aunque se hable de desempleo juvenil en general como si los jóvenes fueran individuos asexuados, la realidad es que el desempleo juvenil es eminentemente femenino. En España, en el año 2001, la tasa de paro de los menores de 25 años era de

24,6% pero si la de los chicos era del 19%, en el caso de las chicas menores de 25 años, de cada 100 que desean trabajar 31,5 no encuentran un empleo.

Tasas de paro por sexo en la UE, 1999



Fuente: EFT, Eurostat. Elaboración propia

En el momento actual, las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres en todos los países seleccionados, con la excepción de Suecia y el Reino Unido y la representación de las mujeres en el paro es superior a su representación en el mercado laboral. Esta sobrerrepresentación femenina en el paro se da en casi todos los países de la Unión Europea. Es más, si por un lado en ningún país la actividad femenina alcanza el 50% de la población laboral, por otro en la mayoría de ellos más de la mitad de las personas desempleadas son mujeres. Por otro lado en 2001 si la tasa de paro de los hombres es del 8,9% la de las mujeres se eleva hasta el 18,9%.

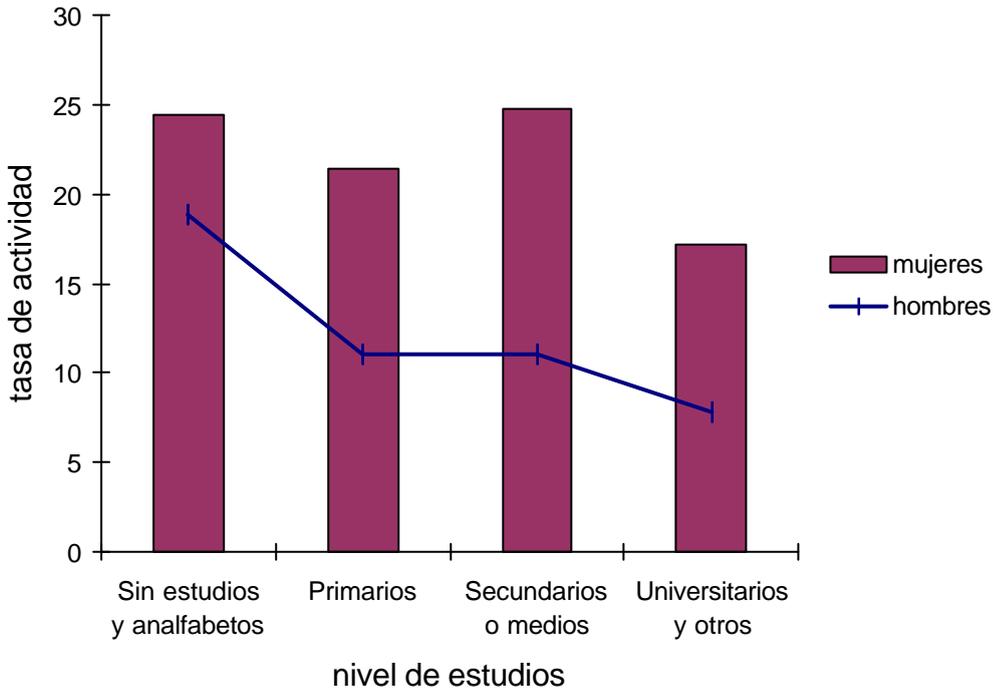
No faltan autores que ligan directamente el problema del paro y la participación femenina en el mundo laboral, haciendo entrever, de manera más o menos abierta, que una de las razones principales del problema del desempleo radicaría en la decisión por parte de las mujeres de participar activamente en el mercado laboral. Relacionado con esta dualidad, a nivel político, en algunos países se han adoptado, en nombre de la libre elección, políticas contradictorias: por un lado políticas que intentan impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y que favorezcan la conciliación de la vida profesional y vida familiar y, por otra parte, medidas que incitan a las mujeres directa o indirectamente a salir del mercado de trabajo y con ello de las estadísticas del paro. En general, las políticas que tratan de impulsar a las mujeres a tener familias más numerosas y a que permanezcan en el hogar no parece que tengan un gran efecto porque los cambios producidos en la organización social tras la II GM parecen ya irreversibles. Pero sí que pueden incidir en colectivos específicos, y de manera muy especial en los colectivos de mujeres menos favorecidas, con lo que además de fomentar la desigualdad entre mujeres y hombres impulsan también la desigualdad entre las propias mujeres.

Lo cierto es que entre el paro por desánimo, el subempleo y la inactividad forzosa, numerosas mujeres se mueven en situaciones de no-empleo. Más o menos visible, más o menos medible, es preciso interpretar y comprender el paro femenino (y el paro en general) más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos. Lo que desde luego resulta bastante evidente es que existe, como dice Teresa Torns¹, una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino tal vez porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva del cuidado de la familia. Es decir, aún se piensa que la ocupación de ama de casa es *normal* para la mujer. De ahí que si bien nadie se atreve a discutir la importancia estadística del problema del desempleo femenino, sí que hay voces que consideran que, socialmente, es menos importante que el desempleo de los hombres. Estas opiniones están enfrentadas con la idea de la universalidad del derecho al trabajo y anulan cualquier proyecto de emancipación de las mujeres. Algunas pensamos que sería deseable, en pro de la igualdad, que todos los trabajadores, incluidos los masculinos de edad media, deberían también poder *disfrutar* de la opción de no participar en el mercado laboral.

¹ Torns, T. (2000): "Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España, en Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.

Casi todos los estudios que analizan los datos del mercado de trabajo coinciden en señalar que el nivel de estudios influye en la situación laboral de una persona, tanto en el nivel de actividad como en el nivel de desempleo. Las jóvenes españolas, desde hace más o menos dos décadas, presentan un mayor nivel de estudios que sus homólogos masculinos. Y esa situación se refleja desde el curso 86-87, incluso en el nivel superior de estudios, donde se da ya una mayor proporción de estudiantes universitarias. Pero las tasas de paro apenas dan cuenta del impacto sobre el empleo de ese mayor nivel educativo de las jóvenes y según puede observarse fácilmente, las tasas de paro femeninas son siempre superiores a las masculinas, sea cual sea el nivel de estudios.

Tasa de paro y nivel de estudios por sexo, 1999



Fuente: EPA; INE. Elaboración propia.

Las desigualdades de género vuelven a mostrarse si se contrastan las tasas de paro de la población analfabeta y sin estudios con las de la población universitaria. Así, puede verse que las diferencias en las tasas de paro de los hombres iletrados y los universitarios son muy importantes: un 18,9% entre los analfabetos y sin estudios y un 7,8% para los titulados universitario. Pero esa diferencia no es tan fuerte, si se comparan las tasas de sus homólogas femeninas: un 24,4% para las analfabetas y sin estudios y un 17,2% para las

universitarias. Lo que vistos los datos, también podría expresarse de la siguiente manera: la tasa de paro de las mujeres universitarias (17,2%) es casi la misma que la de los hombres analfabetos (18,9%).

2.3.- Remuneración

Según la última Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios publicada (ha sido sustituida desde 2001 por el Índice de Costes Laborales), el salario medio mensual de los hombres ascendía a las 219.949 pesetas mientras que el de las mujeres era de 167.112 pesetas. Por lo tanto el salario medio mensual de las mujeres era un 24% inferior al de los hombres.

A pesar de las numerosas acciones legislativas, de ámbito nacional, europeo e internacional, no debemos dejar de preguntarnos por los motivos de que persistan esas diferencias. Se constata que las explicaciones tradicionales distan mucho de ser suficientes. Algunos estudios (Silvera, R.,²) señalan que “si todas las demás circunstancias se mantienen iguales” (similar nivel de formación, experiencia, categoría profesional, edad, sector de actividad ...) las mujeres siguen ganando en algunos países entre un 10% y un 15% menos que los hombres aproximadamente.

¿Cómo se explica este residuo? Hay que decir que el análisis de las desigualdades salariales es complejo porque el salario mismo es una variable compleja en la que intervienen múltiples factores, a la vez económicos y sociales, pero también políticos e institucionales. En primer lugar, cuando se habla de desigualdades salariales entre hombres y mujeres todavía se refleja la influencia de determinadas culturas y tradiciones. Algunos prejuicios, por lo que se ve, son tenaces. En primer lugar, es posible que el salario de las mujeres sea inferior al de los hombres porque se considera un *salario de apoyo* lo que vuelve a remitirnos a la división sexual del trabajo y, en particular, a la división de roles en la esfera doméstica (acceso diferenciado a la educación y a la formación, reparto desigual del trabajo doméstico ...). Como en economía estas variables se consideran “exógenas” al mercado de trabajo quedan fuera del campo de análisis económico. Esta interpretación es muy cómoda pero lo cierto es que la producción de dichas desigualdades dista mucho de ser puramente exógena al mercado de trabajo, que ha sabido apoyarse en ellas y

² Silvera, R., (2000): “Los salarios: ¿cuándo todas las demás circunstancias se mantienen desiguales?” en Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.

desarrollarlas o reducirlas según sus necesidades. Históricamente el salario familiar ha sido considerado como salario de apoyo de manera explícita en algunos lugares. Así, Rachel Silvera, menciona que en Australia, en 1919, el salario femenino tenía que ser inferior en un 50% al de los hombres para justificar su rol familiar salvo “si existía el riesgo de que una mano de obra femenina más barata entrase en competencia con la masculina” en cuyo caso se podía considerar la posibilidad de ofrecer una remuneración igual.

Dada la presencia irreversible de las mujeres en el mercado de trabajo y la evolución de las estructuras familiares, la referencia explícita al salario familiar para los hombres y al salario de apoyo para las mujeres ya no se encuentra inscrita como tal en el conjunto de los países. Sin embargo, en lo que a ciertas prácticas se refiere, parece que sigue vigente aunque de otra manera. En efecto, una parte de las desigualdades no justificadas remiten a la persistencia de ciertos prejuicios sociales como el de suponer que las mujeres suelen estar menos disponibles y su implicación laboral es inferior a la de los hombres.

Otra posible explicación nos remite al empleo a tiempo parcial. Cuando se habla de tiempo parcial, se piensa en una mujer y el empleo a tiempo parcial supone, obviamente, un salario reducido, un salario parcial. La proliferación del empleo a tiempo parcial ha hecho que franjas enteras de asalariados y, sobre todo de asalariadas, se hayan convertido en lo que se ha definido como “pobres que trabajan”. La inmensa mayoría de los salarios bajos y la práctica totalidad de los salarios muy bajos corresponden al tiempo parcial y cerca del 80% de esos asalariados pobres son mujeres. Pero eso no es todo, estudios realizados a nivel europeo demuestran que las diferencias salariales de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial no se corresponden sólo a la paga mensual y, por ejemplo, en Suecia, donde las desigualdades son menores, en 1997, los salarios horarios medios para el empleo a tiempo parcial sólo representan el 85% de los del empleo a jornada completa. Esta diferencia sube en otros países: Francia (71%), España (69%) y, sobre todo, Reino Unido (60%).

Se dice que cuando todas las demás circunstancias son iguales se mantiene una desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres. Pero lo que sucede es que todas las demás circunstancias no se mantienen iguales. En realidad, si las mujeres no perciben el mismo salario es sobre todo porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, cuando se habla de diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre, siempre, surge la misma pregunta

¿son salarios menores por el mismo trabajo? No por el mismo trabajo no, pero es que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos ni en casa ni fuera de casa. De ahí que en la legislación laboral haya pasado de reclamarse salarios iguales por el mismo trabajo a salarios iguales por trabajos de igual valor y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor. No está de más recordar que el concepto de cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo.

Si se quieren comprender realmente las desigualdades salariales es preciso examinar también los modos de determinación de los salarios, y el papel del Estado y de los convenios colectivos. Las discriminaciones son, al parecer, menos acusadas en los países en los que la negociación salarial está centralizada y existe, por ejemplo, un alto índice de sindicalización también de las mujeres. Esto demostraría que la igualdad de remuneraciones implica una acción previa sobre los procesos mismos de formación de los salarios y no medidas, a posteriori, de corrección de las desigualdades.

Finalmente, sabemos que las mujeres se concentran fundamentalmente en los servicios (en el año 2001 el 80,9% de las mujeres y el 50,6% de los hombres se ocupaban en el sector terciario). Pues bien, los empleos de servicios aparecen contrapuestos a los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada. Los empresarios y a menudo también las propias empleadas perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a “cualidades femeninas innatas”. Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo. Por supuesto, la existencia de esas cualidades femeninas innatas está aun por demostrar. Lo que sí han demostrado diversos estudios es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

2.4.- Precariedad

La flexibilidad se puede entender como una *medida de desviación* de la norma de trabajo a tiempo completo, de duración indeterminada y con un horario fijo diario y se ha proclamado como solución a tres grupos principales de problemas: competitividad, compatibilidad entre trabajo y vida familiar, y desempleo. Hasta ahora la competitividad ha sido la cuestión predominante de manera que el aumento de la flexibilidad ha sido favorable al empresario. Pero el desempleo ha ido adquiriendo una importancia creciente en las agendas de los gobiernos y los interlocutores sociales y ciertas formas innovadoras de reducción de jornada o de reparto de trabajo se contemplan también cada vez más como una forma de flexibilidad favorable al empleado.

Las mujeres suelen estar representadas desproporcionadamente en el empleo flexible probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera sigue siendo ocuparse del bienestar de la familia. A las mujeres se las considera por tanto más aptas que los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales o eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes, y para trabajar en el hogar. Y se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo a partir del cual se han construido la regulación del mercado laboral y las normas sociales.

En la actualidad, el empleo a tiempo parcial sigue siendo un empleo fundamentalmente femenino. En la Unión Europea, de los 28506 mil empleos a tiempo parcial en el año 2000 22730 mil son empleos femeninos y sólo 5776 mil son empleos masculinos (de todas maneras la consideración de un trabajo como parcial varía mucho de unos países a otros). De estos datos se deduce que el 80% del empleo a tiempo parcial es un empleo femenino. Otro dato que puede servirnos para evidenciar la importancia del empleo parcial para las mujeres es observar las tasas de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres. En el 2000, esta tasa era del 18% para los hombres y del 34% en el caso de las mujeres. En España los últimos datos disponibles en la EPA confirman que el empleo a tiempo parcial tiene una importancia mucho menor que en la mayoría de los países europeos. En el año 2001 sólo el 8,3% de todos los contratos lo son a tiempo parcial cuando en la UE este porcentaje es de alrededor de un 18%. En España, son contratos a tiempo parcial el 2,9% de los contratos masculinos y el 17% de los femeninos. A la vista de estos datos no puede extrañarnos que 3 de cada 4 personas empleadas a tiempo parcial sean precisamente mujeres.

Una de las cuestiones más importantes relativas al trabajo a tiempo parcial consiste en determinar si es voluntario o si se acepta por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Los datos referidos al año 2001 en España no aclaran gran cosa porque si el 21% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no encontrar un empleo a tiempo completo, en el caso de los varones este porcentaje es también del 21%. Con todo, aunque el trabajo a tiempo parcial sea voluntario y represente una preferencia expresa de la mujer, hay que plantearse la pregunta de si es realmente ventajoso para ellas o si por el contrario refuerza su situación desventajosa en el mercado de trabajo, perpetuando su posición económica subordinada en el hogar.

Además si este tipo de contrato permitiera compatibilizar el trabajo familiar y el laboral, sería lógico que fuera escogido por las mujeres durante los años de maternidad y crianza de los hijos en los que las responsabilidades de cuidados aumentan pero no parece ser éste el perfil real de la trabajadora a tiempo parcial como tampoco parece ser la conciliación el motivo principal que impulsa a las mujeres a trabajar a tiempo parcial. Según los datos de la EPA el motivo principal que alegan las mujeres para trabajar a tiempo parcial es el tipo de actividad que desarrollan (35,5%) y no las obligaciones familiares como cuidado de niños, etc. (11,2%). Esto parece indicar que esta modalidad de empleos se utiliza más como una alternativa de empleo que como una fórmula para compatibilizar trabajo mercantil y trabajo doméstico. Y además, a veces, en este tipo de trabajos la jornada queda totalmente destrozada a cambio de un salario parcial.

En el caso de los hombres, la mayoría este empleo se concentra en los tramos de edad más jóvenes y más viejos, esto es, las edades en que los hombres no necesariamente sostienen una familia y pueden estar o bien estudiando o bien parcialmente jubilados. Y es que los empresarios reconocen generalmente la necesidad de proporcionar a los hombres el acceso a un trabajo regular y a tiempo completo, pero, al mismo tiempo se benefician de la presunción de que la participación de los hombres en el trabajo remunerado tiene primacía sobre las responsabilidades domésticas. Así, se considera que los hombres están más disponibles para jornadas laborales largas, para trabajar horas adicionales irregulares, para trabajar fuera de las horas normales, incluyendo fines de semana y turnos de noche y para el trabajo que los aleja del hogar por períodos de tiempo cortos o largos. Cuando los hombres se resisten a aceptar horarios de trabajo flexibles suele deberse a dos razones: la necesidad de aumentar el control sobre la jornada laboral y asegurarse el disfrute de un tiempo de ocio protegido y consolidado, y la necesidad de garantizar un salario familiar.

Continuando con la cuestión de la flexibilidad horaria existen una serie de fenómenos que se están generalizando: el incremento del trabajo de fin de semana en muchos estados miembros, la cada vez menor predecibilidad y regularidad de los horarios de trabajo y la ampliación de los horarios. Entre los factores que impulsan el trabajo de fin de semana se mencionan, entre otros, el crecimiento del empleo en industrias relacionadas con el ocio, la liberalización de horarios comerciales y la repercusión del régimen de producción “en el acto” en los horarios de trabajo. Por su parte los horarios de trabajo irregulares son más habituales entre los trabajadores a tiempo parcial y la mayor participación de las mujeres en el empleo parcial supone que más mujeres que hombres sufren variaciones en sus horarios de una semana para otra.

Por otro lado, la ampliación de los horarios de funcionamiento o apertura se debe a una competencia cada vez mayor, a cambios en los métodos y relaciones de producción, y a cambios en las tendencias y en la legislación sobre consumo. El resultado es un número creciente empresas en que el número de horas de funcionamiento o apertura es mayor que la semana de trabajo normal. Mientras que la ampliación horaria en las fábricas afecta potencialmente a las mujeres como empleadas, el asunto de las horas de apertura en tiendas y oficinas las afecta también como consumidoras. Así, los horarios largos, los horarios no habituales o el trabajo de fin de semana son a veces defendidos, a veces rechazados, por las mujeres, dependiendo de si tienen preferencia sus intereses como consumidoras o como trabajadoras.

Continuando con otro de los apartados de la precariedad laboral, en algunos países, especialmente los del sur de Europa, se ha extendido mucho la modalidad del empleo temporal. El trabajo temporal siempre ha existido pero se convierte en problema si no se da en la proporción adecuada. En España, en el año 2001, el 31,5% de los asalariados tenían contratos temporales y los datos señalan que la temporalidad es un poco más femenina que masculina puesto que la temporalidad afecta al 34% de las mujeres y el 31,5% de los hombres. En general, la mano de obra femenina en contratos temporales tiende a ser más joven que la masculina. La incidencia del empleo temporal está en relación también con la etapa de la vida y en concreto con la incorporación al mercado de trabajo. Así, en todos los países, se produce una alta incidencia de contratos temporales entre los jóvenes, ya sea porque el empleo temporal sirve de puente hacia el empleo fijo o porque, dados los altos niveles de desempleo de los jóvenes, no hay más remedio que aceptar los contratos temporales aunque tengan pocas posibilidades de desembocar en contratos fijos. Por

desgracia, el trabajo temporal no se puede considerar como una simple etapa por la que todo el mundo tiene que pasar y muchas personas continuarán probablemente alternando el empleo temporal y el desempleo sin encontrar el camino hacia un empleo más estable y seguro.

Bibliografía

- AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.
- BORDERIAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica, Icaria, Barcelona.
- CAMPS, V. (1998): *El siglo de las mujeres*, Cátedra, Madrid.
- CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- CARRASCO, C y RODRÍGUEZ, A (2000): “Women, families and work in Spain: Structural changes and new demands”, *Feminist Economics*, 6(1).
- EUROSTAT: Encuesta de Fuerzas de Trabajo
- GORZ, A. (1991): *Metamorfosis del Trabajo*, Sistema, Madrid, 1995
- HANDY, C. (1986): *EL futuro del trabajo humano*. Ariel S.A., Barcelona
- INE: *Encuesta de Población Activa*, Inebase, www.ine.es
- MARUANI, M., ROGERAT, CH., y TORNS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, barcelona
- MEDA, D. (1998): *E l trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- OFFE, C. (1984): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Universidad, Madrid, 1992
- RECIO, A. (1997): “Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar” en VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Germanía, Barcelona.
- RODRÍGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.)(1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao
- SCHNAPPER, D. (1997): *Contre la fin du travail*, Conversations pour demain, Textuel, Paris.
- URIARTE, E. y ELIZONDO, A.(coords.) (1997): *Mujeres en política*, Editorial Ariel S.A., Barcelona.
- VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Colección Arcadia, Germanía, Barcelona.
- VV.AA. (1998): *El libro de las 35 horas*, El Viejo Topo, Barcelona.