



¿Degradación del empleo o una inserción degradada? Crítica a las teorías tradicionales sobre las desigualdades en el mercado de trabajo

Lucía Vicent

FUHEM Ecosocial

Las noticias que nos llegan acerca del mundo del trabajo, más allá de las zonas geográficas en que la recesión ha impactado con mayor virulencia, no son para nada optimistas. Los datos agregados que nos sitúan en el panorama general nos advierten que la situación del empleo es crítica en todo el globo con claras desigualdades entre los hombres y las mujeres que participan en él.

Gracias a la retrospectiva, podemos ver que las altas tasas de desempleo se enquistan en unos mercados de trabajo en constante degradación –con distinta intensidad y velocidad– característicos del capitalismo avanzado que impregna cada día a más economías.

Durante el pasado año 2013, el número de personas sin empleo volvió a crecer engordando con cinco millones más la cifra total de desempleados, la cual alcanzaba los 202 millones de parados a nivel mundial.¹ Tal aumento volvió a corroborar la incapacidad de la dinámica del sistema para dotar del número de puestos suficientes capaces de absorber la demanda de todas aquellas personas que, sin contar con uno, realizan una búsqueda activa de empleo. Esta falta de oportunidades en el espacio laboral no se ha limitado al contexto de recesión actual lo que desvela, otra vez más, el carácter estructural de la crisis del empleo que afecta a una parte cada vez mayor de la población, para quienes tener un trabajo remunerado supone, en la mayoría de los casos, la única fuente de ingresos.

Esta cuestión y otras tendencias –como el crecimiento de la inactividad² o el aumento en la duración del tiempo de desempleo, entre otras muchas– dan cuenta de los desafíos que se le plantean al mercado de trabajo, entendido como potencial mecanismo de cohesión

¹ Según señalaba la OIT, *Tendencias generales de empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*, Resumen Ejecutivo, Ginebra, 2014.

² Debido al efecto desánimo en la búsqueda de un trabajo que cobra cada día mayor entidad en los países con altas tasas de desempleo.



social.³ Con el trascurso del tiempo, esta función se ha visto pervertida por intereses que han sabido imponer sus exigencias, incluso en otros espacios mercantiles, haciendo uso de unos argumentos ideológicos perversos que han calado en la sociedad. Sin ni siquiera haber señalado otros muchos aspectos en los que incide la degradación del empleo, incapaz, a día de hoy, de atender al único objetivo al que se ha limitado su respuesta –este es la reducción de la tasa de paro– se destapa la verdadera profundidad de los retos a los que se enfrenta el tradicional mundo del trabajo.

Grandes diferencias en el mercado

Una visión agregada del problema del desempleo, como la recogida en las líneas anteriores, nubla las divergencias que existen entre distintas áreas geográficas, los niveles de partida de cada región o la concentración en ciertos grupos sociales (por razón de edad, sexo o etnia). Sin pretender realizar un análisis pormenorizado de la magnitud que adquiere la degradación de los mercados de trabajo, en sentido amplio y que trasciende la cuestión del desempleo, resulta crucial –más si cabe en vísperas del 8 de marzo– denunciar la posición desfavorecida de las mujeres dentro del mercado, concretamente en el de trabajo.

Con ese propósito es preciso aterrizar en los datos con una intención clara, y esta es la de cotejar las diferencias, por cuestión de género, en la participación en el empleo y en las retribuciones asociadas al puesto de trabajo. Ambas cuestiones conforman los ejes centrales –y únicos focos de atención– a los que se les ha tratado de respuesta desde los enfoques de análisis económico tradicionales. El esfuerzo realizado, tanto por la economía ortodoxa como por otras corrientes heterodoxas para explicar estas cuestiones no ha logrado superar las dificultades que ello suponía; por ello, es preciso su cuestionamiento además de apostar por opciones metodológicas alternativas.

Participación en el mercado de trabajo

En el siglo XXI la presencia de las mujeres en los mercados todavía es muy inferior a la de los hombres, tanto en las economías consideradas más avanzadas como en el resto. Aunque es en las primeras, aquellas con mayor PIB per cápita, en las que se presume haber superado estas diferencias, queda un largo camino por recorrer.

Un ejemplo que constata esta afirmación nos lo ofrecen las tasas de actividad. El valor medio de la brecha mundial que presentaba esta variable a comienzos del 2000 superaba los 26 puntos porcentuales, un porcentaje que no se ha reducido al comprobar los datos hasta 2012. Al descender a las estadísticas de las economías más grandes y cercanas –nos

³ Por ser un espacio potencial de acceso a ingresos, oportunidades, y derechos.

referimos a las europeas y de la OCDE– el panorama, de nuevo en este caso, impide referirnos a tasas de actividad semejantes entre hombres y mujeres (cuadro 1). Si bien es cierto que las diferencias son menores durante la juventud, lo que podría llevarnos a intuir que las diferencias tienden a reducirse de una generación a otra, lo cierto es que la discriminación laboral hacia las mujeres se concentra en el intervalo de edad siguiente (por motivos de maternidad o cuidados de los hijos o, simplemente, por la creencia de que se producirán) y se mantiene durante el resto de su vida laboral.

CUADRO 1: BRECHA DE ACTIVIDAD POR EDAD. PROMEDIO PERIODO. 1970-2012.

| | 70' | 80' | 90' | 2000-12 | | 70' | 80' | 90' | 2000-12 | | 70' | 80' | 90' | 2000-12 |
|----------------------|------|------|------|---------|--------|------|------|------|---------|--------|------|------|------|---------|
| 15-24 | 21,5 | 19,7 | 11,9 | 8,7 | España | 11,5 | 8,9 | 7,8 | 10,4 | Europa | 11,6 | 7,1 | 10,7 | 9,2 |
| 25-34 | 65,2 | 49,4 | 26,8 | 13,5 | | 47,5 | 30,9 | 21,1 | 22,5 | | 46,2 | 32,3 | 28,3 | 23,7 |
| 35-44 | 70,8 | 63,9 | 40,8 | 22,4 | | 55,2 | 39,6 | 25,0 | 21,5 | | 45,2 | 32,9 | 26,1 | 23,1 |
| 45-54 | 67,3 | 64,3 | 52,5 | 29,6 | | 50,9 | 42,9 | 29,2 | 19,4 | | 42,1 | 35,2 | 26,5 | 19,9 |
| 55-64 | 57,5 | 48,9 | 38,5 | 31,4 | | 44,7 | 34,5 | 25,2 | 20,1 | | 40,6 | 32,7 | 27,3 | 21,6 |
| Total (15-64) | 55,8 | 47,9 | 32,8 | 21,0 | | 43,0 | 31,4 | 21,7 | 19,1 | | 36,6 | 27,6 | 23,6 | 19,6 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Volviendo a la cuestión central del desempleo con la que hemos comenzado y su magnitud –la gran destrucción de empleo que ha supuesto la coyuntura, las altas cifras registradas sin considerar estos picos o la no consecución del objetivo del pleno empleo–, podemos apuntar las primeras diferencias que se presentan dentro de este indicador que muestra un problema generalizado. Los datos desagregados por género constatan que las cifras de paro que ofrecen las mujeres superan, a escala mundial, las de los hombres; y es más, no se prevén cambios significativos en los próximos años.⁴

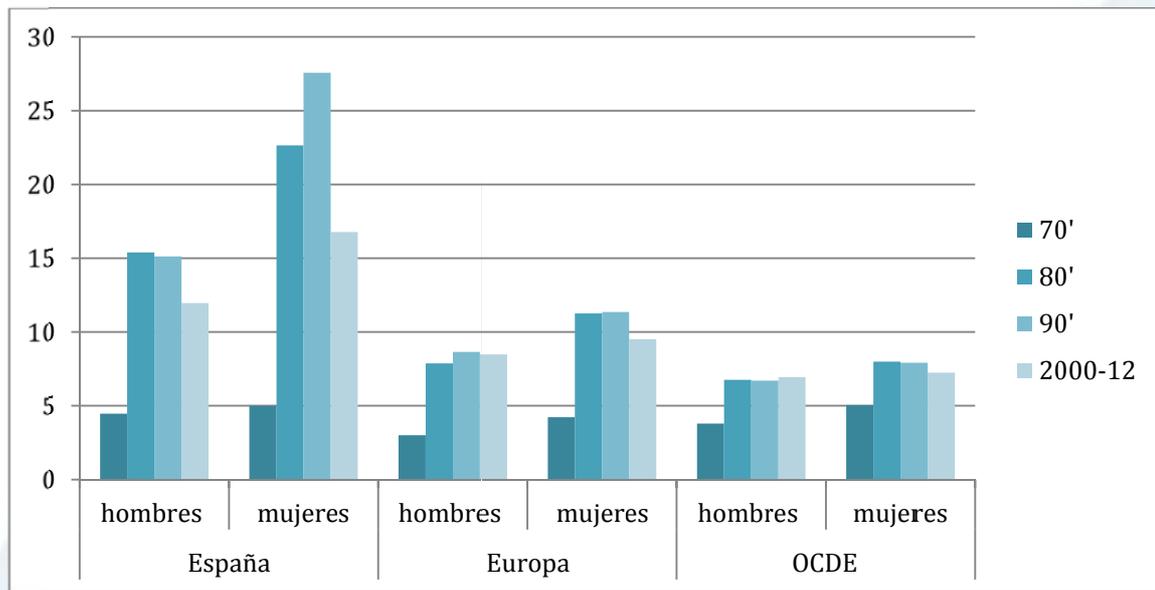
Justo antes del comienzo de la crisis, en 2007, la brecha de género en el desempleo si situaba en el 5%, valor que ascendió dos puntos porcentuales más en 2012 fruto del desenlace recesivo. En el gráfico 1 podemos observar que la diferencia por sexo está lejos de subsanarse en las economías más grandes, consideradas por la ortodoxia como las más desarrolladas. En el caso de España resulta sorprendente la amplia distancia que se registra al compararla con la media europea dejando de lado el hecho de que durante la crisis las tasas entre hombres y mujeres hayan tendido a una iguala al alza en nuestro país.⁵ De igual manera, vuelven a ser ellas las que concentran el desempleo de larga y muy larga duración, y lo mismo ocurre con toda una serie de indicadores utilizados habitualmente que miden el trabajo considerado dentro del mercado.

⁴ OIT, *Global Employment Trends for Women 2012*, Ginebra 2012.

⁵ Las tasas de desempleo en España en el 2013 fueron del 25,1% para los hombres y del 26,8% para las mujeres.



GRÁFICO 1: TASA DE DESEMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES. PROMEDIO PERIODO. 1970-2012.



Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE

Una posición degradada que trasciende su baja presencia

Hasta aquí hemos logrado, por un lado, comprobar que la participación de las mujeres en el mercado es menor; y por otro, intuir que su inserción laboral es desigual y que existen barreras de entrada que ellas asumen a la hora de acceder al mercado del trabajo remunerado. Todo ello incide en que las principales variables estadísticas registren resultados muy dispares entre activos y activas, desempleadas y desempleados.

Una vez traspasados los obstáculos iniciales, se les suman otros de vital importancia como son: la brecha salarial, la feminización del sector servicios⁶ o los estereotipos⁷ de género que refuerzan mutuamente la posición en las esferas privada y laboral.⁸ Sin embargo estos

⁶ En él se concentran muchos aspectos de la precariedad.

⁷ Las teorías sociosexuales que tratan de explicar las desigualdades de género en términos de ocupación resaltan los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres. Los mismos pueden ser positivos, pudiendo destacar la disposición natural de ocuparse de los demás, una destreza manual mayor o la honradez; o negativos, como la menor fuerza física, menos disposición a afrontar el peligro o a viajar o su docilidad. Véase G. Sziraczki y J. Windell, «Impact of employment restructuring on disadvantage groups in Hungary and Bulgaria», *International Labour Review*, vol. 131, núm. 4-5, Ginebra, 1992, pp. 471-496.

⁸ Además de los aspectos mencionados, las mujeres tropiezan con nuevos muros: el 'techo de cristal' que engloba esas infranqueables relaciones de poder y procedimientos que impiden a las mujeres el acceso a puestos de decisión, o sus muros previos, que suponen barreras –principalmente psicológicas, pero también reales– ante un cambio en la carrera profesional; los 'suelos pegajosos' que adhieren a las mujeres a sectores alejados del poder pero que suponen el sostenimiento de la vida; o incluso, el 'techo de cemento', denominación que se le atribuye al fenómeno de auto-imposición de las mujeres frente a la promoción ocupacional por el coste personal y familiar que ello puede suponer. Véase L. Wirth, *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Colección Informes OIT, núm. 58, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ginebra, 2002; M. J.



fenómenos, cuya persistencia trataremos de evidenciar, han estado ocultos en los enfoques que han orientado las políticas ocupacionales de todo el mundo, con la excepción de lo que concierne a las retribuciones salariales.

Las divergencias en la remuneración resultan un aspecto fundamental por la necesidad que entraña contar con un trabajo retribuido suficientemente que nos permita alcanzar un determinado nivel de vida material en la sociedad en la que nos desenvolvemos. Ello nos sugiere que las brechas existentes trascienden este ámbito y se trasladan a otros marcos de nuestra vida privada.

Desde el plano empírico se confirman las desigualdades que, a priori, podrían adivinarse por cuestión de sexo: con mayor o menor intensidad la brecha salarial perdura durante toda la vida laboral a pesar del desempeño de las mismas actividades asociadas al puesto de trabajo. Se estima que las mujeres ganan alrededor del 77% del salario que reciben los hombres, una distancia a nivel mundial en la remuneración cercana al 23% de media. En el contexto europeo, aunque las estadísticas son más bajas, constatamos que el problema no está corregido en la actualidad (gráfico 3) y que el ambiente recesivo por el que atraviesa la UE no ha sido el causante de los desajustes (gráfico 2).⁹ Con todo, hay que considerar que la importancia que adquieren las brechas según el país, el sector, la ocupación o el tiempo de trabajo se ve suavizada en el agregado tal y como apuntan varias investigaciones realizadas al respecto.¹⁰

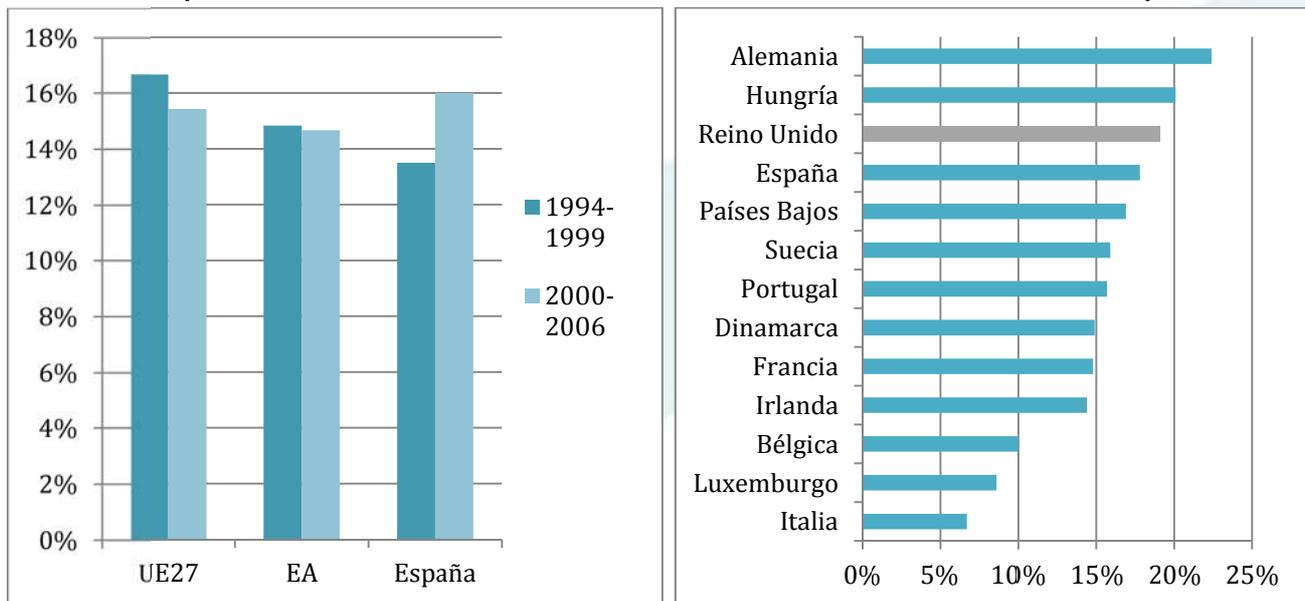
Davidson y C. L. Cooper, *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*, London: Paul Chapman Publishing. C. L. Cooper, C.L., 1992 y G. N. Powell, *Women and men in management*, Powell, G.N., California, 1991.

⁹ Si nos remontamos en el tiempo comprobamos que entre 2003 y 2006 la brecha por hora trabajada en la UE se estancó en 15 puntos porcentuales y aumentó a 17,1 en 2009. Véase Comisión Europea, *Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications*, Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Bruselas, 2003 y Comisión Europea, *The gender pay gap in Europe from a legal perspective*, Bruselas, 2010.

¹⁰ La brecha mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se Incluye la remuneración en metálico o en especie, la remuneración por el tiempo no trabajado, los ingresos netos procedentes del empleo por cuenta propia o los ingresos totales del empleo por cuenta ajena. Véase OIT, *Una nueva era de justicia social*, Memoria del Director General, Informe I (A), CIT, 100ª reunión, Ginebra, 2011.



GRÁFICOS 2 y 3: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA UE. PROMEDIO 1994-2006 y 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (NACE Rev. 1 y NACE Rev.2 respectivamente)
 Nota: La representación en gráficos diferenciados responde a la imposibilidad de comparar los datos en distintos años

En esta misma línea de razonamiento, conviene destacar la incidencia de los salarios bajos que concentran ellas, muy ligado con lo anterior, y donde existen otros fenómenos que lo retroalimentan (preeminencia en las contrataciones parciales, temporales y en sectores donde predominan condiciones de empleo peores, no solo salariales, y menores derechos laborales).

Cuestionamiento teórico (y la superación) de los enfoques tradicionales

El propósito de las líneas anteriores no ha sido otro que el de poner de manifiesto las peores estadísticas que registran las empleadas, principalmente en su presencia dentro del mercado como en las remuneraciones que se desprenden de ello. De esa manera verificamos que siguen vigentes las desigualdades originarias que tuvieron lugar con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y, lejos de lo que pudiera afirmarse desde posiciones o foros más conservadores, no estamos siquiera en el camino para corregirlas. No solo las cuestiones mencionadas –participación en el empleo y en los salarios– presentan desigualdades de género en el ámbito laboral, como hemos visto, pero suponen el epicentro de análisis en las tres grandes perspectivas teóricas de la economía: la teoría neoclásica, los institucionalistas y el enfoque marxista. Sus principales formulaciones se han tratado de sintetizar en el esquema que se incluye.



Las premisas de las que parte la teoría neoclásica,¹¹ aunque de por sí contradictorias con la realidad, son el abecedario económico y las políticas de empleo que se desarrollan, su corolario: el mercado laboral es perfectamente eficiente, los trabajadores y empleadores son racionales y los salarios se corresponden con la productividad del trabajo. Tomándose lo anterior como un incondicional para cualquier análisis económico, se postula que la causa explicativa las desigualdades salariales –y de forma intrínseca la ocupacional– será el diferencial de productividad entre hombres y mujeres, elemento central que determinará la demanda del empleador según sus preferencias. A partir de este marco analítico, las teorías que han tratado de explicar las diferencias en productividad y la preferencia de contratación de hombres frente a mujeres han sido varias: Teoría del capital humano, la Nueva Economía de la Familia y las teorías de la discriminación.

Dentro de la heterodoxia contamos con explicaciones menos desconectadas con la realidad, pero que restringen sus argumentaciones a cuestiones concretas. Por un lado, el enfoque institucionalista¹² enuncia, asimismo, otra serie de contribuciones teóricas que atienden a la cuestión de las desigualdades –el trabajo de los primeros institucionalistas sobre los mercados internos de trabajo y la teoría de los mercados duales y segmentados– con la idea compartida de que existen factores institucionales (sindicatos, costumbres, hábitos, etc.) que alteran la influencia de las fuerzas económicas, en concreto, a la hora de fijar las condiciones (salariales, opciones de inversión o contratación). Bajo esta perspectiva se defiende, por un lado, la presencia de uno o varios submercados diferenciados y, por otro, que el avance sindical supuso la administración de un salario que deja de ser, a partir de entonces resultado de la interacción entre oferta y demanda de empleo. Tampoco quedaron al margen del debate las aportaciones marxistas,¹³ las cuales asumían que la degradación del trabajo en las sociedades desarrolladas, vinculada a la descualificación progresiva de los trabajadores, era resultado del creciente poder del capital.

¹¹ Su principal referente fue Gary S. Becker.

¹² Entre otros, podemos destacar las enunciaciones de Arthur M. Ross y Michael J. Piore.

¹³ El principal exponente fue Harry Braverman.

| | | | |
|---|---|--|---|
| ENFOQUE NEOCLÁSICO | Teoría del capital humano | La inversión en capital humano (formación, capacitación y experiencia) aumenta la productividad y, en equilibrio, los sueldos se corresponden con la productividad de la persona. Las mujeres cuentan con un nivel inadecuado que, además se deprecia en las etapas de parón laboral (por embarazo, nacimiento o crianza). | |
| | La Nueva Economía de la Familia | La oferta de trabajo pasa de ser un elección individual a una de ámbito familiar en la que la dicotomía trabajo-ocio se sustituye por una más compleja en la que la participación en el mercado viene determinada por la mejor combinación posible que permita alcanzar un determinado nivel de vida socialmente aceptable. Alude a la división de roles en el espacio doméstico para explicar la segregación salarial que no se puede atribuir al funcionamiento del mercado de trabajo. | |
| | Teorías de la discriminación: | Los empleadores tienen preferencias para ocupar a hombres o a mujeres. Las mujeres presentan un mayor compromiso con la familia, y por ello, menor capital humano que merma su productividad, así como mayores costes (mayor ausentismo, menor flexibilidad para hacer horas extra, etc). | |
| | | 1ª teoría de la discriminación | La contratación de mujeres supone costes subjetivos y psíquicos (derivados de la aversión de los trabajadores hombres a trabajar con ellas) que son medibles en términos monetarios y justifican la preferencia de contratar a hombres. La diferencia salarial atiende al gusto por la discriminación que progresivamente se reduce porque no es rentable. |
| | | 2ª teoría de la discriminación (modelo del poder de mercado) | Los empresarios discriminan porque les es rentable pagar salarios más bajos a las mujeres a pesar de la productividad y se lo pueden permitir porque su curva de oferta es menos elástica al salario. La segregación salarial y ocupacional se explica por su menor movilidad geográfica, su responsabilidad en el ámbito doméstico, menor interés en su carrera profesional frente al cuidado de los hijos, etc. |
| | | Teoría de la discriminación estadística | Se juzga a las personas por las características medias del grupo/os al que pertenecen y, según ellas, los empresarios toman sus decisiones. Discrimina a las personas que forman parte del grupo pero se alejan de la media. No hacerlo implicaría mayores costes de información y no es rentable por lo que la conducta del empresario no es maliciosa. |
| Modelo de la concentración o de la segregación ocupacional | Se da un proceso de concentración ocupacional de hombres y mujeres por las interacciones sociales desfavorables que llevan, a unos y a otros a elegir determinados empleos (la tensión de trabajar con mujeres u obedecer sus órdenes puede perjudicar a la productividad, y el empresario preferirá su segmentación). Las mujeres se sitúan en ocupaciones con salarios más bajos y los hombres más altos pero en los que no se trabaja existen interacciones sociales negativas por sexo. | | |
| ENFOQUE INSTITUCIONALISTA | Las teorías institucionalistas de los mercados de trabajo contrastan la existencia de uno o más submercados diferenciados. | | |
| | Mercados internos de trabajo | Las empresas suelen recurrir a la promoción y búsqueda interna (en vez de externa) para cubrir puestos de trabajo que, a menudo, son procesos institucionalizados denominados mercados internos de trabajo. Entre ellos ciertas clasificaciones de puestos constituyen puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo. | |
| | Teoría de la segmentación del mercado | Amplía el concepto de mercado interno y diferencia múltiples mercados heterogéneos con barreras específicas que limitan su acceso. La vida laboral del trabajador/a viene marcada por el mercado en el que se ubican según sus posibilidades de movilidad y condiciones de trabajo (salario, estabilidad, posibilidades de promoción, etc.). Se recurre a la posición de la mujer dentro de la estructura social (en concreto en la familia) para explicar su pertenencia a los mercados secundarios. | |
| | Teoría del mercado dual | El mercado está dividido en uno primario (contratos estables, altos salarios, barreras de entrada que limitan el acceso, etc.) y otro secundario (inestabilidad, peores condiciones salariales, etc.). Ambos se refuerzan mutuamente, los asalariados de ambos adquieren patrones y rasgos de conducta adecuados a su mercado. Las mujeres se concentran en el secundario. No hay unanimidad en las causas del dualismo: la economía capitalista favorece la dualidad porque es eficiente, ciertos grupos ejercen presión para asegurar sus puestos, provocada por los empleadores para dividir a los trabajadores, etc. | |
| ENFOQUE MARXISTA | Teoría marxista contemporánea | La relación laboral es una relación social entre sujetos con intereses contrapuestos. La lucha capital-trabajo por el control del proceso productivo ha conllevado un proceso de descalificación de la mano de obra y del trabajo. El incremento del empleo femenino es una parte esencial del proceso de degradación del trabajo. Los hombres han sido instrumentos en la limitación de la participación de la mujer en el mercado de trabajo que era parte de un ejército de reserva de mayor competencia y los capitalistas han utilizado la segregación de empleos por sexo que les venía dada en beneficio propio. | |

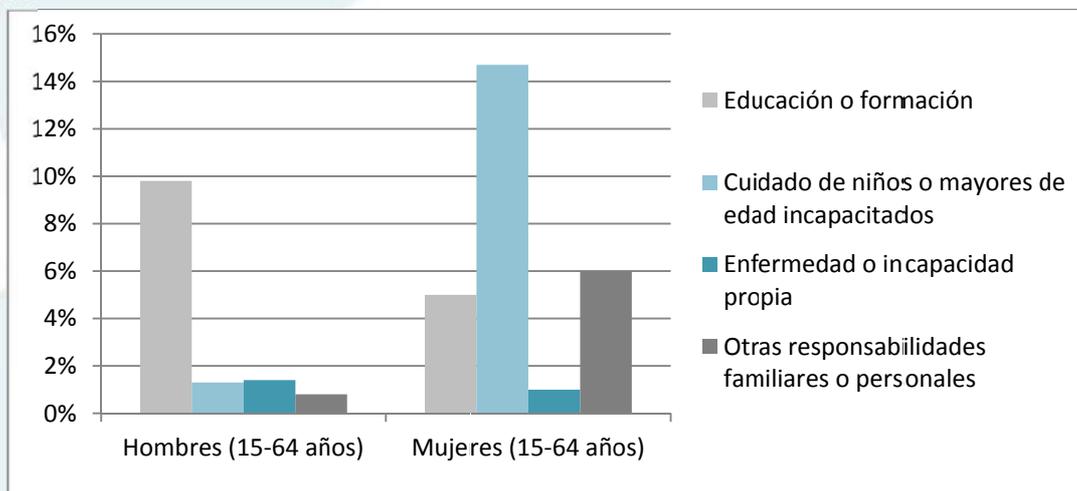
Fuente: Elaboración propia



Limitaciones de los enfoques tradicionales

En el conjunto de perspectivas consideradas, las mayores contradicciones las encontramos en los postulados de corte neoliberal. Primero, porque asumen unos mercados de trabajo homogéneos en los que las horas de trabajo dependen de las preferencias de ocio de los individuos. Se considera que tal elección –determinada por los salarios que ofrecen los empleadores–, en equilibrio igualará la demanda a la oferta. Sin embargo, los trabajadores no pueden elegir el número de horas de empleo; a lo sumo, su elección se limita al tipo de jornada –parcial o completa– que, en la mayoría de los casos es involuntaria.¹⁴ Más, si cabe, en las mujeres, ya que el motivo principal de ‘escoger’ la parcialidad en España no es otro que el de los cuidados frente a ser una cuestión marginal en el caso de los hombres (gráfico 4).¹⁵

GRÁFICO 4: MOTIVOS DE ELECCIÓN DE LA CONTRATACIÓN PARCIAL EN ESPAÑA RESPECTO DEL TOTAL DE EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Segundo, no está consensuada la vinculación que existe entre la capacitación y experiencia en el mercado con la productividad (nudo gordiano de la teoría del capital humano que explicaría las diferencias entre hombres y mujeres en el empleo y en los salarios). Se trata de una relación que no parece cumplirse en la actualidad si comparamos los datos de empleo según la formación desagregada por sexos y observamos la brecha salarial que arrastramos. La inversión en capital de ambos sexos es similar en el caso de las grandes economías –incluso, en algunos países es mayor la de mujeres–, y eso no se ha traducido en niveles de

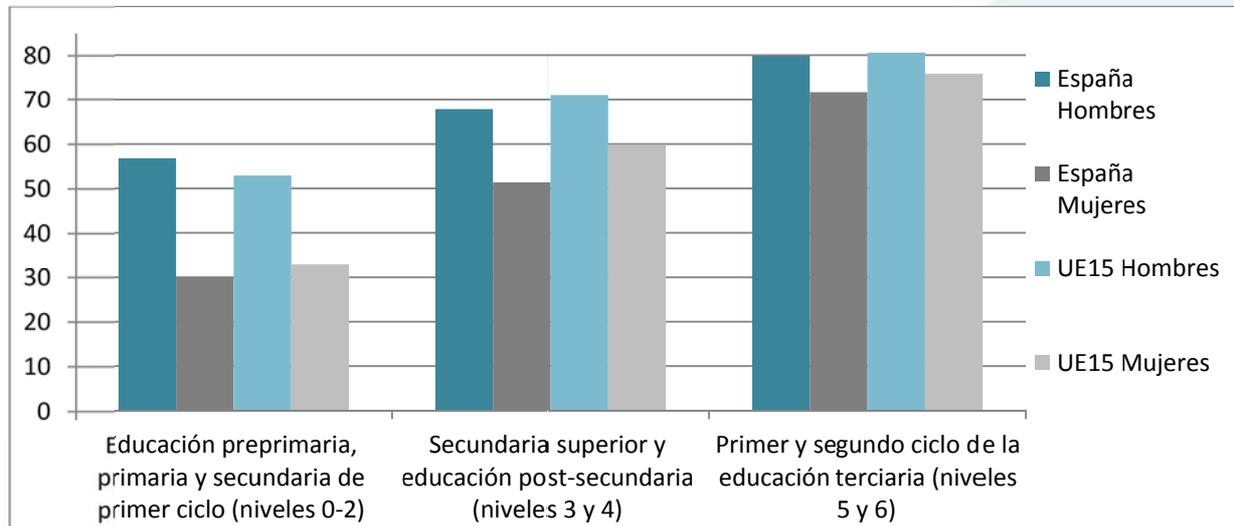
¹⁴ En el caso de España el 69,3% de hombres y el 58,2% de mujeres empleadas parcialmente en 2012 lo son porque no han encontrado trabajo a tiempo completo frente al 37,7% y 23,9% respectivamente que presenta la UE15.

¹⁵ Las tendencias que concentran a las mujeres en cuidados y responsabilidades familiares se ven suavizadas al incluir el segmento poblacional de 15 a 24 años de edad donde las cargas familiares no se tienen todavía, y en caso contrario es muy reducido el porcentaje que se ve afectado (por el retraso en la edad de maternidad).



participación o salarios superiores asociados a ocupaciones que exigen alto nivel formativo (gráficos 2, 3 y 5).¹⁶

GRÁFICO 5: TASA DE EMPLEO POR NIVELES DE FORMACIÓN 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Tercero, los individuos no toman la decisión de participar en el mercado según sus preferencias de ocio y consumo, sino que existen otros factores influyentes en tal determinación, tales como el prestigio o el estatus social que les reporta.

Otra de las críticas es la que merece el propio concepto de productividad, enraizado como determinante de las desigualdades salariales, tanto en el enfoque neoliberal como marxista, y que tiene connotaciones claramente sexistas. Además del sesgo de género en la reflexión de los enfoques que centran su atención en esta cuestión, lo claro es que no existe consenso en las enunciaciones que establecen. No hay una constatación de que los parones por maternidad o cuidados reducen el avance de la productividad (tal y como postula la teoría del capital humano); mientras que sí resulta certera la concentración de responsabilidades por maternidad y cuidado en las mujeres, como así confirman los datos (cuadro 2).¹⁷

¹⁶ Si atendemos a los datos en el caso de España vemos que las personas que adquieren un alto reconocimiento en los campos del conocimiento son principalmente hombres. En el rango de licenciados/as es mayor el porcentaje de mujeres pero es superada su presencia, con una brecha mayor, según subimos de rango en la jerarquía (doctores/as; profesores/as asociados o titulares) y la brecha llega casi a un 70% cuando llegamos al más alto escalafón (catedráticos/as). Véase Comisión Europea, *She Figures 2012 Report: Gender in Research and Innovation*, Bruselas, 2013.

¹⁷ También otros indicadores consultados a través de Eurostat dan cuenta de ello: la reducción de jornada por motivos de cuidados a los hijos (en España solo el 10% de los hombres se acogen a ella frente al 90% de las mujeres, y en UE15 el 21% frente al 79%), el acogimiento a los permisos de paternidad o maternidad (el 98% de las personas que lo solicitan en España son mujeres y un 96,6% en la UE15) y las tasas de empleo de hombres y mujeres antes y después de tener hijos (los hombres aumentan la tasa de empleo cuando aparece la pareja y/o hijos mientras que las mujeres las registran menores en esas situaciones).

CUADRO 2: TASA DE EMPLEO DE PERSONAS ENTRE 29-49 AÑOS SEGÚN SEXO Y COMPOSICIÓN DEL HOGAR 2010

| | Persona sin hijos/as | | Persona con hijo/as | | Pareja sin hijos/as | | Pareja con hijos/as | |
|---------------|----------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | 76,90% | 80,10% | 81,40% | 71,70% | 82,50% | 75,50% | 82,60% | 59,90% |
| UE 15 | 78,40% | 79,60% | 85,20% | 69,20% | 89,30% | 80,40% | 90,50% | 68,50% |
| UE 27 | 77,80% | 79,10% | 80,80% | 66,20% | 88,90% | 81,20% | 81,20% | 68,10% |

Fuente: Eurostat

En este sentido, los avances que incorporaba la Nueva Economía de la Familia presuponían que las decisiones sobre la dedicación al trabajo dentro y fuera del mercado se determinan conjuntamente y estaban basadas en criterios económicos de optimización. Una visión que excluye del análisis los roles de género, los patrones culturales o las relaciones de poder que, si no priman en las decisiones, sí que son claros condicionantes de ellas, como hemos observado. Obviar estas dinámicas de la realidad social contribuirá a la tenaz persistencia de la división sexual del trabajo que confina a las mujeres al espacio privado de los hogares y a las tareas domésticas y del cuidado, ya sea siendo consideradas o no empleadas.

CUADRO 3: TOTAL DE EMPLEADOS DOMÉSTICOS

| | Total | | Mujeres | | Mujeres (% del total) | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|--------|
| | 1995 | 2010 | 1995 | 2010 | 1995 | 2010 |
| Total | 33.229.000 | 52.553.000 | 28.840.000 | 43.628.000 | 86,79% | 83,02% |
| Países desarrollados | 3.245.000 | 3.555.000 | 2.868.000 | 2.597.000 | 88,38% | 73,05% |

Fuente: OIT, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Ginebra, 2013

Si tomamos como eje de nuestras críticas las enunciaciones teóricas elaboradas desde el marco institucionalista para explicar la concentración de la participación femenina en ciertos nichos de empleo, explicándose a su vez las desigualdades en las condiciones salariales, las argumentaciones basadas en la parcelación del mercado esclarecen mucho el problema de la desigualdad de sexos, pero cuentan con una limitación básica: no solucionan las interrelaciones entre la segmentación ocupacional por sexo¹⁸ y la jerarquización de puestos según el género,¹⁹ cuestiones que afectan doblemente a las mujeres y que se retroalimentan entre sí.

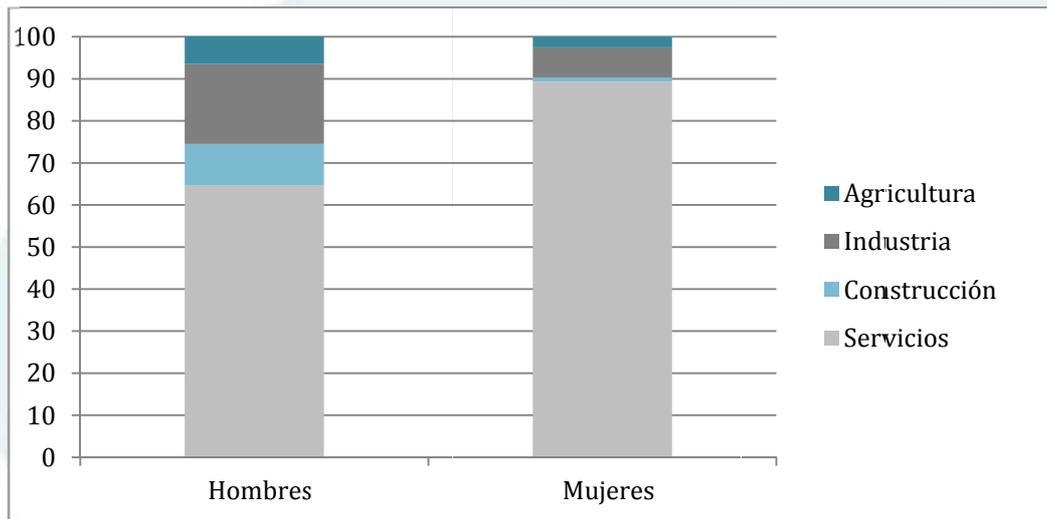
¹⁸ La segregación horizontal se refiere a que las restricciones que se encuentran las mujeres a la hora de formar parte de determinados sectores de empleo como ocurre con la industria, pero también en los estipulados como "masculinos" a nivel ocupacional, concentrándose su presencia en los tradicionalmente feminizados.

¹⁹ La segregación vertical alude a las dificultades de poder desarrollarse profesionalmente, mayores cuando nos referimos a las mujeres porque el poder decisorio se concentra en los hombres que son quienes ocupan los puestos más altos de la jerarquía ocupacional.



Esta visión integrada entre ambas segregaciones es crucial debido a que la mujer se ve doblemente postergada a una posición subordinada, y ello menoscaba la condición social y económica de la mujer perpetuando las desigualdades de género latentes.

GRÁFICO 6: PORCENTAJE DE EMPLEO POR SECTORES DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA. CUARTO TRIMESTRE 2013



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa

CUADRO 4: TASA DE FEMINIZACIÓN POR OCUPACIONES. CUARTO TRIMESTRE 2013.

| Ocupación | Tasa fem. | Ocupación | Tasa fem. |
|--|-----------|---|-----------|
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina | 66% | Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 19% |
| Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores | 59% | Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) | 8% |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 55% | Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 13% |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 38% | Ocupaciones elementales | 62% |
| Directores y gerentes | 30% | Ocupaciones militares | 10% |

Fuente: Encuesta de Población Activa

Sin extendernos más en las críticas de cada uno de los planteamientos con mayor eco en la teorización económica, lo que es innegable es que ninguna de las variantes señaladas integra factores no económicos que generan o mantienen las diferencias en el empleo, lo cual

supone ignorar su existencia e interrelaciones que se suceden entre los distintos espacios de la vida (sistema de producción y sistema de reproducción).²⁰

Apuesta metodológica: mirada feminista en el análisis de las desigualdades en los mercados de empleo

Los análisis teóricos expuestos han servido para explicar el funcionamiento de los mercados de trabajo unisexo, es decir, de los mercados de trabajo de los varones. Los indicadores construidos a los que tenemos acceso giran en torno a esta perspectiva; de ahí, su sesgo analítico a la hora de desvelar cuestiones de género que persisten y que se transforman a nuestro alrededor. Contribuir a la comprensión de las profundas desigualdades que arrastran las economías supone un esfuerzo de reflexión importante que, hasta el momento, solo ha realizado la economía feminista.

Una cuestión central era la utilización de conceptos adecuados que no fueran cómplices de la visión económica hegemónica. La sustitución de empleo por trabajo, género por sexo, desigualdad por diferencia, o relaciones de poder por elección suponen algunos avances logrados que denotan la importancia de las categorías analíticas. El marco conceptual del que nos hagamos eco contribuirá a enfatizar, ocultar e incidir en unos aspectos u otros que formarán parte de la realidad a estudiar.

El análisis conjunto de las categorías producción/reproducción es crucial para entender las nuevas situaciones que transformarán la problemática de género: a pesar de una doble presencia femenina en los dos ámbitos, que requiere una necesaria revalorización del trabajo doméstico con implicaciones tácitas en el análisis del trabajo asalariado, ocurren cambios que debemos incorporar en la reflexión. Uno de ellos, podría apuntar hacia una mayor entidad de los hombres en el espacio privado fruto de las nuevas condiciones de la realidad social (necesidad de un mayor número de sueldos en los hogares, altas tasas de desempleo en los sectores masculinizados, falta de recursos para mercantilizar los cuidados, etc.). Abordar la cuestión de la doble presencia, en el que las contribuciones elaboradas desde el feminismo han logrado tener cierto eco en los espacios críticos de discusión, deberá integrar la configuración de nuevas agrupaciones en el hogar: el compendio de hogares es mayoritariamente familiar pero proliferan nuevas formas que modifican las relaciones tradicionales en la toma de decisiones de participación en el mercado y suponen el desarrollo de nuevas estrategias colectivas de cuidados (pisos compartidos por personas con hijos, con o sin pareja, hogares conformados por varias generaciones familiares, etc.).

²⁰ Un ejemplo claro que permite ver la importancia de esta cuestión sería, por ejemplo, no relacionar el descenso del consumo en el mercado, los despidos de las empresas con la capacidad adquisitiva de los hogares y la disminución del empleo doméstico.



Por otro lado, es necesario combinar lo anterior con otras problemáticas que se insertan en la discriminación por género como son: el empleo estereotipado, la segregación ocupacional horizontal y vertical, la discriminación salarial, el paro, la doble presencia, el absentismo laboral, la contratación temporal, a tiempo parcial, etc. Todos estos aspectos deben recogerse de forma conectada en la crítica feminista con el fin de revelar los determinantes que generan estas distinciones y los que las mantienen.²¹ Ofrecer una panorámica de las desigualdades en su conjunto conlleva una gran dificultad pero más complicado resulta todavía determinar los motivos, es decir, el por qué: ¿por qué las mujeres siguen concentrando la responsabilidad de los cuidados?, ¿por qué los estereotipos sexuales, que cristalizan las ocupaciones, mantienen un arraigo tan fuerte en nuestra sociedad?, etc.²²

Las asignaciones diferenciales y el reconocimiento de las actividades que tienen lugar en distintos espacios (mercantilizado y desmercantilizado) han supuesto un claro adelanto cuyo referente máximo ha sido el feminismo. Esta dicotomía da cuenta de los ámbitos que deben considerarse en el análisis de la economía –y los que se han invisibilizado–, a partir de la experiencia diferencial del sujeto mujer en el mundo de la economía y el reconocimiento de la pluralidad de las mujeres, para las que su vivencia dentro del capitalismo supone claras diferencias.

En esta línea de razonamiento, podemos afirmar que las desigualdades de género ocurren de forma muy distinta en intensidad y generalidad, atendiendo a otros factores que no son habitualmente evidenciados, al menos no en los análisis alejados de la perspectiva feminista (como ocurre con la clase social, la etnia, el status económico de la familia u otra serie de condicionante que pueden suponer una restricción solo para algunos grupos de mujeres). Ciertos avances logrados en esta dirección constatan la fuerte polarización dentro del empleo femenino: la presencia de mujeres en un segmento privilegiado y masculinizado con puestos altamente cualificados frente a la participación de otras en los segmentos periféricos del mercado de trabajo. Sin embargo, es preciso determinar una tipología de mujeres, representarlas socialmente y determinar los códigos simbólicos que rigen los espacios tan distintos en los que participan cada una para destapar la incidencia de cada factor de discriminación en la configuración de las desigualdades. La combinación de condicionantes de género con fenómenos que atenúan la vulnerabilidad (mujeres jóvenes,

²¹ Algunas autoras que han dado importantes pasos en esta dirección son: Verónica Beechey, Jane Humphries, Jill Rubery, Heidi Hartmn o Roberta Hamilton.

²² Algunos ejemplos de ello serían: ¿por qué las mujeres siguen concentrando la responsabilidad de los cuidados?, ¿por qué los estereotipos sexuales, que cristalizan las ocupaciones, mantienen un arraigo tan fuerte en nuestra sociedad?, etc. Señalados en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo*, FUHEM-Icaria, Madrid, 1994.



inmigrantes, o las que conforman unidades de hogar monomarentales)²³ nos facilitará la comprensión del amplio espectro de problemáticas entre mujeres (dentro y fuera del mercado) y acercará las reivindicaciones que en este sentido se suceden a las luchas de otros agentes económicos (como por ejemplo la sindical).

Los avances y enunciaciones feministas han sido cruciales en el mundo de la economía crítica, pero no son pocos los pasos a dar para lograr una aproximación cuantitativa a cuestiones que son necesarias para una rigurosa apuesta metodológica en clave feminista. Repensar la economía en general desde una perspectiva de género sin arreglo a los indicadores al uso de los que disponemos, ni agregaciones que consideran a las mujeres como un segmento poblacional más (y que diferencia por sexo los valores empíricos de las estadísticas) es una tarea imprescindible que no se puede permitir más dilación. Es urgente avanzar con propuestas analíticas que cuestionen la propia neutralidad y objetividad del conocimiento económico. La consecución de esta apuesta es la que permitirá lograr cambios en los arreglos de poder entre hombres y mujeres, lo cual incluye transformaciones en la vida cotidiana y la cultura y en los patrones tradicionales que tiendan hacia la construcción de la equidad entre mujeres y hombres en los ámbitos tanto público como privado.

²³ Véase A. Pérez Orozco, «Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros», en *Jornadas Feministas: Granada aquí y ahora*, Coordinadora estatal de organizaciones feministas, Madrid, 2009 y M. Larrañaga «Mujeres, tiempos, crisis: Combinaciones variadas», *Revista de Economía Crítica*, núm. 8, 2009, pp. 113-120.