

# El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales<sup>1</sup>

**Norma Baca Tavira**

Licenciada en Economía con Maestría en Estudios Urbanos y Regionales por la Universidad Autónoma del Estado de México. Actualmente es Profesora-Investigadora del Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población y catedrática en la Facultad de Planeación Urbana y Regional. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población (CIEAP). Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)

## **Resumen**

La revisión y presentación que se hace de los postulados teóricos básicos de las teorías neoclásicas y del mercado dual planteados para el estudio del mercado de trabajo tienen la finalidad de brindar un esquema general de la forma en que ha sido abordado el estudio del mercado laboral en lo general, así como la manera y los elementos que son considerados por cada uno de estos enfoques para explicar algunas de las condiciones del trabajo de la mujer, de las que sobresalen la desigualdad salarial y la segregación ocupacional. La plataforma conceptual que sugieren estos enfoques dará la pauta para detectar, incluso, discutir acerca de la consideración del trabajo femenino bajo sus postulados y los factores que retoman para su planteamiento. En este sentido, se pretende indagar hasta qué punto se ha retomado la perspectiva de género en los análisis de las diversas dimensiones que conforman el fenómeno de la participación económica de mujeres y hombres.

**Palabras clave:** Mercado laboral, mujeres, desigualdad salarial, participación económica.

## **The Labor Market and Participation of Women: Theoretical and Conceptual Elements**

### **Abstract**

A review and presentation made of basic theoretical postulates of neo-classical theories and of the dual market approach proposed for the study of labor markets offers a general framework of the form in which labor market studies have been approached, as well as the manner and elements that are considered by each one of these approaches in order to explain some of the work conditions of women, in which salary inequality and occupational

segregation have been very visible. The conceptual platform suggested by these approaches would provide the basis to detect and discuss the considerations of female labor under its postulates, and the factors which must be studied in the proposal. In this sense, we propose to question up to what point the gender perspective has been employed in the analysis of the diverse dimensions which make up the phenomenon of the economic participation of women and men.

**Key words:** Labor market, women, wage inequality, economic participation.

Recibido: 19-03-02 . Aceptado: 21-07-02

## **Introducción**

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas, ha provocado un creciente interés por el estudio del trabajo femenino extradoméstico. Los análisis disponibles abordan, con mayor o menor profundidad diversos aspectos relevantes de la relación mujer-trabajo. Existe también un notable incremento en la inclusión de la categoría *género* al abordar la temática, con lo cual, se presentan ciertos cambios de perspectivas en las distintas disciplinas. Lo relevante es que se trata de cambios profundos que no sólo pretenden añadir el estudio de las mujeres como un tema más a investigar, sino sobre todo, es un intento de replantear los problemas así como la forma de enfocarlos y resolverlos (Carrasco, 1999) coadyuvando en un avance importante en la redefinición de categorías y conceptos partiendo de la propia experiencia de las mujeres.

No obstante, es poco lo que se ha avanzado en la transformación real de las disciplinas. La economía no considera en su objeto de estudio la perspectiva de género, es decir, "la posibilidad de que el comportamiento económico de hombres y mujeres sea diferente como consecuencia de los distintos roles que socialmente se les asigna" (Castaño, 1999: 23). Al parecer a los economistas no les gusta hablar de la desigualdad entre hombres y mujeres, pareciera que la mayoría de ellos están convencidos de que las desigualdades de género se encuentran fuera del ámbito del análisis económico, lo ubican más bien en el terreno de los datos biológicos o como un asunto de pertinencia sociológica (Folbre y Hartmann, 1999). Aunque se advierte un incremento en los trabajos de corte económico que abordan la problemática de las mujeres debido a la creciente inserción de las mujeres al mercado de trabajo y a la academia, así como también al desarrollo del pensamiento feminista, presente en las diferentes disciplinas sociales.

En el presente trabajo se pretende argumentar respecto a las limitaciones que determinados supuestos básicos de las perspectivas económicas -ya referidas arriba-

presentan para explicar las desigualdades entre sexos en el mercado de trabajo. Se procede a realizar la revisión de un conjunto de supuestos básicos que han dividido el mercado y la familia, lo económico y lo no-económico, el ámbito de la búsqueda del interés personal y el ámbito del altruismo, lo masculino y lo femenino. Inicialmente, nos abocamos a abordar, la perspectiva neoclásica, donde se sostiene -en términos generales- que el nivel de ingresos depende del capital humano y que los trabajadores, de acuerdo con sus capacidades individuales serán asignados en determinadas ocupaciones dentro del mercado laboral con distintos niveles de remuneración. Posteriormente, se aborda el enfoque del dualismo y segmentación del mercado de trabajo, donde se plantea -*grosso modo*- , que éste está dividido estructuralmente en segmentos, donde las mujeres estarían ubicadas en el sector con peores condiciones de trabajo y remuneración. Enseguida, desde una perspectiva crítica, se plantea el análisis del mercado de trabajo y la perspectiva de género, retomando planteamientos desde la experiencia femenina, insistiendo en la interdependencia de las esferas de la producción (mercado) y de la reproducción social (ámbito doméstico), en este desarrollo, se destaca el elemento condicionante del papel económico de las mujeres: su posición en la familia y en relación con el trabajo y la producción domésticos, con lo cual, se alude a las limitaciones en el tratamiento de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, desde las teorías neoclásica y de la segmentación.

## **I. Las mujeres en el pensamiento económico**

### **Las interpretaciones neoclásicas**

La escuela neoclásica ha sido la dominante tanto en la academia, como entre los que diseñan y dictan las políticas económicas, por ello ha concentrado mayor interés y se le ha dedicado más atención en los estudios laborales. En el análisis del mercado de trabajo, el enfoque neoclásico tradicional aborda la oferta de trabajo, donde se pretende representar las disponibilidades de trabajar de los distintos miembros de la sociedad; este enfoque considera dos principios básicos, por un lado en lo general, el mercado de trabajo se comporta como un mercado perfectamente competitivo y, que los niveles salariales corresponden en forma equivalente al producto marginal del trabajador; en este contexto, se tiene entonces que la desigualdad en los ingresos de los trabajadores es explicada por las diferencias en sus niveles de productividad, misma que a su vez corresponde a las características de capital humano, que determinan una valoración diferencial de su oferta de trabajo en el mercado; esta postura suele identificarse como *la teoría del capital humano* y representa la versión neoclásica por excelencia sobre el funcionamiento de los mercados laborales.

## *La teoría del capital humano*

Esta teoría parte de la consideración del mercado de trabajo bajo la perspectiva exclusiva del mercado, es decir, no plantea la presencia de diferencias sustanciales con respecto a cualquier otro proceso de intercambio mercantil de bienes y servicios (Saraví, 1997). Por lo cual, el aspecto básico en la estructura del mercado es la equiparación entre el salario y el producto marginal del trabajador, en donde la diferencia en los salarios responde, fundamentalmente, a desigualdades en los niveles de productividad del trabajo y ésta a su vez, es considerada como resultado del nivel de calificación -a mayor calificación mayor productividad- redundando en el ingreso percibido. Asimismo, se asume que el interés individual es el que motiva las decisiones de los hombres en el mercado capitalista (sin embargo, no es el que motiva a los hombres y las mujeres en el hogar).

Los teóricos de esta corriente plantean que el capital humano no se mide simplemente por los años o grados de educación formal, aclarando que el capital humano está compuesto también por la experiencia, entrenamiento y capacitación adquirida en el propio lugar de trabajo. Con lo cual intentan explicar la desigualdad salarial al considerar que las mujeres, por ejemplo, acumularían menos capital humano a través de su experiencia laboral (Blau y Jusenius, 1981) y en consecuencia menor nivel de ingreso, lo cual, por cierto, no es visto como parte de una discriminación. Sin embargo, aún cuando establecen que no existe discriminación laboral queda abierta la interrogante de si existe discriminación prelaboral.

El supuesto de que las mujeres acumulan menos capital humano lo sostienen complementándolo con el análisis de la dinámica familiar (Becker, 1980; Mincer y Polachek, 1980), extensión del modelo neoclásico en donde se considera que la división del trabajo en el interior del hogar determina que la mujer dedique más tiempo que el hombre a la familia a lo largo de su vida, es decir, existe una asignación diferencial del tiempo -entre los miembros de la unidad doméstica- dedicado a la participación en el mercado de trabajo y a otras tareas productivas y reproductivas que tienen lugar fuera del mercado -o más específicamente en el hogar-, que persigue una maximización de utilidades no individual sino del conjunto de la unidad doméstica, por lo que tienden a reservar la esfera doméstica como espacio privilegiado de la mujer (Cftr. Saraví, 1997: 46-48). Por lo que la vida laboral de éstas será corta y discontinua, además las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado y en formación en el puesto de trabajo, es decir, en capital humano, lo que reduce su percepción salarial.

En este sentido, lo que se observa es la percepción del hogar como una organización con acuerdos y consensos entre sus miembros en pos de una maximización de utilidades y en donde las mujeres dado su supuesto mayor compromiso con la familia tienden a elegir ocupaciones en las que las inversiones en capital humano son menos importantes redundando en una menor percepción de ingreso.

En lo anteriormente descrito, se percibe, "lo general" que resulta este enfoque al considerar al mercado de trabajo con un funcionamiento como cualquier otro mercado, además de perfectamente competitivo, con lo cual se supondría que los trabajadores (sin importar sexo, edad o estrato social) han tenido las mismas oportunidades de competir. Asimismo, bajo esta lógica, si se acepta que las diferencias salariales por género coinciden con las del capital humano entre hombres y mujeres, este sería un problema vinculado a las propias reglas del juego del funcionamiento del mercado laboral y no a un proceso de discriminación en el mismo. Al respecto hay coincidencia con Saraví (1997) al argumentar que si se demostrara que las mujeres han adquirido menos capital humano al momento de incorporarse al mercado de trabajo, ello debería atribuirse a una discriminación pre-laboral o de pre-entrada; es decir, prácticas discriminatorias que tienen lugar antes que el trabajador se haya incorporado a la fuerza de trabajo, de las cuales las más importantes serían las desigualdades en las oportunidades educativas.

Así entonces, en la explicación de desigualdades, el capital humano es desplazado por la dinámica de la organización económica familiar. Las raíces de las diferencias salariales e incluso de la segregación ocupacional se encontrarían en una desigual asignación de los miembros de la *unidad doméstica* a ingresar al mercado de trabajo y a las actividades productivas domésticas. Estaríamos pues ante organizaciones en las que se omite la consideración de relaciones de poder, dominación y discriminación y en donde privan más bien las preferencias.

En el mismo sentido, tenemos otro punto de reflexión si tomamos en cuenta que la adquisición de capital humano no depende exclusivamente de la decisión del propio trabajador. Al respecto, Becker (1983) encuentra, que es posible hacer la distinción en dos grupos de calificación; por un lado está lo que se refiere a la calificación "general", en donde un cierto nivel de calificación puede ser utilizada en diversas circunstancias y lugares de trabajo; por otro lado, está el grupo de calificación "específica", y que es la calificación que las empresas suelen requerir dada su adecuación para la particularidad de sus procesos productivos, siendo, por supuesto, este último grupo de trabajadores al que ponen especial interés los empleadores, con los que se comprometen a participar en el mejoramiento de su capital humano, aunque no se debe perder de vista que en ambos

grupos, son los propios trabajadores los que invierten en el nivel de calificación con la cual se ofertan en el mercado laboral, lo cual refiere a decisiones y oportunidades desde la familia. Asimismo, Becker plantea que las diferencias salariales por género pueden ser resultado de prejuicios personales generalizados entre los empleadores que tienden a excluir a las mujeres de los programas de capacitación, en ello priva la concepción de que hay tareas que se consideran socialmente adecuadas para mujeres, esto se refuerza con la idea de la mayor rotación y de que las principales expectativas o preferencias de las mujeres están puestas en actividades domésticas, lo que tiene visos de una política de discriminación. Entonces, la teoría del capital humano dice poco sobre las causas de las desigualdades salariales y ocupacionales.

### *La New Home Economics*

Como se había anticipado, la organización económica familiar bajo el análisis de la *New Home Economics* retoma, principalmente, a la división de roles en el espacio doméstico para intentar explicar las segregaciones salariales en el mercado y, es adoptada como la contraparte necesaria de la teoría del capital humano. Así, las causas de las desigualdades en el mercado de laboral que afectan a los trabajadores y trabajadoras que no pueden atribuirse al funcionamiento del mercado de trabajo, se buscan dentro de otro espacio, en la organización y dinámica del hogar, tarea que acoge la corriente de la *nueva economía doméstica*.

Becker (1987) plantea una teoría general de la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y reproducción biológica, bajo esta perspectiva, se considera a la familia no sólo como unidad de consumo sino también como una unidad de producción en las que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente y todo el tiempo de trabajo de no mercado se destina a la producción doméstica, pero la asignación del tiempo que realizan los esposos y las esposas es asimétrica. Se tienen entonces que la unidad doméstica -en el sentido de totalidad- es representante del actor racional, lo que nos refiere que el hogar constituye una unidad de decisión y, por lo tanto de análisis; donde la toma de decisiones respecto a la óptima asignación de los recursos disponibles se ajusta a la función de utilidad de la unidad doméstica, incluyendo no sólo la conexión directa entre el mercado de trabajo como medio para adquirir los bienes y servicios del mercado -vía salario- sino también los bienes y servicios provistos por el trabajo doméstico (Castaño, 1999; Saraví, 1997).

Así, la unidad doméstica en la búsqueda de maximización de utilidades, racionaliza, es decir, optimiza, los recursos de los que dispone entre: a) el trabajo extradoméstico; b) el

trabajo doméstico y, c) el ocio; por lo que los miembros del hogar que participan en el mercado de trabajo serán aquellos que estén mejor preparados y obtengan una mejor retribución, en tanto los miembros en condiciones desventajosas para el mercado de trabajo -bajo esta lógica de optimización- estarán a cargo de la producción de bienes y servicios en el ámbito doméstico. Por lo que la presencia de los integrantes del hogar en las actividades domésticas o extradomésticas será el resultado de una estrategia racional tendiente a la optimización, medida por la evaluación de la eficiencia relativa de sus miembros en los espacios doméstico y extradoméstico. Ahora bien, puesto que hay actividades domésticas que requieren una gran cantidad e intensidad de trabajo de no mercado, como el cuidado de los hijos pequeños (que si bien se puede sustituir por trabajo de mercado, pero con problemas de horario y calidad) la participación de las mujeres en el trabajo remunerado estará muy determinada por el número de hijos pequeños, por su salario potencial y por el total de ingresos de la familia que determinan la capacidad de consumo de bienes de mercado del hogar. De tal manera que en la tradición neoclásica esta función de utilidad conjunta de la unidad doméstica, que incorporaría los intereses de todos los miembros del grupo familiar, oculta las posibilidades de conflicto y se sustenta en una división del trabajo por género en el interior del hogar.

De allí que se puede considerar como simplista el planteamiento de que la esfera doméstica es un espacio reservado para la mujer, porque no se involucran en indagar cómo se ha construido socialmente esta concepción y asignación de roles. Sólo se sostiene que las mujeres están mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica y además obtienen salarios menores que los varones, éstos por el contrario, están mejor capacitados para el trabajo de mercado y obtienen salarios más elevados que aquellas, por lo que si ambos se especializan en sus ventajas comparativas respectivas -con origen en la teoría del comercio internacional-, la producción conjunta del hogar se incrementa y es más eficiente; incluso se maneja la existencia de que un cierto desinterés de las propias mujeres por ampliar su capital humano no dejaría de ser una decisión racional. Sin embargo, de ello resulta que las mujeres tengan una participación intermitente y "menos comprometida" en el mercado de trabajo, que se refleja en una menor acumulación de capital humano. Al ser diferencial el tiempo asignado a actividades domésticas y en el mercado de trabajo, el capital humano también es diferencial y por ende los salarios.

En suma, el mercado de trabajo bajo este enfoque de análisis es observado como cualquier otro mercado, en donde se parte de la idea de que existe una perfecta competitividad, que todos y cada uno de los trabajadores que entran a él han tenido la

misma oportunidad para hacerlo y, que el ingreso que perciben está en correspondencia con el capital humano que han acumulado. Este punto de vista meramente económico del mercado laboral nos ofrece una generalización del funcionamiento de un mercado, o visto desde otro ángulo, el enfoque sólo aborda una parte de la problemática de la segmentación en el mercado de trabajo al observar el fenómeno sólo desde la teoría económica. La posibilidad de una distribución desigual de los productos de la producción doméstica o de que el acceso independiente a un ingreso de mercado pueda influir sobre la asignación de los bienes y el tiempo libre en el hogar sencillamente no se considera nunca, al respecto y ante la evidencia de que los economistas neoclásicos contemporáneos siguen tratando el "ámbito femenino" como una esfera separada del "ámbito masculino" del individualismo, reflejado en su convencimiento de que dentro de la familia imperan el consenso y el altruismo Folbre y Hartmann (1999: 98, 102) plantean la pregunta ¿por qué un empleo exigente y bien remunerado para la mujer entra en conflicto con los valores domésticos tradicionales? y, una posible respuesta: los hombres asignan a las mujeres la tarea más bien ingrata de defender dichos valores, a lo que las autoras agregan, cuando la búsqueda individual del interés personal se extiende más allá del mundo masculino de los mercados, ésta no sólo pone en peligro los valores tradicionales, sino que también empieza a resultar mucho menos atractiva como principio organizador de la producción y el intercambio.

Así, la perspectiva de la nueva economía de la familia está basada en la consideración de que todos los trabajadores provienen de familias armoniosas y sin conflictos -con una función de utilidad familiar-, por lo que no corresponden a los hogares reales donde los intereses de los miembros familiares, frecuentemente resultan contrapuestos y donde nada asegura que la solución óptima para el conjunto familiar sea la mejor para cada uno de los miembros. En todo caso, en esta postura neoclásica, donde el jefe de familia es altruista y hay una ausencia de conflicto en el hogar, lo que se evidencia es que hay una diferencia de poder entre cónyuges en el proceso de toma de decisiones (Borderías y Carrasco, 1994).

### *Las prácticas de discriminación como preferencias*

El punto central que marca la diferencia de esta perspectiva con respecto a la del capital humano, es que se invierte la relación entre segregación salarial y ocupacional. En ambas, la hipótesis principal es que los ingresos percibidos por el trabajador corresponden al producto marginal de su trabajo. Sin embargo, aquí, las desventajas salariales entre hombres y mujeres trabajadores, no son explicadas por una diferencia de inversión en capital humano, sino por su aglomeración en un conjunto restringido de actividades que

afecta sus niveles de productividad (Saraví, 1997). Las diferencias salariales por género significan un tratamiento desigual para individuos iguales o potencialmente iguales. Por lo que la segregación ocupacional es el factor explicativo de las disparidades salariales. La segregación ocupacional por género se refiere a las formas en que las mujeres se distribuyen entre categorías laborales en comparación con los hombres. Este tipo de segregación puede ser horizontal y vertical, en la primera, los mujeres y los hombres trabajan mayoritariamente en ocupaciones diferentes (bajo la concepción de trabajos femeninos y masculinos); en la segunda, la mayoría de los varones trabajan en ocupaciones situadas en la parte superior de la jerarquía ocupacional y la mayoría de las mujeres en la parte inferior, con calificaciones inferiores y menores niveles de ingreso, de tal manera que a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional, aumenta la presencia masculina, mientras las mujeres permanecen subordinadas en los peldaños inferiores (Castaño, 1999; Pedrero, 1997; García *et al.*, 1999).

Bergmann (1980) con base en el enfoque denominado *sobre-poblamiento* (*overcrowding*) y partiendo de la consideración de iguales capacidades potenciales de productividad con que cuentan los trabajadores, plantea que hay una afectación en la relación que se establece entre la oferta y la demanda de trabajo. Es decir, cuando existe una oferta relativamente alta respecto del número de puestos de trabajo -sobre-poblamiento-, la productividad descenderá -y en consecuencia los salarios- debido a que estas ocupaciones se caracterizarán por una relación capital/trabajo muy baja.

El *sobre-poblamiento* puede darse por factores localizados en la oferta o en la demanda. Sin embargo, son justamente los rasgos adscriptivos los que dividen a la fuerza de trabajo, conformándose en el fundamento a partir de los cuales los empleadores contratarán a trabajadores o trabajadoras para determinadas ocupaciones -es decir, existe una segmentación-. Por lo tanto, las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo tienden a realizar actividades "predefinidas" como femeninas o donde la fuerza de trabajo femenina es preferente para desarrollarlas, estas actividades por supuesto pertenecen a un conjunto limitado de ocupaciones por lo que se tiende a crear el efecto de sobre-poblamiento y, en consecuencia la depresión de sus salarios. Esta postura de preferencias de los empleadores, evidentemente no tiene una explicación económica, asimismo deja sin contestar la interrogante de ¿cuáles son las raíces socioculturales de estas preferencias?; según Bergman estas ideas de los empleadores no son innatas ni inalterables. Es probable que estas actitudes sean parte de un sistema social y producto de un aprendizaje, es decir, evidencian una reproducción de patrones y concepciones socioculturales de roles por género.

Situación que prevalece ya que a pesar del incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, la segregación y las desigualdades por género no han disminuido, si bien cada vez más algunas mujeres acceden a puestos, antes reservados sólo para varones, la mayoría de ellas se mantienen concentradas en las mismas ocupaciones que sus predecesoras, es decir, en actividades consideradas como femeninas.

### **La teoría del mercado dual o segmentado**

Esta perspectiva teórica, parte del reconocimiento de que el mercado laboral es heterogéneo y tiene particularidades propias de funcionamiento, en contraposición a la teoría neoclásica que considera a este mercado como cualquier otro. Con este planteamiento se evidencia que el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo ni que los actores se encuentran con igualdad de oportunidades, por lo que las importantes diferencias que se presentan entre los salarios y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres reflejan aspectos no competitivos del funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, no se deben a diferencias de productividad sino a la existencia de un mercado dual y segmentado.

Aunque los teóricos de esta teoría (como Piore, Doering, Gordon y Edwards, entre otros) hacen un planteamiento general de la segmentación laboral, sin duda, abren el espectro para un análisis más profundo de las relaciones laborales, ubicándose como una interpretación alternativa para explicar la dinámica del mercado de trabajo, afrontando la problemática, desde la perspectiva de la demanda. De allí que plantean que la interpretación del funcionamiento del mercado de trabajo - y más aún de la inserción de las mujeres en él - no puede hacerse desde una perspectiva puramente económica. Es imprescindible el reconocimiento de la existencia de patrones culturales y sociales, asimismo de prácticas discriminatorias y de dominación entre géneros. Esta gama de factores están presentes en la cotidianidad del funcionamiento de la sociedad, en sus diferentes ámbitos que sin duda, inciden en la configuración del mercado laboral.

Así, el enfoque de la segmentación en su vertiente institucionalista, cuestiona los planteamientos de la perspectiva neoclásica acerca de las diferencias salariales, de las condiciones de trabajo y de las mismas oportunidades de inserción laboral, a lo que argumentan que éstas no se explican simplemente por disparidades en los *stocks* de capital humano de los trabajadores sino que existen ciertas imperfecciones y factores externos como propiedades inherentes de los mercados de trabajo que afectan su dinámica. Esta situación no es transitoria -como plantean los neoclásicos- sino más bien existe una persistencia de la segmentación, por la simple razón de que el mercado de

trabajo es heterogéneo.

Bajo esta perspectiva, el mercado de trabajo se divide en dos grandes sectores, submercados o estratos; que apoyan la comprensión de la movilidad socioeconómica así como la falta de ella en el mercado de trabajo de una sociedad. Por un lado, se considera un sector primario, que se caracteriza por ofrecer empleos y condiciones laborales estables y salarios elevados y con amplias posibilidades de promoción profesional; dentro de este sector se encuentran a su vez: un segmento superior caracterizado por contener a los profesionales, directivos y técnicos de alto nivel y, en donde las posibilidades de ascenso -que en gran medida depende de la iniciativa individual- significan avance y ubicación en mejores posiciones; en el segmento inferior, está el resto de los empleados estables, con un nivel elevado de salario y buenas condiciones de trabajo, así como la posibilidad de avance pero donde las normas de promoción profesional son más claras. Este segmento no es a nivel gerencial, podría identificarse más bien con mandos medios o administrativos.

En contraposición, el otro gran sector, el secundario, ofrece empleos inestables y mal pagados y condiciones laborales precarias, la relación entre trabajadores y supervisores es personalizada, tendiente a manejar una disciplina dura y voluntariosa que permite cierto margen de favoritismo; aunque la característica más importante de este sector es la elevada rotación de trabajadores.

La estratificación o segmentación en sectores del mercado de trabajo es consecuencia de distintas respuestas de las empresas a problemas de diversa índole. Destacan, los requerimientos tecnológicos que implican necesidades de mano de obra altamente calificada, estable y con un alto compromiso con la empresa; también, la empresa tienen la necesidad de cumplir con el establecimiento de normas formales e informales de estabilidad en el empleo y promoción, de ello se benefician los trabajadores en el sector primario inferior, sobre todo por la adscripción a sindicatos. Pero, en el desarrollo del sector secundario operan necesidades específicas de reducción de costos y control o reducción de la fuerza sindical. Aquí, las tareas a desempeñar no requieren de una calificación específica por lo que a los trabajadores sólo se les instruye de manera informal, en este contexto, la mano de obra es fácilmente intercambiable y con una alta rotación (Piore, 1983a, 1983b; Castaño, 1999).

Asimismo, se establecen algunos patrones generales de los trabajadores en función de la clase a la que pertenecen; los trabajadores de la clase media, por ejemplo, se dice, presentan un mayor interés por el trabajo, por lo que tiende a volverse borrosa la división

entre la familia y el trabajo, su círculo social está integrado en su mayoría por compañeros del trabajo y profesionistas como ellos. El trabajo y la educación son considerados como bienes que producen satisfacción por sí mismos, el sujeto perteneciente a esta clase se presenta al mercado laboral con una larga escolaridad. Existe una muy estrecha vinculación del trabajo -de su empleo- con su vida cotidiana, las actividades profesionales ocupan una buena parte del tiempo, relaciones y perspectivas del individuo. En tanto, en la clase baja, el patrón del trabajador contiene características tales como que: el individuo tiene un concepto muy personalizado de sí mismo, separado e independiente de una red de relaciones con la familia y amigos por lo que estas relaciones son volátiles y de corta duración -inestables-, también, se considera que la fuerza de trabajo de esta clase está "adaptada" a las pautas del empleo en el sector secundario y, que los trabajadores realizan un esfuerzo por escapar de la rutina a través de acciones que tienen que ver con empleos erráticos en el mercado de trabajo secundario (Piore, 1983a). Tenemos pues, que los estratos básicos del mercado de trabajo reflejan la existencia de una división triple entre un sector secundario y un sector primario, dividido éste en un segmento superior y uno inferior y que las características del trabajo de las tres divisiones están muy relacionadas con las distinciones sociológicas entre la subcultura de clase baja, la de clase trabajadora y de clase media.

Así, los mercados segmentados se diferencian por sistemas de reglas, canales de información y conductas laborales diferentes, por lo que el dualismo del mercado de trabajo surge cuando parte de la producción laboral queda aislada de la incertidumbre y pasa a constituir un sector laboral privilegiado (básicamente hombres blancos), a diferencia del sector laboral residual o secundario, por cierto, los teóricos del dualismo y la segmentación sugieren que las mujeres trabajadoras se adecuaban a la descripción de la mano de obra secundaria. Es decir, que el trabajo femenino es considerado como poco calificado, de alta rotación en el empleo, poco interés en adquirir capacitación, por eso son ubicadas en el sector secundario. Con estas referencias, se advierte que los planteamientos de este enfoque están hechos, básicamente, para puestos ocupados por hombres en el empleo urbano y en mucha menor medida para puestos femeninos y mercados de trabajo rurales, lo que es reflejo de la misma concepción que se tiene de la actividad económica, la cual ubican "naturalmente" con puestos que serán ocupados por hombres y, en consecuencia el trabajo femenino se ubica en el mercado secundario. En general, los criterios determinantes de la segmentación del mercado de trabajo consisten básicamente en la presencia de un sector estructurado y caracterizado por la estabilidad laboral y el otro a la inversa (Saraví, 1997) lo que resulta en la configuración dual del mercado de trabajo. Asimismo, los teóricos de esta teoría opinan que las diferencias de sexo, raza y edad, son categorías que aunque no son creadas por los empresarios, sí son

utilizadas por éstos para estabilizar y legitimar la estructura económica. Los empresarios son conscientes de que pueden explotar los antagonismos sociales existentes, por ejemplo, la división en segmentos legitima las diferencias en autoridad y control socialmente aceptadas como las de raza, género o pertenencia a un grupo social u otro (Borderías y Carrasco, 1994; Garro y Rodríguez, 1995).

## **II. El mercado de trabajo y la perspectiva de género**

El papel de género, se construye a partir de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento de los individuos, haciendo distinciones entre femenino o masculino. La existencia de éstas diferencias, socialmente aceptadas es precisamente lo que da fuerza y coherencia a la identidad de género (Lamas, 1997). Se reconoce que si el género es una distinción significativa en gran cantidad de situaciones, es justamente porque se trata de un hecho social. Así, en el replanteamiento de la forma de entender o visualizar cuestiones fundamentales de la organización social, económica y política, la introducción de la categoría género ha revelado la insuficiencia de los cuerpos teóricos de las ciencias sociales por su incapacidad de ofrecer un tratamiento adecuado a la desigualdad social entre hombres y mujeres (Carrasco, 1999), destacando el estudio - del caso que nos ocupa - sobre el mercado de trabajo.

En el estudio del trabajo femenino, en este caso referido al ámbito del mercado laboral urbano, resulta necesario indagar en torno a las relaciones familiares y su vinculación con el trabajo extradoméstico. Lo anterior, obedece a la consideración de que es de particular relevancia para el estudio del empleo femenino en el contexto de nuestras economías en donde "la familia constituye un núcleo en función del cual se procesan gran número de decisiones que afectan la vida individual de sus miembros" (Walti y Rodríguez, 1997: 121). Si además se consideran algunas características socioeconómicas, demográficas y culturales de la familia, se encontrarán condicionamientos y oportunidades diferenciales que varían de acuerdo al ámbito socioeconómico en el que se reproduce y que inciden de manera diferencial entre los integrantes del hogar y en cómo éstos enfrentan y diseñan una serie de estrategias para satisfacer sus necesidades de reproducción.

Es decir, se parte del reconocimiento de que las diferencias de género y sus correspondientes relaciones de dominio y subordinación se producen y reproducen en los ámbitos de trabajo, pero estas mismas diferencias y relaciones presentan su contraparte en la unidad doméstica y en otros espacios de interacción social, provocando el mantenimiento de una relación de interdependencia y retroalimentación con lo que sucede en el mercado de trabajo (Benería y Roldán, 1992). Con lo anterior, se entiende que las

desigualdades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de interacción social se dan bajo un contexto de construcción social del género; por lo que resulta muy complicado realizar un análisis satisfactorio de las condiciones en que se produce la inserción de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral sin tomar en cuenta esos condicionamientos o barreras que impone la relación de género en otras esferas de la vida social sobre el mundo del trabajo, particularmente las que se crean y recrean en el hogar.

En los siguientes párrafos, priva el interés por abordar algunos aspectos de la condición de género que se considera ejercen una presión significativa sobre las posibilidades y condiciones de inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Se reconoce la complejidad de la problemática dada la multiplicidad de factores que tienen incidencia en ello, en este sentido, nos referiremos básicamente a la interrelación de esta construcción social con el mercado de trabajo. Aún cuando el trabajo de la mujer se puede analizar desde diversas perspectivas tales como trabajo doméstico, para el mercado, de precariedad o de interacción entre producción y reproducción, entre otros, lo cual implica, a su vez, diversidad de planteamientos teóricos y metodológicos; para el desarrollo de la propuesta que aquí se expone se recupera la línea de análisis sobre producción y reproducción, enfoque que, considero, introduce una forma más amplia de estudiar el tema del trabajo, en él se reconoce que las actividades económicas que realizan las mujeres se encuentran tanto en el campo de la reproducción como en el de la producción. De tal manera que el análisis bajo esta perspectiva implica las interrelaciones entre el trabajo doméstico y el extradoméstico; asimismo significa que se incluyan en la conceptualización del trabajo de las mujeres las actividades relacionadas con la reproducción. De ello se deriva la importancia de distinguir el estudio del mercado de trabajo en general del de las mujeres en particular (Cfr. Sollova y Baca, 1999).

La preocupación principal de Heidi Hartmann es la división del trabajo por sexos, y es en este sentido que la autora plantea que en nuestra sociedad la división sexual del trabajo es jerárquica, en donde los hombres ocupan los niveles superiores, además sostiene que "las raíces del *status* social actual de las mujeres se encuentran en esa división sexual del trabajo" (Hartmann, 1994: 255), es decir, en las relaciones patriarcales, caracterizadas por la subordinación de las mujeres, las cuales son muy antiguas, pero es durante la era capitalista que esa división se extendió al trabajo asalariado. En la época moderna, dice, los hombres mantienen su control sobre la fuerza de trabajo de las mujeres, la segregación por sexos es el primer mecanismo que en la sociedad capitalista mantiene la jerarquía a favor de los hombres en la estructura social debido a que impone menores salarios para las mujeres en el mercado de trabajo; por supuesto que los alcances del mecanismo no quedan allí, las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para la

familia, por lo que esta división doméstica del trabajo, a su vez, actúa debilitando la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, de tal manera que el control está mediado por instituciones y abarca a toda la sociedad (Sollova y Baca, 1999). Así, “el mercado de trabajo perpetúa la división doméstica del trabajo y viceversa. Este proceso es el resultado actual de la continua interacción de dos sistemas engranados: el capitalismo y el patriarcado” (Hartmann, 1994: 258).

Sobre la misma línea de análisis de la situación de las mujeres en la sociedad capitalista Roberta Hamilton hace una notable aportación en su texto *La liberación de la mujer, patriarcado y paternalismo* (1980) y, en el capítulo “Un examen de las teorías marxista y feminista” retoma la explicación marxista de los orígenes de la opresión de la mujer para indagar en torno a la relación histórica entre esa postura teórica y el feminismo; particularmente nos avocamos a rescatar, de ese apartado, lo referente a la argumentación que se hace del trabajo de la mujer. Hamilton retoma a Morton (1971) para definir la familia como “una unidad cuya función consiste en el mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo [es decir] la estructura de la familia está determinada por las necesidades del sistema económico en un periodo de tiempo dado y para cierto tipo de fuerza de trabajo” (Morton, 1971: 53), la intención es rescatar el papel de la mujer, el cual se plantea de la siguiente manera: la mujer, en su doble función de ama de casa y de trabajadora, constituye el punto de intersección entre las necesidades fluctuantes de la economía en relación con la fuerza de trabajo y, el requerimiento de una familia para la obtención de un ingreso, fuerzas en contradicción aunque cooperen para reforzar a la familia (Cfr. Hamilton, 1980: 108).

Con base en ello, el análisis marxista indaga respecto a la relación entre trabajo asalariado y trabajo doméstico, asimismo en cuanto a si se debe incluir el tiempo consumido en actividades domésticas para la determinación del valor de la fuerza de trabajo. Al respecto, el trabajo doméstico, es definido como “el trabajo necesario para convertir las mercancías adquiridas en el mercado mediante el salario en fuerza de trabajo regenerada”, en tal sentido, se argumenta que “la mujer ama de casa produce valor contribuyendo a la producción de una mercancía, principalmente fuerza de trabajo” (Secombe, 1974: 9 en Hamilton, 1980). Es así como Secombe, con base en Marx, plantea que “el valor de la fuerza de trabajo no consiste solamente en ‘el valor de los medios de subsistencia necesarios para la manutención del trabajador’, sino que también debe incluir los medios necesarios para los sustitutos del trabajador, es decir, los hijos” (Secombe, 1974: 190-191 en Hamilton, 1980).

Consciente de la oposición que ese argumento encontró, Hamilton plantea, que dicha

oposición tiene su origen en la incompreensión real de la forma del salario, la cual califica como de "aspecto doblemente engañoso" en el sentido de que los salarios "no surgen [únicamente] como pago por el valor producido, ni como el costo del mantenimiento del trabajador, sino que también ocultan la contribución del trabajo doméstico a la producción de la fuerza de trabajo" (Hamilton, 1980: 109). Secombe también analiza la relación existente entre el trabajo asalariado de las mujeres y sus tareas domésticas y afirma que "las mujeres casadas se ven empujadas al mercado en un número cada vez mayor porque el salario correspondiente a su fuerza de trabajo es mayor que el valor que pueden producir mediante la realización de su tareas domésticas" (Secombe, 1974: 92 en Hamilton, 1980).

En este tono de análisis de la función del trabajo doméstico, del trabajo asalariado de la mujer y de la relación existente entre ambos dentro de la sociedad capitalista va la comprensión teórica marxista de la cuestión femenina. En el mismo sentido, creemos que el considerar y hacer explícitas las significativas interdependencias entre la organización de la unidad doméstica y la división de roles que se asignan en el seno de ésta, además de las posibilidades y condicionantes diferenciales de la inserción laboral para los miembros del hogar, resulta de singular importancia. Esto porque dentro de los aportes de los estudios en torno a esta problemática, el tener en cuenta estos factores e interacciones en la búsqueda de explicaciones que comprendan las especificidades de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido de lo más relevante. "Superar la dicotomía entre trabajo doméstico y extradoméstico reconociendo las relaciones recíprocas que entrecruzan ambos espacios y recomponiendo la unidad del trabajo de la mujer, constituye una verdadera ruptura epistemológica" (Saraví, 1997: 90).

Así entonces, las interconexiones del hogar y la participación de la mujer en el mercado laboral se manifiestan en más de una dimensión, es decir, existe una interdependencia multidimensional en la que interactúan relaciones de poder que responden a patrones culturales de asignación diferencial de funciones y desempeño de los miembros del hogar tanto al interior como fuera de la unidad doméstica. Los modos de organización y funcionamiento domésticos repercuten en el espacio laboral presentando diversas formas y variadas connotaciones que refieren a diferentes tipos de relaciones socioeconómicas, llegando a ser de segmentación o discriminación y no sólo de división de tareas -como habitualmente se ha considerado-; por lo cual estamos ante la presencia de "condicionamientos" que imponen las relaciones de género gestadas en la unidad familiar sobre la inserción de la mujer al mercado laboral. Es en este sentido, que se llega a cuestionar si el ingreso que recibe la mujer compensa objetivamente el esfuerzo que realiza (Welti y Rodríguez, 1997), de manera tal que se reitera que en el intento de

explicar las formas que adquiere la participación de la mujer en actividades remuneradas, se debe tener en cuenta que el trabajo de la mujer no puede explicarse aislada de los condicionantes de desigualdad social y de género.

No obstante y, como fue abordado en un apartado anterior, el mercado de trabajo ha sido analizado desde diferentes enfoques; en términos generales, por un lado está la postura neoclásica que se avoca al estudio de este mercado desde la oferta y, por otro lado, los teóricos de la segmentación que ponen principal atención a la parte de la demanda. En el siguiente apartado se plantean algunas reflexiones desde el enfoque de género respecto a aquellos argumentos.

### **Reflexiones y consideraciones finales en torno al trabajo de la mujer**

Bajo el enfoque neoclásico, el núcleo central del análisis del mercado de trabajo de la mujer y las aportaciones al estudio de éste, no se han adecuado para los dos componentes interactuantes: la oferta y la demanda de trabajo femenino. Siendo desde la oferta que más se ha estudiado el fenómeno -con la excepción de las teorías de la discriminación-. Ésta, la oferta, es presentada en el análisis tradicional neoclásico como "el resultado de una elección entre renta salarial y ocio [es decir,] en un marco en el que el tiempo total disponible por periodo está dado, el individuo maximiza su utilidad, en función de sus preferencias, sometido a una doble restricción temporal" (Borderías y Carrasco, 1994: 60) por lo que cada hora de "preferencia" por el "ocio" es salario no percibido. Así, lo que el modelo pretende explicar, es el tiempo que el individuo está dispuesto a ofertar ante cambios en su ingreso, es decir, hace referencia a la tasa de actividad.

La teoría neoclásica parte de un esquema económico -de competencia perfecta- en donde los agentes individuales son los elementos básicos a partir de los cuales se construye la economía y, en donde la acción de los agentes maximizadores tiene carácter individual, planteamiento que es reconocido como individualismo metodológico. Bajo este postulado, el individuo decide libremente entre ofrecer trabajo y dedicarse al ocio; en otras palabras, cualquier persona puede decidir por trabajar o no, lo cual resulta algo fuera de la realidad bajo la lógica capitalista (Cfr. Salas, 1997: 72).

Además, hay que señalar que de acuerdo a las definiciones de esta teoría, se considera como ocio, o por lo menos se catalogan como tal, todas aquellas utilidades del tiempo que no corresponden al trabajo asalariado. Situación con la que diferimos, en tanto el concepto trabajo nos refiere a una actividad de transformación, y que por supuesto no incluye sólo las actividades realizadas dentro del mercado laboral. Asimismo, porque esa

representación de "ocio" contiene una "carga" significativa de no reconocimiento al trabajo doméstico y en consecuencia, afecta directamente a la consideración y valoración del trabajo femenino.

Los planteamientos de la teoría neoclásica han incorporado algunos factores explicativos con lo que se hace un "sutil" reconocimiento (sin trastocar los postulados originales) de que el trabajo no es homogéneo, tal es el caso de la formulación de la teoría del capital humano -para el estudio de la oferta de trabajo- y que en otra etapa de su desarrollo toma elementos de referencia como las relaciones familiares o la teoría de la discriminación en donde se tratan de establecer vínculos entre oferta y demanda. Pasando a ser éstas, sólo extensiones del modelo.

Por lo que toca a la teoría del capital humano, a mayor acumulación de capital humano, el empleador espera una mayor productividad del trabajador y éste un mejor salario. Los teóricos neoclásicos han considerado que esta tesis permite el análisis de las diferencias salariales -entre individuos e incluso entre hombres y mujeres- para determinar si la explicación básica se encuentra en las diferencias de productividad (en función de las diferencias en capital humano) o si las personas prefieren y deciden por determinados empleos. Sin embargo, las explicaciones giran en torno a lo que los neoclásicos consideran son las expectativas de las mujeres, en donde éstas se suponen diferentes a las de los hombres respecto a su participación en la actividad económica. Argumentando que las mujeres acumulan menor capital humano a lo largo de su vida que deriva en salarios más bajos. Lo que no se cuestionan es precisamente el por qué de esa diferencia en inversión y en consecuencia en capital humano entre mujeres y hombres; interrogante que facilitaría la comprensión del fenómeno, dejando de hacer sólo descripción de una realidad.

En este marco, la teoría aborda también un aspecto por demás interesante, el cual tiene que ver con la depreciación a que está expuesto el capital humano; se considera que la depreciación que se da durante los periodos de ausencia en el lugar de trabajo, es de mayor intensidad. Apreciación que afecta directamente a las madres trabajadoras; es común encontrar que bajo este enfoque se observa el trabajo de la mujer como intermitente, en la lógica de que las mujeres optan por dedicar más tiempo a la familia. Además, la depreciación se refleja directamente en la productividad de las trabajadoras y trabajadores. Borderías y Carrasco (1994) mencionan la crítica que se ha hecho al respecto -desde el feminismo-, en el sentido de que esta idea de productividad responde a una posición sexista, ya que se atribuye exclusivamente a las calificaciones realizadas y retribuidas en el mercado, dejando sin reconocimiento a las adquiridas en el ámbito

doméstico y que sabemos en muchas ocasiones se convierten, posteriormente, en actividad económica, tal es el caso -por solo mencionar algunas- de las tareas realizadas en los servicios, como por ejemplo en hoteles (camareras, cocineras) o simplemente realizando tareas domésticas pero a cambio de un salario. Asimismo, las autoras van más a fondo, aseverando que no está nada claro que muchos trabajadores en activo que realizan trabajos monótonos y repetitivos no estén depreciando en mayor grado su capital humano.

Estos planteamientos han recibido críticas desde otros marcos analíticos. Desde la sociología del trabajo quizá las más importantes sean las realizadas por Piore (1983a). La crítica, es en el sentido de considerar que la teoría del capital humano es completamente deductiva y que existe un grave descuido en la correspondencia entre los supuestos teóricos y las conductas reales de los agentes económicos. Pero, la observación no sólo se refiere a la metodología, además, el autor sostiene que los supuestos de partida contravienen a la realidad. El punto central es el no considerar elementos importantes que afectan a los procesos de formación de las personas, como el de socialización.

No obstante, la *New Home Economics* abre el espectro para el análisis de las desigualdades en el mercado de trabajo y -aunque de manera indirecta- hace el reconocimiento de la necesidad de incluir factores socioculturales como la organización y dinámica de la unidad doméstica para el análisis del mercado de trabajo y, particularmente, de las desigualdades que se presentan en él más allá del mero funcionamiento económico del mercado laboral. La función de utilidad de la unidad doméstica, planteada bajo esta perspectiva, implica que la maximización de utilidades se asigna de manera racional por los miembros del hogar, resultando en una asignación de actividades domésticas o extradomésticas a los diferentes integrantes de la unidad en función de una estrategia racional que evalúa la eficiencia de cada uno de los miembros en cada y para cada uno de esos dos espacios. Por lo que la limitada participación de la mujer en el mercado de trabajo responde a una decisión de carácter puramente racional de acuerdo a la lógica maximizadora del hogar. Sin embargo, no olvidemos que en la evaluación de aptitudes e incluso de calificación para la asignación de tareas está presente la experiencia de cada miembro y, si además tenemos en cuenta que las mujeres comúnmente obtienen menores salarios en el mercado de trabajo y que ciertas actividades del hogar, entre ellas la crianza y educación de los hijos han sido tradicionalmente desarrolladas por ellas, supone entonces, una mejor "calificación" para seguir desarrollando esas tareas, es decir, la asignación de las mujeres a la reproducción social del hogar, al ámbito doméstico; en tanto los hombres al mercado extradoméstico. Siendo de esta manera como la *New Home Economics* considera que se constituye la

estrategia más racional para optimizar los recursos del hogar.

Pero entonces, bajo este paradigma y lógica de maximización de los recursos, cuál sería la racionalidad que observan los individuos con respecto del hogar y de la división "racional" de tareas y espacios. Parece que ésta tendería a derivar en una conceptualización del matrimonio como una empresa de dos personas en la cual cada una de ellas actúa como empresario contratando los servicios de la otra y en donde cada parte realiza las actividades que más beneficio aporta a la unidad. Además, al adoptar las mujeres un comportamiento racional que las mantiene realizando, prioritariamente trabajo doméstico y de reproducción se estarían manteniendo en un nivel de bajo capital humano lo que conlleva a perpetuar o acentuar sus desventajas en el mercado laboral.

Evidentemente este razonamiento es circular: las mujeres obtienen menos salarios que los hombres debido a su rol dentro de la unidad doméstica, pero al mismo tiempo este papel especial en la organización familiar está directamente relacionado a su estatus económico, convirtiéndose este rol asignado en un factor que afecta su calificación como fuerza de trabajo, por lo que realmente sólo se está describiendo la situación de la mujer en la sociedad al aceptar como determinada una división de roles por género, sin indagar en las raíces de esta concepción.

Para salvar el enfoque neoclásico de quedar atrapado en la circularidad, la teoría orienta su explicación al terreno de las preferencias y expectativas diferenciales (Saraví, 1997). La *New Home Economics* encuentra una salida que consiste en marcar como elemento básico la división de roles entre géneros y en consecuencia las desventajas para las mujeres en cuanto a acumulación de capital humano para el mercado de trabajo, respecto de lo cual, lo asumen como una preferencia de las mujeres el decidir seguirse reproduciendo en el espacio doméstico y despreocuparse por la acumulación de capital humano. Es decir, el desarrollo del enfoque de la nueva economía familiar corresponde a una ampliación del modelo del análisis del mercado laboral con la intención de responder a cuestiones insuficientemente explicadas por la teoría neoclásica, entre ellas, los determinantes del comportamiento de la oferta laboral de las mujeres.

Quizás, el argumento de la teoría neoclásica, con base en expectativas y preferencias diferentes, aplicadas a la organización del hogar, podría encontrar sustento en los casos en que las mujeres "deciden racional y conscientemente" por desarrollar sólo actividades domésticas como parte de su realización personal. Pero, evidentemente, no todas las mujeres tienen o aceptan esta concepción y por ende no racionalizan su proyecto de vida en esta dirección -o simplemente esta postura no corresponde a sus necesidades

materiales-. Y más aún, resultaría sumamente difícil el poder determinar en qué medida estos proyectos de realización femenina cuyo eje primordial es la maternidad, la dedicación a la familia y a su espacio doméstico, tienen origen en verdaderas expectativas y proyectos como sujetos individuales, o más bien, se trata de aceptación de las expectativas social y culturalmente asignadas sobre el papel de la mujer; es decir, corresponden a una mansa reproducción de la construcción sociocultural para su género.

Se tiene presente entonces la heterogeneidad de posturas individuales de expectativas y proyectos; pero también se debe reconocer que las posibilidades de plantear y sostener proyectos de realización personal que no coincidan con las expectativas socialmente esperadas dependerán, en buena medida, de los propios recursos con que las mujeres cuentan para hacer frente a las concepciones tradicionales, y por tanto variarán diferencialmente de acuerdo con los sectores sociales que sean considerados; es más, podríamos incluir también el nivel de socialización que tenga el sujeto -porque a partir de ello puede darse un referente de comparatividad respecto de otras expectativas-; indudablemente también el nivel educativo es un factor de gran importancia, en la medida que el sujeto ha adquirido información respecto de diferentes ámbitos de la vida; esto es, el grado en que el individuo ha logrado alcanzar la construcción de su subjetividad, es decir, el nivel de desarrollo de los diferentes factores y cualidades que el individuo reconoce y explota como sujeto social.

En este sentido, resulta cuestionable el enfoque de la escuela neoclásica bajo los argumentos de la *New Home Economics* por el hecho de presentar un modelo -que puede calificarse como- simplista de la dinámica interna del hogar. "La coincidencia de las expectativas individuales con las estrategias de la unidad doméstica como totalidad, presenta a ésta última como un espacio de armonía y exento de conflictividad" (Saraví, 1997: 97). En tanto, se hace una representación del hogar como unidad monolítica, con decisiones y acciones que se suponen producto de una racionalidad consensual (como si se tratara de un único actor), de estrategias tendientes a la maximización de sus utilidades, se está negando la posibilidad de desacuerdo en el cumplimiento de un rol asignado por la construcción de género; es más no se está reconociendo que las supuestas preferencias están permeadas por una concepción sociocultural de asignación de los espacios doméstico y extradoméstico para cada género que ha venido reproduciéndose en nuestras sociedades y que evidentemente se da como aceptado por los sujetos en lo individual y por la familia como grupo.

En suma, aún cuando se reconoce y valora que en la teoría de la nueva economía familiar el trabajo asalariado y el trabajo doméstico tienen el mismo estatus conceptual:

las actividades de mercado y las actividades domésticas se determinan conjuntamente; lo que resulta parecer una postura más realista en el sentido de que la restricción temporal impone de hecho que el tiempo asignado a un tipo de actividad no pueda ser asignado a otro y evita diversos errores de especificación atribuibles, precisamente, a que no se tienen en cuenta las actividades domésticas realizadas por la mujer (Borderías y Carrasco, 1997); se considera que la *New Home Economics* no logra trascender la división de roles por género reproducida por la sociedad, porque la aceptan como factor dado. Si bien este enfoque considera la tradicional división de tareas y espacios entre hombres y mujeres, la cual justifica en la racionalidad de la organización de la unidad doméstica, deja fuera el análisis de su construcción, que involucra raíces culturales, sociales e ideológicas, así como su proyección y vínculos con las relaciones de poder y conflicto que forman parte de la dinámica organizacional del hogar. Siendo, evidentemente, estas relaciones, factores por demás, necesarios de indagar para los estudios de género, y más aún, cuando estamos ciertos en que la asignación del espacio doméstico y extradoméstico como esferas de responsabilidad para hombres y mujeres respectivamente, se presenta como un factor condicionante de la organización familiar que tiene importantes connotaciones sobre las condiciones de inserción al mercado de trabajo. Porque, sin duda, al interior de la unidad doméstica se llega a diversos acuerdos en cuanto a su organización que están influenciados por las jerarquías de género y generacionales vigentes en la familia, además de relaciones de poder, construcción de identidades, entre otras, pero también están latentes escenas de conflicto cooperativo, producto de la confluencia de diferentes intereses, expectativas, contribuciones, necesidades y grados de control (Bullock, 1994).

Por lo antes referido, considero que la oferta de trabajo femenino no ha sido satisfactoriamente explicada aún con las extensiones del modelo neoclásico para el análisis del mercado de trabajo. La causa, la utilización exclusiva en su análisis de factores de tipo económico basados en criterios de optimización que no corresponden con la situación de la mujer. La exclusión de aspectos teóricos referentes al desarrollo del sistema de reproducción humana -el cual se supone estable- conlleva a pretender analizar de forma independiente el sistema de reproducción material del de reproducción humana. Borderías y Carrasco (1997) retomando la crítica metodológica de esta tendencia realizada por Humphries y Rubery (1984), apuntan que los problemas derivados de la pretendida independencia entre ambos sistemas se ponen claramente de manifiesto en los trabajos sobre oferta laboral, en los cuales se evita diferenciar entre las influencias originadas en el sistema de organización familiar y aquéllas que provienen de variaciones de la demanda, ignorándose la interacción entre ambos espacios.

Ahora bien, se reconoce que tampoco la teoría del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo toma el trabajo femenino como un elemento central en sus planteamientos, aún cuando han influido de manera considerable en los análisis sobre el trabajo de las mujeres. Bajo este enfoque, los teóricos parten de una crítica a los supuestos de la teoría económica de que el mercado es neutral en la creación y mantenimiento del trabajo y que ello se debe a la menor productividad de la oferta de trabajo; frente a los supuestos neoclásicos esta teoría afronta el problema desde la perspectiva de la demanda.

Como ya se ha visto, para los teóricos de la segmentación el mercado de trabajo se divide en un sector primario subdividido en dos estratos, inferior y superior y un sector secundario. Las diferencias entre los segmentos tienen relación con los niveles salariales, condiciones y estabilidad de trabajo, siendo estas condiciones superiores en el primer segmento, en donde se encuentran los individuos con importantes niveles educativos. Es decir, el dualismo del mercado de trabajo surge cuando parte de la producción laboral queda aislada de la incertidumbre, localizándose entonces en un sector laboral privilegiado, a diferencia del residual, en donde por cierto ubican a las mujeres. Los teóricos de esta corriente reconocen que la estratificación laboral tiene su origen en la necesidad de los empresarios de dividir a los trabajadores y así debilitar su lucha contra instituciones capitalistas -vía sindicatos-. En donde las diferencias de raza, sexo o edad son categorías utilizadas por los empresarios para estabilizar y legitimizar la estructura económica, ellos determinan quiénes ocupan cada tipo de trabajo.

Desde la perspectiva feminista se consideran algunas categorías sobre el trabajo, desde la teoría de la segmentación como inadecuadas para captar la experiencia femenina. Particularmente, la consideración de la mano de obra femenina como secundaria y la referencia de cómo el concepto de calificación se ha construido tomando como base tan solo el trabajo desarrollado por hombres en la industria y no en el sector servicios en donde las mujeres son mayoría. Desde la perspectiva de género, en la línea de análisis sobre producción y reproducción, se cuestionan el concepto de mano de obra secundaria aplicado al análisis del trabajo femenino; se argumenta que en sectores concretos, los menores niveles de promoción de las mujeres se producen incluso en los casos en que las mujeres tienen iguales niveles de responsabilidad y de compromiso con el trabajo; el que muchas de las profesiones consideradas como femeninas en el sector servicios (profesoras, enfermeras, secretarias, etc.) no presentan las características del sector secundario, sino que requieren un continuo nivel de calificación y experiencia y presentan comúnmente una continuidad en el empleo; además, al contrario de cómo se postula en dichas teorías, la mano de obra femenina no funciona como secundaria, sino como

preferente para diversas ocupaciones. Asimismo, se señala cómo los teóricos del mercado dual coinciden con los teóricos neoclásicos y del capital humano al analizar las relaciones que mantienen las mujeres con el empleo y el trabajo en función de la familia, o respecto de los roles asignados, en los procesos de socialización, es decir, en términos de factores exógenos al mercado de trabajo, dejando de lado la influencia que la propia estructura de la demanda genera en las actitudes femeninas (Borderías y Carrasco, 1996; Beechey, 1994; Borderías, 1994 y Castaño, 1999). Esto es que, en términos generales, al analizar las actitudes masculinas frente al trabajo asalariado, comúnmente se ha hecho en términos del entorno del trabajo, en tanto que al tratar las femeninas, la referencia es al de la familia.

Los trabajos están estereotipados como masculinos y femeninos, lo que deriva en una segregación sexual del mercado de trabajo. En donde se hace una distinción entre cualificación formal e informal (o no oficiales) para referirse a las cualificaciones que las mujeres adquieren en el interior de la familia y que aunque después son utilizadas en el mercado laboral no son reconocidas como tales. Otro de los estereotipos sobre la mano de obra femenina, es el supuesto de que las mujeres no están interesadas, ni dispuestas a invertir en su formación profesional o que no están interesadas en la promoción profesional.

Así, considero que la presencia de patrones culturales que se reflejan en la diferenciación de actividades a desarrollar por género tiene incidencia sobre la participación económica extradoméstica de las mujeres, convirtiéndose en un factor condicionante de las formas de inserción al mercado de trabajo o incluso como generador de conflictos al interior de la familia. Comúnmente las mujeres buscan modos de administración de su tiempo y actividades, utilizando diferentes estrategias para sustituir su presencia en el hogar y por supuesto para realizar sus actividades en este espacio y fuera de él, por ejemplo, dentro de estas estrategias está la consideración -que hacen algunas mujeres- de optar por una actividad económica que les permita "flexibilidad de horario" o también el recurrir al apoyo de familiares -abuelos/as, o jóvenes- para atender algunas de las tareas asignadas a la mujer. Sin embargo, es importante mencionar que aunque en muchas situaciones el trabajo de la mujer fuera del hogar es considerado como positivo desde el punto de vista personal y familiar, ello no implica que no estén presentes posturas de conflicto de algunos de los miembros del hogar, lo cual es un factor que obstaculiza la plena integración de la mujer a la actividad económica (García y Oliveira, 1994). Es decir, que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo -o al trabajo extradoméstico en general- no libera, por sí misma, su condición de género; es tal el predominio de los patrones culturales en la estructura social que determinan actividades y espacios diferenciales por

género permeando importantemente sobre las oportunidades y condiciones de inserción laboral de la fuerza de trabajo de la mujer.

Bajo estas circunstancias, se encuentra que -en la mayoría de los casos- los hogares han internalizado los patrones culturales de la asignación social de responsabilidades domésticas de las mujeres, reproduciendo las condiciones de género -responsabilidad del espacio doméstico- pero, aún cuando el trabajo extradoméstico se acepta como necesario para la reproducción material del hogar, esta asignación social de áreas de responsabilidad continúa condicionando la inserción laboral de las mujeres, traduciéndose entonces en mayores responsabilidades y tareas a realizar, es decir, en una doble jornada de trabajo producto de la necesidad de conciliar en alguna forma su participación en el mercado laboral con las responsabilidades del hogar. Evidentemente, esta situación coloca a la fuerza de trabajo femenina en posición desventajosa respecto de la masculina al momento de ingresar e incluso de permanecer en el mercado de trabajo.

Al respecto, Casas (1988) señala que estas asignaciones -social y culturalmente determinadas- respecto de las responsabilidades domésticas de la mujer, no necesariamente resultan incompatibles con el "derecho" a trabajar en el mercado laboral, no obstante, en el mejor de los casos, esta participación se encuentra condicionada a su principal obligación que reside en el ámbito familiar. Diversos estudios del trabajo extradoméstico femenino (García y Oliveira, 1994; Casas, 1988; entre otros) han mostrado la tendencia de las mujeres a desempeñarse en actividades de tiempo parcial, a domicilio o bien informales para tener mayor "chance" de dividir sus tiempo entre sus "obligaciones familiares" y la realización de su trabajo, lo mismo que sus dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad, calificación e ingresos, responden a estos patrones culturales que atribuyen a la mujer un espacio extra -en relación a los hombres- de trabajo y responsabilidad. Es interesante, respecto de esta última parte, apuntar cómo en muchos de los casos de mujeres trabajadoras, sus familias "aceptan" esta actividad extradoméstica femenina; sin embargo, el trabajo y el ingreso de la mujer comúnmente es percibido como un complemento respecto del ingreso del hombre, como una ayuda para los requerimientos del hogar.

Es tal la relevancia de la división de roles por género que separa el mundo del trabajo en actividades y espacios propios para hombres y mujeres que además de las implicaciones individuales respecto de las oportunidades y capacidades de inserción en el mercado de trabajo para la mujer; también el capital reproduce diversas estrategias para la utilización de la fuerza de trabajo con base en esos patrones culturales. El considerar como propio de las mujeres características como la destreza manual, la docilidad, la predisposición para

las relaciones interpersonales, incluso la sensibilidad y servicialidad responde indudablemente a patrones culturales reproducidos en el ámbito laboral, a lo cual se le ha denominado segregación ocupacional por género. Ésta no sólo genera una división del mundo del trabajo entre actividades adecuadas y pertinentes para hombres y mujeres respectivamente, sino que esta escisión va acompañada simultáneamente de una valoración y jerarquización desigual de estas tareas y esferas (Saraví, 1997).

La desigual retribución material por el trabajo entre ambos géneros en cierto sentido puede interpretarse como resultado de un proceso cultural de desvalorización de las habilidades, cualidades y ocupaciones realizadas por las mujeres. Desde el hecho de concebir al trabajo extradoméstico femenino como una actividad secundaria, es decir, de complementación a los ingresos aportados por el varón -percepción que basan en buena medida por el menor monto percibido por la mujer-, hasta la concepción de que esas características atribuidas como "de mujeres" son también rasgos inherentes a su condición femenina por lo cual su adquisición no representa mayor esfuerzo y en consecuencia no debe ser retribuida en los mismos niveles que las calificaciones obtenidas por los hombres (England, *et al.*, 1994; Bullock, 1994); estos sin duda son claros rasgos de una desvalorización del trabajo femenino.

Por lo dicho hasta ahora, se reconoce que la división de papeles por género se expresa tanto al interior de los hogares, en lo doméstico, como en el ámbito extradoméstico, esta división de roles, sin embargo, va acompañada de una relación desigual, incluso de subordinación entre ambos géneros; permeada por relaciones de poder que coexisten y se extienden a las relaciones sociales en general. En este sentido, si bien se acepta que obedece a patrones culturales -en lo cual, por cierto tiende a justificarse-, también tenemos la certeza de que su construcción y reproducción se inserta en el cuerpo social por lo que estas prácticas han sido usadas en los diferentes ámbitos de la sociedad que mantienen la constante de reproducir relaciones de poder y control en lo doméstico y en lo extradoméstico.

En este sentido, se considera que el trabajo femenino no ha sido satisfactoriamente abordado desde las teorías del mercado de trabajo; de allí que haya coincidencia con los planteamientos de Humphries y Rubery (1994) en cuanto a que para estudiar el trabajo femenino hay la necesidad de considerar en un proceso dinámico la interacción entre la demanda de trabajo de la esfera de la producción y la oferta de trabajo condicionada por las características de los distintos grupos sociales en la esfera de la reproducción. Las teóricas argumentan que los roles y responsabilidades en el proceso de la reproducción determinan las formas de integración en el mercado laboral pero, a su vez, esta

participación en el mercado asalariado repercute en la estructura familiar. Bajo esta perspectiva, se retoma el análisis de la especificidad de las prácticas y de la cultura femenina y se tiende a poner mayor atención sobre la subjetividad femenina, ligada a la propia trayectoria del feminismo en donde la investigación se ha desplazado de una focalización en la denuncia y análisis de la exclusión, la discriminación y la subordinación, hacia una reflexión sobre el valor del trabajo femenino y el análisis de la experiencia y la subjetividad. A nivel metodológico son estudios fuertemente ligados al enfoque biográfico, y en esta medida, por la propia multidimensionalidad de las biografías van a permitir una reflexión sobre la cultura del trabajo femenino que ponga en contacto las diversas esferas por las que transcurren las vidas de las mujeres.

Es decir, y como ya se ha apuntado, desde la perspectiva de género las fronteras entre los estudios sobre el trabajo doméstico y extradoméstico, sobre la familia y el mercado, o dicho genéricamente, sobre la producción y reproducción se han ido difuminando progresivamente, dando paso a una nueva tendencia de investigación que contempla en su análisis las distintas modalidades de trabajo y las distintas esferas sociales en que estos se realizan, cuestionándose por sus interrelaciones. Así, bajo la perspectiva de la producción-reproducción, el estudio del mercado de trabajo y de la ocupación, se configura por la actuación conjunta de una oferta originada en la esfera de reproducción y una demanda surgida en la esfera de producción. Ambas se condicionan, influyen y determinan una a la otra en un proceso dinámico.

---

1 Una Unidad Básica es un centro político del partido Justicialista que, en este caso, además de las tareas propias de discusión, debate, y proyectos partidarios (por cierto muy escasos en estos tiempos de merma participativa), sostiene un centro de jubilados, un comedor comunitario y se dictan cursos de capacitación informática.

## **Bibliografía**

- 1.) BECKER, G. "A theory of the allocation on time". En: A. Amsden, edit.: **The Economics of Women and Work**. St Martin´s Press, New York. 1980.
- 2.) BECKER, G. "Inversión en capital humano e ingresos". En: L. Toharia (comp.), **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**. Alianza Editorial. Madrid. 1983.
- 3.) BECKER, G. **Tratado sobre la familia**. Alianza Universidad. Madrid. 1987.
- 4.) BEECHEY, Verónica. "Género y trabajo: replanteamiento de la visión de trabajo".

- En: **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**, Cristina Borderías *et al.* (Comps.) Serie Economía Crítica. Universidad de Barcelona. España. 1994.
- 5.) BENERÍA, Lourdes y ROLDÁN, Marta. **Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México**. El Colegio de México-FCE. México. 1992.
- 6.) BERGMANN, B. "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". En: **The Economics of Women and Work, St A. Amsden**. Edit. Martin's Press. New York. 1980.
- 7.) BLAU, F. y JUSENIUS, C. "Economist's approaches to sex segregation in the labor market: an appraisal". En: **Women and the Workplace**, M. Blaxall y B. Reagan (edit.). The University of Chicago Press. Chicago-London. 1981.
- 8.) BORDERÍAS, Cristina y CARRASCO, Cristina. "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En: **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**, Cristina Borderías *et al.* (comps.) Serie Economía Crítica, Universidad de Barcelona, España. 1994. p. 17-89.
- 9.) BULLOCK, S. **Women an Work, Women & World Development Series**. United Nations Non-Governmental Liaison Service, Zed Books Ltd., London & New Jersey. 1994.
- 10.) CARRASCO, Cristina. "Introducción: Hacia una economía feminista". En: **Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas**, Cristina Carrasco (Ed.). Icaria Antrazyt. Barcelona. 1999. p. 11-55.
- 11.) CASTAÑO, Cecilia. "Economía y género". En: **Política y Sociedad**. Núm. 32, septiembre-diciembre, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología-Universidad Complutense, Madrid. 1999. p. 23-42.
- 12.) ENGLAND, P. *et al.* "Returns to skill, compensating differentials and gender bias". En: **American Journal of Sociology**, Vol. 100, No. 3. 1994.
- 13.) FOLBRE, Nancy y HARTMANN, Heidi. "La retórica del interés personal: ideología y género en la teoría económica". En: **Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas**, Cristina Carrasco (Ed.). Icaria Antrazyt. Barcelona. 1999. p. 91-121.

- 14.) GARCÍA, Brígida, BLANCO, Mercedes y PACHECO, Edith. "Género y trabajo extradoméstico". En: **Mujer, género y población en México**, El Brígida García (coord.). Colegio de México-Sociedad Mexicana de Demografía. México. 1999. p. 273-316.
- 15.) GARRO y RODRÍGUEZ. "Discriminación salarial y segregación ocupacional. La mujer asalariada en México, 1987-1993". En: **Análisis Económico**. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. 1995. p. 105-126.
- 16.) HAMILTON, Roberta. **La liberación de la mujer. Patriarcado y paternalismo**. Ediciones Península. Barcelona. 1980.
- 17.) HARMANN, Heidi. "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos". En: **Las Mujeres y el Trabajo**. Barcelona. 1981.
- 18.) HUMPHRIES, Jane y RUBERY, Jill. "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción". En: **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**, Cristina Borderías *et al.* (comps.). Serie Economía Crítica. Universidad de Barcelona, España. 1994.
- 19.) LAMAS, Marta. "La antropología feminista y la categoría género". En: **El género: la construcción cultural de la diferencia sexual**, Marta Lamas (comp.). Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM/Porrúa editores. México. 1997.
- 20.) MINCER, J. y POLACHEK. "Family investments in human capital: earnings of women". En: **The Economics of Women and Work**, Amsden (edit.) St Martin's Press. New York. 1980.
- 21.) MORTON, Peggy. "Women's work is never done". En: **Women Unite!** Educational Press. Toronto. 1972.
- 22.) PEDRERO, Mercedes. **Segregación ocupacional por género en México**. CRIM-UNAM. México. 1997.
- 23.) PIORE, Michel. "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En: **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**, L. Toharia (comp.): Alianza Editorial. Madrid. 1983.
- 24.) PIORE, Michel. "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre". En: **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**, L. Toharia (comp.) Alianza

Editorial. Madrid. 1983.

- 25.) PIORE, Michel y SABEL, Charles. **The Second Industrial Divide**, Basic Books. New York. 1984.
- 26.) SALAS, Carlos. **La economía laboral neoclásica contemporánea: algunas notas críticas**. Sistema, cuadernos de investigación. Barcelona. 1997. p. 140-141.
- 27.) SARAVÍ, Gonzalo. **Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas**. Fundación Friedrich Ebert representación en México. 1997.
- 28.) SECOMBE, Wally. "Domestic labour-reply to critics". En: **New Left Review**. No. 94. 1975.
- 29.) SOLLOVA, Vera y BACA, Norma. "Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino". En: **Papeles de Población**. No. 20, CIEAP/ UAEM. Toluca. México. 1999.
- 30.) WELTI, Carlos y RODRÍGUEZ, Beatriz. "La investigación en México sobre participación de la mujer en la actividad económica en áreas urbanas y los efectos en su condición social". En: **Las mujeres en la pobreza**. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. El Colegio de México. 1997. p. 121-178.