

ANALISIS TEORICOS DE LA DESIGUALDAD

Area temática 3. Economía feminista

Mercedes Larrañaga Sarriegui
Economía Aplicada I
UPV/EHU
Tfno: 946013796
E-mail: euplasam@bsdx01.bs.ehu.es

1. Introducción.
2. Análisis ortodoxo del mercado de trabajo.
 - 2.1. La teoría neoclásica.
 - 2.2. La teoría del capital humano.
 - 2.3. Las teorías de la discriminación.
3. Las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo.
 - 3.1. Breve exposición teórica.
 - 3.2. Causas del dualismo.
 - 3.3. ¿Son las mujeres una mano de obra secundaria?
4. Las teorías marxistas.
5. El género en el análisis del mercado laboral.

En este estudio se hace un recorrido a través de los análisis teóricos de la desigualdad. Es casi obligatorio hacer la primera parada en el tratamiento que se le ha dado a la desigualdad laboral entre mujeres y hombres desde las corrientes teóricas englobadas dentro de la tradición neoclásica que es, casi con toda seguridad, la corriente de pensamiento más extendida a la hora de estudiar no sólo la actividad económica en general sino también la economía laboral. Sin embargo la interpretación ortodoxa del mercado de trabajo se ha mostrado insuficiente para explicar las importantes desigualdades entre diferentes grupos sociales en todas las sociedades capitalistas avanzadas y las ciencias sociales han ido desarrollando marcos teóricos que intentaban interpretar estas desigualdades. A la hora de analizar las desigualdades entre mujeres y hombres es absolutamente necesario hacer referencia a dos de los marcos propuestos para intentar comprender las divisiones en el seno de la fuerza de trabajo, como son, por un lado, las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, y, por el otro, las teorías

marxistas del proceso de trabajo. El análisis teórico de la desigualdad no se limita a la exposición de las distintas corrientes sino que se trata, también, de introducir un punto de vista crítico desde la perspectiva que nos interesa y que no es otra que la de las mujeres.

1. INTRODUCCION

El análisis del mercado de trabajo ha sido analizado desde diferentes enfoques en economía. Sin embargo, la mayoría de las teorías desarrolladas tienen una capacidad muy limitada para explicar la situación de la mujer en el mercado de trabajo, básicamente porque no tienen en cuenta la incidencia de las relaciones de género en la producción.

En las últimas décadas asistimos a uno de los cambios políticos y socio-económicos más importantes de este siglo: la presencia cada vez más masiva de la mujer en el mercado de trabajo. Este hecho que es fruto de importantes transformaciones culturales y sociales incidirá, a su vez, en todos los aspectos de la vida social: emancipación de la mujer, descensos de la tasa de fecundidad, cambios en la estructura familiar y aparición de nuevos tipos de familias, nuevas formas de relación entre los sexos... Desde un punto de vista teórico el aumento de la "actividad" femenina desde el final de la segunda guerra mundial impulsó la aparición de numerosos análisis y estudios. La mayor parte de ellos se empezaron a desarrollar en Estados Unidos y en Inglaterra. En España la publicación de este tipo de trabajos fue más tardía como más tardía fue también la incorporación de la mujer española al mercado de trabajo. Sin lugar a duda, los estudios que más eco y difusión han tenido han sido los que se han desarrollado dentro de los enfoques más consolidados y convencionales como pueden ser el enfoque del capital humano y el de la segmentación del mercado de trabajo.

La teoría del capital humano se encuadra dentro de la tradición neoclásica y su origen se remonta a la década de 1950, en medio de la preocupación creciente por el problema del crecimiento económico y sus determinantes, entre los que estaba la mejora de la calidad de la mano de obra. La teoría fue formulada por miembros de la escuela de Chicago y el trabajo de Gary, S. Becker (finales de la década de los 50 y principios de la década de los 60) sigue siendo de referencia obligada en el estudio del mercado de trabajo. La idea básica es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a diferencias innatas de capacitación, sino, sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. Una de las principales consecuencias de esta teoría es su explicación de las diferencias salariales. Así en un mundo perfecto, las diferencias salariales reflejarán las diferencias de inversión en capital humano.

Entre los años sesenta y setenta surgieron en Estados Unidos dos grandes líneas teóricas en el terreno de la sociología que trataban de explicar las desigualdades sociales existentes: las teorías marxistas contemporáneas y las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo. Estos enfoques surgen de las críticas a la teoría del capital humano. Las teorías marxistas, cuyo exponente máximo es el trabajo de Harry Braverman¹ convertido ya en un clásico de la literatura marxista contemporánea, analizan la degradación del trabajo en las sociedades desarrolladas, los ejércitos de reserva y sobre todo la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, distinción que pone de manifiesto que la relación laboral es una relación social entre sujetos con intereses contrarios.

¹ Braverman, H.(1974): *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press.

Las teorías del mercado dual parten de la constatación de la existencia de uno o varios submercados, uno de los cuales al menos ofrece buenas condiciones de estabilidad, remuneración y elevadas posibilidades de promoción. Estas teorías se desarrollaron originalmente dentro del enfoque institucionalista, uno de cuyos principales representantes es Michael Piore. Como el trabajo teórico de Piore está muy relacionado con la hipótesis del "mercado dual" y con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo, a menudo se piensa que su teoría es *la* teoría de la segmentación, cuando en realidad no es sino *una* teoría de la segmentación. El trabajo de Piore se encuadra dentro de la tradición institucionalista o institucionalista-estructuralista.

Estas teorías que al principio se desarrollaron desde la óptica institucionalista luego fueron retomadas por otros autores desde una perspectiva más radical. Así, por ejemplo, Richard Edwards hará una interpretación marxista de la segmentación observada en el mercado de trabajo. Es importante distinguir esta interpretación de la teoría institucionalista, ya que ésta pretende no ser ni neoclásica ni marxista.

La teoría neoclásica parece haber aceptado los conceptos de dualismo y segmentación como una interpretación adecuada de algunos mercados laborales. Pero a pesar de haberse producido una cierta aproximación en cuanto al tipo de problemas planteados (incluso con predicciones similares en algunos casos), ambas escuelas se basan en visiones claramente distintas de cómo funcionan los mercados laborales. Es decir, las diferencias son lo suficientemente importantes como para no poder hablar de una integración real del fenómeno de la dualidad en la teoría neoclásica.

2. ANALISIS ORTODOXO DEL MERCADO DE TRABAJO.

2.1. LA TEORIA NEOCLASICA.

Sin lugar a duda el enfoque más extendido a la hora de estudiar la actividad económica en general y la economía laboral en particular es el enfoque neoclásico que empezó a desarrollarse a finales del siglo XIX y que ha sido profundizado y afinado en sucesivos procesos de elaboración teórica. La teoría del capital humano ha contribuído de manera sustancial a este proceso. Cabe señalar que dentro de la corriente neoclásica ha habido una incapacidad total para adecuar el núcleo central del análisis del mercado de trabajo al estudio del trabajo de la mujer, y las aportaciones en esta línea se han referido casi exclusivamente a la oferta de trabajo femenina sin tener en cuenta la demanda².

Los economistas ortodoxos abordan el estudio del mercado de trabajo mediante el análisis de la demanda y la oferta de trabajo, es decir, plantean el análisis del mercado de trabajo como un caso especial de la teoría general. La teoría económica neoclásica supone que si el mercado funciona y los precios son flexibles, los excesos de oferta y demanda se ajustan automáticamente hasta llegar al punto de equilibrio.

²La excepción son las teorías de la discriminación.

Se considera que la demanda de trabajo la crean las empresas que desarrollan actividades productivas. **La demanda de trabajo de una empresa**, como la de cualquier otro recurso productivo, es una demanda derivada, es decir, depende o se deriva de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar³. El principio de maximización de beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual, en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto.

En cuanto a **la oferta individual de trabajo**, el modelo convencional supone que las personas deciden el número de horas que desean trabajar en función no sólo del salario sino también de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas⁴ pero se considera que ambos factores son fijos para cada individuo en el corto plazo⁵. Por tanto este modelo presenta el fenómeno de la participación laboral como el resultado de una elección entre renta salarial y ocio. Es de destacar que la palabra ocio se emplea para representar todas aquellas utilizaciones del tiempo que no corresponden a trabajo asalariado, incluyendo naturalmente en esta categoría todo el trabajo doméstico⁶. Esta es, evidentemente una atribución de sentido realizada desde un punto de vista estrictamente masculino.

Evidentemente un cambio en las preferencias por el trabajo y el ocio hará variar la oferta de trabajo y si el cambio se da en un colectivo las tasas de actividad de ese colectivo experimentarán un cambio sustancial. De acuerdo con esto es posible que se haya producido en las últimas décadas un cambio en el "gusto" o preferencia de las mujeres favorable al trabajo remunerado. Por tanto los aumentos en las tasas de actividad femeninas podrían explicarse en parte por estos cambios en sus preferencias. En este cambio en sus gustos por el trabajo han podido incidir, entre otros, los cambios en la educación y en las actitudes sociales ante el trabajo de las mujeres. En cualquier caso la teoría neoclásica considera que las preferencias vienen determinadas por factores situados fuera del ámbito de la economía y, por lo tanto, fuera del ámbito de su interés.

La teoría económica neoclásica enmarca la decisión individual de ofrecer trabajo en el contexto de la teoría de la elección del consumidor y parte del supuesto de que la elección del trabajador y de la trabajadora para decidir si trabaja o no en el mercado y

³Evidentemente, la demanda de trabajo del mercado se deriva de la demanda de trabajo de las empresas aunque es menos elástica que la mera suma horizontal de las demandas de todas las empresas. La curva de demanda de trabajo total es una curva de demanda de pendiente negativa y que no posee ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción.

⁴Las preferencias personales por el ocio y el trabajo varían de unas personas a otras resultando de ello curvas de indiferencia diferentes pero la idea básica de que más ocio es preferible a más trabajo sigue siendo central en el análisis de la teoría neoclásica. Esta idea deriva de la consideración del trabajo como un "mal" en sí mismo, como un medio para obtener un fin que es la renta

⁵ Por su parte, la oferta de trabajo de una economía depende del tamaño y la composición demográfica de la población, de la tasa de actividad, del número de horas trabajadas a la semana o al año y de la calidad de la mano de obra que está directamente relacionado con el nivel de estudios y de formación.

⁶Por lo tanto en este contexto consideramos como "trabajo" el tiempo que se dedica a un empleo remunerado mientras que el término "ocio" se utiliza en un sentido amplio para referirse a todas las actividades por las que una persona no es remunerada (trabajo doméstico, trabajo para uno mismo, desplazamientos, ocio puro...).

cuánto trabaja es una elección entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. A partir de esta idea surge la distinción entre un efecto renta y un efecto sustitución cuando varía el precio relativo de los dos bienes. El efecto global que produce una subida del salario en la cantidad de trabajo que ofrece una persona depende de las magnitudes relativas de estos dos efectos de manera que la pendiente de la curva de oferta de trabajo será positiva si el efecto sustitución domina al efecto renta y negativa en el caso contrario. La teoría económica no predice el resultado. Algunos estudios empíricos indican que las curvas de oferta de trabajo de los hombres y de las mujeres varían significativamente y se llega a la conclusión de que "la oferta de trabajo masculina es mucho menos sensible a las variaciones de los salarios que la femenina. De hecho, parece que la curva de oferta de trabajo masculina se vuelve levemente hacia atrás con respecto al salario, mientras que la femenina...tiene una pendiente claramente positiva". La razón de esta diferencia habría que buscarla en las diferencias de unos y otras en la asignación del tiempo.

Uno de los primeros autores en apuntar que el salario no sólo afecta a la distribución de tiempo entre trabajo de mercado y ocio, sino también a la distribución entre trabajo de mercado y trabajo doméstico fue Mincer. En el caso de muchas mujeres casadas el trabajo en el mercado y el trabajo en el hogar son sustituibles de manera que cuando suben los salarios las mujeres entran en la población activa, dejan de trabajar a tiempo parcial para hacerlo a tiempo completo...y utilizan parte de las ganancias que obtienen en el mercado para contratar a personas que realicen el trabajo doméstico o para adquirir en el mercado productos y servicios que antes ellas mismas elaboraban en el hogar. La evidencia demuestra que el salario real que pueden ganar las mujeres ha ido subiendo en los últimos años, entre otras razones por la mejora en el nivel de educación y esta subida ha provocado un aumento de sus tasas de actividad.

En este modelo se introduce también el concepto de salario de reserva que es el salario más bajo al que un individuo decidirá trabajar. Este concepto es útil para analizar la tasa de actividad de las personas. Se supone que cada persona tiene un salario de reserva, es decir, un nivel de salarios por debajo del cual no está dispuesta a trabajar y este salario de reserva depende de sus preferencias (lo más probable es que las personas que conceden una gran utilidad marginal al tiempo no remunerado porque desean, por ejemplo, realizar estudios universitarios o cuidar personalmente de l@s hij@s muestren una mayor tendencia a no participar en la población activa), de sus fuentes de ingreso alternativas (cuanto mayor es la renta no laboral de que dispone una persona gracias a sus padres, su cónyuge, pensiones, asistencia social..., menos probable es que participe en la población activa) o del coste de oportunidad de no trabajar (cuanto mayor sea el salario que puede obtenerse en el mercado más probable es que una persona participe en la población activa). Según este análisis las diferencias en las tasas de actividad entre mujeres y hombres podrían explicarse por las diferencias en el salario de reserva, es decir, si muchas mujeres no buscan empleo es porque tienen un elevado salario de reserva al contar el valor de la producción de subsistencia que realizan en el hogar.

El análisis neoclásico de la oferta individual de trabajo, a pesar de su alto grado de desarrollo formal, plantea más de un interrogante sobre su utilidad. Podemos citar en primer lugar la ausencia de previsiones claras sobre cual de los dos efectos (efecto renta o

efecto sustitución) acabará dominando lo que la convierte en una teoría con escaso poder predictivo. Esto no ha impedido que en algunos momentos esta teoría haya sido utilizada como instrumento justificativo de algunas propuestas políticas. Por otro lado la oferta de trabajo muestra la cantidad de trabajo que una persona está dispuesta a ofrecer a los diferentes salarios pero en muchos casos las personas no pueden elegir el número de horas que van a trabajar porque la jornada laboral está en la mayor parte de las empresas, sectores productivos y países determinada institucionalmente. En la práctica, las opciones que existen en cuanto al tiempo de trabajo se limitan a la elección entre empleo normal a tiempo completo y empleo a tiempo parcial, o a la realización de horas extras. La opción de muchas mujeres, por motivos obvios, por el empleo a tiempo parcial lleva a preguntarnos si no estamos ante un reforzamiento de los viejos roles sexuales bajo una forma nueva: hombre con empleo normal y mujer con empleo a tiempo parcial, que se suma a la actividad doméstica. Finalmente, en la sociedad actual, estructurada en torno al trabajo asalariado, el empleo, aparte de ser el medio de asegurar la vida material determina también el status social, el prestigio, es el medio donde se expresan la dignidad de la persona y las relaciones sociales. Por todo ello es posible que la decisión individual de trabajar dependa de todos estos factores además de las preferencias ocio-consumo y de los salarios.

La incorporación progresiva de nuevas variables a este modelo fue dando lugar a diversas contribuciones entre las que cabe mencionar el estudio de Heckman en el que analiza la relación entre las horas de trabajo ofertadas y el nivel de salario. La constatación de que parte de las mujeres no ofrecen su fuerza de trabajo en ningún momento de su vida le lleva a intentar explicarlo a través del "salario sombra" o imputado. Este salario en la sombra (salario que no es observable) puede definirse como el posible salario que una persona podría obtener en el mercado y cuyo conocimiento evidentemente incide en su decisión de incorporarse o no al trabajo asalariado. Así, si se considera que aspectos tales como la experiencia laboral, la educación y el status ocupacional de las mujeres formarían parte de este salario potencial o salario sombra, podría suceder que éste fuera tan bajo que eso indujera a las mujeres a no trabajar en el mercado.

Como se ve, este modelo se basa en la toma de decisiones individual siendo el sujeto que toma decisiones a nivel individual la columna vertebral del análisis neoclásico, seguramente porque el enfoque sobre las decisiones individuales implica que pueden ignorarse los efectos, complejamente interrelacionados, que existen entre las decisiones de los individuos. **La Nueva Economía de la Familia** de Becker constituye un avance importante en la economía laboral, en general, y en el análisis de la oferta de trabajo, en particular. Esta teoría es un modelo de asignación del tiempo que resulta especialmente útil para comprender la evolución de la actividad.

En este modelo la unidad básica de decisión es la familia en lugar del individuo y la dicotomía tradicional trabajo-ocio se sustituye por una clasificación más compleja de los usos del tiempo. Es decir, por primera vez se empezó a considerar que las decisiones sobre la oferta de trabajo de varones y mujeres estaban relacionadas, reconociéndose también, que para las mujeres la elección estaba entre el cuidado de l@s hij@s y el trabajo doméstico, o el empleo. Esta teoría considera que el objetivo de las familias está menos influido por los precios relativos del trabajo y del ocio y más por la necesidad de lograr un

determinado nivel de ingresos monetarios que permitan obtener el nivel de vida socialmente aceptable. La presión para lograr este nivel de vida es muy grande desde todos los frentes y es esta necesidad de garantizar las rentas monetarias la que explicaría la creciente participación de las mujeres casadas en el mercado laboral. Esta idea se ve reforzada por la constatación de que algunos gastos familiares son difícilmente ajustables a la baja lo que complica el ajuste a la baja los niveles de consumo cuando bajan los salarios o se pierde el empleo. Por ello, la participación permanente de más miembros de la unidad familiar en el mercado de trabajo sería un medio de garantizar que se podrán cubrir esos pagos ineludibles cuando algún miembro se enfrente a una disminución del salario o a una pérdida del empleo.

2.2. LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO.

La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas. Se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel de estudios más alto y una formación mejor es mayor que la de otra que posea menos estudios y formación, es decir, que cuanto mayor es el nivel educativo más productivo se es. Cualquier actividad que mejore la calidad del trabajo se considera una inversión en capital humano. Los trabajadores acuden al mercado con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. De la misma manera que los gastos de una empresa en equipo capital se consideran una inversión en capital fijo, así los gastos en educación y formación se pueden considerar una inversión en capital humano. Si la inversión en capital físico de una empresa aumenta los ingresos futuros de esa empresa, cuando una persona (o su familia, o el estado) realiza en el momento presente un gasto en educación o en formación, se prevé que mejorarán sus conocimientos y cualificaciones y, por lo tanto, sus ganancias futuras. Según la teoría neoclásica, en equilibrio, los salarios se corresponden con la productividad de una persona.

Y si una empresa decide llevar a cabo una inversión en capital sólo cuando los ingresos esperados o el rendimiento de esa inversión supera su coste, de igual forma una persona elegirá unos estudios u otros y prolongará más o menos tiempo estos estudios (a partir del período general de educación obligatoria) en función de las ventajas⁷ que esperan obtener de su inversión y de sus costes⁸. Por lo tanto, para esta teoría no es sólo la cantidad de trabajo ofrecida la que es resultado de un conjunto de decisiones individuales sino también su calidad. En este sentido, la teoría del capital humano encaja perfectamente en la forma neoclásica de ver el mundo.

⁷Se admite que el rendimiento de una inversión en capital humano puede adoptar una forma no monetaria, por ejemplo un trabajo más agradable o una mayor apreciación del arte, por ejemplo.

⁸Los costes de la educación son de dos tipos: coste directo (pago de matrícula, compras de libros...) y coste indirecto o coste de oportunidad (ganancias a las que se renuncia no entrando en ese momento en el mercado laboral). Por lo tanto, en el momento de tomar las decisiones sobre los estudios se decide entre ganar más a corto plazo o asumir los costes de la educación con el objeto de ganar más en el futuro.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales reflejarán las diferencias de inversión en capital humano y así esta teoría parece sugerir que en el caso de l@s pobr@s y l@s parad@s el problema reside en su inadecuado nivel de capital humano, l@s pobr@s son pobr@s por su escasa formación y baja productividad. De igual manera las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explicarían por el hecho de que éstas acumulan menos capital humano debido a que mujeres y hombres tienen distintas expectativas en relación a su participación en la población activa a lo largo de la vida. En este argumento existe un problema evidente de causalidad: no se sabe con certeza si las posibilidades de menores ingresos de las mujeres son la causa de que inviertan menos en capital humano, o bien si sus menores ingresos son consecuencia precisamente de haber invertido menos en capital humano.

Otro aspecto tratado por la teoría del capital humano es el de la depreciación. Al igual que el capital físico, también el capital humano se deprecia y la depreciación disminuye la productividad y por consiguiente también lo harán los salarios de l@s trabajador@s. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los períodos de ausencia del lugar de trabajo. Esto afecta directamente a las mujeres que abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más excedencias laborales que los hombres en la época de crianza de niñ@s pequeñ@s⁹. Además la depreciación disminuye la productividad de l@s trabajador@s. Desde una perspectiva feminista se ha criticado esta idea de productividad por ser un concepto sexista, ya que se atribuye exclusivamente a las cualificaciones retribuidas en el mercado, sin reconocer otras más propias de las mujeres adquiridas en el hogar. Además, no está muy claro que algunos trabajadores en activo los años de servicio aumenten la productividad. Al contrario, se podría argumentar que el capital humano se deprecia si se realizan trabajos monótonos y repetitivos.

En la versión inicial de la teoría la inversión en capital humano depende de decisiones individuales y en un mundo perfecto las diferencias en capital humano responderían (además de a las diferencias de capacidad) a diferencias en las preferencias temporales de los individuos (en su tasa de impaciencia) de modo que en competencia perfecta las personas pobres son pobres porque no han invertido en capital humano, lo cual se debe a su vez a sus gustos, tratándose básicamente de individuos "impacientes".

En el mundo real, muchas de las diferencias en inversión en capital humano se explicarían por la existencia de imperfecciones del mercado y se considera a las instituciones que actúan en el mercado de trabajo como "imperfecciones" del mercado. Así, por ejemplo, Feldstein señala que los grupos principales de parados son l@s jóven@s, las mujeres y las minorías étnicas, los cuales están parados a causa de la existencia de

⁹ En este sentido me gustaría apuntar que la ley 39/1999 sobre Conciliación de la vida familiar y laboral aprobada el pasado 5 de noviembre podía haber ido más allá y plantear, por ejemplo, los permisos parentales no como una opción o una elección sino como una obligación tanto para hombres como para mujeres de manera que las expectativas de permanencia en el mercado de trabajo se fueran igualando y que estos permisos que, a menudo, son vistos como una carga por parte de los empleadores no les retrayera de emplear a las mujeres.

algunas instituciones del mercado de trabajo, y, en concreto, la ley de salario mínimo, que impiden que puedan aceptar trabajos mal pagados a cambio de recibir de las empresas formación útil para el futuro, es decir, que les impiden invertir en capital humano.

Elaboraciones más progresistas de esta teoría admiten que las decisiones de inversión en capital humano pueden estar influidas por las circunstancias sociales, como las diferencias en el acceso a los recursos financieros necesarios para invertir en educación. Para los teóricos neoclásicos, el problema de la pobreza, en general, y del paro, en particular, quedaría muy aminorados si se dotara a las personas del capital humano necesario. Algunas políticas de igualdad de oportunidades se basan en esta interpretación de la teoría del capital humano: al considerar la educación como la clave para mejorar la productividad se justifican políticas de enseñanza superior gratuita y becas para las personas de baja condición social.

Esta teoría ha sido criticada desde diferentes posiciones. Las críticas empezaron a surgir en la década de 1970, a medida que la teoría del capital humano empezaba a adquirir peso e importancia. Bajo la perspectiva de la sociología del trabajo las críticas más importantes han sido las realizadas por Piore y posteriormente por Blaug. Michael Piore critica la teoría del capital humano por ser completamente deductiva y mostrarse indiferente a la correspondencia entre los supuestos teóricos y las conductas reales de los agentes económicos, es decir, por partir de supuestos cuyo realismo no se cuestiona para deducir hipótesis empíricamente contrastables. La crítica de Piore no es sólo metodológica, sino que sostiene que los supuestos de partida contravienen la realidad como consecuencia de no considerar elementos importantes que afectan a los procesos de formación de las personas. En última instancia, lo que está poniendo en cuestión es el supuesto de conducta de la teoría del capital humano según el cual el individuo es capaz de distinguir entre medios y fines, y capaz de seleccionar los medios que satisfacen más eficazmente los fines, independientemente de la conducta de los demás individuos. En definitiva, sostiene que el mercado de trabajo no es susceptible de ser analizado como cualquier otro mercado. En efecto, no es lo mismo considerar las instituciones como meras imperfecciones del mercado que considerar que estas instituciones alteran la conducta de las personas.

Una segunda aportación crítica procede de Mark Blaug y constituye en cierta manera una autocrítica de la teoría. Blaug llega a la conclusión de que la teoría del capital humano es un programa de investigación que presenta signos típicos de degeneración. Para sostener esta afirmación se basa en el fracaso del poder explicativo de la teoría en aplicaciones empíricas. Pero el mismo Blaug apunta que, al no existir otro programa rival de alcance similar, es difícil desechar el único existente si bien la inexistencia de alternativas no justifica la continuidad del programa del capital humano.

Desde una perspectiva marxista, Samuel Bowles y Herbert Gintis (1975) critican básicamente la teoría por no considerar la clase social. Su argumento gira en torno al papel ideológico de la idea de inversión en capital humano. Para ellos, el concepto de capital humano forma parte de la tendencia de la teoría neoclásica de alejarse del análisis de clases y establecer una análisis estrictamente individualista. Con la teoría del capital humano, el trabajo se convierte en capital y los trabajadores en capitalistas. Esta confusión de significados del término capital es la que imparte su contenido ideológico a la noción de

capital humano, puesto que la idea de ser capitalista conlleva tener la propiedad y el control de los medios de producción, propiedad y control que, según estos autores, no confiere la posesión de capital humano. En la teoría del capital humano, el posible carácter social o clasista del trabajo y de la educación desaparece y estos fenómenos son llevados al terreno de la decisión independiente de las personas. De todas maneras, no está claro que se pueda condenar una teoría sobre la base de una omisión.

Por su parte, las críticas feministas se han dirigido fundamentalmente, como hemos mencionado anteriormente, a cuestionar la noción de productividad. A pesar de los nuevos desarrollos a los que hemos hecho referencia, la oferta de trabajo neoclásica sigue siendo absolutamente insuficiente y escasa su capacidad explicativa para el tema que nos preocupa. Esto se debe fundamentalmente a que se intenta analizar la situación de la mujer utilizando exclusivamente factores económicos basados en criterios de optimización y a que la teoría neoclásica ha mostrado un marcado desinterés por insertar el sistema de reproducción humana.

2.3. LAS TEORIAS DE LA DISCRIMINACION.

Las teorías de la discriminación se centran en el lado de la demanda y los primeros intentos de formular una teoría sistemática (no sólo referida a la discriminación por sexo) dentro de la tradición neoclásica se deben a Becker. En esencia estas teorías analizan en qué medida los demandantes de fuerza de trabajo tienen predisposición hacia la contratación de determinadas personas. Consciente de que las diferencias salariales reales no pueden achacarse exclusivamente a diferencias en la formación, el propio Becker desarrolló la **teoría del "gusto por la discriminación"**. Esta teoría analiza en qué medida los demandantes de trabajo, los empresarios, tienen predisposición a contratar un determinado tipo de personas (varones blancos fundamentalmente). Su teoría puede considerarse como una respuesta directa al deseo de analizar a las mujeres y a los trabajadores negros de Estados Unidos y su forma de abordar el tema fue innovadora, en el sentido de que introdujo motivos no pecuniarios en la teoría económica. En el caso de las mujeres, los empresarios deciden no contratarlas porque ni ellos ni sus empleados varones quieren trabajar con ellas y se comportan como si la contratación de mujeres les supusiera costes subjetivos o psíquicos. La fuerza de este coste psíquico se refleja en un coeficiente de discriminación que puede medirse en términos monetarios, de tal manera que el empresario que tiene prejuicios sólo contratará mujeres si su salario es inferior al de los hombres. Evidentemente, cuanto mayor sea el gusto por la discriminación mayor será la disparidad entre los salarios de los hombres y los de las mujeres.

De acuerdo con este modelo está claro que las grandes perdedoras son las mujeres porque como consecuencia de la discriminación perciben salarios más bajos. Pero para Becker también los empresarios discriminadores saldrían perjudicados porque incurrirían en unos costes salariales mayores que los no discriminadores con lo cual los costes totales medios y los precios de los productos de las empresas no discriminadoras serían inferiores a los de las discriminadoras. En última instancia, como la discriminación no es rentable, el gusto por la discriminación es un costoso capricho y como la ortodoxia económica considera que la competencia constituye la regla más que la excepción, los modelos de

Becker ven en la discriminación un fenómeno transitorio. De todas maneras, una crítica fundamental que puede plantearse a esta perspectiva es que los avances en la erradicación de la discriminación han sido, en realidad, modestos y parece que el funcionamiento del mercado no ha eliminado todavía los prejuicios de los empresarios. Esta evidencia ha impulsado el desarrollo de otros modelos que intentan explicar por qué la discriminación persiste década tras década.

Una segunda teoría de la discriminación se basa en el poder monopsonístico o de mercado de los empresarios y se conoce como **el modelo del poder de mercado o del monopsonio**. De acuerdo con este modelo, al igual que a un vendedor monopolístico le resulta rentable practicar la discriminación de precios, también a un empresario puede convenirle practicar la discriminación salarial, es decir, le resultará rentable pagar unos salarios diferentes a los varones y a las mujeres igualmente productivos, pagando el salario más bajo a los trabajadores cuya curva de oferta de trabajo sea menos elástica. Una razón que podría explicar la menor elasticidad de las mujeres tiene que ver con su menor movilidad, tanto geográfica como ocupacional. Así, si el marido de una mujer tiene un trabajo en un determinado lugar, ésta puede no estar dispuesta a aceptar empleo en otro lugar. Evidentemente, una vez más, entra en juego la subordinación de la mujer al hombre, se considera que el salario de la mujer es complementario y que es ella quien se muestra siempre dispuesta a sacrificar su carrera profesional para hacerla más compatible con su vida familiar. Asimismo, dado el predominio de la segregación ocupacional, las mujeres no tienen acceso a muchas ocupaciones y oportunidades de empleo a las que sí pueden acceder los hombres. Por lo tanto, al tener menos movilidad, si los salarios de ese mercado bajaran, sería de esperar que más hombres que mujeres lo abandonaran, deduciendo de esta constatación que las mujeres son menos sensibles a las variaciones de los salarios que los hombres. Sin embargo, con argumentos parecidos podría llegarse también a conclusiones opuestas. De acuerdo con este razonamiento quienes mostrarían claramente una menor movilidad geográfica, por la interrelación entre vida familiar y vida profesional, serían las mujeres casadas. Pero éstas podrían considerar que las tareas domésticas son una alternativa más importante en comparación con los varones de tal manera que, aunque la discriminación limite la reasignación de las mujeres a otros puestos cuando bajan los salarios, podría también esperarse que un número relativamente alto de mujeres abandone la población activa.

Las implicaciones de este modelo son bastante interesantes. En primer lugar, el salario masculino es mayor de lo que sería si no hubiera discriminación sexual. En segundo lugar, el salario femenino es menor que el masculino y que el salario que estaría vigente si no hubiera discriminación por razón de sexo. En tercer lugar, este modelo muestra que, a diferencia del modelo de Becker, es rentable discriminar puesto que los beneficios de la empresa discriminadora aumentan. Si el empresario de Becker paga por ejercer sus prejuicios, el monopsonístico discrimina porque con ello sale ganando. En cuarto lugar, suponiendo que haya competencia en el mercado de productos, si una empresa no discriminara y sus rivales sí, se enfrentaría a unos costes de producción más elevados y acabaría siendo expulsada del mercado. Esta conclusión es contraria a la del modelo de Becker en el que los no discriminadores acabarían expulsando a los discriminadores. Por lo tanto si para el modelo del gusto por la discriminación, la búsqueda de beneficios por parte de los empresarios reduce la discriminación con el paso del tiempo, el modelo del poder de

mercado parece sugerir que no existe ninguna razón por la que las fuerzas de mercado reduzcan la discriminación. Este modelo implica que es necesaria la intervención del Estado para hacer frente a la discriminación.

Otra teoría que trata de explicar la discriminación en el mercado de trabajo es la denominada **teoría de la discriminación estadística**. Se dice que existe discriminación estadística "...siempre que se juzga una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo"¹⁰. Los empresarios que tienen vacantes desean contratar a los trabajadores más productivos que existan para cubrirlos. Esta teoría indica que dado que es costoso obtener información detallada sobre la productividad potencial de l@s solicitant@s de empleo, los empresarios maximizadores de los beneficios basan sus decisiones de empleo en las características percibidas de los grupos de trabajadores. Como consecuencia de esto, es habitual que se utilicen consideraciones "subjetivas", como la raza, el sexo o la edad, para decidir a quién se contratará.

Al practicar la discriminación estadística, el empresario no satisface un gusto por la discriminación sino que utiliza el sexo, la raza o la edad como una variable que recoge aproximadamente los atributos de l@s trabajador@s relacionados con la producción que no pueden discernirse fácilmente. Así, por ejemplo es posible que se utilice el sexo como variable aproximada de la fuerza física o de la dedicación al trabajo. Es de destacar que, a diferencia de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación, el empresario no resulta perjudicado por discriminar, sino beneficiado puesto que de esta manera minimiza los costes de contratación. Por otra parte, este modelo no indica necesariamente que la conducta de contratación del empresario sea maliciosa, sino que sus decisiones pueden ser perfectamente correctas, racionales y rentables por término medio. El único problema es que se discrimina a much@s trabajador@s que se alejan de la media del grupo. Por último, no existe ninguna razón convincente por la que la discriminación estadística disminuya con el paso del tiempo. De todas maneras, está claro que si las características medias de los trabajadores masculinos y femeninos tienden a converger con el tiempo, la aplicación de la discriminación estadística puede resultar cada vez más costosa para los empresarios ya que cometerán cada vez más errores en la contratación.

Al observar la realidad, much@s investigador@s coinciden en que la mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado de trabajo en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor proporción de hombres o mujeres que las que representa la población,... Una última teoría de la discriminación, **el modelo de la concentración o de la segregación ocupacional**, utiliza los conceptos de oferta y demanda para analizar las consecuencias de confinar a las mujeres en un reducido número de ocupaciones. Este modelo demuestra que la concentración ocupacional hace que las mujeres perciban unos salarios más bajos, los hombres perciban unos salarios más altos y se registre una pérdida neta de producción interior.

¹⁰Thurow, L., (1975), *Generating Inequality*, Nueva York. Citado en McConnel y Brue, opus cit.

Para medir el grado de concentración de las mujeres en un determinado número de ocupaciones y ver si ésta ha variado en el tiempo se usa el índice de segregación ocupacional que mide el porcentaje de mujeres o de hombres que tendrían que cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de las mujeres fuera idéntica a la de los hombres. En la actualidad, al hablar de segregación ocupacional se distingue entre segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal aparece cuando los varones y las mujeres trabajan en diferentes tipos de ocupaciones, mientras que la vertical tiene lugar cuando la mayoría de los varones trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala, y la mayoría de las mujeres en las inferiores. Pero, ¿por qué se produce esta concentración?, ¿por qué practican los empresarios la segregación en el trabajo basada en el género?.

El concepto de segregación ocupacional ha sido el centro de los debates sobre la validez del modelo neoclásico ya que hasta ahora se carece de una explicación neoclásica a la segregación ocupacional. Suelen utilizarse argumentos tanto desde el lado de la demanda como de la oferta. Una de las razones que se aducen desde el lado de la demanda es que la productividad de los trabajadores es la consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo de trabajo. Si las interrelaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Así, si los trabajadores varones se sienten contrariados cuando se les obliga a trabajar con mujeres o a obedecer sus órdenes, los empresarios deciden segregar a los hombres y a las mujeres en el trabajo. Además, muchos empresarios tienen ideas preconcebidas sobre la capacidad de las mujeres y de otros grupos sociales. Por el lado de la oferta, también se puede producir el disgusto de determinados colectivos por trabajar en algunas ocupaciones, debido a la cultura predominante en el sector. Así, por ejemplo, es posible que las mujeres muestren escaso interés por entrar en determinadas ocupaciones tradicionalmente masculinas donde la cultura imperante les es ajena.

Uno de los intentos de utilizar la teoría neoclásica para explicar la segregación ocupacional la llevó a cabo Polachek quien, basándose en la teoría del capital humano, trató de explicar por qué las mujeres acaban concentrándose en empleos de mujeres. En su opinión, el motivo está en que las mujeres eligen aquellos trabajos en los que las pérdidas salariales por ausencia son menores. Por lo tanto, se considera que las mujeres encontrarán atractivas aquellas ocupaciones en las que su cualificación sufre un deterioro mínimo durante el tiempo en que permanecen fuera de la población activa. Puesto que, hipotéticamente, todas las mujeres planean ausentarse del trabajo durante el nacimiento y crianza de los hijos, se espera que, en su mayoría, elijan las ocupaciones que menos se deprecien. Además de cuestionar sus hipótesis sobre la planificación de las mujeres, la racionalidad de esta teoría es cuanto menos dudosa. Por ejemplo, no explica por qué las mujeres eligen empleos que pagan poco por la experiencia que una tenga, porque, incluso si planean salir del mercado de trabajo durante la crianza de los niños, el hecho es que, en el curso de la vida laboral se recibirá más salario en una ocupación que remunere la experiencia por muy pequeña que ésta sea. Por lo tanto, lo racional para las mujeres sería elegir aquellas ocupaciones en las que la tasa de apreciación que retribuye la experiencia sea mayor que la tasa de depreciación que afecta al tiempo que se está sin trabajar. La conclusión es que las mujeres no maximizan los ingresos a lo largo de su vida mediante el trabajo en ocupaciones clásicamente femeninas.

3. LAS TEORIAS.DEL MERCADO DUAL Y DE LA SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO.

3.1. BREVE EXPOSICION TEORICA.

Desde hace tiempo, la interpretación ortodoxa del mercado de trabajo es objeto de controversias y debates. Entre las críticas más conocidas a la teoría ortodoxa encontramos la concepción del mercado de trabajo de los primeros institucionalistas, el concepto de mercados internos de trabajo y la teoría de los mercados duales y segmentados. Las tres teorías arriba mencionadas se solapan y se basan unas en otras. La descripción institucionalista de los mercados de trabajo fue el trampolín intelectual de los conceptos de mercado interno de trabajo y dualidad del mercado de trabajo. Además, estas tres teorías comparten la idea básica de que los factores institucionales (los sindicatos, las costumbres, los hábitos, los procedimientos administrativos...) amortiguan y alteran extraordinariamente la influencia de las fuerzas económicas en la determinación de los salarios, el empleo y la asignación de las inversiones en capital humano.

La teoría institucionalista de los mercados de trabajo se desarrolló tras la Segunda Guerra Mundial en Estados Unidos, en un momento en que los sindicatos estaban creciendo rápidamente y se empezaba a difundir la negociación colectiva. La crítica institucionalista fue un intento de ofrecer un modelo alternativo para comprender la determinación de los salarios. Para los institucionalistas, la presencia de poderosos sindicatos y la negociación colectiva hicieron que la teoría ortodoxa de los salarios dejara de ser realista y relevante. A juicio de estos autores¹¹, la evolución de la negociación colectiva ha hecho del salario un salario administrado en lugar de un salario de mercado. Además la interpretación institucionalista de los sindicatos dista mucho de la interpretación ortodoxa o neoclásica. A los neoclásicos, el supuesto de la competencia perfecta les lleva a suponer que el mercado real está formado por multitud de individuos cuya influencia individual es nula. En este modelo, pues, cualquier intento de agrupación de individuos para negociar colectivamente en el mercado, es vista como un acuerdo monopolístico y considerado como no deseable. Que los sindicatos no constituyen casi nunca un monopolio resulta claro analizando los niveles de afiliación sindical a nivel mundial. A juicio de los institucionalistas, los sindicatos son instituciones fundamentalmente políticas, no económicas, son una fuerza social pudiéndose afirmar que que la acción sindical forma parte de la acción de l@s perdedor@s para alterar el resultado del mercado, es decir, que el papel económico de los sindicatos ha consistido fundamentalmente en introducir un elemento de corrección a los resultados del mercado laboral para garantizar una mejor situación a l@s asalariad@s.

Una interpretación estricta de la teoría neoclásica evoca la idea de un mercado de subastas en el que l@s trabajador@s compiten entre sí de una manera abierta y continua por los puestos de trabajo y las empresas pujnan para atraer servicios de trabajo y

¹¹Uno de los primeros institucionalistas es Arthur M. Ross autor, entre otros, de *Trade Union Wage Policy*, Berkley, University of California Press, 1948.

conservarlos. Quienes critican la teoría ortodoxa sostienen que esto no refleja para nada la realidad donde es frecuente que muchas personas mantengan relaciones estables con una determinada empresa. Incluso se constata que muchos puestos de trabajo de muchas empresas, en lugar de cubrirse por medio de la búsqueda de candidat@s extern@s, se cubriesen por promoción interna, que, a menudo, se desarrolla por medio de procesos institucionalizados. Esta situación es la que se denomina "mercados internos de trabajo" siendo un mercado interno "una unidad administrativa, como una planta industrial, en la que la fijación del precio del trabajo y su asignación se rigen por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos"¹², no por variables económicas. Las normas que rigen la asignación y el precio interno del trabajo conceden ciertos derechos y privilegios a la población laboral interna que no tienen l@s trabajador@s del mercado externo de trabajo donde las decisiones de precio, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas. Sin embargo, el mercado externo y el interno están conectados y hay un movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo.

Algun@s economist@s laborales han ampliado el concepto de mercado interno de trabajo hasta el punto de imaginar dos tipos distintos de mercados: el primario y el secundario. Esta idea de que no existe un único mercado de trabajo que abarca más o menos a todos y a todas y es homogéneo sino que existen mercados múltiples y diferenciados constituye el núcleo central de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. La idea de los mercados segmentados surgió a partir de estudios sobre la pobreza, el desempleo y las condiciones laborales de las personas que trabajaban fuera de los canales de carrera normales de los hombres blancos de la clase media americana y ha sido desarrollado fundamentalmente en Estados Unidos. El desarrollo de estas teorías ha producido un cambio conceptual importante en el análisis del mercado de trabajo, y esto se debe, en gran medida, al trabajo empírico que intentó tomar a las mujeres (y a los negros de Estados Unidos) más en serio.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo constituye uno de los mayores esfuerzos analíticos para formular una alternativa a la explicación neoclásica del mercado de trabajo y tienen un agran atractivo, sobre todo para quienes se desilusionaron con los irreales modelos neoclásicos. Los estudios de la segmentación laboral muestran que no existe un único mercado de trabajo. Cada mercado específico se caracteriza por la existencia de un conjunto de barreras que limitan el acceso a los mismos y les diferencian de otros mercados. La vida laboral de l@s trabajador@s viene marcada por el mercado específico en el que se ubican, ya que éste determina sus posibilidades de movilidad y las condiciones de trabajo (salario, estabilidad, posibilidades de promoción...) a las que tienen acceso. El paso de un mercado a otro sólo puede realizarse cumpliendo las condiciones que determinan los "puertos de entrada" específicos de cada uno de ellos.

La hipótesis básica del mercado dual de trabajo es que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos esencialmente distintos, el sector primario o central y el secundario o periférico. El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente

¹²Doeringer, P. y Piore, M., (1971), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, sobre todo, estabilidad en el empleo. Además, en general se utiliza tecnología avanzada y es frecuente la existencia de un sindicato poderoso y eficaz. En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, tener peores condiciones de trabajo y de promoción, una considerable inestabilidad en el empleo y una elevada rotación entre los trabajadores. Además la tecnología de producción es relativamente primitiva e intensiva en trabajo y la presencia de sindicatos es irrelevante con lo que la dirección puede utilizar prácticas arcaicas y caprichosas en sus relaciones con la plantilla. Dentro del sector primario cabría distinguir un segmento superior específico de los empleos profesionales muy cualificados y caracterizado por una enorme movilidad laboral como mecanismo de promoción individual, y un segmento inferior característico de los empleos estables de la industria y los servicios de cualificación media y en el que la mayoría de los puestos de trabajo se cubren por promoción interna en las empresas¹³. Diversos grupos sociales, como l@s emigrant@s, grupos étnicos, ancian@s, jóven@s o mujeres se verían confinados en el mercado secundario.

A pesar de que la tipología de los diversos estratos en que se articula el mercado laboral ha ganado progresivamente en complejidad, y a pesar, también, de que es frecuente afirmar que existen un mayor número y variedad de segmentos, lo cierto es que la formulación anterior constituye un punto de referencia suficiente para nuestro análisis. Aunque hay movilidad tanto dentro del mercado primario de trabajo como del secundario, apenas hay movilidad entre los dos¹⁴. Según los dualistas, existen muchos factores interrelacionados que limitan la movilidad. Así la institución de la discriminación es muy importante para distribuir a l@s trabajador@s entre el mercado primario y el secundario de tal manera que los grupos socialmente discriminados, entre los que se encuentran las mujeres, se ven obligados a trabajar en el mercado secundario y una vez que aceptan un empleo “malo” pueden verse atrapados en él. También puede dificultar la movilidad el hecho de que mientras el progreso económico y tecnológico global se traduce en unos crecientes niveles medios de cualificaciones en los puestos de trabajo del sector primario, los mercados secundarios continúan caracterizándose por tener puestos de trabajo serviles que apenas requieren conocimientos. A medida que pasa el tiempo, resulta, pues, cada vez más difícil para l@s trabajador@s secundari@s acortar la creciente diferencia de cualificaciones que existen entre los dos segmentos.

L@s dualist@s sostienen que las características de los mercados primarios y secundarios de trabajo se influyen y se refuerzan mutuamente. L@s teóric@s del mercado

¹³En esta misma línea, A. Lipietz, (1996), considera, por ejemplo, que en Francia se asiste a una tri-partición del mercado de trabajo con un segmento altamente cualificado y remunerado, un segmento de asalariadas(os) permanentes y relativamente cualificadas(os) y un segmento de inserción precaria y de bajo salario aunque no necesariamente de baja cualificación. Según este autor, debido fundamentalmente a las relaciones sociales de sexo, las mujeres, aunque cada vez más representadas en los segmentos 1 y 2, están sobre todo representadas en el 3. La expansión del segmento 3 ha sido literalmente producida por las mujeres, hasta tal punto que se puede fijar ahí la entrada de las mujeres en el colectivo asalariado.

¹⁴De todas maneras, como destaca el propio Piore, la movilidad o inmovilidad entre segmentos no constituye prueba con respecto a la existencia del dualismo y éste podría existir aun en presencia de una elevada movilidad entre segmentos.

dual de trabajo también sostienen que existe una interdependencia fundamental entre l@s trabajador@s y los puestos de trabajo tanto en el mercado primario de trabajo como en el secundario. L@s asalariad@s de ambos mercados adquieren a través de un proceso de retroalimentación patrones y rasgos de conducta que son adecuados en su mercado de trabajo. Así mientras los trabajadores del mercado primario adquieren buenos hábitos convirtiéndose así en "buenos" trabajadores, los del mercado secundario al adquirir los hábitos propios de este mercado, es decir malos hábitos, acaban por convertirse en "malos" trabajadores, muy poco deseables para los empresarios del mercado primario. En la medida en que la experiencia laboral juega un papel importante en la vida de las personas, sus propios puntos de vista se ven afectados por la misma, y sus actitudes laborales tienden a adaptarse a su propia experiencia. Este proceso subjetivo no haría más que reforzar la segmentación: los empresarios aducen que contratan bajo regímenes distintos a personas con distintas actitudes (estabilidad personal, ambición, curiosidad intelectual...) y los propi@s trabajador@s de los distintos segmentos tienden a verse diferentes de los otros.

3.2. CAUSAS DEL DUALISMO.

No existe unanimidad en cuanto a las causas de la discriminación, si bien tod@s l@s autor@s lo consideran como parte de un proceso histórico. Algun@s apuntan razones de carácter sociológico o político mientras que otr@s optan por razones de tipo económico. Michael Piore resume los argumentos que se esgrimen para explicar el origen del dualismo en cuatro. El primero sostiene que los empleadores tienen un incentivo para considerar a los trabajadores como capital cuando han invertido en la formación del trabajador. L@s trabajador@s se convierten así en un factor cuasi fijo de producción o en cuasi capital. Este argumento ha sido desarrollado por la teoría del capital humano e implica que la dualidad surge en la economía capitalista porque dicha dualidad es eficiente.

Un segundo argumento sostiene que ciertos grupos ejercen una presión sobre los empleadores para asegurar sus puestos. En este caso se tiende a relacionar la dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen directamente restricciones al empleador a través de la actividad colectiva en el lugar de trabajo o a través del proceso legislativo y político. Una tercera explicación, muy relacionada con la anterior, considera la dualidad como el resultado del contrato nacional de empleo entre los trabajadores y sus empleadores en el que estos últimos acuerdan estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo a cambio de ciertas concesiones en el nivel de salarios. Por último, el cuarto argumento apunta que la dualidad se debe a los esfuerzos realizados por los empleadores para dividir lo que de otra forma sería una clase trabajadora unida e impedir así la revolución.

A nosotras nos interesa especialmente por qué los puestos de trabajo del sector secundario parecen asignados a ciertos grupos de trabajadores. Las conclusiones dependerán en gran medida de de cuál sea la explicación del lado de la demanda de mercado que se adopte. En general la teoría del capital humano tiende a poner énfasis en la relativa posibilidad de formación de los diferentes grupos de trabajadores y en su estabilidad o compromiso con la empresa, una vez formados. Las otras explicaciones

tienden a poner énfasis en el poder político o económico de algunos grupos y los trabajadores secundarios son débiles política y económicamente.

Entre quienes aceptan la idea del débil compromiso con el mercado de trabajo de l@s trabajador@s secundari@s cabría trazar una importante distinción entre los que consideran ese compromiso como un producto del propio sistema y los que lo consideran como un factor en gran medida exógeno. Para estos últimos, las características concretas de l@s trabajador@s secundari@s son en gran medida accidentes que el sistema económico usa pero que no crea. Por el contrario, para los teóricos radicales¹⁵ los papeles sexuales, el racismo, el origen étnico..., son categorías que, aunque no han sido directamente creadas por los empleadores, por lo menos han sido reforzadas y manipuladas por ellos para estabilizar y legitimar la estructura económica. Estos autores prescindirían pues del postulado de armonía social y aducen que el capital explota y refuerza el sexismo y racismo preexistentes. Este reconocimiento de la interacción entre las diferencias en la oferta de trabajo y su utilización por el sistema productiva resulta muy interesante porque de ella deriva la idea de que ciertos grupos de trabajadores o trabajadoras se encuentran en una situación que permite a las empresas pagarles menos en relación a su productividad, comparado con la remuneración de otros grupos por lo que no existe relación directa entre las recompensas del empleo y la productividad o capacitación.

Tanto la teoría del mercado dual como las versiones radicales de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo parten del supuesto de que el empleo dentro del sector secundario se rige por la competencia de las fuerzas del mercado y, en consecuencia, los empleos mal remunerados e inestables requieren trabajador@s con escasa capacitación y preferencia por el trabajo, y son ocupados en la práctica por trabajador@s inestables con baja productividad. Ciertos grupos de trabajadores, como es el caso de las mujeres casadas, tienen un compromiso débil con el trabajo y otros intereses no relacionados con el mismo y por ello es posible que encuentren las características del mercado secundario menos perturbadoras que los asalariados primarios. Se recurre a las características de las mujeres, no ya como trabajadoras dentro del mercado, sino a su posición dentro de la estructura social en su conjunto y, particularmente, a su posición en la familia¹⁶. Así, por ejemplo, Barron y Norris¹⁷, afirman que el que las mujeres constuyen el grupo social idóneo para el mercado secundario derivaría de un conjunto de características que se les atribuyen como la menor cualificación, la menor flexibilidad, la consideración del salario como factor secundario de la experiencia laboral y, por ello, la mayor disponibilidad a aceptar salarios más bajos, el mayor absentismo, el menor interés en la promoción, el bajo nivel de organización y las escasas posibilidades de desarrollar relaciones de solidaridad. Estas son precisamente las características de la mano de obra destinada a ocupar el sector secundario,

¹⁵Un grupo de economistas norteamericanos que empezó a escribir sobre los mismos temas que los institucionalistas se autodenominaron "economistas radicales". Entre ellos destacan Edwards, Reich y Gordon, quienes adoptaron el concepto de mercado de trabajo segmentado como parte de una economía política más radical y de un análisis de clase de la economía norteamericana.

¹⁶El propio Piore reconoce explícitamente que los trabajadores secundarios "derivan su principal identidad de roles sociales ajenos al lugar de trabajo". Piore, M., (1980), "An economic approach", en Berger, S. y Piore, M. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.

¹⁷Barron y Norris (1976) en "Sexual Divisions and the dual labour market" en Barker, D. y Allen, S. (eds).

y al ser atribuidas genéricamente a las mujeres convierte a éstas en el grupo mayoritario de este sector.

Los dualistas no logran, por tanto, analizar el funcionamiento del aparato productivo si no es en relación al sistema social globalmente considerado. Así, aparecen como determinantes de la posición de las mujeres en la estructura laboral aquellos factores considerados como exógenos al propio sistema productivo. Aun con lo discutible que resulta atribuir a las mujeres en conjunto estas características, ninguna de ellas puede entenderse sin considerar el sistema social globalmente. Los estudios sobre la posición de la mujer en el mercado de trabajo han venido a subrayar, precisamente, la insuficiencia de este modelo y a poner de relieve la necesidad de interrelacionar los distintos niveles de la estructura social (el ámbito de la producción y el de la reproducción)¹⁸, de reconsiderar el trabajo en una dimensión más amplia que el trabajo asalariado.

Según Jane Humphries y Jill Rubery¹⁹, este modelo básico del mercado de trabajo dual viene a insinuar que algunos grupos sociales sólo tienen un interés marginal por el trabajo y se contentan con ocupar los puestos secundarios e inestables que el sistema económico considera conveniente crear produciéndose una "feliz coincidencia" de los deseos por el lado de la demanda y de la oferta y prevaleciendo la armonía entre la estructura social y la económica y quedando descartados los conflictos y las adaptaciones. En resumen, han cometido el error de intentar explicar la estructura del empleo exclusivamente desde el lado de la demanda, para lo cual se vieron obligados a recurrir, no obstante, a factores del lado de la oferta, introducidos en la práctica como factores fortuitos que contribuirían a reforzar la tendencia de la segmentación del lado de la demanda.

Además, es posible que este supuesto acoplamiento entre las características de l@s trabajador@s, de los puestos de trabajo y de los niveles de remuneración no se dé en el sector secundario, sino que por el contrario, se empleen trabajador@s con bajo status para realizar trabajos que requieren capacitación y se espera de ell@s que manifiesten una fuerte predisposición a trabajar incluso a cambio de una baja remuneración. Estos resultados sugieren que la teoría de la segmentación debería tener en cuenta, por un lado, de qué modo la fuerza de trabajo organizada contribuye a crear y estructurar el empleo primario, y, por otro, cómo la existencia de grupos desfavorecidos contribuye a crear y legitimar el empleo en el sector secundario.

Relacionado con lo anterior, merece la pena destacar que se acepta cada vez más la imposibilidad de ofrecer una sola explicación de la segmentación del mercado laboral. Desde la perspectiva de las mujeres, frente a las teorías que argumentan que la segmentación se produjo por razones que no guardan ninguna relación con el género (especialmente los imperativos de la acumulación de capital y/o los conflictos entre capital

¹⁸En este sentido, algunos estudios han hablado de estas relaciones en términos de extensión de cualificaciones, prestaciones, prácticas y valores culturales del ámbito familiar al profesional. Esta extensión puede ser entendida como extensión al mercado de las tareas o trabajos que se realizan en la familia, o como extensión jerárquica según la cual, y como fruto de su posición subordinada en la familia, las mujeres ocuparían los trabajos inferiores en el mercado.

¹⁹Humphries, J. y Rubery, J., (1994): "La autonomía relativa de la reproducción social" en Borderías y Carrasco, opus cit.

y trabajo), se argumenta que las propias relaciones de género contribuyeron a determinar las características del mercado de trabajo en algunos aspectos importantes, el género se convierte en un factor relevante en el mercado laboral debido a condiciones externas al mercado. Condiciones que están relacionadas con las características diferenciales (reales o percibidas) de los trabajadores y trabajadoras o bien con las circunstancias que determinan la disponibilidad de cada sexo para el trabajo asalariado, sin que ni unas ni otras se consideren totalmente determinadas por la acumulación de capital o la lucha de clases.

3.4. ¿SON LAS MUJERES UNA MANO DE OBRA SECUNDARIA?

L@s teóric@s que entienden el funcionamiento del mercado de trabajo en términos de una estructura dual señalan que la fuerza de trabajo femenina constituye la gran mayoría del sector secundario. Sin embargo, desde mediados de la década de los ochenta ha comenzado a cuestionarse el concepto de mano de obra secundaria aplicado al análisis del trabajo femenino. Los argumentos y las evidencias empíricas utilizadas por estas críticas son diversas. Así, se destaca que muchos de los trabajos realizados por mujeres, por ejemplo trabajos en la enseñanza y trabajos de enfermería, además de ser altamente cualificados, cuentan con escalafones profesionales y exigen una formación continuada, y por tanto una estabilidad en el empleo, características bien diferentes a las supuestas existentes en el mercado secundario. De igual manera, las características de los trabajos del sector secundario se encuentran en muchos trabajos exclusivamente masculinos como la construcción.

Otra crítica es que, tanto esta teoría como la teoría marxista se han formulado, implícitamente desde la perspectiva de la clase obrera cualificada masculina empleada en la industria manufacturera. En consecuencia, son más adecuadas para analizar el trabajo de producción en el sector manufacturero que el trabajo en el sector servicios en el que se emplean mayoritariamente las mujeres. Particularmente difícil resulta conceptualizar como parte de una fuerza de trabajo del sector secundario el empleo en el sector público, donde las trabajadoras y los trabajadores gozan, por ejemplo, de relativa seguridad en el empleo. En general, se puede afirmar que estas teorías son más idóneas para analizar el trabajo de los hombres que el de las mujeres.

Por otro lado, al contrario de lo que se postula en esta teoría, la mano de obra femenina no funciona como secundaria o sustitutoria, sino como preferente en muchas ocupaciones. En efecto, "si las mujeres constituyesen una fuerza de trabajo secundaria, en el sentido de ofrecer prestaciones de algún modo inferiores o en todo caso menos solicitadas, ¿cómo podría explicarse una división sistemática de las profesiones o de las tareas según el sexo? Esta última revela una clara preferencia por las mujeres para determinados puestos de trabajo y por los hombres para otros, más que una gradación en la cual las mujeres ocuparían sistemáticamente el segundo lugar."..."Si se cumpliera, de hecho, la tesis del lugar secundario reservado a las mujeres en la jerarquía de preferencias, deberíamos observar un proceso de absorción indiferenciada de la fuerza de trabajo

femenina una vez agotada la masculina, o bien cuando los salarios femeninos son suficientemente bajos para compensar la mayor rigidez de la fuerza de trabajo femenina"²⁰.

Las nociones de cualificación y formación son absolutamente centrales para la definición de los trabajadores o trabajadoras del sector primario y secundario. El concepto de cualificación se basa, por un lado, en las cualificaciones formales adquiridas a través de la formación escolar o profesional o de la experiencia acumulada en el puesto de trabajo y se construye, además, en función del operario de la industria y no del sector servicios donde el trabajo femenino es mayoritario. Pretendiendo ser un concepto asexuado, en realidad responde más a la experiencia del obrero masculino que a la de las trabajadoras. Por otro lado muchos de los trabajos femeninos en los servicios exigen competencias y responsabilidades que no son consideradas como cualificaciones precisamente porque no se ajustan a un concepto generado a partir de estudios sobre el trabajo industrial, o porque son cualificaciones "no formales" adquiridas, por ejemplo, en la familia y utilizadas preferentemente por el mercado, pero no reconocidas como tales ni en términos salariales o de status profesional. En concreto, Kergoat, D. (1984) afirma que la formación de las mujeres se adapta perfectamente a los empleos que se les ofrecen y que la han adquirido a través de un aprendizaje del oficio de futuras mujeres, siendo niñas primero y de una formación continuada de trabajos domésticos después. Pero esta cualificación, al no adquirirse por canales institucionales reconocidos puede ser negada por los empleadores. Las propias mujeres interiorizan esta banalización de su cualificación.

Merece la pena repasar, aunque sea brevemente, los diferentes argumentos que se han expuesto para explicar cómo ha surgido y por qué persiste la evaluación diferente del trabajo respecto al sexo. Si se acepta la tesis de que las mujeres, tanto histórica como actualmente, están desarrollando el trabajo vital para la supervivencia humana (nacimiento y educación de l@s hij@s, provisión de alimentos y vestido, cuidados,...) tanto en el sector remunerado como en el no remunerado y, por el contrario, los varones han contribuido tradicionalmente a la producción de objetos de "lujo" no necesarios para la vida, las diferencias de cualificación vienen explicadas por el hecho de que se considera que esa producción innecesaria, aunque muy atractiva y agradable, tiene un valor superior e involucra una cualificación mayor.

En parte, la razón de la división respecto a la cualificación del trabajo que realizan hombres y mujeres se debe al hecho de que el trabajo del varón ha sido tradicionalmente un trabajo pagado, mientras que, a menudo, la mujer no ha recibido una compensación por su contribución. Esto ha ayudado, sin duda, a que las cualificaciones adquiridas en el hogar, las denominadas cualificaciones informales, no hayan sido valoradas. Obviamente, a fin de obtener un trabajo remunerado y desarrollarlo de una forma eficaz, es imprescindible lograr una cierta cualificación, y en la medida en que estas cualificaciones son escasas y difíciles de obtener, se puede esperar que aparezcan ciertas diferencias entre la remuneración y el valor conferido a los trabajos. Por el contrario, como se supone que prácticamente cualquiera puede realizar las labores domésticas éstas son escasamente valoradas. De todas maneras, no está claro que determinadas labores domésticas, principalmente las tareas de cuidado puedan ser realizadas eficientemente por cualquiera.

²⁰Bettio, F., 1986.

Por último, el hecho de considerar, a veces, que se puede prescindir de las mujeres en etapas de recesión y que, en cualquier caso el despido de las mujeres es menos grave ha contribuido también a su devaluación.

Otro problema que han puesto de relieve las críticas feministas es que tanto las teorías del mercado de trabajo dual y segmentado como las teorías marxistas analizan las divisiones en la fuerza de trabajo en términos internos y comparten un boceto común de la economía. La producción y la economía aparecen tratadas como sinónimas. En consecuencia, el trabajo doméstico queda excluido del marco de análisis, una omisión bastante grave cuando el análisis se aplica al trabajo de las mujeres. Asimismo, aunque a veces se mencionan algunos factores externos (por ejemplo, al considerar la procedencia de las características de las mujeres como trabajadoras del sector secundario), por regla general no se les concede ningún poder explicativo. Las críticas feministas alegan que es imposible explicar los fundamentos de las divisiones de género en el seno de la fuerza de trabajo únicamente en términos de un análisis de la producción, argumentando que debería ampliarse el concepto de economía para incluir también la esfera doméstica.

4. LAS TEORIAS MARXISTAS.

A finales de los años sesenta y principios de los setenta, la eclosión de nuevos movimientos sociales puso de relieve ante la opinión pública la existencia de importantes desigualdades entre diferentes grupos sociales (negros y blancos, mujeres y hombres, ...) en todas las sociedades capitalistas avanzadas. Las ciencias sociales también desarrollaron marcos teóricos que intentaban interpretar o al menos tener en cuenta estas desigualdades. Dos de estos marcos propuestos para intentar comprender las divisiones en el seno de la fuerza de trabajo han sido, por un lado las teorías del mercado de trabajo y segmentado que acabamos de analizar y, por otro lado, las teorías marxistas del proceso de trabajo.

Entre los teóricos marxistas del mercado de trabajo es inevitable comenzar haciendo referencia a Harry Braverman²¹, convertido ya en un clásico de la literatura marxista contemporánea. Este autor considera fundamental para la comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo la distinción entre "fuerza de trabajo" que es la mercancía que se compra y se vende en el mercado, y "trabajo" que es el factor de producción que entra en el proceso productivo. Este es, sin duda, un punto fundamental que enfrenta a la teoría neoclásica y la marxista puesto que negar, como lo hacen los neoclásicos, esta distinción equivale a negar la posible existencia de conflicto y lucha de clases en el lugar de trabajo, es decir, a negar el núcleo mismo del pensamiento marxista.

Braverman ofrecía su trabajo como una descripción histórica y un análisis del proceso de cambio ocupacional. Para los críticos de Braverman, la interpretación marxista tradicional tiende a ser excesivamente lineal. Se presenta la historia del capitalismo como un proceso lineal de menor a mayor control sobre l@s trabajador@s debido a la creciente utilización por parte empresarial de todas sus prerrogativas sociales y técnicas. La descualificación creciente de l@s trabajador@s sería, en buena medida, una muestra del

²¹Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Models*, Montly Review Press, Nuva York.

creciente poder del capital y de su capacidad para imponer automáticamente su poder. Los críticos de esta versión aducen, fundamentalmente, que este análisis no tiene en cuenta la acción autónoma de l@s trabajador@s, se olvida que éstos no actúan pasivamente, sino que su lucha y su resistencia tiende a su vez a acotar y a limitar la amplitud de las acciones empresariales.

Braverman mantiene que la lucha entre capital y trabajo por el control del proceso de trabajo ha conllevado, en la evolución desde el capitalismo liberal al capitalismo monopolista, un proceso de descualificación del trabajo y de la mano de obra y el incremento del empleo femenino (y la disminución del empleo masculino) es una parte esencial del proceso de degradación del trabajo que ha venido registrándose en los países capitalistas desarrollados, tanto en el sector industrial como en el de servicios. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo es, pues, la expresión del movimiento hacia las ocupaciones mal pagadas y serviles pero al mismo tiempo refleja la dificultad creciente de l@s trabajador@s para seguir el ritmo de las necesidades habituales y crecientes si no trabajan dos o más miembros de la familia. Para este autor, la barrera que confina a las mujeres a las escalas salariales más bajas es reforzada por la gran cantidad de ellas de que puede disponer el capital. Esta cantidad está garantizada, a su vez, durante un considerable período de tiempo, por la tasa de actividad más baja con que entraron las mujeres en la era del capital monopolista.

Considera que en la sociedad moderna forman parte del ejército industrial de reserva, es decir, de la población excedentaria relativa, entre otros colectivos (empleados a tiempo parcial, empleados esporádicos, la población negra, los trabajadores extranjeros,...) "la masa de mujeres que como amas de casa, constituyen una reserva para las ocupaciones femeninas" y considera que es precisamente la parte femenina de la población la que se ha convertido en la principal reserva de trabajo suplementario. En su opinión, el recurso del capitalismo a la mano de obra femenina es progresivo.

Tanto las teorías marxistas como las teorías del mercado dual explican la evolución de la estructura del mercado laboral desde el lado de la demanda e identifican la diferencias de género como un atributo de la oferta de trabajo. Consideran las relaciones de género como un resultado de las relaciones sociales no incluidas en el ámbito de la teoría del mercado laboral negando de esta manera los efectos de la acción de la clase trabajadora en la asignación preferente de la mujer a los trabajos no cualificados. Aunque Braverman considera que los cambios en la estructura familiar inciden claramente en el aumento de la actividad femenina, ignora los conflictos de género tanto en el mercado como en la familia, atribuyendo la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral a la dinámica del capital e ignorando, por ejemplo, la resistencia de los trabajadores masculinos a esta entrada y el impacto que esto juega en los ritmos y en las modalidades que dicha incorporación adopta.

Sin duda, la noción de descualificación se ha convertido en parte de la explicación neomarxista sobre el cambio socioeconómico. Según Braverman, este concepto lleva implícita la idea de que los trabajos se han fragmentado en tareas cada vez más simples, y consecuentemente menos cualificadas. El trabajo se degrada, se hace más rutinario, mecánico, ... y esto es parte de un proceso de cambio tecnológico y organizacional que

conlleva salarios relativos más bajos. Este proceso de descualificación tiene lugar en todas las industrias y subyace en los cambios ocurridos en la estructura ocupacional.

Pero también su concepto de cualificación y descualificación ha sido considerado inadecuado debido fundamentalmente a que no tiene en cuenta el sexo de las personas²². Muchas críticas han señalado que Braverman no tuvo en cuenta que la cualificación depende, al menos en igual medida, tanto de construcciones ideológicas y sociales, como de complejas competencias técnicas. Por ello, se apunta la necesidad de investigar a través de qué procesos han ido construyéndose las cualificaciones y cómo determinados grupos de trabajadores y trabajadoras (especialmente estas últimas) han quedado asociados al trabajo no cualificado. Las feministas han pedido un examen más profundo de la noción de cualificación para entender cómo algunas ocupaciones han llegado a convertirse en ocupaciones o trabajos de mujeres y otras, sin embargo, en trabajos de varones.

Según Beechey (1982), la noción de cualificación de Braverman se deriva del trabajo de los artesanos varones y actualmente es una noción bastante idealizada y romántica de manera que, a menudo, tiene poco que ver con los aspectos técnicos del trabajo. Esta autora ha hecho algunas consideraciones adicionales que sirven para clarificar el uso del término. Señala que tanto Braverman como otros autores utilizan este término por lo menos en tres sentidos: en un sentido técnico para referirse a la concepción y ejecución de una tarea, en relación con el control sobre el proceso de trabajo, o como se aplica en las definiciones convencionales de status profesional. Al no especificar de manera clara a cuál de estos aspectos de la cualificación se hace referencia aumenta, sin duda, la ambigüedad²³. Sin una clara concepción de los posibles significados de la cualificación, y sin criterios objetivos claramente definidos para la descripción de la competencia técnica, es difícil comprender el proceso de cambio ocupacional que se ha venido produciendo y tampoco se podrá entender cómo se ha creado y ha ido evolucionando la segregación ocupacional y la definición de ciertos trabajos como masculinos o femeninos.

Rubery, por ejemplo, desarrolla la argumentación de Braverman sobre la descualificación. Señala que todos los trabajadores y trabajadoras están expuestas al proceso de descualificación y esta amenaza les puede inducir a emprender acciones defensivas para intentar estratificar la fuerza de trabajo y controlar el acceso a las ocupaciones. La segmentación se produce porque la fuerza de trabajo existente se organiza

²² Así, en el análisis que realiza sobre la feminización y proletarización de los empleos de oficina presenta una imagen excesivamente homogénea de los trabajos administrativos sin tener en cuenta las diferencias que existen entre los diferentes puestos y el hecho de que muchos de ellos exigen una elevada cualificación. Diversos estudios empíricos han puesto de manifiesto que muchos de los trabajos que realizan las mujeres podrían recibir en sí una mayor cualificación si no fuera por el hecho de que son realizados por trabajadores típicamente no cualificados, es decir, por mujeres. En algunos casos, como el de la industria de la confección inglesa, parece, como afirma Dex (1985), que para que una mujer se convirtiera en un trabajador cualificado, el primer paso sería cambiar de sexo.

²³ Así, por ejemplo, el cocinar no se define como trabajo cualificado cuando lo hacen las amas de casa, mientras que sí lo hace un cocinero en un restaurante sí que será calificado como tal aunque no haya diferencia en cuanto a la naturaleza de la competencia técnica, la comida producida o la escala de producción. La diferencia, en este caso, radica en el control del proceso de trabajo.

y se protege contra la competencia de la fuerza de trabajo recién incorporada²⁴, como es el caso de las mujeres y de los inmigrantes²⁵. Esta estrategia habría que entenderla en el contexto de la lucha de clases más que como una manifestación clara y consciente de sexismo.

En una línea similar, Humphries argumenta que, por ejemplo, en el siglo XIX los trabajadores se opusieron al abaratamiento de la fuerza de trabajo intentando limitar el acceso de las mujeres casadas²⁶ al mercado laboral. Esto no tendría por efecto la segregación por género dentro del mercado laboral, aunque podría contribuir a explicar la menor capacidad de negociación de las mujeres²⁷ en el mercado y su consiguiente relegación a ocupaciones del sector secundario. El carácter competitivo del mercado laboral determinó las políticas de exclusión, que adquirieron una dimensión de género porque las mujeres accedían al mercado en condiciones desventajosas debido a sus responsabilidades domésticas. La amenaza que percibían los trabajadores masculinos aumentaba por el hecho de que las mujeres recibían salarios más bajos²⁸. Estas autoras vienen a demostrar que la discriminación de género en el mercado laboral se explica también en términos de los determinantes de la oferta de trabajo.

Es el creciente interés por el trabajo de las mujeres lo que ha llevado a analizar el concepto de cualificación en lugar de darlo por supuesto. El concepto de cualificación es un concepto que se construye socialmente y algunas de las divisiones de cualificación entre hombres y mujeres, fundamentalmente en la industria, se explicarían por la lucha de los varones sindicalizados por retener sus privilegios a expensas de las mujeres. Es decir, las definiciones de las cualificaciones pueden depender más de los esfuerzos masculinos, canalizados a través de los sindicatos, para intentar mantener un cierto control sobre el proceso de trabajo y reservar los criterios de cualificación para las tareas que realizan los hombres, excluyendo a las mujeres de los puestos mejor remunerados, que de auténticas competencias técnicas de los hombres y de las cuales carecen las mujeres. Estos estudios ponen así en tela de juicio la idea de que el proceso de descualificación pueda considerarse neutral y argumentan que también interviene una dimensión de género.

²⁴ Esta mano de obra recién incorporada, en especial las mujeres y los niños, habían sido utilizados precisamente, en opinión de Marx, para quebrar la resistencia a la descualificación.

²⁵Rubery, 1980.

²⁶Si la hostilidad hacia las mujeres jóvenes era bastante corriente, el trabajo asalariado de las mujeres casadas era considerado aún menos perdonable. En esto ayudó a los sindicatos el sentimiento social imperante respecto al trabajo de las mujeres casadas que era considerado como un mal social que, idealmente debía ser eliminado.

²⁷En general, parece darse por supuesto que el origen de la débil posición negociadora de las mujeres puede localizarse en el sistema familiar, en el hecho de que sigan siendo las mujeres las responsables de asegurar el bienestar de los miembros de la unidad familiar. Pero pocos análisis de la segmentación del mercado laboral han investigado con detalle esta división sexual más amplia del trabajo.

²⁸Hartman, H., 1976, considera que la razón de que la respuesta de los hombres ante esta amenaza consistiera en excluir a las mujeres (la política sindicalista consistía, a menudo, en excluir a las mujeres se eran menos eficientes y, además, en mantenerlas menos eficientes) en lugar de organizarlas hay que buscarla, no sólo en el temor a una intensificación de la competencia en el mercado de trabajo, sino también en las relaciones patriarcales entre hombres y mujeres: los hombres querían asegurarse de que las mujeres siguieran realizando adecuadamente las tareas del hogar. Los sindicatos excluyeron a las mujeres de muchas maneras, entre ellas la legislación protectora.

Pero, si históricamente los trabajadores hombres han sido instrumentos en la limitación de la participación de la mujer en el mercado de trabajo (es evidente que los trabajadores que ocupaban los empleos más deseables han actuado para mantenerse en ellos y mantener los beneficios), los capitalistas, en opinión de los autores marxistas, han utilizado la segregación de empleos por sexo que les venía dada en beneficio propio. Así, por ejemplo Edwards que forma parte del grupo de economistas radicales argumenta que las mujeres se incorporan a la fuerza de trabajo en la era del capitalismo monopolista, en un momento en que se fomentaba la estrategia del "divide y vencerás", es decir, el desarrollo de una fuerza de trabajo segmentada a fin de frenar la oposición de la clase trabajadora y fomentar su desunión²⁹. El éxito de esta política habría sido posible, en parte, por la falta de capacidad negociadora efectiva de las mujeres³⁰. Es decir, la discriminación de género se considera resultado de una política deliberada por parte de los empleadores, pero su éxito depende de factores exógenos, que han sido los responsables de la diferenciación de las capacidades negociadoras de hombres y mujeres en el mercado.

Edwards reconoce que no todas las diferencias ligadas al sexo son reducibles a las diferencias de segmento y que, por lo tanto, las mujeres trabajadoras precisan un análisis que, sin perder de vista la historia del capitalismo, no sea sinónimo del mismo. Insinúa que puede que las relaciones patriarcales tengan una historia más larga, y posiblemente independiente. Pero a pesar de ello no intentó integrar completamente en su análisis los detalles sobre la división sexual del trabajo, si bien reconoció la importancia de dar ese paso. Como afirma Shirley Dex (1985), si bien se puede admitir que los teóricos han de trazar necesariamente una línea delimitadora en algún lugar, el problema es que esa línea se marca siempre en el mismo lugar, entre los sexos, y con el fin de excluir a las mujeres. Como resultado de ello, algunos autores opinan que la teoría de Edwards contiene serios errores. Así, al ser incapaz de tomar el trabajo de las mujeres en serio, los segmentos que elige resultan irrelevantes para ellas colocando, por ejemplo, a las enfermeras en la misma categoría que los directivos. Como consecuencia de eludir un análisis completo de las mujeres y de perpetuar una tradición de sexismo, acaba por contar una historia en gran parte irrelevante.

5. EL GENERO EN EL ANALISIS DEL MERCADO LABORAL.

Me parece interesante mencionar la evolución que se ha producido en las dos últimas décadas en los estudios sobre el trabajo femenino. Hasta finales de los años setenta los análisis sobre el trabajo femenino se hacían desde la aplicación de paradigmas, conceptos y categorías que, aunque se presentaban como neutros, surgían del análisis de la experiencia laboral masculina. En esta época prevalecía una imagen y una valoración muy

²⁹De esta idea cabría entender que si las mujeres se hubieran incorporado al mercado laboral, por ejemplo, en el siglo XIX habrían pasado a formar parte de una fuerza de trabajo progresivamente más homogénea y su relegación al mercado secundario de trabajo no habría sido tan incuestionable. Sin embargo, diversos estudios históricos (ver Middleton, C., 1985) vienen a demostrar que el género ha actuado siempre, desde por lo menos la época feudal, como principio de estratificación en el trabajo.

³⁰Aunque haga referencia casi exclusivamente a las mujeres muchos de los análisis estadounidenses de la segmentación surgen del estudio de los trabajadores negros, en primer lugar, y de las mujeres en segundo.

negativa del trabajo femenino y entre las propias mujeres imperaban las tesis emancipacionistas según las cuales para acabar con la discriminación de la mujer sería necesario la superación de la división sexual del trabajo mediante la incorporación de la mujer a todas las profesiones, lo que de hecho significaba una homologación con el modelo de trabajo masculino. El modelo emancipacionista consideraba cualquier experiencia de trabajo femenino que no fuera el trabajo asalariado, el trabajo en el mercado, como una experiencia arcaica y poco o nada racional.

En este sentido, los análisis teóricos del mercado de trabajo expuestos en este estudio han servido para explicar, mejor o peor, el funcionamiento del o de los mercados de trabajo unisexo, es decir, de los mercados de trabajo de los varones. En general, las teorías operan tratando de aplicar un bagaje conceptual previamente creado al análisis del caso femenino equiparándolo a cualquier otro grupo social considerado como marginal. Así, ya hemos tenido oportunidad de destacar que para los teóricos del mercado dual, por ejemplo, las mujeres, junto con los negros, los chicanos, los emigrantes, etc., forman el grueso del segmento secundario del mercado. De forma equivalente, para los marxistas forman el grueso del ejército industrial de reserva necesario para el funcionamiento del capitalismo. Para ambos, la particular situación de las mujeres en el mercado es ajena a éste y deriva de su posición en la familia. Y las propias mujeres, al internalizar las imágenes socialmente elaboradas sobre el trabajo femenino, admiten como natural e inevitable su condición de “trabajadora de segunda clase”.

Según la mayoría de los análisis, las mujeres constituyen una mano de obra poco cualificada, poco móvil, poco interesada en la promoción profesional y en la formación continuada. En definitiva, son poco aptas o se adaptan mal a los requerimientos del mercado laboral. La plena incorporación de la mujer a la producción exigiría, pues, un proceso de modernización, entendida ésta como adecuación al modelo profesional masculino. La imagen de mujer que emerge de estos análisis es la de una persona doblemente débil: débil por estar inmersa en la familia en un trabajo poco productivo, y débil por situarse de forma marginal en los sectores menos dinámicos del mercado.

El descompás entre la presencia efectiva y creciente de las mujeres en el mercado de trabajo y la irrelevancia de la variable sexo en las investigaciones fue puesta de manifiesto por l@s investigador@s y este descompás ha impulsado la introducción de género en el análisis económico, si bien es cierto que, en general, han sido aquell@s que ya se dedicaban a analizar el trabajo femenino y a las trabajadoras quienes introducen la variables exo en sus análisis sobre trabajo, trabajador@s, luchas sindicales,...

A nuestro entender, es imprescindible y urgente repensar la economía, en general, y el trabajo, en particular, desde una perspectiva de género. Introducir el género en el trabajo no se reduce a agregar un segmento social “olvidado” en los estudios sino que cuestiona la propia neutralidad y objetividad del conocimiento científico y tendría, también, importantes implicaciones incluso en el diseño y la materialización de la política económica. Cuando hablamos de economía en general, y de trabajo en particular, es imprescindible incorporar el sistema de reproducción, analizar simultáneamente el trabajo asalariado, el profesional, y el doméstico, máxime cuando las últimas tendencias parecen indicar que la reproducción, que tanto ha marcado la vida y el trabajo de las mujeres a lo

largo de la historia, adquirirá también cada vez más importancia para los varones. Aunque casi con toda seguridad peca de un idealismo y optimismo excesivo al afirmarlo, parece que se tiende, aunque mucho más lentamente de lo que para muchos sería deseable, hacia una igualdad real entre hombres y mujeres no sólo en el mercado de trabajo sino incluso en el seno de la familia. Como afirma Cristina Borderías (1996) “la unidimensionalidad de la identidad masculina está apareciendo progresivamente, frente al mayor policentrismo de la identidad femenina, como una carencia individual y una pérdida social”. Así, la ausencia de los varones del trabajo de reproducción ha empezado a ser vista como limitación y empobrecimiento de la identidad masculina, además de como manifestación de poder, evidentemente. Por lo tanto, cabe esperar que la vida familiar y el trabajo doméstico, que hasta ahora tan pocos obstáculos han supuesto para la vida profesional de los hombres, vayan adquiriendo una relevancia mayor.

Esto significaría un cambio nada desdeñable en muchos aspectos. Por un lado, se produciría una revalorización del trabajo doméstico y dicha revalorización tendría también sus implicaciones en el análisis del trabajo asalariado. Así, la situación en la familia no aparecería ya sólo como handicap sino como lugar donde se adquieren determinadas capacidades, cualificaciones y valores³¹ que se transmiten al mercado, capacidades y cualificaciones que hasta el día de hoy no han obtenido valoración ni en cuanto a status ni en cuanto a remuneración. Se ha iniciado, igualmente, un proceso de revalorización de las experiencias femeninas en el mercado laboral y la homologación con la experiencia laboral masculina, que propugnaban las tesis emancipacionistas, ha dejado de ser el criterio de referencia³².

Así, frente a las décadas anteriores en las que predominaban los estudios sobre discriminación, segregación y opresión, en los últimos años ha aumentado de manera significativa el interés por analizar en profundidad las experiencias del trabajo femenino poniéndose de manifiesto los conflictos y contradicciones vividas por las mujeres que se mueven entre dos culturas del trabajo diferentes: por un lado, una cultura del trabajo femenina gestada en la producción familiar³³ y, por otro lado, una cultura del trabajo fuertemente masculinizada y que es la dominante en la esfera de producción. De estas investigaciones han surgido categorías como las de ambivalencia y ambigüedad. La categoría de ambivalencia ha sido utilizada para analizar las difíciles relaciones que las mujeres establecen con un trabajo marcado por la doble presencia. Pero esta ambivalencia o ambigüedad, lejos de presentarse como un rasgo de debilidad de la identidad femenina, aparece como un rasgo de fuerza que da cuenta de la resistencia femenina a asumir las dicotomías y las fragmentaciones sociales derivadas de su situación entre dos mundos regidos por lógicas distintas, o sea, de su capacidad de articular dos mundos y dos esferas aparentemente separadas.

³¹ Por ejemplo, la capacidad de las mujeres de relacionarse con las personas, atender las necesidades personales, no transferir las tensiones del trabajo a las relaciones con las personas, la flexibilidad, el olvido de las propias necesidades...

³² Por lo menos para algunas autoras como Cristina Borderías, Ulrike Prokop y otras investigadoras que, ya a finales de la década de los setenta, empiezan a acabar con la negatividad anterior abriéndose nuevas perspectivas sobre el trabajo femenino.

³³ Sería lo que también se conoce como modo de producción femenino.

Este cambio de perspectiva, este creciente interés por analizar no sólo el trabajo remunerado sino la totalidad del trabajo ha multiplicado las críticas a categorías clásicamente utilizadas por la economía. Así, nociones como cualificación, ejército de reserva, mano de obra secundaria, etc. han sido puestas en cuestión al tiempo que han ido surgiendo nuevas conceptualizaciones como la distinción entre cualificaciones formales e informales, sin olvidar que la propia noción de actividad económica ha sido puesta en cuestión al considerar que deben incluirse todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas, independientemente de que se realicen o no bajo relaciones de producción capitalistas, es decir, bajo mecanismos de mercado. Conviene, finalmente, recordar que estos avances han sido fruto de las discusiones entre investigadores e investigadoras procedentes de distintas disciplinas como la economía, la sociología o la historia.

BIBLIOGRAFIA

- BALBO, L. (1978): "La doble presencia" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- BARRON, R. y NORRIS, G., (1976): "Sexual divisions and the dual labour market" en BARKER, D. y ALLEN, S. (eds): *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, Londres.
- BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G. (1975): "Inversión en capital humano e ingresos" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BECKER, G. (1983): *El capital humano*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BEECHEY, V. (1990): "Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- BETTIO, F. (1991): "El empleo femenino : Tendencias del mercado femenino y de las investigaciones sobre el trabajo de la mujer. Entre la fragilidad y la integración" en VV.AA., *Debates sobre el empleo en Italia*, Colección Informes, Serie empleo, nº 24, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BLAUG, M. (1976): "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

- BORDERIAS, C. (1993): *Entre líneas. Trabajo e Identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*. Icaria Editorial, S.A. Barcelona.
- BORDERIAS, C. (1996): "Identidad femenina y recomposición del trabajo" en RODRIGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1975): "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BRAVERMAN, H. (1974): "La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BRAVERMAN, H. (1974): "Trabajo y fuerza de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BRAVERMAN, H.(1974): *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press.
- CARRASCO, C (1991):. *El trabajo doméstico: un análisis económico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales*. Colección Informes, Serie Empleo nº 23, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EDWARDS, R. (1976): "Características individuales e incentivos organizativos: ¿Qué factores definen a un "buen trabajador"?" en Meixide,(comp), (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EDWARDS, R. (1979): "Conflicto y control en el lugar de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- FELDSTEIN, M. (1973): "La teoría económica del nuevo desempleo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

- GINTIS, H. (1976): "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- HECKMAN, J., (1974): "Shadow Pricesmarket Wages, and Labor Supply", *Econometrica*, vol.42.
- HUMPHRIES, J. (1981): "La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984): "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- KERGOAT, D. (1984): "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- KERR, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- LIPIETZ, A. (1996): "Géneros, clases y reparto del trabajo" en RODRIGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- MINCER, J., (1962): "Labor force participation of married women: A study of labor supply" en Lewis (ed.), *Aspects of Labor Economics*, NBER, Princenton University Press.
- PIORE, M. (1973): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- PIORE, M. (1975): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- PIORE, M. (1980): "An economic approach" en BERGER, S. y PIORE, M. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

PIORE, M. (1980): "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

POLACHEK, S.W Y SIEBERT, W.S. (1993): "The economics of earnings", Cambridge University Press, Nueva York.

RUBERY, J., (1978): "Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay", *Cambridge Journal of Economics*..