

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA: EVOLUCIÓN, IDEAS Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Lorenzo Escot Mangas

Profesor Titular de Economía Aplicada
Escuela de Estadística
Departamento de Economía Aplicada III
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

José Andrés Fernández Cornejo

Profesor Titular de Economía Aplicada
Departamento de Economía Aplicada III
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Carlos Poza Lara

Profesor de Economía Aplicada
UNIVERSIDAD ANTONIO DE NEBRIJA

La división del trabajo en la pareja hace referencia a cómo se distribuye entre los miembros de la misma el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. El caso de referencia es la división familiar del trabajo tradicional, en la que el hombre se especializa total o relativamente en el trabajo remunerado y la mujer en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Este modelo, de manera progresiva, ha ido dejando de ser la norma. Se ha ido produciendo una evolución en el modelo de pareja hasta la situación actual en la que predomina la pareja en la que ambos trabajan fuera y dentro del hogar.

No obstante, se sigue dando una cierta asimetría, pues parece que la incorporación de la mujer al mercado laboral está hoy día más avanzada que la incorporación del hombre al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos (Hook 2005), lo cual, entre otras cosas, explicaría la persistencia de problemas como el de la penalización salarial

por maternidad de las mujeres (Budig y England 2001; Gupta y Smith 2002; Baxter 2005).

En este artículo se va a proceder a revisar los principales temas analizados por la teoría sobre la división del trabajo en la pareja: se comenzará por la economía de la familia y la tesis de la especialización de Becker; a continuación se mostrará cómo estos esquemas se aplicaron a la racionalización del modelo de familia tradicional y cómo una serie de factores nuevos han ido debilitando dicha división sexual del trabajo. El punto siguiente tratará de la necesidad de tener en cuenta las preferencias individuales de cada miembro de la pareja. Se considerará también el efecto de las actitudes (ideología de género) y, finalmente, se tratará el tema de la fecundidad y la división familiar del trabajo.

1. LA ECONOMÍA DE LA FAMILIA Y LA TESIS DE LA ESPECIALIZACIÓN DE BECKER

Partiendo de la necesidad de que la teoría económica extendiera el análisis de la elección racional para incluir en ella el trabajo doméstico, Becker (1965, 1991) desarrolló su modelo de “asignación del tiempo”, que ha dado pie al surgimiento de una rica literatura sobre la “economía de la familia”. En este enfoque la unidad de decisión no es el individuo sino el hogar, el cual es considerado como una unidad económica (como una pequeña empresa) que produce bienes que generan utilidad. Estos bienes son producidos por los hogares combinando bienes y servicios adquiridos en el mercado con *tiempo* (de los miembros del hogar). Más generalmente, un hogar puede utilizar el tiempo de que dispone de tres maneras: 1º, puede ser vendido en el mercado de trabajo para obtener una renta monetaria que permita acceder a la compra de bienes y servicios de mercado; 2º, puede ser utilizado en la producción doméstica; y 3º, puede ser utilizado en el consumo de bienes y servicios. Mediante el análisis de cómo los diferentes miembros del hogar asignan su tiempo entre esos tres usos (trabajo remunerado, trabajo doméstico y consumo), es posible abordar la cuestión de por qué algunos miembros del hogar se especializan (relativa o totalmente) en el sector de mercado y otros miembros se especializan en el sector doméstico.

La respuesta de Becker a esta última cuestión reside en el **principio de la ventaja comparativa**, según el cual cada miembro del hogar se especializará en aquellas actividades productivas que puede realizar con la mayor eficiencia relativa posible (o lo que es lo mismo, con menor coste de oportunidad). En este marco se pueden destacar dos factores que juegan un papel importante en la determinación de la asignación del tiempo de los miembros del hogar entre trabajo fuera y dentro del hogar:

- Las diferencias en los salarios de mercado que pueden obtener los diferentes miembros del hogar. Así, un mayor salario relativo para un determinado miembro del hogar representa un incentivo para que ese individuo se especialice (relativa o totalmente) en el sector de mercado. Este resultado es claro: incluso suponiendo que los dos miembros de la pareja fuesen igualmente eficien-

tes en la producción doméstica, el hogar puede expandir su frontera de posibilidades de consumo si la persona con el menor salario dedica relativamente más tiempo a la producción doméstica.

- Las diferencias en las aptitudes de los miembros del hogar para producir el *output* doméstico. El resultado, evidentemente, consiste en que el hogar puede expandir su frontera de posibilidades de consumo si la persona con una mejor aptitud para el trabajo doméstico dedica relativamente más tiempo a la producción doméstica.

Es importante señalar que de este esquema teórico no se deriva que tenga que ser el marido quien se especialice relativamente en el mercado de trabajo en tanto que la esposa tenga que hacerlo en el trabajo doméstico. El modelo señala que el cónyuge con un menor salario o con una mayor productividad marginal en el trabajo doméstico (es decir, el que tenga un menor coste de oportunidad) será probablemente quien se especialice (relativa o totalmente) en la producción doméstica.

2. LA TESIS DE LA ESPECIALIZACIÓN EN EL CONTEXTO DEL MODELO DE FAMILIA TRADICIONAL.

Ahora bien, si se consideran estos esquemas teóricos en un contexto social (años sesenta) en el que predominaba aún la idea del modelo de familia tradicional, las conclusiones son muy unidireccionales.

En el modelo de familia tradicional la esposa se dedica básicamente al cuidado del hogar y de los hijos y, si trabaja remuneradamente, lo hace tan sólo antes de dedicarse a la maternidad y tras ella abandona el mercado laboral -definitivamente o por un largo período- y, en caso de retornar, lo suele hacer a tiempo parcial; mientras que el marido es el proveedor económico del hogar y tiene la función de ser “el cabeza de familia”. El modelo de familia tradicional (“male breadwinner model”) tiene su origen en el desarrollo de las sociedades capitalistas occidentales del siglo XIX, y estaba plenamente vigente a lo largo de las dos décadas siguientes a la Segunda Guerra Mundial (Crompton 2006, cap. 1).

En el contexto del predominio del modelo de familia tradicional, una mujer que planea formar una familia en el futuro tiene menos incentivos a invertir en educación que el hombre (ya que no va a rentabilizar esta inversión en la misma medida que él) y, además esa inversión en educación la realizará más probablemente en titulaciones feminizadas que normalmente se asocian a ocupaciones de menor remuneración (porque requieren menos cualificación) que las de los hombres (enfermera-médico, azafata-piloto, secretaria-directivo, etc.); en definitiva, en el contexto de la pareja, la esposa tiene un nivel inicial de capital humano menor que el marido, con lo que, por tanto, podrá acceder a un salario inferior al del marido. Además, este problema se agudiza en la medida en que algunas empresas discriminen (básicamente por discriminación

estadística¹) a las mujeres². Y así, si la mujer tiene un menor salario que su marido y además su productividad en el trabajo doméstico es mayor que la de él (dado que ella tiene una mayor experiencia en este ámbito que él), está claro que la tesis de la especialización casi siempre implicará que entre los miembros de la pareja se dará una división sexual del trabajo muy marcada en la que ella se especializará (total o parcialmente) en el trabajo doméstico y él en el trabajo remunerado.

En este contexto, la teoría de la familia de Becker ha sido utilizada para justificar el modelo de familia tradicional, en donde la mujer ocupa un papel secundario en el mercado laboral en tanto que el hombre juega un papel marginal en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos y otros familiares dependientes.

3. ALGUNOS FACTORES QUE DEBILITAN LA DIVISIÓN FAMILIAR DEL TRABAJO QUE SE DESPRENDE DE LA TESIS DE LA ESPECIALIZACIÓN

Como se decía anteriormente, del esquema teórico de Becker, en sí mismo, no se deriva la dirección que tomará la división sexual del trabajo entre los miembros de la pareja. Tan sólo cuando se tiene en cuenta el marco social en que se aplica dicho esquema se obtiene esa dirección. Hasta los años sesenta, ese marco social apuntaba hacia una marcada especialización de la mujer en las tareas del hogar y del hombre en el mercado laboral. En cambio, el entorno social va cambiando progresivamente. Desde los años sesenta se observa una progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral que va unido a un progresivo debilitamiento de la ventaja comparativa sexual expuesta en el punto anterior. Algunos de los factores que debilitan ese esquema de división sexual del trabajo son los siguientes³:

En primer lugar, en la mayoría de países **el nivel educativo de las mujeres se va igualando al de los hombres, para posteriormente superarlo**. Tanto en España como en la mayoría de países occidentales, hoy día se dan unos porcentajes de muje-

¹ La discriminación estadística (Phelps 1972; Arrow 1973) hace referencia a que algunos empleadores, a la hora de seleccionar, asignar un puesto en la empresa o promocionar profesionalmente a los trabajadores, como no tienen información completa sobre las características de los mismos, además del currículum, de las pruebas de aptitud realizadas, etc., tenderán a utilizar otros indicadores sobre las características y productividad de los mismos, como, por ejemplo, el sexo del candidato. De esta manera también se juzga al candidato de acuerdo con las características medias del grupo al que pertenece; en este caso “las mujeres” y “los hombres”. Y si el empleador (erróneamente o no) considera que las mujeres (en promedio) tienden a bajar su rendimiento laboral cuando tienen hijos, puede que, a igualdad de condiciones (currículum, etc.), elija al hombre y no a la mujer (para ser contratado, asignado a un determinado puesto, ascendido, etc.), porque piensa que de esta manera minimiza la probabilidad de que, en el futuro, la persona contratada baje su dedicación o su compromiso con el trabajo por razones familiares (cuidado de hijos pequeños...). Y si los dos candidatos, la mujer y el hombre, tenían unas características similares, incluido el grado de aspiraciones y compromiso con el trabajo, la mujer estará siendo objeto de una conducta discriminatoria.

² Y si se consideran etapas posteriores, el problema se agudiza aún más porque las mujeres acumulan una menor experiencia profesional como consecuencia de interrupciones relacionadas con la maternidad, etc.

³ Véase también Albert (2002).

res con estudios universitarios superiores a los de los hombres. Y, aunque es cierto que se siguen dando grados considerables de masculinización/feminización en determinadas titulaciones que actúan en contra de las mujeres (por ejemplo, las mujeres siguen siendo minoritarias en las ingenierías), está claro que con el paso del tiempo ha ido reduciéndose o eliminándose la desventaja inicial en educación que tenían las mujeres, con lo que desaparece en gran medida uno de los factores que daban una desventaja comparativa a las mujeres para el trabajo remunerado. Si las cualificaciones de mujeres y hombres en el inicio de sus carreras profesionales son más similares ahora que en el pasado, también deberían ser más similares los salarios que pueden obtener los miembros de la pareja en el inicio de sus carreras (debería ser menor la brecha salarial en contra de las mujeres), y unos salarios de partida menos desiguales deberían fomentar en menor medida la especialización de los miembros de la pareja.

En segundo lugar, aunque **la desigualdad contra las mujeres en el mercado laboral no ha desaparecido, sí es posible que se hayan hecho algunos progresos**. Como consecuencia de las leyes anti-discriminación, del activismo de los gobiernos en materia de políticas de igualdad de género y de apoyo a la conciliación, de la incidencia de los movimientos feministas y en pro de la igualdad, y del progresivo cambio de mentalidad y de actitudes hacia unas menos sexistas, se han conseguido algunos avances en lo que respecta a una menor segregación ocupacional, más oportunidades de promoción profesional (menos techo de cristal) y, en definitiva una menor brecha salarial. Y, de nuevo, en la medida en que por esta vía se reduzca la brecha salarial, se reducen los incentivos a la especialización.

En tercer lugar, aunque con un desfase considerable y una intensidad bastante baja, la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha podido ir pareja con una **mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos**. Y ese proceso y, fundamentalmente, la socialización de nuevas generaciones de hombres en entornos familiares más igualitarios, puede acarrear la eliminación de la supuesta mejor cualificación de las mujeres (en promedio) para el trabajo doméstico; los hombres ya no tendrían una supuesta desventaja comparativa en cuanto a su productividad en las tareas domésticas, y ello redundaría en una menor especialización.

En cuarto lugar, existen varios factores que han permitido que, aun en el caso de que las tareas del hogar sean asumidas (en gran medida) por un solo miembro de la pareja (habitualmente la mujer), esta persona no tenga por qué dedicarse a tiempo completo a las tareas del hogar, de manera que pueda liberar una parte de su tiempo para dedicarlo al trabajo fuera del hogar; es decir, es posible, en muchos casos, que lo que antes habría sido una especialización total (uno de los miembros sólo en el mercado laboral y el otro sólo en el trabajo doméstico) ahora fuese una especialización relativa (los dos miembros en el mercado laboral, aunque uno relativamente menos, que es quien se ocupa en gran medida al trabajo doméstico). Algunos de estos factores podrían ser:

- a) El uso de más y mejores bienes de capital (electrodomésticos) en los hogares ha hecho posible que éstos reduzcan la cantidad de horas de tiempo necesarias

para llevar a cabo las actividades de producción doméstica (McConnell *et al.* 2003, pág. 67). Por ejemplo, la disponibilidad de aspiradoras eléctricas, lavadoras, lavavajillas, hornos, hornos microondas, batidoras eléctricas, neveras, congeladores, etc., ha permitido reducir substancialmente el tiempo que se necesita para preparar una comida, lavar la ropa, etc. (el incremento en la disponibilidad de este tipo de bienes de capital doméstico ha aumentado la productividad de cada hora de trabajo realizado en el hogar).

- b) El desarrollo económico, la difusión de nuevos métodos anticonceptivos, el retraso de la edad con que se tiene el primer hijo, así como el cambio en el estilo de vida, han reducido el número medio de hijos por mujer y el período de tiempo que las parejas dedican al nacimiento de los hijos. Ello ha permitido reducir la carga de responsabilidades familiares de las parejas con hijos.
- c) Y en algunos países, en donde las políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar están muy desarrolladas (fundamentalmente en los países nórdicos), existe una extensa red de apoyo a la familias (enseñanza infantil de cero a tres años universal; amplia red de cuidados a domicilio para personas dependientes, etc.), que permite reducir el número de horas necesarias para el cuidado de niños pequeños y de personas dependientes. En otros, como Estados Unidos, la abundancia relativa de mano de obra no cualificada dedicada al cuidado de niños y dependientes, ha podido tener un efecto similar sobre muchas familias de clase media.

Y en quinto lugar, cada vez con más frecuencia, la necesidad de mantener el nivel o estatus económico de la familia exige que tengan que trabajar remuneradamente los dos miembros de la pareja.

4. HAY QUE TENER EN CUENTA LAS PREFERENCIAS INDIVIDUALES DE CADA MIEMBRO DE LA PAREJA

En el epígrafe anterior se presentaban una serie de factores que, en el contexto de la tesis de especialización de Becker, explicarían el hecho de que la división sexual del trabajo tradicional se hubiera ido debilitando a lo largo de las últimas décadas. Sin embargo no se cuestionaba la teoría de Becker. Ahora se trata de ir más allá y poner de manifiesto que la teoría de Becker adolece de una importante insuficiencia, y es que se trata de un “modelo unitario” que ignora las funciones de utilidad de los dos miembros de la pareja. En su teoría la unidad de decisión no es el individuo sino el hogar, y éste se supone que elige colectivamente cómo se asigna el tiempo de sus miembros entre trabajo fuera y dentro del hogar. Este hecho, además de no casar muy bien con el individualismo metodológico que caracteriza a buena parte del análisis económico, implica dejar fuera del análisis una serie de fenómenos de gran importancia, como la diversidad de preferencias sobre estilos de vida y de intereses que pueden tener cada uno de los cónyuges, o el hecho de que la estabilidad del hogar no está

garantizada (en absoluto) a largo plazo; y ello tiene, además, importantes implicaciones para las políticas de igualdad.

En este sentido, los modelos de negociación (Manser y Brown 1980; McElroy y Horney 1981; Sen 1990; Lundberg y Pollak 1996) suponen un avance respecto del modelo de Becker en la medida en que abandonan el supuesto de que es el hogar el que maximiza la utilidad, y en lugar de ello suponen que **cada cónyuge tiene su propia función de utilidad**, con lo cual pueden surgir intereses en conflicto que se deben abordar mediante la negociación entre ambas partes; y en donde, lógicamente, el resultado de las mismas dependerá tanto de las preferencias de cada parte como de sus correspondientes alternativas al mantenimiento del matrimonio o la vida en pareja. En este tipo de juego cooperativo, cada miembro de la pareja obtiene unas ventajas en la negociación con su pareja que están relacionadas positivamente con las que tendrían en su “punto de amenaza” (en el caso en que se rompiera el matrimonio). Así, un incremento en el punto de amenaza de la esposa, por ejemplo, como consecuencia de una mejora en su nivel de capital humano y en sus posibilidades profesionales, se traduce en que ésta ve incrementada su capacidad de negociación en las cuestiones relacionadas con el hogar⁴.

Por otra parte, ahora que se consideran las funciones de utilidad individuales, hay que recordar que hoy día existe bastante **diversidad en cuanto a los estilos de vida familiar y laboral que tienen los diferentes individuos**. Por ejemplo, Hakim (1998; 2000; 2003), centrándose en el caso de las mujeres, sostiene que sus preferencias sobre estilos de vida son heterogéneas. En concreto, (en sociedades modernas y desarrolladas, como la británica) existirían tres tipos de mujeres identificables a partir de sus preferencias sobre la combinación trabajo-familia: Mujeres centradas en el trabajo (aproximadamente el 20% del total), las cuales están muy orientadas al mundo laboral, dando prioridad a su carrera profesional; mujeres centradas en el hogar (otro 20% aproximadamente), que tienen como prioridad la vida familiar y el cuidado de los hijos, por lo cual no desean trabajar (remuneradamente), y tan sólo lo harían cuando las necesidades económicas del hogar así lo requirieran. Y mujeres adaptativas (aproximadamente el 60%), que no tienen una inclinación claramente marcada hacia ninguno de los dos estilos de vida anteriores, y que normalmente desean combinar la vida laboral y familiar en proporciones diversas. Esta clasificación se puede extender al caso de los hombres: existirían hombres centrados en el trabajo, centrados en el hogar (muy escasos) y adaptativos.

⁴ Este enfoque de negociación se ve complementado por otros, entre los que merece la pena destacar el de los “contratos implícitos” (Folbre 1986), según el cual los miembros de la familia, según el lugar que ocupen en ella, tienen una serie de expectativas culturalmente determinadas sobre un conjunto de derechos y obligaciones dentro de ella, lo cual, entre otras cosas, permite que algunos miembros de la familia que carecen de poder de negociación puedan no obstante tener acceso a parte de los recursos del hogar. Y el de los costes de transacción (Pollak 1985), que, en la medida en que considera el hogar como una organización en la que van surgiendo formas internas de organización que minimizan los costes de las transacciones que tienen lugar entre sus miembros, permite que en esas estructuras de gobernanza del hogar aparezcan tanto elementos de altruismo (lealtad, etc.) como de conflicto y negociación.

Sobre la base de estos enfoques en los que se tienen en cuenta las **preferencias individuales de los miembros de la pareja**, así como la diversidad que puede haber en esas preferencias, se obtienen una serie de **razones adicionales por las cuales se observaría un progresivo debilitamiento de la división sexual del trabajo tradicional**:

En primer lugar, muchas mujeres (al igual que muchos hombres) incluyen en su función de utilidad (con signo positivo) el hecho de trabajar fuera del hogar (así lo harían las centradas en el trabajo y las adaptativas). Participar en el mercado laboral otorga a la persona mayores niveles de independencia personal, estatus social y capacidad de participación en la sociedad. Y este hecho, que era evidente hace décadas tan sólo para el caso de los hombres, es hoy día igual de evidente para el caso de las mujeres.

En segundo lugar, y como se comentaba hace un momento, el hecho de trabajar fuera del hogar otorga a la persona una mayor capacidad de negociación en las decisiones relacionadas con el hogar. La tradicional subordinación de la mujer “ama de casa” al hombre “cabeza de familia” tiende a desaparecer,

En tercer lugar, **el aumento en la inestabilidad matrimonial** hace que la especialización total (mujer ama de casa y marido proveedor) ya no sea necesariamente una elección de largo plazo, ya que en cualquier momento en el futuro se puede producir un divorcio. Ante esta incertidumbre respecto de la estabilidad de la pareja es importante mantener la vinculación con el mercado laboral (incluso aunque se sea una mujer “centrada en el hogar”). Mediante la participación en el mercado de trabajo y la consecuente autonomía económica que ello conlleva, las mujeres se protegerían de las consecuencias adversas de un potencial fracaso matrimonial, dejando de ser el lado débil y dependiente económicamente a la hora de plantearse un posible divorcio, o no incurriendo en situaciones de pobreza o desamparo en el caso de que, una vez divorciada, el ex-marido no cumpliera con sus obligaciones económicas con su ex-mujer y con los hijos.

En cuarto lugar, es posible que cada vez sea mayor el porcentaje de hombres que no tienen un estilo de vida exclusivamente “centrado en el trabajo”, y que también dan importancia, o descubren que es importante, el ámbito del hogar y el cuidado de los hijos (Devreux 2007; Alberdi y Escario 2007).

5. EL EFECTO SOBRE LA DIVISIÓN FAMILIAR DEL TRABAJO DE LAS ACTITUDES DE GÉNERO Y DEL TIPO DE SOCIALIZACIÓN RECIBIDA

En la literatura sobre la división familiar del trabajo, además de los enfoques basados en la tesis de la especialización y los basados en la negociación, también tiene importancia el enfoque que pone el énfasis en las actitudes hacia los temas de género que tienen los miembros de la pareja (la “ideología de rol de género”). La perspectiva de la ideología de género establece que la socialización que el individuo recibe en la

infancia determina qué roles considera éste que son los apropiados para las mujeres y para los hombres (Coverman 1985). A partir de aquí surgen varias versiones de esta perspectiva, como, por ejemplo, la que sostiene (South y Spitze 1994) que los miembros de la pareja tienden a “hacer género” (“doing gender”), en el sentido de que, al iniciar la vida de pareja, ella tendería a adoptar en la mayor medida posible su “papel” femenino y él su “papel” masculino, lo cual influiría en el tiempo dedicado por cada uno de ellos a las tareas del hogar así como en el tipo de actividad que hace cada uno⁵.

De cualquier manera, una proposición general que se desprende del enfoque de la ideología del rol de género (Bianchi *et al.* 2000; Cunningham 2001) es que, en las parejas en las que ambos tienen unas actitudes de género más igualitarias (normalmente como consecuencia de una socialización de este tipo en infancia) se asignará el trabajo doméstico de una manera más igualitaria.

Así pues, una actitud de género más igualitaria conduciría a un reparto del trabajo doméstico más igualitario. Ello no implica, sin embargo, que se niegue el papel de otros factores, como los citados en los epígrafes anteriores, en la asignación del trabajo doméstico. En este sentido, se señala que “el contexto” (es decir, las restricciones con las que se enfrentan los individuos en su proceso de elección o negociación) puede hacer que las actitudes no se reflejen plenamente en la conducta (Himmelweit y Sigala 2003; y Tomlinson 2006); por ejemplo, en el caso de una pareja “igualitaria” con hijos pequeños, en la que la mujer tiene una ocupación de menor nivel que la del hombre, si en su entorno no existen plazas suficientes en las escuelas infantiles, o si los horarios laborales exigen salir muy tarde del trabajo, ella se puede ver forzada a trabajar a tiempo parcial cuando preferiría hacerlo a tiempo completo. Y, a la inversa, también se señala que cuando las actitudes y los comportamientos entran en conflicto, una forma que tiene el individuo de reducir esta inconsistencia es cambiando sus actitudes (como en el famoso chiste de Groucho Marx). Por ejemplo, imagínese una mujer que hubiera sido ama de casa y que pensara entonces que las mujeres es mejor que trabajasen sólo dentro del hogar, pero que por razones financieras hubiera tenido que ponerse a trabajar, ya que si no trabajaran los dos miembros de la pareja no se hubiera podido mantener económicamente el hogar; en tal caso puede suceder que esa mujer racionalice su nueva situación de forma que acabe cambiando sus actitudes, pasando ahora a pensar que es deseable que las mujeres participen en el mercado laboral.

⁵ De hecho, existe evidencia empírica (Brines 1994 y Bittman *et al.* 2003) acerca de que, en contra de la lógica que se derivaría de las tesis de la especialización, en muchos hogares en los que la persona con más ingresos (proveedora principal) es la esposa, es ella también la que realiza en mayor medida las tareas del hogar. Y la explicación de este resultado estriba en las creencias que tienen los miembros de la pareja (sobre todo el marido) acerca de que la identidad masculina se corresponde con un mayor poder de él sobre ella, y puesto que al tener ella unos mayores ingresos esa identidad se ve amenazada, una manera que tienen ambos de compensar este hecho es que ella trabaje en el hogar más que él: el marido realizaría menos tareas del hogar como forma de reforzar su identidad masculina; la esposa realizaría más tareas del hogar como forma de reforzar su identidad femenina.

6. FECUNDIDAD Y DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LA PAREJA

Desde el campo de la demografía se viene poniendo mucho interés en la evolución de la división familiar del trabajo dentro de la pareja. A este respecto interesa conocer la relación existente entre el modelo de pareja y la fecundidad.

Se podría considerar como punto de partida la evidencia (Andersson 2008) de que, entre el grupo de países desarrollados, algunas de las tasas de fecundidad más elevadas se alcanzan en los países nórdicos⁶, en donde las políticas públicas no han favorecido directamente la natalidad, sino que se han centrado desde hace mucho en los objetivos de impulsar la participación de la mujer en el mercado laboral y en promover la igualdad de género, lo cual, indirectamente, ha tenido un efecto muy favorable sobre la natalidad (véase también Daly 2007). En efecto, esas políticas de igualdad de género comportaron que ya desde comienzos de los años setenta del siglo XX se fueran desarrollando en estos países unos sistemas avanzados de tributación individual (no familiar), de permisos de maternidad, paternidad y parentales remunerados, y de servicios de cuidados a niños y familiares dependientes (universalización de escuelas infantiles, cuidados a domicilio de personas dependientes, etc.) que permitieron el pleno acceso de las mujeres al mercado laboral, pero, además, facilitaron considerablemente (para muchas madres y padres) la compatibilización del trabajo profesional con el hecho de tener hijos.

Estas políticas aplicadas en los países nórdicos no sólo han favorecido una mayor simetría entre los papeles de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, sino que también han favorecido progresivamente una mayor simetría en el ámbito doméstico.

Como señala Esping-Andersen (2007), “(hoy día) la pre-condición para una mayor natalidad es una menor especialización y una mayor simetría de género”. Y a este respecto, este autor añade que “la últimas aportaciones a las investigaciones sobre fecundidad han extendido estas ideas hasta el punto de que las decisiones de tener un hijo pueden depender hoy día del grado de simetría de género en la producción doméstica –en particular en la disponibilidad del esposo (o de la pareja masculina) a contribuir al cuidado de los hijos-”. En particular, Esping-Andersen (2007b), para explicar la aparente contradicción de que en los países nórdicos actualmente la natalidad sea mayor entre las trabajadoras cualificadas que entre las no cualificadas⁷, argumenta que esto se explica por tres razones: por las políticas universales de apoyo a la familia (conciliación) de los países nórdicos, por la mayor estabilidad y seguridad laboral que tienen (en promedio) las trabajadoras cualificadas respecto de las no cua-

⁶ También son relativamente altas en los países anglosajones. En todos ellos el número promedio de hijos por mujer está en torno a dos.

⁷ Lo cual parece ir en contra del fenómeno, bien conocido, de que la natalidad es inferior entre las trabajadoras con alta cualificación, ya que el coste de oportunidad para éstas de ocuparse de sus hijos pequeños es mayor que el de las trabajadoras no cualificadas.

lificadas⁸; y porque los padres (hombres) con niveles de educación altos y, por tanto, cualificados, participan más en el cuidado de sus hijos pequeños que los que tiene niveles de educación bajos (y aquéllos están casados con mujeres cualificadas).

Los casos opuestos al nórdico serían los de Italia y España, en donde el amplio acceso de la mujer al mercado laboral (y a todos los ámbitos de la sociedad) se produce en el contexto de la persistencia de un modelo de pareja y de familia más asimétrico que el nórdico (persistencia de ideologías de género tradicionales), en un contexto de políticas públicas de conciliación muy precarias o inexistentes, y con niveles de inseguridad laboral (contratos temporales, altas tasas de paro...) elevados, particularmente entre las mujeres; todo lo cual explicaría que el acceso de la mujer al mercado laboral vaya acompañado con mucha frecuencia de “dobles jornadas” para ellas que dificultan notablemente la natalidad.

7. COMENTARIO FINAL

La plena igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos de la economía, la política y la sociedad tiene como contrapartida lógica la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos (y de otros familiares dependientes). Por ello, es posible afirmar que un país en donde existe un bajo grado de división sexual del trabajo es un país en donde existe un bajo grado de desigualdad de género en la economía, la política, la sociedad (y en la familia). La tendencia es a avanzar en esa dirección. Y quizás el objetivo de las políticas públicas de igualdad es acelerar ese proceso de avance y mitigar las asimetrías con que se produce.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I. y ESCARIO, P. (2007): *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Fundación BBVA.
- ALBERT, R. (2002): *Economía y discriminación: la regulación antidiscriminación por razón de sexo*, Minerva Ediciones, Madrid 2002.
- ANDERSSON, G., (2008): *Family Policies and Fertility in Sweden*, CESifo Group, Munich.
- ARROW, K.J. (1973): “The Theory of Discrimination,” en Ashenfelter y Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton (NJ).
- BAXTER, J. (2005): “Women’s Work Transitions Around Childbearing”, *Negotiating the Life Course Discussion Paper Series*, Discussion Paper DP- 021, March 2005.
- BECKER, G. (1991): *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.) (Enlarged edition).
- BECKER, G. (1965): “A Theory of Allocation of Time”, *Economic Journal*, September 1965, págs. 493-517.

⁸ Un mayor nivel de estabilidad y de seguridad en el empleo favorece la decisión de tener un hijo. Por ejemplo, el hecho de que se observe que muchas trabajadoras pospongan la maternidad hasta tener estabilizada y encauzada su actividad profesional es un indicador de este fenómeno.

- BIANCHI, S. M.; MILKIE, M. A.; SAYER, L. C.; y ROBINSON, J. P. (2000): "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the gender Division of Household Labor", *Social Forces*, 79(1): 191-228.
- BITTMAN, M.; ENGLAND, P.; SAYER, L. C.; FOLBRE, N. y MATHESON, G. (2003): "When does gender trump money? Bargaining and time in household work", *American Journal of Sociology*, 109: 186-214.
- BUDIG, M. J. y ENGLAND, P. (2001): "the Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, 66: 204-225.
- BRINES, J. (1994): "Economic dependency, gender and the division of labor at home", *American Journal of Sociology*, 100: 652-688
- COVERMAN, S. (1985): "Explaining Husband's Participation in Domestic Labor", *Sociological Quarterly*, 26(1): 81-97.
- CROMPTON, R. (2006): *Employment and the Family*, Cambridge University Press, Cambridge.
- CUNNINGHAM, M. (2001): "Parental influences on the gendered division of housework", *American Sociological Review*, 66(2): 184-203.
- DALY, K. (2007): "Gender Inequality, Growth and Global Ageing", *Global Economics Paper* Nº 154, Goldman Sachs.
- DEVREUX, A.M., (2007): "New Fatherhood in Practice: Domestic and Parental Work Performed by Men in France and in the Netherlands", *Journal of Comparative Family Studies*, January 2007, págs. 87-103.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2007): "Introduction. The Contemporary Fertility Puzzle", en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2007B): "Conclusions", en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.
- FOLBRE, N. (1986): "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics", *World Development*, 14: 245-255.
- GUPTA, N. D. y SMITH, N. (2002): "Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark", *Economica*, 69: 609-629.
- HAKIM, C. (2003): *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*, Ashgate, Aldershot (England).
- HAKIM, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- HAKIM C. (1998): "Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory", *British Journal of Sociology*, 49(1): 137-143
- HIMMELWEIT, S. y SIGALA, M. (2003): "Internal and External Constraints on Mothers' Employment: Some Implications for Policy", Working Paper 27, *ESRC Future Work Programme*.
- HOOK, J.L., (2006): "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003", *American Sociological Review*, 71(August): 639-660.
- LUNDBERG, S.y POLLAK, R. A. (1996): "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, 10(4): 139-58.
- MANSER, M., y BROWN, M. (1980): "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21(1): 31-44.
- MCCONNELL, C.; BRUE, S.; y MACPHERSON, D. (2003): *Economía Laboral*, 6ª edición, McGraw Hill, Madrid.

- MCELROY, M. B. y HORNEY, M. J. (1981): "Nash Bargained Household Decisions," *International Economic Review*, 22(2): 333- 49.
- OECD (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.
- PHELPS, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62(4): 659–661.
- SEN, A. (1990): "Gender and Cooperative Conflicts", En Tinker, I. (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, Oxford University Press, Nueva York, págs. 123-49.
- SOUTH, S. y SPITZE, G. (1994): "Housework in Marital and Nonmarital Households", *American Sociological Review*, 59(3): 327-347.
- TOMLINSON, J. (2006): "Women's work-life balance trajectories: reformulating choice and constraint in transitions through part-time work across the life-course", *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3): 365-382.

