

## **Mujer, marginación y globalización**

**MARTÍNEZ Verdu, Remedios**

**Universidad de Alicante**

A pesar del aumento reciente de las tasas de actividad femenina en el conjunto de los países europeos, cabe recalcar que, en la Unión Europea, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo menos elevada globalmente que la de las mujeres en Estados Unidos.

Tradicionalmente, se distinguen tres tipos de curvas de actividad femenina:

- La curva de una sola cresta: remite al modelo de la inactividad dominante. Sólo las mujeres de entre 20 a 25 años, solteras y/o sin hijos en su mayoría se encuentran en gran número en el mercado laboral. Tras contraer matrimonio o el primer embarazo, dejan definitivamente de ejercer una actividad profesional y las tasas de actividad entre los 26 y 60 años son relativamente bajas.

- La curva "bimodal" o curva "de camello": Corresponde a un modelo de actividad discontinua. En dicho caso, la mayoría de las mujeres ejercen una actividad profesional al acabar los estudios, pero se retiran del mercado del trabajo entre los 25 y los 40 años, cuando sus hijos son pequeños. El segundo pico de dicha curva corresponde a la reincorporación al trabajo cuando los hijos han crecido. Según los países, esta vuelta al mercado laboral puede efectuarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- La curva "de la U invertida": Dicha curva caracteriza un modelo dominado por la actividad continua. Es la curva de actividad habitual en los hombres y corresponde a una situación en la que las mujeres no dejan de trabajar cuando tienen hijos, incluso cuando son pequeños; combinan vida laboral y familiar y hay una homogeneización de los comportamientos de actividad femenina y masculina.

En los años sesenta, se podían agrupar los países europeos en cinco categorías o modelos de actividad femenina:

La curva de la U invertida (el modelo escandinavo):

En aquella época, sólo Suecia y Finlandia se caracterizaban por la curva de la U invertida, que denota una norma de actividad continua por parte de las mujeres. A dicho modelo se le identificó rápidamente como "modelo escandinavo", en el cual las tasas de actividad femenina y los modos de participación de las mujeres en el mercado de trabajo se parecen a los masculinos. Desde principios de los años '80 dicho modelo fue

consolidándose aún más en estos países, aunque con una merma de las tasas de actividad entre las mujeres menores de 25 años, relacionada con una mayor duración de los estudios llevados a cabo por las jóvenes.

La curva de inactividad dominante con una tasa de actividad baja:

Asimismo, a principios de los años 60 los países del Sur de Europa compartían el mismo tipo de curvas de actividad, caracterizadas por una inactividad dominante con unas tasas de actividad muy bajas, en torno al 20% entre los 25 y 49 años, con un débil repunte hacia los 25.

La curva de inactividad dominante con una tasa de actividad media:

En la tercera categoría de los años sesenta, que agrupa a Austria, Bélgica y los Países Bajos, nos encontrábamos otra vez con una curva de un solo pico, situado en un nivel intermedio desde el punto de vista de las tasas de actividad de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años, por debajo del 20% para los Países Bajos, por encima en Austria y Bélgica. A principios de los años 90, los Países Bajos evolucionan hacia un modelo de actividad discontinua (curva de actividad de camello), pero con niveles de vuelta a la actividad por parte de las mujeres inferior al de las alemanas o británicas. En Austria y Bélgica, sigue vigente la curva de un solo pico que se transforma cada vez más en llanura - la actividad femenina aumenta considerablemente en dichos países con una parte creciente de las mujeres que adoptan trayectorias de carreras profesionales continuas, sin que la actividad continua pase a ser norma dominante en ambos países.

La curva de actividad "de camello" con una tasa de actividad media:

Nada más empezar los sesenta, cuatro países presentaban esquemas de actividad femenina completamente similares. En Alemania, Dinamarca, Francia y Reino Unido, la curva de actividad se perfilaba "de camello" con una caída de las tasas de actividad de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 49 años en torno al 40%. Treinta años más tarde, dichos países ya no presentan las mismas evoluciones.

La curva de actividad "de camello" con una tasa de actividad baja:

En el último caso peculiar de los años sesenta están Irlanda y Luxemburgo que presentaban grandes similitudes en aquella época: una curva de actividad discontinua

con una tasa de actividad de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 49 años en torno al 25% y un ligero repunte de las tasas al final de la vida laboral. En ambos países, la evolución de los últimos treinta años es bastante similar. A principios de los años 90 nos encontramos todavía con una curva de un solo pico, con una merma de las tasas de actividad a partir de los 25 años, pero las tasas de actividad son mucho más elevadas que en 1960. Así pues, aunque la interrupción de actividad cuando son madres sigue siendo la norma, queda claro que las mujeres de los 30 a los 40 años están más presentes en el mercado del trabajo en 1991 que las de las generaciones anteriores.

### El trabajo de las mujeres en Europa

El trabajo a tiempo parcial ocupa un lugar importante en todos los debates sobre el empleo femenino en Europa hoy en día, es una forma atípica de empleo que afecta, sobre todo, a las mujeres. Conviene indicar que de 1983 a 1995, el 56% de los nuevos empleos creados en el seno de la Unión Europea eran de tiempo parcial, y como el aumento de la población activa se debió en gran medida a las mujeres, el mayor porcentaje de los nuevos empleos son para las mismas, por lo tanto, la creciente precariedad se ceba sobre todo en las mujeres (tiempo parcial = salario parcial = pensión parcial).

Por su concentración en el sector de los servicios y la discriminación que sufren, las mujeres serían las primeras en padecer los efectos de la búsqueda de flexibilidad laboral. Desde este punto de vista, la flexibilidad interna de la empresa se ve favorecida al contratar a personas a tiempo parcial, cuyos horarios de trabajo se pueden calcar sobre los picos de actividad de la empresa (cajeras de supermercados que trabajan el fin de semana, asistentes que limpian las oficinas fuera de las horas de apertura, etc.). Asimismo, la flexibilidad numérica corresponde a estrategias que permiten que la empresa controle al máximo la productividad y la masa salarial en función de la demanda (dos personas contratadas a tiempo parcial ofrecen más flexibilidad que una sola a tiempo completo). Las sociedades más integradas en la "economía mundial" serían las que experimentarían la mayor búsqueda de flexibilidad y por lo tanto con las tasas de tiempo parcial (femenino) más elevadas.

Las políticas del Estado en el campo fiscal y familiar son susceptibles de crear condiciones favorables o bien para la actividad a tiempo completo, o bien para la actividad a tiempo parcial de las mujeres. Por una parte, a través de las políticas fiscales (tributación conjunta o independiente de los miembros adultos de una unidad familiar,

desgravaciones para los gastos de guardería, etc.) el Estado puede favorecer o penalizar a las parejas a tiempo completo. Por otra parte, las políticas familiares influyen en las modalidades de actividad de las mujeres.

En los países en los cuales no existen infraestructuras de guardería para los niños de poca edad o donde la jornada escolar es muy corta, las madres de familia que quieren desarrollar una actividad laboral sólo pueden trabajar a tiempo parcial. Por lo tanto, se suele admitir que los países que se distinguen por una tasa elevada de trabajo femenino a tiempo parcial son también aquellos en los que las infraestructuras colectivas de guardería son menos comunes.

Otra de las diferencias debidas al género en el mercado de trabajo es el paro aunque las tasas varíen mucho según los países el paro de las mujeres supera el de los hombres. Dicha situación persiste aun cuando las mujeres trabajan más que los hombres en el sector terciario, menos afectado por los despidos masivos de los últimos años que el sector industrial, que emplea a muchos hombres.

La duración del período de paro de las mujeres es más larga que la de sus homólogos masculinos. Así es como en 1996 el 33% de los hombres habían vuelto a encontrar trabajo al cabo de 12 meses de paro, frente al 28% para las mujeres. En Grecia, España y Portugal, la desventaja de las mujeres frente a los hombres era particularmente marcada, con una diferencia de al menos 10 puntos entre las mujeres y los hombres que habían vuelto a encontrar trabajo en menos de un año. Aunque las mujeres tengan una menor probabilidad de salir del paro para volver a trabajar que los hombres, la posibilidad de que pasen de la situación de parada a la de inactiva es mucho mayor (y por lo tanto de salirse de las estadísticas del paro sin que por ello hayan vuelto a encontrar empleo). El paso a la inactividad es especialmente notorio en los países en los cuales el modelo de la actividad discontinua es dominante.

Las mujeres europeas también sufren discriminación en cuanto a la remuneración, pese a las distintas medidas legislativas a favor de la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres votadas en la mayoría de los países europeos, las desigualdades salariales entre los sexos persisten en todos los países miembros de la Unión europea. No obstante, la amplitud de dicha diferencia varía entre países y empleos, entre 1980 y 1991, la ratio de los salarios entre hombres y mujeres mejoró ligeramente en la mayoría de los países europeos.

Existe una relación estrecha entre las disparidades de salario y la segregación por sexo del mercado laboral en todos los países europeos. Hay una fuerte concentración de

la población femenina activa en algunos sectores de actividad y en ciertas profesiones, lo que acarrea una segregación horizontal del mercado laboral. Ahora bien, es precisamente en los sectores más feminizados donde encontramos los niveles de remuneración más bajos, si bien es cierto que el hecho de trabajar en un sector con importante segregación por sexos no conlleva las mismas consecuencias en cuanto a salarios en el conjunto de los países. También, la segregación vertical del mercado laboral, a saber la concentración de las mujeres en los escalones inferiores de la jerarquía profesional, viene reforzando los efectos de la segregación horizontal y ejerce un efecto depresivo sobre los salarios femeninos.

Por lo tanto, deben de adoptarse medidas para acortar las diferencias debidas al género en el mercado de trabajo (diferencias en materia de empleo y desempleo, segregación profesional y promoción de la igualdad de remuneración), para mejorar la conciliación del trabajo y la vida de familia y hacer que tanto a hombres como a mujeres les sea más fácil reincorporarse al mercado de trabajo.

#### Referencias bibliográficas

BORDERIAS, C. , CARRASCO, C, ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona,1994.

COMISION EUROPEA, *El empleo en Europa*, 1996.

CARRASCO, C. *El trabajo doméstico. Un análisis económico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid,1991.

INSTITUTO DE LA MUJER, *La mujer en cifras. Una década (1982-1992)*, Ministerio de Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer, Madrid,1994.

SAN JOSE, B. *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*, Ministerio de Cultura / Instituto de la Mujer, Madrid,1986.

-VV.AA. *El trabajo desde una perspectiva de género*, Comunidad de Madrid/ Dirección General de la Mujer, Madrid, 1994.