

Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer

Carlos Prieto¹

Hace catorce años S. Dex publicaba una obra cuyo título era el siguiente: «The Sexual Division of Work»; a este título añadía el siguiente subtítulo: «Conceptual revolutions in the social Sciences». Nueve años más tarde, hace por lo tanto sólo cinco, tres investigadoras españolas, Borderías, Carrasco y Alemany, publicaban otra que trataba de nuevo sobre la relación trabajo/mujer. Su título era «Las mujeres y el Trabajo» y, curiosamente, llevaba un subtítulo semejante al de la obra anterior: «Rupturas conceptuales». En los dos casos nos interesa más el subtítulo que el título.

No hace falta ser especialista en cuestiones de género o feminista (los dos aspectos suelen ir juntos) para interesarse por los múltiples estudios sociológicos que se vienen realizando en Europa sobre la relación entre las mujeres y el trabajo o el empleo. El interés puede (y debería) surgir por los «efectos» teóricos y conceptuales que los estudios sobre el objeto material «mujeres» ha tenido ya y sigue teniendo sobre la teoría sociológica general de la relación salarial y hasta sobre la teoría social sin más. Aquí centraremos la atención exclusivamente en el reto teórico que las investigaciones sobre «mujeres» han planteado a la teoría de la relación salarial así como, en un segundo lugar, el reto que esta teorización plantea a la problemática de la relación mujer/trabajo-empleo.

A nuestro modo de ver los estudios sociales sobre las mujeres han llegado a producir —y la historia no ha llegado a su fin— una verdadera «revolución conceptual» en la teoría de la relación salarial. Son muchas las obras que nos permiten llegar a esta conclusión, pero, entre otras, queremos resaltar las de M. Maruani y en particular la dirigida por esta socióloga francesa y que está en el origen de estas páginas (Maruani, 1998).

Para abordar esta temática se ha dividido el presente texto en tres partes. En primer lugar, se subrayarán aquellos conceptos integrados ya en toda teoría de la relación salarial y que en buena medida tienen su origen en los estudios sobre la relación entre trabajo y género. En segundo lugar, intentaremos mostrar cómo el camino recorrido en esta dirección tiene aún un buen trecho por reco-

rrer. Señalaremos, para terminar, algunas cuestiones que no han encontrado aún, a nuestro modo de ver, la respuesta teórica adecuada.

1. El camino recorrido

Muchos de los elementos incorporados recientemente en los planteamientos teóricos de la teoría de la relación salarial y del empleo o bien tienen su origen directamente en las investigaciones sobre la relación mujer/empleo y en la reflexión teórica ligada a las mismas o bien han resultado de una confluencia e interacción entre éstas y las que podrían considerarse como autónomas y específicas en el desarrollo de la teoría general. A riesgo de caer en el reduccionismo, resaltaremos cuatro de esas aportaciones o confluencias.

A. LA INTERACCIÓN ENTRE CATEGORÍAS (Y SITUACIONES) DE EMPLEO Y CATEGORÍAS SOCIALES

No hay estudio sobre el empleo que no clasifique y jerarquice las diversas situaciones de empleo. En la cúspide de la jerarquía se encuentra la categoría del empleo estable, bien remunerado y protegido por todos los derechos sociales, en el otro extremo la categoría de paro de larga duración y, en algunos casos no menores, hasta la de inactividad más o menos forzada; entre medias, el resto de las situaciones: el empleo temporal, a tiempo parcial, etc..

Uno de los efectos de esta jerarquización es que jerarquiza socialmente a la población afectada: el ocupado estable forma parte de una categoría social superior a la del resto de la población activa.

Lo que los estudios de «mujeres» han demostrado con claridad es que la jerarquización ocupacional no es aleatoria ni inocente. La prueba más evidente es que en todos los

países europeos son los varones (adultos) quienes preferentemente tienen un empleo estable y a tiempo completo y las mujeres quienes se ven asignadas mucho más que los primeros a categorías de empleo de nivel inferior. Esta operación social sólo es posible porque: a) en el espacio social extralaboral se da una neta separación entre la «clase» varón y la «clase» mujer; y b) siempre y a la vez, a la segunda se le asigna una posición inferior a la primera. La distinta distribución en la jerarquía de clases de empleo no es así más que una expresión en el espacio social del empleo de esta jerarquización extralaboral y una reafirmación de la misma. Se da de este modo una fuerte simetría entre la clasificación social de las situaciones de empleo y la clasificación social de los géneros.

Esta tesis se halla presente en prácticamente todos los trabajos e investigaciones sobre el empleo femenino y de un modo claramente explicitado en las diversas obras de Maruani (1988, y Maruani y Reynaud, 1993). Argumentos del mismo tipo se encuentran en los artículos de la Tercera Parte de *Les nouvelles frontières de l'inégalité*.

Pero, una vez que se ha formulado esta tesis concerniente a la relación entre clases de empleo y clases de género, parece lógico extenderla a la relación entre la jerarquía de las clases de empleo y la clasificación social extralaboral en su conjunto: jóvenes/adultos, nativos/inmigrantes, etc.

Es más, es esta especie de asignación de la población de las categorías sociales de segundo orden a las posiciones de empleo inferiores lo que explicaría, según lo plantea T. Torns (en Maruani, 1998) para el caso español, la *tolerancia social* frente al desempleo y a la precariedad². En España de cada cien personas en condiciones de empleo precarias (paro, contratación temporal y ocupación a tiempo parcial) aproximadamente ochenta son jóvenes o mujeres; es esta distribución particular la que permitiría hacer socialmente tolerable nuestros elevados porcentajes de paro y de precariedad laboral y explicar en gran parte la inexistencia de fuertes tensiones sociales. Si la precariedad laboral (clases de empleo de segundo orden) afecta (casi) exclusivamente a jóvenes y mujeres («clases» sociales de segundo orden), todo está en orden.

B. EL PASO DE LA CONSIDERACIÓN DEL CAMPO SOCIAL DE PRODUCCIÓN COMO UN CAMPO CERRADO EN SÍ MISMO A LA CONSIDERACIÓN DEL ESPACIO DE LA PRODUCCIÓN/REPRODUCCIÓN COMO UN MISMO CAMPO SOCIAL

Hace todavía veinte años la mayor parte de los estudios sobre las relaciones sociales de producción sostenían de un modo expreso (Burawoy, 1989) o implícito que estas relaciones constituían un campo social autónomo y cerrado y que, en consecuencia, todo cuanto sucedía en su interior podía ser explicado a partir de su propia dinámica interna.

Las investigaciones sobre las mujeres, en una ya antigua y larga discusión³, han obligado a la teoría de la relación salarial a dar dos pasos en contra de esta presunta autonomía.

Primer paso: no se puede comprender la articulación de las relaciones sociales en el campo social de la producción sin tener en cuenta las relaciones sociales en el de la reproducción (sexos, familia). En este caso se parte de las relaciones de producción y ante la imposibilidad de explicar muchos de sus aspectos, en especial aquellos relacionados con las diferentes prácticas relacionadas con el género (carreras profesionales, absentismo, etc.) en base a una lógica interna se recurre a los condicionamientos procedentes del ámbito reproductivo. No obstante, este recurso al mundo exterior no tiene más que un carácter por así decirlo supletorio: se trata pura y simplemente de cubrir «déficits» explicativos. El paso siguiente es, a nuestro modo de ver, más relevante.

Segundo paso: producción y reproducción constituyen un **mismo** campo social y es preciso tenerlo presente sea cual sea la cuestión productiva o reproductiva abordada analíticamente. No se trata ya de que sin recurrir a la configuración del ámbito exterior reproductivo queden ciertos componentes del ámbito productivo inexplicados, sino que la dinámica de ambos espacios sociales es inseparable. En este planteamiento se establece la **imposibilidad de pensar un orden sin pensar, a un mismo tiempo, el otro**; o, mejor aún, estaríamos dentro de un mismo orden social con dos

dimensiones siempre en articuladas, aunque esa articulación sea un articulación tensa y conflictiva.

Uno de los sociólogos españoles que mejor han sabido explicitar este planteamiento en el terreno de la investigación empírica ha sido probablemente Jódar (1996/1997⁴). En *Les nouvelles frontières* quien lo deja más claro es Walby.

C. EL EMPLEO ES UNA NORMA SOCIAL DEFINIDA NO SÓLO POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO SINO TAMBIÉN POR LOS DERECHOS SOCIALES QUE CONLLEVA DE LOS TRABAJADORES. ESTA CONSIDERACIÓN DEL EMPLEO HACE DEL ESTADO UN ACTOR CENTRAL DEL SENTIDO Y DE LA ARTICULACIÓN DESIGUAL DEL SISTEMA DE EMPLEO EN CADA PAÍS

La consideración del empleo como una norma social es un tema tan firme y candente en la actualidad que es imposible resumirlo en unas líneas. Basten unas pocas referencias entre otras muchas que abordan el empleo desde esta perspectiva: Friot y Rose (1996), Bouffartigue (1999), Castel (1995) y Prieto (1999).

La propia jerarquización de las situaciones de empleo que se señalaba en el punto A no es más que una consecuencia de esta normativización. La jerarquización de las situaciones de empleo es precisamente el resultado de una operación clasificatoria que evalúa cada una de ellas según la distancia que las separa del tipo de empleo considerado como más «justo», es decir más «ajustado» a la función de integración social de la población empleable. Este empleo es «un empleo *asalariado*, que liga de manera –relativamente– *estable* al empleado a un empleador único, que está integrado en un *convenio colectivo*, que ofrece *perspectivas de promoción*, que es empleo ejercido a *tiempo completo* en un lugar específico; es un empleo que procura lo esencial de la *renta familiar*, dando acceso a una amplia protección social; es un empleo que está articulado con una

forma específica de *sindicalismo*» (Bouffartigue, 1999: 10).

Definir y entender el empleo como una norma social quiere decir que en el fenómeno del empleo se aúnan inseparablemente facticidad e imperatividad sociales. Más aún: que sin imperatividad no habría facticidad.

El carácter normativo del empleo aparece con claridad cuando se rastrea el origen histórico del término. Aunque en la actualidad nos parezca que su uso está más ligado a la economía que a la política, en sus orígenes, a principios de siglo XX, no fue así. Es en el terreno de la política —la política de reformas sociales de los países industrializados— donde hace su aparición como un alter ego de su antónimo, el desempleo⁵. Desde entonces, aunque su contenido normativo haya variado, lleva su imagen de marca: a) el empleo es el trabajo realizado en el mercado sujeto a *reglas* sociales y públicas y b) ese trabajo es la actividad que todo miembro de la sociedad *debe* realizar si quiere acceder al reconocimiento de una existencia social legítima.

Si hablamos de reglas, esas reglas son sociales, pero antes de sociales son públicas. Sin la intervención normativa del Estado no existiría el empleo, sólo habría trabajo, la actividad productiva sujeta exclusivamente a las «leyes» del mercado.

El empleo en tanto que norma social, lo mismo que cualquier norma, es fruto de luchas y conflictos entre «clases» sociales y sus lógicas específicas. De ahí que su contenido concreto se halle sujeto a variaciones. En este sentido el caso probablemente más evidente sea el del empleo a tiempo parcial, un tipo de empleo, como bien se sabe, típicamente femenino. Hace poco más de veinte años se hallaba tan alejado de los rasgos centrales de la norma social que definía entonces el empleo que se hallaba fuertemente penalizado por la normativa pública española. Hoy en día no sólo se encuentra catalogado entre los empleos «típicos» (normales), sino que, además, todos los gobiernos europeos se esfuerzan por promocionarlo con el fin de reducir la cifra, al menos estadística, del paro.

La construcción y desarrollo del concepto del empleo como norma social es el resultado de una dinámica propia de la sociología de la relación salarial. Pero no por ello ha dejado de jugar en la misma un papel importante la

sociología feminista. Prueba de eso es que probablemente sea la socióloga francesa Maruani quien más haya batallado —el menos dentro de la sociología francesa— por la definición y desarrollo de una sociología del empleo separada y complementaria tanto de la economía del empleo como de la sociología del trabajo y lo hecho precisamente a partir de las limitaciones que estas dos especialidades científicas ofrecían para una interpretación correcta del *sentido del trabajo* de las mujeres (Maruani y Reynaud, 1993).

Los análisis que hacen Hagevisch, Walby, Fagan, O'Reilly y Rubery en la obra de Maruani (1998) se inscriben claramente en esta perspectiva teórica.

D. LAS CATEGORÍAS ESTADÍSTICAS REFERIDAS AL MERCADO DE TRABAJO Y DEL EMPLEO SON CONVENCIONES SOCIALES QUE MÁS QUE EXPRESAR LA REALIDAD SOCIAL LA CONSTRUYEN Y SON EL RESULTADO Y OBJETO DE CONFLICTOS Y LUCHAS SOCIALES

Este tipo de planteamiento sociológico acerca de las categorías estadísticas referidas al así llamado mercado de trabajo, ha dado lugar a una amplia literatura bien consolidada. Martín Criado (1999: 26) resume con rigor el estado de esta cuestión en el momento presente: «Las categorías estadísticas (de empleo), escribe, no son simples espejos, más o menos deformados, que *recogerían* la realidad; por el contrario, se trata de convenciones bien delimitadas entre distintas situaciones». En la desconstrucción de las mismas han jugado un papel central los estudios sobre la relación entre la mujer y el empleo.

El ejemplo prototípico a este propósito es el de la noción de «actividad». Si nos atenemos a la Encuesta de Población Activa española por «población económicamente activa», que en esto por otra parte no se distingue de los usos de la OIT y de la Unión europea, se entiende «el conjunto de personas que, en un momento dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles

para incorporarse a dicha producción». El análisis de todos los supuestos –impuestos– de esta definición permitiría escribir un artículo entero. Pero señalemos sólo lo siguiente: Con esa definición quedan automáticamente excluida de la «actividad» toda persona que no trabaje o busque trabajo en el ámbito de la economía de mercado, por mucho trabaje y por muy «productiva» que sea en otros ámbitos económicos. No hace falta decir que el colectivo más importante de «inactivos» es el de las «inactivas amas de casa»⁶.

Pero si el ejemplo del término de actividad es el más clásico a este propósito, no es el único. Existe muchos más. El más reciente y «coercitivo» es el de «flexibilidad». La flexibilidad es una categoría cognoscitiva que pretende ser neutra (y hasta positiva: ¿quién puede atreverse a ser inflexible?) y, sin embargo, tras su uso, se oculta, como demuestra Meulders en *Les nouvelles frontières*, la segregación tanto social como laboral que, en especial de las mujeres, produce.

Si las categorías cognoscitivas del mercado de trabajo se imponen como normas, es obvio que todo cambio o incluso mejora sustancial en las condiciones de empleo ha de pasar por una crítica de muchas de las categorías existentes y su sustitución por otras. Los mismos logros, aunque limitados, alcanzados por los movimientos feministas en el espacio social del empleo son una prueba de ello: a diferencia de los movimientos sociales tradicionales que se hicieron fuertes por su capacidad de alterar el orden político, los movimientos feministas han alcanzado una buena parte de sus objetivos sobre todo en tanto que movimientos sociales de ideas.

Así los estudios y las investigaciones sociales de sobre la relación entre mujer y trabajo han hecho importantes aportaciones conceptuales a la teoría de la relación salarial y del empleo, bien directamente bien contribuyendo a hacer más evidentes ciertos desarrollos teóricos más autónomos.

No obstante, no deja de ser también cierto que aquellos estudios e investigaciones no han integrado aún algunos avances que se han producido últimamente en campo de la teoría de la relación salarial. Les queda así cierto camino por recorrer y ciertas cuestiones por resolver.

2. Un camino por recorrer

Si el camino recorrido por los estudios feministas sobre mujer y trabajo es ya largo, parece que todavía les queda algún trozo por andar. En esta segunda parte nos limitaremos a resaltar dos puntos ausentes, o al menos escasamente presentes, en los planteamientos de teóricos de aquellos estudios.

A. EL ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE EMPLEO EXIGE TENER EN CUENTA A UN MISMO TIEMPO TODAS LAS SITUACIONES JERARQUIZADAS DE EMPLEO ASÍ COMO DE TODAS LAS CATEGORÍAS Y SITUACIONES SOCIALES. ESTE ANÁLISIS CONJUNTO OBLIGA A INTRODUCIR UN CONCEPTO MEDIADOR: EL DE «PODER SOCIAL DE NEGOCIACIÓN DE MERCADO»⁷

La mayor parte de los estudios sobre la discriminación de la mujer en los diversos sistemas de empleo se caracterizan por el hecho de que, tras elegir ciertas categorías de empleo degradadas en relación con la norma más legitimada, como la de empleo a tiempo parcial, muestran cómo la presencia de las mujeres en ellas es mucho más alta que la de los hombres (y en particular de la de los hombres adultos). Lo cual demuestra, según se sostiene en dichos estudios, la discriminación laboral de las mujeres en cuanto tales.

Esta tesis es a la vez correcta y limitada. Para ver su adecuación basta consultar cualquiera de los múltiples artículos o trabajos sobre el tema. Pero, según sostenemos aquí, es una tesis incompleta.

Esa limitación se debe a que suele dejar de lado dos aspectos fundamentales en toda relación de empleo. En primer lugar, casi todos los estudios sobre el tema no incluye en su campo de análisis más que las situaciones y las categorías de empleo del mercado de trabajo ya constituido, es decir, la población «activa». Así la situación laboral de «inactividad» queda

fuera de toda consideración analítica. Ahora bien, la «inactividad» no es una categoría ni una situación de empleo exterior al campo del empleo y debe, por lo tanto, ser contemplada y analizada al mismo tiempo que las demás. No sólo porque la discriminación a través del paro, el empleo temporal o el empleo a tiempo parcial sólo puede darse entre la población que ha dejado de ser inactiva y que, en consecuencia, todo análisis de las situaciones de empleo debería así comenzar por un análisis del paso de la inactividad a la actividad (y viceversa), sino, sobre todo, porque la inactividad puede ser perfectamente el signo de una discriminación (en ocasiones hasta la más fuerte) en el campo social del empleo. Este planteamiento debe ser tenido en cuenta en todos los casos (considérese a este propósito la importante caída de la actividad en las dos últimas décadas de los varones de más de cincuenta años), pero probablemente de un modo especial en el caso de las mujeres.

En segundo lugar, ha de tenerse en cuenta que las situaciones de empleo no pueden ser evaluadas adecuadamente más que a través de la relación entre categorías de empleo y el poder social de negociación de mercado de las personas afectadas. El poder social de mercado es la expresión concentrada de los capitales económico, educativo y social (en el sentido en el que son utilizados estos conceptos por Bourdieu) que poseen los individuos.

La introducción de este concepto hace mucho más complejo el análisis evaluativo de todas y cada una de las situaciones de empleo: una persona puede hallarse empleada bien porque dispone de un gran poder social de mercado y logra así hacer aceptar su demanda, bien porque su poder es tan débil que se ve obligada a tomar en consideración cualquier trabajo; una persona puede hallarse en una situación de paro de larga duración bien porque su poder social de mercado es tan escaso que se ve rechazada en toda circunstancia, bien porque dispone de un poder tal de negociación de mercado que puede permitirse esperar las mejores oportunidades (de hecho en España la tasa de paro de larga duración de los parados con estudios superiores es con frecuencia superior a la de los parados sin estudios, tanto entre mujeres como entre varones); una persona puede ser inactiva, deseando ser activa, bien porque las posibilidades de encontrar un

empleo cualquiera son nulas bien porque, no pudiendo encontrar el tipo de empleo buscado, goza de unas condiciones mínimas para retirarse, aunque no sea más que temporalmente, del mercado. Pero no porque el concepto de poder social de negociación de mercado haga más complejo el análisis de las situaciones de empleo es menos necesario si se quiere comprenderlas en profundidad.

B. LA NECESIDAD DE ARTICULAR EN LOS ESTUDIOS DE LA RELACIÓN SALARIAL FEMENINA LA PERSPECTIVA TEÓRICA TRADICIONAL CENTRADA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA NUEVA PERSPECTIVA «FEMINISTA» PLANTEADA EN TÉRMINOS DE EMPLEO

Vamos a desarrollar la defensa de esta tesis de un modo exageradamente esquemático, pero, con frecuencia, es exagerando los rasgos de un fenómeno (en este caso teórico) como se llega a comprender mejor su lógica interna (Weber no hacía otra cosa con sus ideales-tipo).

El planteamiento teórico tradicional de lo que hoy denominamos relación salarial se hallaba centrado en el análisis de las condiciones de trabajo de los trabajadores ocupados. Se trataba básicamente de mostrar el efecto negativo que las relaciones de producción capitalistas producían en las condiciones de trabajo asalariadas en sentido objetivo así como de hacer ver que el comportamiento más significativo de los trabajadores (huelgas, «turnover», absentismo, bajo rendimiento) era la expresión de un rechazo de dichas condiciones y de una lucha por su mejora (reducción de la carga de trabajo, control del proceso de trabajo, etc.). Las contraposiciones «tiempo de trabajo/tiempo de vida» o «tiempo de trabajo/tiempo libre» eran la expresión simbólica de este planteamiento (en el extremo el tiempo de trabajo era visto como un tiempo de «muerte» y de «esclavitud»). Las situaciones de empleo distintas de la ocupación asalariada quedaban habitualmente fuera de toda consideración: tanto la de desempleo como la de los empleos que hoy en día llamamos «atípicos» y la de «inactividad».

El planteamiento teórico «feminista» en relación con el empleo toma como punto de partida –al menos de un modo implícito– de sus reflexiones y análisis la situación de las mujeres no incorporadas o expulsadas del mercado de trabajo: la mujer en el hogar. Ahora bien, hallarse fuera del mercado del empleo (la «inactividad») en una sociedad como la nuestra, que no reconoce más existencia social legítima que aquella que otorga el empleo, equivale a la negación de toda existencia; en este caso el tiempo «libre» y de «vida» se halla fuera del espacio social del hogar. En consecuencia, todo paso que se dé desde el encerramiento del hogar hacia el empleo es visto como positivo: toda situación de empleo, incluida la de paro, es mejor que la de inactividad. El paso siguiente en los estudios feministas es el de mostrar cómo, una vez que las mujeres manifiestan con la práctica su reivindicación de una existencia social reconocida incorporándose al espacio social público del mercado, se hallan discriminadas: son asignadas a empleos de segundo orden y con un salario inferior al de los varones. Con lo cual se hace ver que la desigualdad varón/mujer no desaparece, sino que simplemente se ve desplazada hacia «nuevas fronteras» (Maruani, 1998). El planteamiento teórico feminista y sus investigaciones sobre mujer y empleo suelen detenerse en este punto; de modo que uno podría leer entre líneas que el día en que se diera una distribución de los empleos en la que no se diera una discriminación sexuada habríamos llegado a una situación normal de igualdad. Ir más allá les llevaría a conectar con la perspectiva teórico-analítica tradicional. (Recordamos que exageramos voluntariamente los rasgos centrales de la mayoría de las investigaciones y que no pretendemos más que desarrollar la lógica implícita en las mismas).

Ahora bien, el hecho de que no se dé el paso hacia el análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres enmarcado en la perspectiva teórica tradicional nos parece una limitación importante en el estudio del empleo femenino. Sostenemos esta tesis no sólo por lo que podría ser una especie de imperativo epistemológico que nos llevaría a mantener lo que tenía de positivo la perspectiva teórica tradicional, sino por otra razón que tiene que ver precisamente con una perspectiva feminista (aunque vaya más allá). Esa razón es la

siguiente: las mujeres están siendo en la actualidad *testigos privilegiados* de la degradación de las condiciones de empleo y de trabajo en *toda clase* de empleo, incluida aquella que mejor corresponde a la norma (todavía) prevaleciente, el empleo estable a tiempo completo⁸.

El razonamiento para defender esta tesis es el siguiente. Las mujeres combinan en ellas dos aspectos que no se hallan tan claramente presentes en los hombres: por un lado, sufren la dominación actual de la lógica de la competitividad bien más que los varones en los empleos «atípicos» bien al menos igual que éstos en el empleo «típico»; por otro, la mayoría de ellas se siente ligada a una doble identidad, la del trabajo profesional y la que gira en torno a la maternidad. Son esas dimensiones que les son propias las que les otorgan una capacidad superior a la de los hombres para evaluar el contraste (en el momento actual podríamos hablar casi de contradicción) entre las condiciones en las que se hace trabajar profesionalmente a todo/a trabajador/a y las exigencias de su segunda autoidentificación. No son extraños los casos en los que las mujeres se ven constreñidas a optar entre el empleo, un empleo que se ejerce en unas condiciones laborales cada vez más exigentes, y la maternidad. En estas circunstancias ¿cómo no rechazar esas condiciones de trabajo! ¿cómo no negarse a veces incluso a una promoción profesional si las exigencias del nuevo puesto hace imposible todo tipo de vida fuera del trabajo! En cierto modo, hasta podría sostenerse la idea –seguimos exagerando– de que, con este tipo prácticas, es entre las mujeres donde encontramos en el presente el último residuo de la vieja clase obrera.

3. (Dos) cuestiones por resolver

Querríamos, por fin, terminar este artículo señalando cómo en los estudios sobre trabajo y mujer quedan aún cuestiones por dilucidar. Nos referiremos aquí solamente a dos de ellas. La primera es una cuestión clásica y hasta antigua en este tipo de estudios; la segunda es más novedosa.

A. A TRABAJO IGUAL SALARIO DESIGUAL

Es la primera cuestión pendiente. Y, como acaba de señalarse, es de las más clásicas.

A nadie le cabe duda. Y todos los estudios al respecto lo demuestran. A trabajo igual por término medio las mujeres perciben una retribución salarial inferior a la de los varones. Los estudios que lo prueban son incontables; entre otros los que constituyen la tercera parte de la obra de Maruani (1998).

El problema, no obstante, al menos en principio, no se halla en su constatación sino en las contradicciones lógicas a que lleva. La retribución desigual que perciben las mujeres en relación con los hombres a cambio de un mismo trabajo no procede del aire; es el resultado de prácticas empresariales. Ahora bien, si reflexionamos desde la empresa y desde su lógica, que no es otra que la lógica por excelencia del cálculo y del beneficio (si hay un actor económicamente racional ese es la empresa), ¿cómo explicar que *a trabajo igual*, es decir *a trabajo de igual rendimiento*, y salarios diferentes las empresas no estén interesadas en sustituir a los hombres por las mujeres? Si así lo hicieran, verían incrementar sus beneficios en razón de una reducción del coste salarial sin menoscabo alguno del nivel del rendimiento. ¿Por qué no lo hacen? ¿O es que las empresas se comportan como actores económicamente racionales en todos los casos salvo en el de la gestión de la fuerza de trabajo femenina? He ahí algunas preguntas a las que las investigaciones sobre discriminación salarial no parecen aportar aún la respuesta adecuada⁹.

B. EL FUERTE INCREMENTO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD FEMENINA

La segunda cuestión tiene que ver con el fuerte crecimiento de las tasas de actividad femenina en las últimas décadas en todos los países industrializados. De nuevo aquí el problema no se plantea en su constatación: es un fenómeno común del que dan cuenta todas las encuestas de fuerza de trabajo. Se plantea en el terreno de su explicación.

La explicación habitualmente aportada es doble. La mujer con su incorporación al mer-

cado de trabajo pretende un doble objetivo: a) alcanzar una autonomía propia liberándose de la dependencia económica tradicional con relación a sus maridos o simplemente de sus parejas y b) reivindicar el reconocimiento de una existencia social pública a través de su presencia en el espacio social que mejor lo otorga en las sociedades modernas, el del mercado.

Sin embargo, esta primera respuesta, aun siendo válida, no deja de ser excesivamente superficial. No hace más que desplazar la cuestión de fondo: ¿cómo explicar la emergencia de esta nueva conciencia social femenina en ruptura con la existente en tiempos pasados? Un pregunta a la que no parece que pueda responderse en términos genéricos: el fuerte incremento de la tasa de actividad femenina se da en fechas muy diferentes entre unos países y otros. En los países nórdicos tiene lugar ya en los años cincuenta, en los del centro de Europa en los sesenta/setenta y en los del sur en los ochenta. ¿Pura casualidad? ¿Extensión natural de una mancha de aceite?

Otra cuestión. Si es cierto que ese fuerte incremento de la tasa de actividad femenina se da en las últimas décadas, también lo es que desde el origen de la revolución industrial ha habido un segmento importante de la fuerza de trabajo femenina «que siempre ha trabajado». ¿Tienen el mismo significado esta actividad femenina «de siempre» y la «nueva»? Si no es el mismo, ¿en qué se diferencian? ¿No hay todavía en el día de hoy mujeres activas y trabajadoras a las que «les encantaría» dejar de serlo?

Definitivamente, tal y como se dice en las palabras que dan título a este artículo, los estudios y las investigaciones sobre la relación entre la mujer y el trabajo y el empleo han recorrido ya un largo camino y su carrera ha modificado las pautas teóricas y analíticas del conjunto de la teoría de la relación salarial (y de la teoría sociológica sin más), pero, sin lugar a dudas, queda todavía un largo trayecto para llegar a la meta.

NOTAS

¹ En su versión original este texto fue redactado para una intervención oral y un público informado en el Coloquio Europeo organizado en París los días 26 y 27 de

noviembre de 1998 por MAGE/CNRS con ocasión de publicación de la obra de M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, L'Harmattan. La versión presente supone una ligera adaptación, en cuestión de estilo y extensión del texto, en relación con la primera. La obra de M. Maruani será editada próximamente en castellano por Icaria.

² Y no sólo, según suele sostenerse habitualmente, el papel de la familia en tanto que colchón privado protector.

³ Ver al respecto Borderías y otras (1994).

⁴ Este artículo de Jódar resume las tesis principales de su tesis doctoral, desafortunadamente no publicada.

⁵ Ver a este respecto Topalov (1994).

⁶ Sobre este punto ha escrito mucho y bien M. A. Durán. Citemos entre sus múltiples escritos Durán (1991).

⁷ Este concepto ha sido utilizado antes que nadie por la economista italiana P. Villa (1985)

⁸ Hemos desarrollado esta idea en un trabajo escrito junto con C. Gómez Esteban (1998).

⁹ Lo que se echa en falta en esas investigaciones más que una falta de respuestas es una falta de preguntas.

BIBLIOGRAFÍA

- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994): *Mujeres y trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid, Icaria-FUHEM.
- BOUFFATIGUE, P. (1999): «Francia: ¿la norma del empleo hacha trizas?», en Prieto C., *La crisis del empleo en Europa*. 2 vols., Valencia, Germania.
- BURAWOY, M. (1989): *El consentimiento en la producción*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.
- CASTEL, R. (1995): *Métamorphoses de la question sociale*. París, Fayard.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DURÁN, M. A. (1991): «La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea», *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14.
- FRIOT, B. y ROSE, J. (1996): *La construction sociale de l'emploi en France*. París, L'Harmattan.
- GÓMEZ ESTEBAN, C. y PRIETO, C. (1998): «Testigas de cargo: mujeres y relación salarial hoy», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 12.
- JÓDAR, P. (1996/1997): «Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción», *Sociología del Trabajo*, n.º 29, invierno 1996-1997.
- MARTÍN CRIADO, E. (1999): «El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución», L. CACHÓN (Ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Benicull de Xúquer, 7 i Mig Editorial
- MARUANI, M. (1988): «Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa», *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 4.
- dir., (1998): *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, París, L'Harmattan.
- y REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi*, París, La Découverte.
- MEULDERS, D. (1998): «La flexibilité en Europe, en Maruani» (1998).
- PRIETO, C., edit., (1999): *La crisis del empleo en Europa*. 2 vols., Valencia, Germania.
- TOPALOV, C. (1994): *Naissance du chômeur*, París, Albin Michel.
- VILLA, P. (1986): *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

