

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DEL TRABAJO:  
PARIDAD SIN IGUALDAD

*MEN AND WOMEN IN THE LABOR MARKET: PARITY WITHOUT  
EQUALITY*

*Margaret Maruani*

Centre National de la Recherche Scientifique, Paris  
maruani@iresco.fr

BIBLID [1576-0162 (2004), 10/11, 59-75]

RESUMEN:

El crecimiento espectacular de la actividad laboral femenina, que se remonta a comienzos de los años sesenta, es un mar de fondo que nadie había previsto en ese tiempo y que nadie ha parado desde entonces –ni la precariedad del empleo, ni el descenso del crecimiento económico, ni el aumento del desempleo masivo y estructural.

En el terreno económico, la paridad existe, cuantitativamente, al menos. Pero no rima con igualdad, y el problema radica ahí. La feminización de la población asalariada no ha desembocado en un retroceso de la distancia entre empleos masculinos y femeninos.

*Palabras clave:* trabajo, empleo, actividad, género, mercado de trabajo, trabajo a tiempo parcial.

ABSTRACT

The spectacular growth of female labour activity, which dates back to the early sixties, is a phenomenon that no one foresaw and which persists to this day – as could also be said of precarious employment, lower economic growth, and heightened massive and structural unemployment.

In the economic domain, parity exists, at least quantitatively. But it does not translate into higher equality, and that is where the problem lies. The feminization of the wage-earning population has not led to shrinking the gap between male and female employment.

*Key words:* labour, employment, activity, gender, labour market, part time labour.

*Clasificación JEL:* J21, J71



## INTRODUCCIÓN

La feminización de la población asalariada es uno de los mayores cambios producidos a finales del siglo XX. En Francia, en cuatro décadas, las mujeres han llegado a ser cerca de la mitad del mundo laboral: en 1962, las mujeres representaban un tercio de la población activa (34%), en 2002 su participación se incrementa al 46%. En Europa, son ya 44% de la población activa.

Desde ese punto de vista, ya no vivimos en el mismo mundo. La feminización de la población activa ha transformado la sociedad entera. Y por supuesto, en primer lugar, ha modificado considerablemente el estatuto de las mujeres. La evolución de la situación de las mujeres en el mercado del trabajo no nos habla solamente de su situación profesional: es una línea roja que conduce a leer el lugar que ocupa el *segundo sexo* en la sociedad.

El crecimiento espectacular de la actividad femenina, que se remonta a principios de los años sesenta, es un mar de fondo que nadie había previsto en esa época y que nadie ha parado desde entonces – ni la penuria del empleo, ni el descenso del crecimiento, ni el ascenso de un desempleo masivo y estructural.

En el ámbito económico, la paridad existe, al menos cuantitativamente. Pero desde luego no rima con igualdad, y el problema radica ahí. La feminización de la población asalariada no ha desembocado en un descenso de la distancia entre empleos femeninos y masculinos. Quizás porque no ha venido acompañada de una política de igualdad ofensiva.

Todo ocurre como si, durante años, se hubiese creído en una especie de pendiente natural hacia el progreso, como si se hubiese pensado que las desigualdades de sexo se iban a diluir en la modernidad, aplastadas bajo el peso de millones de mujeres incorporadas al mercado del trabajo. Nada de eso se ha producido. De hecho, existen pocos ámbitos donde una mutación social de una amplitud tal se haya llevado a cabo sobre un fondo de desigualdades tan obstinadas como rebeldes.

De hecho, ninguna explicación simple es suficiente: más mujeres activas, asalariadas, instruidas, pero también más desempleadas, asalariadas precarias y subempleadas. Los comportamientos respecto a la actividad, masculinos y femeninos, se acercan, pero las desigualdades profesionales y familiares se afirman.

Partiendo de estas observaciones, dos lecturas son posibles. Podemos decir, con razón, que todo ha cambiado. Podemos afirmar, no sin razones, que nada se ha movido. El punto de vista adoptado aquí será el de rechazar esta disyuntiva simplista para intentar localizar, para cada uno de los grandes temas abordados, los progresos, los estancamientos y los retrocesos.

### 1. FEMINIZACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO

La presencia de las mujeres en el mundo laboral no es evidentemente nueva. Las mujeres han trabajado siempre, tanto en Francia<sup>1</sup> como en cualquier otro lugar<sup>2</sup>. Pero en la época reciente, las formas y el volumen de esta actividad se han modificado considerablemente. Desde principios de los años 60, hemos asistido a un crecimiento continuo y sostenido del número de mujeres entre la población activa.

**TABLA 1: LA POBLACIÓN ACTIVA EN FRANCIA DE 1962 A 2002 (EFECTIVOS EN MILLONES)**

	Hombres	Mujeres	Conjunto
1962	12,6	6,7	19,3
1968	13,3	7,1	20,4
1975	13,6	8,1	21,7
1982	13,9	9,6	23,5
1990	14	11,1	25,1
1999	14,3	12,2	26,5
2002	14,2	12,1	26,3

Fuente: INSEE, *Censos de la población desde 1962 a 1999 y Encuesta de empleo, 2002*.

Más allá del salto cuantitativo, las cifras nos muestran el *reequilibrio de los sexos* en el mercado del trabajo. A principios de los años sesenta, 12,6 millones de hombres y 6,7 millones de mujeres formaban parte de la población activa. Una diferencia del doble les separaba. En 2002, la diferencia existe todavía, pero se ha reducido considerablemente: 14,2 millones de hombres y 12 millones de mujeres están en el mercado del trabajo. Entre 1962 y 2002, el número de hombres trabajando ha aumentado en un millón y medio.

<sup>1</sup> Maruani (2002).

<sup>2</sup> Gustafsson y Meulders (2000) y Rubery (1998).



Desde hace cuatro décadas, la renovación de la fuerza de trabajo se ha realizado, en lo esencial, por el crecimiento de la actividad femenina.

Este fenómeno se aprecia en toda Europa. Durante los años sesenta, las mujeres representaban el 30% de la población activa europea; en 2002, son el 44%.

**TABLA 2: EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA POBLACIÓN ACTIVA,**

UNIÓN EUROPEA, 1983-2002 (EN %)						
	1983	1987	1991	1995	2000	2002
Europa de los 12	-	39	41	42	-	43
Europa de los 15	-	-	-	42	43	44
Alemania *	39	40	41	43	44	44
Austria	-	-	-	43	44	44
Bélgica	37	39	40	41	43	43
Dinamarca	46	46	47	46	47	47
España	-	33	35	38	40	40
Finlandia	-	-	-	48	48	48
Francia	42	43	44	46	46	46
Grecia	34	36	36	38	40	40
Irlanda	31	33	34	38	41	42
Italia	34	36	37	37	39	39
Luxemburgo	34	35	36	36	40	41
Países Bajos	34	38	40	41	43	43
Portugal	-	42	44	45	46	46
Reino Unido	40	42	43	44	45	45
Suecia	-	-	-	48	48	48

\*A partir de 1992 y en todas las tablas, se trata de datos concernientes a la Alemania reunificada.

Fuente: Eurostat, Encuestas sobre fuerza de trabajo.

Este crecimiento está sostenido por dos evoluciones importantes: la salarización de la mano de obra femenina y la continuidad de las trayectorias profesionales de las mujeres.

El proceso de salarización, que afecta al conjunto de los activos, ha sido más rápido y más importante para las mujeres que para los hombres. El proceso de aceleración también data de principios de los años sesenta. En Francia, desde 1975, las mujeres son, en proporción, más asalariadas que los hombres. En 2002, el 92% de las mujeres ocupadas son asalariadas, frente al 87% de los hombres. El fenómeno se confirma a escala europea: en la Europa de los quince, el 81% de los hombres y el 89% de las mujeres son asalariados.

**TABLA 3: TASAS DE SALARIZACIÓN, UNIÓN EUROPEA, 1983-2002 (EN %)**

	Hombres		Mujeres	
	1983	2002	1983	2002
Europa de los Quince	-	81	-	89
Alemania	88	87	87	92
Austria	-	85	-	88
Bélgica	82	83	81	87
Dinamarca	82	88	90	95
España (1)	71	78	67	84
Finlandia	-	84	-	91
Francia	82	87	84	92
Grecia	50	58	45	64
Irlanda	70	75	86	93
Italia	70	69	74	79
Luxemburgo	88	90	86	95
Países Bajos	88	87	88	91
Portugal (1)	70	71	65	75
Reino Unido	87	84	94	93
Suecia	-	85	-	94

*España y Portugal 1987 en lugar de 1983.*

*Fuente: Eurostat, Encuestas sobre fuerza de trabajo.*

El segundo cambio afecta a los comportamientos laborales femeninos. Desde este punto de vista, las cosas han cambiado esencialmente: la mayoría de las mujeres, en Francia, comparten actividad profesional y vida familiar. A principios de los años sesenta, la tasa de actividad de las mujeres de 25 a 49 años era del 40%; hoy, se sitúa en torno al 80%. Se trata de una transformación radical respecto al empleo y, más allá, respecto a la disposición para gestionar los proyectos familiares y profesionales. La mayoría de las mujeres, hoy, no deja de trabajar cuando tiene hijos. El fin de la discontinuidad de las trayectorias profesionales de las mujeres marca así una verdadera ruptura con respecto a las normas sociales anteriores.

**TABLA 4: TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES DE 25 A 49 AÑOS. FRANCIA 1962-2002 (EN %)**

Tasas de actividad	
1962	42
1968	44
1975	54
1982	65
1990	71
1999	82
2002	80

*Fuente: INSEE, Censos de la población de 1962 a 1990, y Encuesta de empleo 2002.*



Ello muestra, igualmente, un comportamiento masculino y femenino homogéneo, respecto a la actividad laboral, que no ha hecho más que acentuarse en los últimos años. Entre los 15 y los 49 años, las tasas de actividad de los hombres y de las mujeres se acercan hasta casi confundirse.

No es lo mismo en toda Europa: Desde el punto de vista de los comportamientos ante la actividad, existen varias situaciones. Muy esquemáticamente, podemos distinguir tres grupos de países:

- En Grecia, España, Irlanda, Italia y Luxemburgo, dos tercios de las mujeres de 25 a 49 años forman parte de la población activa.
- En los Países Bajos, Bélgica, Francia, Portugal, el Reino Unido, Alemania y Austria, tres de cada cuatro están en el mercado de trabajo.
- En Dinamarca, Finlandia y Suecia, casi nueve de cada diez mujeres, entre los 25 y los 49 años, forman parte de la población activa.

<b>TABLA 5: TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES DE 25 A 49 AÑOS, UNIÓN EUROPEA,</b>						
<b>1983 A 2000* (EN %)</b>						
	<b>1983</b>	<b>1987</b>	<b>1991</b>	<b>1994</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
Europa de los 12	-	61	66	69	-	-
Europa de los 15	-	-	-	-	71	74
Alemania	58	62	68	75	75	75
Austria	-	-	-	-	76	79
Bélgica	59	64	68	72	73	78
Dinamarca	86	88	89	84	84	85
España	-	43	51	58	60	66
Finlandia	-	-	-	-	83	85
Francia	68	72	75	78	79	80
Grecia	45	51	52	57	60	65
Irlanda	38	43	49	56	60	68
Italia	48	53	57	56	58	61
Luxemburgo	45	51	55	59	59	68
Países Bajos	45	56	62	68	70	76
Portugal	-	66	74	76	78	80
Reino Unido	63	69	74	75	75	77
Suecia	-	-	-	-	87	85

\*Desde el 2000, Eurostat ya no publica las tasas de actividad. Han sido reemplazadas por las tasas de empleo (en las cuales no se contempla el desempleo).

Fuente: Eurostat, Encuestas sobre fuerza de trabajo.

Se puede decir que, de alguna manera, son las madres de familia quienes han asegurado, en lo esencial, el crecimiento de la población activa europea. Es en efecto, entre los 25-49 años, donde la actividad femenina ha crecido verdaderamente. Es más, entre las mujeres de ese grupo de edad, las tasas de actividad de las madres de familia son las que más han aumentado.

## 2. LA BRECHA DE LAS ESCOLARIZACIONES FEMENINAS

A todo esto, y para que el cuadro sea completo, es preciso añadir las evoluciones comparadas de hombres y de mujeres en el sistema de formación. En ese caso, también, podemos hablar de ruptura: el nivel escolar y universitario de las mujeres, hoy, es superior al de los hombres. La progresión seguida por la escolaridad femenina constituye un acontecimiento que marca la etapa final del siglo XX.

La inserción de las mujeres en los diferentes niveles del sistema educativo no es reciente. Ha ido creciendo a lo largo del siglo. Pero es a partir de los años setenta, cuando, en Francia, hace su aparición un nuevo fenómeno: el éxito escolar y universitario de las mujeres. Desde entonces, hay más bachilleras chicas que bachilleres chicos y más mujeres que varones entre los titulados universitarios<sup>3</sup>.

Los años de mayor auge de la feminización de la población activa son también los que coinciden con la brecha de la escolaridad femenina. No se trata de una mera coincidencia temporal, sino de fenómenos sociales fuertemente relacionados. Cuanto más instruidas son las mujeres, tanto más participan laboralmente. El hecho se verifica en todas partes, tanto en Francia como en todos los países de los que disponemos de datos.

El desarrollo espectacular de la escolaridad femenina y su impacto en términos de actividad se dobla a pesar de un fenómeno que lo contradice, el mantenimiento de una fuerte segregación de las carreras: más chicas en letras y en ciencias humanas, más chicos en las disciplinas científicas y técnicas. El número de chicas aumenta de manera constante en los centros universitarios privados, pero se estanca en otras carreras (Escuelas Superiores, Politécnica, etc.)<sup>4</sup>. ¿Cómo explicar esta situación? Se manejan varias hipótesis, que se complementan sin agotar la reflexión: sobrevaloración, por parte de los profesores y/o por los padres, de las capacidades masculinas; anticipación, por parte de las chicas, de su futuro profesional; efectos perversos de la coeducación escolar...

Además —es necesario decir además, ya que la segregación escolar por ella sola no explica el hecho— se constata que, en el mercado de trabajo, el valor del título no es el mismo según haya sido conseguido por un hombre o por una mujer. Trabajos recientes del INSEE demuestran que, para los titulados de bachillerato general, al cabo de diez años de experiencia, la posibilidad de ocupar un empleo es del 17 % para los hombres y del 8 % para las mujeres. Para los que ostentan un título de segundo o tercer ciclo universitario, la posibilidad de llegar a tener un puesto ejecutivo es del 76 % para los hombres y del 57 % para las mujeres. Para los titulados de centros privados, estas

<sup>3</sup> Baudelot y Establet (1992); Duru-Bellat (1990).

<sup>4</sup> Ferrand e Imbert (1997).



cifras se sitúan en 88 % para los hombres y 76 % para las mujeres<sup>5</sup>. El vínculo entre título y carrera es, se aprecia aquí, bien diferente según el sexo.

En cuanto al nivel académico, las chicas adelantan a los chicos, y esto ocurre en todos los pisos del edificio escolar y universitario. En cambio, en la jerarquía de las carreras de enseñanza como en las carreras profesionales, el “retraso femenino” permanece. Pero, precisamente, ¿se trata de un retraso o de una reconstrucción de las desigualdades sobre un fondo de coeducación?

Los argumentos que hace algunos años podían “legitimar” las desigualdades profesionales entre hombres y mujeres han perdido todo su sentido: las mujeres tienen mayor instrucción que los hombres: la mayoría de ellas tiene, como los hombres, trayectorias profesionales continuas. Sin embargo, siguen estando notablemente peor pagadas que ellos, tienen carreras profesionales más estancadas, conocen un sobredesempleo y un subempleo manifiestos. Por otro lado, la segregación de los empleos permanece estancada.

### 3. SEGREGACIÓN, CONCENTRACIÓN, BIPOLARIZACIÓN

El mundo del trabajo no es siempre mixto. Está lleno de segregaciones y de discriminaciones de todo tipo. La feminización de la población activa no se ha traducido en una verdadera mezcolanza profesional. Los empleos femeninos están concentrados en un pequeño número de oficios y de sectores tradicionalmente femeninos. Considerado ya tradicional<sup>6</sup>, este fenómeno de concentración incluso parece agravarse en el período reciente en Francia: las seis categorías socio-profesionales más feminizadas reunían al 52 % de las mujeres en 1983 y al 61 % en 1999. Se trata de la función pública, de empresas de contratas, del comercio, de servicios personales, educación y sanidad, que reúnen 6,2 millones de activos. El fenómeno no es específicamente francés. Se encuentra en grados diversos por toda Europa.

El avance en la actividad laboral y en la escolaridad femeninas se ha traducido, en el mercado del trabajo, en el acceso de un número importante de mujeres a profesiones cualificadas y por la feminización masiva... de oficios femeninos poco valorados socialmente. El movimiento por lo tanto es doble.

Hemos podido observar que profesiones tradicionalmente masculinas se feminizan sin perder su valor social. Feminización no se identifica ya sistemáticamente con desvalorización. El crecimiento del número de mujeres en profesiones prestigiosas –magistradas, abogadas, periodistas, médicas, etc.– está ahí para mostrar que la desvalorización no es el destino de todo oficio que se feminiza. De la misma manera, asistimos a una progresión sostenida del

<sup>5</sup> Se trata aquí de las personas de edades entre 30 y 45 años sin haber estado nunca desempleado o inactivo al menos durante seis meses (1999). Véase Colin (1999).

<sup>6</sup> Veanse los trabajos de Maryse Huet y, especialmente, Huet (1983).

número de mujeres ejecutivas, incluso aunque el acceso a esas funciones les resulta más difícil que a los hombres. Las mujeres desgraciadamente constituyen sólo el 36 % de los ejecutivos y profesionales intelectuales superiores (contra el 25 % en 1982)<sup>7</sup>, pero quedan muy por detrás entre los puestos de dirección.<sup>8</sup>

En el otro extremo de la pirámide social, la afluencia de mujeres activas se ha concentrado en los empleos no cualificados del sector terciario. Con el declive de los empleos obreros tradicionales, asistimos, en efecto, a un desplazamiento de los empleos no cualificados de la industria hacia los servicios, desde puestos de obreros hacia puestos de empleados. En ese proceso, las mujeres ocupan un lugar central: el 80 % de los/as empleados/as son mujeres y esa categoría reúne a cerca de la mitad de los activos. A esto se añade que muchas mujeres ocupadas acumulan un bajo nivel de cualificación y precariedad en el empleo. Especialmente como cajeras, vendedoras, trabajadoras de ayuda a domicilio, empleadas de la limpieza y asistentes que, frecuentemente, trabajan a tiempo parcial con relaciones laborales de gran precariedad y horarios de trabajo fragmentados.

La coexistencia de esos dos movimientos –concentración de una gran parte de las mujeres activas en los empleos poco cualificados del sector terciario y crecimiento de los empleos femeninos cualificados– desemboca en la constatación de una bipolarización más que en una segregación inmóvil. Una parte de esas mujeres recupera, en el mercado del trabajo, la inversión realizada en el proceso de formación mientras que la mayoría de ellas se concentra entre los empleados asalariados. Entre las mujeres, la distancia se acrecienta y las desigualdades se refuerzan.

#### 4. DESIGUALDADES SALARIALES

Todo ello se muestra con claridad en las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Mientras las directrices europeas formulan “a trabajo igual, salario igual”, las estadísticas demuestran que las diferencias siguen siendo considerables<sup>9</sup>.

En el conjunto de la Unión Europea las diferencias de remuneración se escalonan entre el 10 % (Ex Alemania del Este) y el 32 % (Grecia). Desde ese punto de vista, Francia se sitúa en la “media” europea (24 %).

<sup>7</sup> Fuentes: INSEE, Encuestas sobre empleo.

<sup>8</sup> Laufer y Fouquet (1998).

<sup>9</sup> Ponthieux y Meurs (2004).



**TABLA 6: DIFERENCIAS SALARIALES\* ENTRE HOMBRES Y MUJERES, UNIÓN EUROPEA, 1995 (EN %)**

Alemania (ex Alemania del Este)	10,1 %
Alemania (ex Alemania del Oeste)	23,1 %
Austria (1996)	26,4 %
Bélgica	16,8 %
Dinamarca	11,9 %
España	26,0 %
Finlandia	18,4 %
Francia (1994)	23,4 %
Grecia (Sólo industria)	32,0 %
Italia	23,5 %
Luxemburgo	16,1 %
Países Bajos	29,4 %
Portugal	28,3 %
Reino Unido	26,3 %
Suecia	13,0 %

Fuentes: Eurostat, "Encuesta sobre la estructura de las remuneraciones", en *Estadísticas en breve*, nº 6/1999.

\* Se trata de las remuneraciones a tiempo completo, excluidas las primas. La diferencia calculada es la resultante entre las ganancias mensuales de las mujeres, en %, sobre la de los hombres.

Esta diferencia se explica, en parte, por la segregación y la concentración de los empleos femeninos. En parte solamente, ya que aunque se añade "en condiciones iguales", es decir, en relación con la formación, categoría socio profesional, edad, experiencia similar, en establecimientos del mismo tamaño y del mismo sector, sigue existiendo una diferencia notable. En Francia, se evalúa entre 10 y 15 %<sup>10</sup>. Este "saldo" de 10-15 %, que los economistas llaman "residual", indica la existencia de mecanismos de discriminación que no se reducen con la concentración femenina en determinados empleos.

¿Cómo han evolucionado estas diferencias de salario en el tiempo? Para observar los hechos durante un período bastante largo, retendremos aquí la cifra de las diferencias entre salarios masculinos y femeninos a tiempo completo. En el caso de Francia, se aprecia que se pasa del 36 % en 1950 al 33 % en 1970, al 28 % en 1980 y al 23 % en 1994.<sup>11</sup> En algo menos de medio siglo, la diferencia se ha reducido en 13 puntos. El progreso es indiscutible, pero, también, indiscutiblemente lento.

Por el contrario, lo que estas cifras no dicen es cuál ha sido la subida experimentada por los salarios bajos y muy bajos. Estas estadísticas nos dan, en efecto, las medias sobre los salarios a tiempo completo. Ocultan, entonces, los efectos del trabajo a tiempo parcial, pues el crecimiento del trabajo a tiempo parcial ha pesado mucho sobre la evolución de los salarios bajos

<sup>10</sup> Silvera (1996).

<sup>11</sup> Fuente: INSEE, serie larga sobre salarios.

(menos de 5.500 francos mensuales) y muy bajos (menos de 4.125 francos mensuales) que afectan hoy en día a 3,4 millones de asalariados/as. Un estudio reciente<sup>12</sup> demuestra que entre 1983 y 2001, la población asalariada con salarios bajos ha aumentado notablemente, pasando del 11 % al 17 %. De entre ellos, son sobre todo los empleos con muy bajos salarios los que se han multiplicado, pasando del 5 % al 9 % del total. No obstante, esta extensión de los salarios bajos y muy bajos está prácticamente ligada al desarrollo del trabajo a tiempo parcial: las tres cuartas partes de los salarios bajos son empleos a tiempo parcial, mayoritariamente ocupados por mujeres (78 %). De hecho, el empleo a tiempo parcial ha contribuido considerablemente a crear bolsas de pobreza femenina.

En definitiva, asistimos a una evolución contradictoria: por el lado de las desigualdades en el salario general, una progresión lenta pero evidente; por el lado de los salarios bajos y muy bajos, un retroceso rápido y enmascarado.

## 5. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SUBEMPLEO

En Francia, como en toda Europa<sup>13</sup>, el trabajo a tiempo parcial es un atributo de las mujeres. En 2002, más del 80 % de las personas que trabajaban a tiempo parcial eran mujeres.

**TABLA 7: EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, UNIÓN EUROPEA, 2002**

	En % del empleo total	En % del empleo femenino	En % del empleo masculino
Europa de los 15	18	34	7
Bélgica	19	38	6
Dinamarca	21	31	11
Alemania	21	40	6
Grecia	5	8	2
España	8	17	3
Francia	16	30	5
Irlanda	17	31	7
Italia	9	17	4
Luxemburgo	12	26	2
Países Bajos	44	73	22
Austria	19	36	5
Portugal	11	16	7
Finlandia	12	17	8
Suecia	21	33	11
Reino Unido	25	44	9

Fuente: Eurostat, Encuesta sobre fuerza de trabajo, 2002.

<sup>12</sup> Concialdi y Ponthieux (1999).

<sup>13</sup> Klein (1997).

Pero a diferencia de nuestros vecinos europeos, el trabajo a tiempo parcial es en Francia un fenómeno reciente. Su desarrollo data, precisamente, de principios de los años ochenta: de cerca de 1,5 millones de activos trabajando a tiempo parcial en 1980, se ha pasado a casi 4 millones en la actualidad. El trabajo a tiempo parcial no constituye, en Francia, un factor de crecimiento de la actividad femenina. Las mujeres han accedido al mercado del trabajo, desde principios de los años sesenta, en la modalidad de tiempo completo y esto constituye una de las características más importantes de lo que podríamos llamar el crecimiento de la actividad femenina "a la francesa". El trabajo a tiempo parcial, en Francia, ha irrumpido a principio de los años ochenta, por causa de la crisis de empleo y bajo el impulso de políticas fuertemente impulsivas: ayudas financieras a los empresarios para la creación de empleos a tiempo parcial, bajada de cotizaciones sociales, etc.

Es cierto que el trabajo a tiempo parcial cubre realidades sociales extremadamente diversas. Para algunas mujeres, se trata de una decisión individual de reducción del tiempo de trabajo. Para otras, cada vez más numerosas hoy en día, se trata de una lógica diferente; sectores enteros de la economía han multiplicado su oferta de empleo a tiempo parcial.

En efecto, desde hace veinte años, el trabajo a tiempo parcial se ha desarrollado en ciertos sectores (el comercio, la hostelería, la restauración, los servicios a los particulares y a las empresas) y en una categoría profesional particular: más de la mitad de las mujeres en activo a tiempo parcial son empleadas. Cajeras, vendedoras, mujeres de la limpieza...; la mayor parte de ellas no han elegido trabajar a tiempo parcial. Han preferido tener un empleo de sólo algunas horas antes que estar en paro. Muchas de ellas trabajan por un salario muy por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI) y con horarios extremadamente fragmentados e irregulares<sup>14</sup>.

Muchas mujeres se encuentran subempleadas, es decir, en una situación en la cual trabajan menos de lo que a ellas les gustaría. En 2002, la encuesta de empleo del INSEE censó a 1,4 millones de personas en situación de subempleo, donde una aplastante mayoría eran mujeres (1 millón). Al cabo de los años, el trabajo a tiempo parcial ha llegado a ser la figura emblemática de la división sexual del mercado del trabajo.

Su auge constituye un interrogante mayor, una incertidumbre decisiva para el futuro de la población asalariada femenina: ¿Debemos continuar favoreciendo el desarrollo de una forma de empleo específicamente femenino? ¿Podemos dejar multiplicarse el número de empleos pagados por debajo del SMI mensual? La mayoría de los *working poor*, en Francia, son mujeres que trabajan a tiempo parcial.

<sup>14</sup> Sobre las condiciones de trabajo y de empleo temporal y a tiempo parcial en Europa, véase Meulders, Plasman y Plasman (1994).

## 6. EL SOBREDESEMPLEO

Los años en los que se ha producido la feminización de la población activa son también aquellos en los que se ha conocido el auge de un sobreempleo femenino sólidamente incrustado en el paisaje social. Las mujeres representan algo menos de la mitad de los activos pero más de la mitad de los desempleados. En la Francia del año 2002, la tasa de desempleo global es de un 8,9 %. Separada por sexo, es del 7,7 % para los hombres y del 10,0 % para las mujeres. Según categoría socio profesional, va desde el 4 % para los cuadros superiores al 11 % para los empleados y el 16 % para los obreros. En lo que se refiere a los jóvenes, que son los más fuertemente afectados por el desempleo, las diferencias son considerables. La tasa de desempleo de los menores de 25 años es de un 20,2 % para el conjunto, pero de un 18,2 % para los chicos y de un 22,8 % para las chicas. Estas cifras nos muestran muy bien la selectividad del mercado del trabajo y de los procedimientos de reclutamiento: incluso con mayor titulación, las chicas tienen más dificultades para encontrar empleo.

El problema, como de costumbre, no es únicamente francés. En la Unión Europea, en junio de 2003, la tasa de desempleo en hombres es de un 7,3 % y en mujeres de un 8,9 %.

**TABLA 8: TASA DE DESEMPLEO\* MASCULINA Y FEMENINA, EUROPA (EN %)**

<b>Hombres</b>	<b>1983</b>	<b>1987</b>	<b>1992</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Europa de los 12	8,7	8,7	7	8,8	7	7,3	7,7
Europa de los 15	-	-	7,8	9	6,7	6,9	7,2
Alemania	6,1	5,3	5,1	7	7,5	8,7	9,6
Austria	-	-	-	3,1	3,1	4,1	4,2
Bélgica	8,7	7,4	5,1	7,6	5,6	6,7	7,8
Dinamarca	8,1	4,4	8	5,6	4,1	4,4	5,2
España	16,5	16,8	11,7	14,9	7,9	8	8,2
Finlandia	-	-	13,6	15,7	9,1	9,1	9,2
Francia	6,3	8,2	8,1	9,5	7,6	7,7	8,3
Grecia	5,8	5,1	5	6,2	7,2	6,6	6,1
Irlanda	14,6	17,4	15,1	12,2	4,3	4,6	4,9
Italia	5,8	7,4	6,3	8,8	8	7	6,8
Luxemburgo	2,6	1,8	1,7	2	1,8	2,1	2,7
Países Bajos	11,2	7,5	4,1	5,5	2,2	2,5	3,5
Portugal	5,3	5,1	3,6	6,5	3,3	4,2	5,6
Reino Unido	11,8	10,8	11,5	9,9	5,9	5,3	5,8
Suecia	-	-	6,6	9,7	5,9	5,3	5,8
<b>Mujeres</b>	<b>1983</b>	<b>1987</b>	<b>1992</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Europa de los 12	11,8	13,1	11,5	13,1	10,5	9,9	10,2
Europa de los 15	-	-	10,5	11,7	9,2	8,7	8,9
Alemania	8,1	7,9	8,2	9,4	8,1	8,4	8,9

Austria	-	-	-	5	4,3	4,5	4,6
Bélgica	19,1	17,5	10	12,7	8,5	8,2	8,5
Dinamarca	10,4	6,9	9,2	8,1	4,8	4,7	5,9
España	20,9	27,7	21	25,3	16,7	16,4	15,9
Finlandia	-	-	9,6	15,1	10,6	9,1	8,9
Francia	10,8	13,3	12,4	13,5	11,2	10	10,6
Grecia	11,7	11,4	12,9	14,1	17,7	15	14,1
Irlanda	16,6	19,2	16	12,5	4,3	4	4,2
Italia	14,5	16,9	13	16,1	14,3	12,2	11,7
Luxemburgo	5,3	3,7	2,8	4,3	3,1	3,9	5
Países Bajos	14,8	14,1	7,2	8,1	3,8	3	3,9
Portugal	11,8	9,3	5,1	8,2	5,1	6,1	7,5
Reino Unido	9,8	9,9	7,5	6,7	4,8	4,5	4,4
Suecia	-	-	4,4	7,8	5,3	4,6	5,1

*\*Desempleo según la OIT.*

*Las cifras dadas para los años 1983-1987 y 1992-2003 están tomadas de dos series de Eurostat.*

*Fuente: Eurostat, Encuestas sobre fuerza de trabajo.*

El sobredesempleo femenino aparece en las estadísticas laborales como una constante estructural. No es objeto de una atención particular, ni en las políticas de lucha contra el desempleo, ni en el debate social sobre el empleo. Esta invisibilidad causa asombro: ¿no se tratará quizás de una forma de “tolerancia social”<sup>15</sup> al no-empleo de las mujeres?

Pero el desempleo femenino debe también leerse y comprenderse más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos. De hecho, hay que considerar los márgenes del mercado del trabajo como zonas de sombra, difuminadas, cada vez menos marginales y cada vez más feminizadas. Entre desempleo “desanimado”, desempleo “revelado” e inactividad obligada se desenvuelve un número creciente de mujeres en situaciones de no-empleo con estatutos diversos, más o menos visibles, y por ello difícilmente mensurables.<sup>16</sup>

## CONCLUSIÓN

Para analizar la evolución del trabajo y del empleo femeninos, no es preciso estudiar la sociología de una categoría específica de mano de obra. En esta materia, las mujeres no son distintas sino que son el reflejo de los movimientos que agitan el mercado de trabajo. Los cambios en la actividad femenina proporcionan una especie de espejo de aumento de las transformaciones que afectan al mundo del trabajo: la terciarización y la salarización; el desempleo masivo y su cara escondida, la inactividad obligada; el subempleo y su cara vergonzante, la pobreza laboriosa.

<sup>15</sup> Es en esos términos como Teresa Torns trata el desempleo femenino en España. Véase Torns (2000).

<sup>16</sup> Maruani (2002).

Por otra parte, está claro que los cambios que afectan al trabajo y al empleo de las mujeres no sólo influyen en su posición profesional. Con la feminización del mundo del trabajo se juega el estatuto del *segundo sexo* en la sociedad. El hecho de que las mujeres constituyan cerca de la mitad de la fuerza laboral es un gran cambio.

Pero la cuestión de las desigualdades de sexo, de sus hábitos nuevos y de sus viejas formas, permanece. Más que nunca, son los contrastes los que se imponen. En materia de acceso al empleo y a la educación, los progresos son inmensos, mientras que no lo son en el aspecto de la igualdad de salarios y en el acceso a las carreras; lo mismo que respecto al desempleo, la precariedad y el subempleo, donde la desigualdad es patente y recurrente.

Pero quizás haya que pensar también que todo progreso no se evalúa solamente en términos de igualdad. Más precisamente, es “entre libertad e igualdad” donde se juega el puesto de las mujeres en la sociedad.<sup>17</sup>

En el mundo del trabajo, la igualdad de los sexos se estanca. Las mujeres siguen enredadas en un mar de desigualdades. En términos de libertad, por el contrario, el camino recorrido es inmenso: el acceso de la mayoría de las mujeres a la autonomía económica es una conquista hacia la libertad. Una conquista inacabada, pero tangible, evidente, comprobada. La evolución actual –y provisional– de la feminización de la población asalariada no es tanto una prueba de igualdad entre los sexos, como una expresión de la libertad de las mujeres.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baudelot, C. y Establet, R. (1992): *Allez les filles!*, Seuil, París.
- Colin, C. (1999): “Salaires et carrières: une comparaison hommes/femmes”, en *Egalité entre hommes et femmes: aspects économiques*, Anexo B del Informe del Consejo de Análisis Económico nº 16, La Documentation Française, París.
- Concialdi, P. Y Ponthieux, S. (1999): “L’emploi à bas salaire: les femmes d’abord”, *Travail, Genre et Sociétés*, 1/99, 23-42.
- Duru-Bellat, M. (1990): *L’école des filles*, L’Harmattan, París.
- Ferrand, M, Imbert, F. y Marry, C. (1997): *L’excellence scolaire: une affaire de famille?*, Informe CSU-CNRS, París.
- Fraisse, G. (1995): “Entre liberté et égalité”, en Ephesia (ed.): *La place des femmes*, La Découverte, París.
- Gustafsson, S.S. y Meulders, D. (eds.) (2000): *Gender and the Labour Market*, Macmillan, Basingstoke Hampshire.

<sup>17</sup> Fraisse (1995).



- Huet, M. (1983): "La concentration des emplois féminins", *Economie et Statistiques*, 154.
- Klein, M. (ed.) (1997): *Part Time Work in Europe*, Campus Verlag, Frankfurt.
- Laufer, J. y Fouquet, A. (1998): "Les femmes dans l'entreprise: le plafond de verre est toujours là", *Revue française de gestion*, 119.
- Maruani, M. (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- Maruani, M. (2002): *Les mécomptes du chômage*, Bayard, París.
- Meulders, D., Plasman, O. y Plasman, R. (1994): *Atypical Employment in the European Community*, Aldershot, Dartmouth.
- Ponmthieux, S. y Meurs, D. (2004): "Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe", *Revue de l'OFCE*, 90, julio.
- Rubery J. et al. (1998): *Women and European Employment*, Routledge, Londres.
- Silvera, R. (1996): *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, La Documentation Française, Col. Droits des Femmes, París.
- Torns, T. (2000): "Desempleo y tolerancia social para la exclusión en el caso español", en Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.