

10.05.00/1-1107

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO
DE LA MUJER Y LA FAMILIA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION

RECOPIACION BIBLIOGRAFICA SOBRE LA SITUACION EDUCATIVA Y
LABORAL DE LA MUJER EN LA REGION DE CENTROAMERICA



Alecksey Chuprine V.

Agosto, 1992

C O N T E N I D O

PRESENTACION

- I. VISION HISTORICA DEL TRABAJO FEMENINO**
- II. DESVALORIZACION DEL TRABAJO FEMENINO EN LA ECONOMIA DE MERCADO**

PRESENTACION

En la presente revisión bibliográfica se presentan datos actualizados sobre la situación educativa y de salud que afecta a las mujeres del área centroamericana.

Esta compilación obedece al interés que el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia tiene de actualizar su base informativa sobre el panorama de ambas temáticas en la región, y más concretamente sus aspectos comparativos con nuestra realidad costarricense.

Ante el impulso que están tomando los proyectos productivos para la mujer, y consecuentemente los planes de capacitación laboral y de asesoría técnica, nos ha parecido que el presente trabajo llena una necesidad sentida porque nos permite tener una visión más fresca y actualizada sobre ambas temáticas, de manera que su reflexión nos permitan orientar mejor las estrategias que nos corresponde desarrollar para mejorar la situación educativa y laboral de la mujer centroamericana y más específicamente de la mujer costarricense.

Agradecemos al autor su disposición para realizar este trabajo y a las personas que, en una u otra forma, se vieron involucradas en la presente compilación.

I. VISION HISTORICA DEL TRABAJO FEMENINO

En la historia de la humanidad, la división social del trabajo ha constituido un motor fundamental para el desarrollo de las fuerzas productivas materiales. A la vez, esta división del trabajo ha constituido la fuente de desarrollo de intereses divergentes y ha sido origen de relaciones de dominación y explotación. La división del trabajo por sexo es la modalidad más antigua de la división social del trabajo que sufre transformaciones a través de la historia y así también en el capitalismo, metamorfosis que precisamente queremos analizar más a fondo en la presente obra. Para poder señalar algunas tendencias gruesas, es importante abordar períodos históricos más o menos largos o más bien espacios muy vastos y heterogéneos en lo que respecta a su grado de desarrollo. La primera opción tiene el dilema de la falta de datos disponibles sobre el pasado, y la segunda tiene la inconveniencia de factores distorsionantes en un análisis transcultural. Ante la imposibilidad de obtener información sistemática antes de los años cincuenta en América Central, optamos por un análisis más allá de las fronteras regionales, buscando la inserción del istmo en el mundo actual y con el afán de trazar, a partir de ahí, ciertas proyecciones.

Analicemos en primer lugar la división del trabajo por sexo a partir de la participación femenina en la actividad económica. Observamos que la participación femenina en la actividad económica varía, entre el 20 y 90%, de la participación masculina en los diferentes países clasificados según el grado de desarrollo de la relación salarial en la población económicamente activa masculina; o sea, según el grado de sustituibilidad de esta fuerza de trabajo.

La medida en que penetra la relación salarial en un país es, asimismo, reflejo del grado de penetración del capital en ese país. Ahora bien, observamos la máxima participación femenina tanto en los países más atrasados como en los más desarrollados; pero en aquellos países intermedios donde la relación salarial se ha expandido sin haberse generalizado, y donde se ubican en el grueso de los países latinoamericanos y centroamericanos, la participación de la mujer en la actividad económica alcanza niveles mínimos. Esta curva sugiere un retiro de la mujer de la actividad económica, después de la primera etapa del desarrollo del capital, y una ulterior reincorporación de la mujer en una fase más avanzada del desarrollo del capitalismo. Esta tendencia, no sólo se observa a nivel de la actividad económica en general, sino también, aunque sea con matices, en cada uno de los sectores económicos.

A continuación queremos analizar tanto las causas del descenso de la primera mitad de la curva como las razones de su reascenso ulterior. A posteriori queremos revelar los motivos del por qué se escogió el porcentaje de asalariados de la población activa masculina como variable independiente.

En economías donde el desarrollo de la relación salarial es muy incipiente (Haití, Togo, etc.) la economía mercantil-capitalista apenas ha penetrado. Cuando las relaciones mercantiles son débiles, el producto del trabajo a menudo no se presenta como mercancía sino como simple valor de uso. En términos prácticos estamos hablando de economías sin clara división del trabajo entre agricultura e industria. Es decir, al interior de una misma unidad de producción agrícola también se producen artefactos. Al interior de estas unidades de producción familiares que en grado significativo consumen lo que producen, suele existir una determinada división de trabajo por sexo. Entre todas las actividades no pagadas se encuentra también el trabajo doméstico. En un mundo de trabajo impago, los oficios domésticos no se encuentran demarcadas de las demás actividades económicas ya que ninguna tiende a valorizarse. Ambos trabajos resultan necesarios y complementarios para la reproducción de la unidad productiva. La demarcación del trabajo doméstico de las demás actividades económicas resulta ser, en estas circunstancias, exclusivamente análoga. Ni las mismas mujeres ni su propio medio,

distinguen claramente el oficio doméstico de las demás actividades económicas si no se perciben y son registradas como productivas igual a las actividades del hombre. En este contexto entendemos el registro de una elevada participación femenina en la actividad económica, en aquellos países donde el capital apenas se ha introducido y donde por tanto la relación salarial apenas se ha desarrollado. Tales son los casos concretos de Haití y Togo.

Si se mercantiliza una economía (y su mejor vehículo es la progresiva penetración del capital) se hablará cada vez más del trabajo doméstico como un trabajo no pagado en un mundo circundante de trabajos pagados. El producto del trabajo humano tiende a adquirir forma de valor y las relaciones entre los hombres tienden a monetarizarse. Aunque la mujer campesina continúa realizando los mismos trabajos que antes, la producción para autoconsumo y los oficios domésticos, o sea su trabajo, se aísla cada vez más como un trabajo impago. La división del trabajo por sexo en un mundo mercantilizado se nos presenta como una división entre trabajo masculino que cada vez se valoriza más y un trabajo femenino que carece de valor. De esta forma nace la figura del ama de casa, cuyos quehaceres se perfilan cada vez más como una labor que no se valoriza en un mundo cada vez más monetarizado. Desde entonces también se define al trabajo doméstico como improductivo; o peor aún, deja de considerarse trabajo.

Objetivamente, en una economía de mercado continúa existiendo una interdependencia entre trabajo doméstico y trabajo productivo. Sin embargo, en tal economía, la reproducción de las unidades productivas, y entonces también de las unidades familiares, depende cada vez más de la venta del producto del trabajo. El trabajo doméstico que no valoriza y su portadora (el ama de casa) dependen, en grado progresivo para su existencia, del trabajo que valoriza y de su portador (como tendencia, el hombre). Si bien existe una interdependencia entre ambos trabajos para la reproducción familiar, esta dependencia mutua resulta cada vez más desigual, cada vez más asimétrica. Y si bien es cierto que la relación de propiedad sobre los medios de producción ya define una asimetría en las relaciones de interdependencia, y por ello en la dominación y subordinación de un género al otro, la monetarización de las relaciones sociales perfila cada vez más claramente la figura del ama de casa, así como el carácter improductivo de sus quehaceres y, con ello, su dependencia y quehaceres subordinados al otro género. Una gran cantidad de trabajos productivos que aún realiza la mujer (campesina, sobre todo) son presentados como simples ayudas al varón o, peor aún, ni siquiera se mencionan y, por tanto, tampoco se registran.

Consideramos que el bajón que se observa se explica más por este cambio de percepción del trabajo de la mujer, en un mundo que se monetariza, que debido a un efectivo repliegue de las llamadas actividades productivas. Los múltiples

intentos que se realizan hoy por hoy para demostrar en el mundo subdesarrollado el sistemático y considerable subregistro del trabajo femenino y, sobre todo, en las zonas rurales, vienen a subrayar de manera positiva y empírica nuestra conclusión deductiva.

Hasta aquí hemos tomado el grado de desarrollo de la relación salarial en la población masculina como variable independiente para explicar la participación de la mujer en la actividad económica, sin señalar el motivo del mismo. Abordamos algo más esta escogencia. Ya vimos que el retiro de la mujer de la actividad económica, obedece a la monetarización de las relaciones sociales. La máxima expresión del cómo se mercantilizan estas relaciones se traduce en la relación salarial ya que no sólo el producto del trabajo adquiere aquí forma de valor sino, por encima de ello, la misma fuerza de trabajo, característica fundamental en el capitalismo. Entonces, ¿por qué no hablamos del desarrollo de la relación salarial en general, y no sólo de la población activa masculina? Para entender lo anterior, debemos saber que las oportunidades de venta de fuerza de trabajo son desiguales por sexo.

El capital tiene la tendencia de incorporar preferentemente fuerza de trabajo masculino ya que, independientemente del grado de desarrollo de la relación salarial alcanzado en un país, el número de mujeres asalariadas por varón queda por debajo de la unidad. En la

primera mitad cuando todavía menos del 50% de los hombres activos trabajan bajo relación salarial, la participación económica de la mujer como asalariada, gira alrededor de un tercio de la participación masculina, mostrando además un patrón irregular. Sólo cuando la mayoría de los hombres activos se encuentran bajo relación salarial, o sea, cuando disminuye la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo masculino, tiende a subir en forma marcada la demanda de fuerza de trabajo femenino aún más sustituible y, por lo tanto, más barata y menos organizada.

El planteamiento anterior significa que la "reincorporación" de la mujer a la actividad económica, se desarrolla a través de la venta de su fuerza de trabajo, formalizándose su participación en la actividad económica y aumentado su visibilidad, a la vez que disminuye en última instancia el subregistro. La demanda de fuerza de trabajo femenino asciende y sólo adquiere relevancia cuando se torna escasa, en términos relativos, la oferta de la fuerza de trabajo masculino. De este modo se revela que el mercado de trabajo femenino es, básicamente, un mercado secundario de reserva que sólo tiende a explotarse cuando escasea el primario. Esta tendencia se da hasta en el sector de servicios, rama de actividad que por excelencia podrá definirse como femenino. El retiro y reincorporación de la mujer a la actividad en los servicios, al igual que se observó para la actividad económica en general y muestra,

también, que su reincorporación al sector de servicios se da a través de la venta de su fuerza de trabajo.

El mercado de trabajo femenino se comporta como un mercado secundario y eso también podemos ilustrarlo específicamente para el caso centroamericano. Encontramos una mínima participación femenina guatemalteca, en su condición de asalariada, a la actividad económica en las zonas urbanas. El porcentaje de asalariados en la población masculina tampoco es elevado pero alcanza el 55%. Conforme aumenta la proporción de asalariados entre los varones activos, aumenta la demanda de fuerza de trabajo femenino, por la simple razón de que la oferta masculina tiende a reducirse. Aunque la participación masculina aún asciende, observamos que aumenta mucho más rápidamente la femenina. La misma tendencia puede observarse al interior de un sólo país.

La incorporación progresiva, y con ritmo ascendente, de la mujer como asalariada a la actividad económica, asociada a la saturación relativa de la oferta de fuerza de trabajo masculino, conlleva a la larga a una tendencial igualación en la tasa de participación por sexo. Al nivelarse la participación por sexo, también tiende a ser similar la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo por género y, en última instancia, tienden a aproximarse los salarios de ambos sexos. Sin embargo, la tendencial nivelación de los salarios por sexo tiene sus limitaciones en la heterogeneidad

del mercado de trabajo. No existe un sólo mercado de trabajo, como de hecho ya vimos. Para trabajos diferentes existen distintos mercados laborales. El hecho que el mercado de trabajo femenino se desarrolla como secundario, o sea, de reserva, por sí sólo constituye una discriminación. Ahora bien, las mujeres no sólo tienden a ser demandadas con posterioridad a los hombres, sino, además para trabajos distintos, a menudo menos apreciados y con salarios inferiores. Ello constituye otra fuente de discriminación. La división sexual del trabajo asalariado nos lleva al tema de la segmentación del mercado laboral que queremos analizar a continuación.

II. DESVALORIZACION DEL TRABAJO FEMENINO EN LA ECONOMIA DE MERCADO

En la medida que desaparece la economía familiar para autoconsumo y predomina la economía para el mercado, tiende a segregarse el trabajo doméstico del trabajo "productivo". El trabajo de la mujer se aísla del proceso social de producción que se vuelve cada vez más monetaria. Aunque, visto desde la óptica del contenido, la mujer realiza los mismos trabajos de antes, por la forma, es decir, por la relación social mercantilizada sus quehaceres resultan ser percibidos como actividades no económicas y por ello la consideran como inactiva. La división familiar del trabajo significa desde entonces una división entre trabajo doméstico y trabajo productivo. La dependencia objetiva, del trabajo no pagado al trabajo pagado, significa la supeditación del primero al segundo. Esta subordinación del trabajo doméstico al trabajo productivo significa a su vez la tendencial subordinación de la mujer al hombre y no al revés. De esta manera se desarrolla, a partir de la división familiar del trabajo, una servicialidad y sumisión de un sexo a otro. La mujer desde entonces puede tener la jornada de trabajo más prolongada, puede estar al servicio de todo mundo en todo momento y en las actividades más pesadas y más penosas; ella continuará siendo percibida como económicamente inactiva y menospreciada, además, por el tipo de actividad que

desarrolla.

En América Central, nos encontramos en una situación donde las relaciones de intercambio se han extendido de tal manera que marcan un sello netamente mercantilista sobre las diferentes economías del área, la marcada distinción formal entre trabajo doméstico y trabajo productivo, que resulta de ello, queda de manifiesto a través de la mínima participación de la mujer en la actividad económica en general, y sobre todo, en el agro donde sus quehaceres han sido borrados del mapa de la actividad económica; aunque realicen las mismas actividades que las mujeres en Haití, por ejemplo, donde estas labores continúan siendo valoradas como actividad económica. Los países centroamericanos al norte de Costa Rica se encuentran precisamente en el punto más bajo.

Las relaciones salariales en estas economías centroamericanas, y sobre todo en el agro, no se encuentran suficientemente generalizadas para que se sienta la escasez relativa de la fuerza de trabajo masculino. Mientras abunda, en términos relativos, la oferta de la fuerza de trabajo masculino, resulta muy reducida la demanda de mano de obra femenina. Sin embargo, cuanto más escasa es la fuerza de trabajo masculino, o sea, cuanto más generalizada sea la incorporación de los hombres como asalariados, más alta es la demanda e incorporación de la mujer como asalariada.

Una participación creciente de la mujer en la actividad económica como asalariada, a raíz de una capacidad sustitutiva decreciente de la fuerza de trabajo masculino, significa tendencialmente una ulterior incorporación femenina y menor participación suya que la masculina. Esta desigualdad numérica y en el tiempo no sólo ha significado un salario inferior de la mujer para un mismo trabajo sino, sobre todo, su inserción en trabajos distintos y menospreciados. La demanda de fuerza de trabajo femenina se distingue de la demanda de la mano de obra masculina. La pregunta que aquí surge es: ¿En qué se distingue el valor de uso de ambas fuerzas de trabajo?

Pasaremos a ese punto. La baja participación de la mujer centroamericana en la actividad económica en el agro es el producto de la subestimación, o mala percepción, del trabajo femenino en la agricultura de subsistencia, por un lado, y la decreciente demanda de trabajo asalariado en general. Los hombres, bastante sustituibles en el agro centroamericano, buscan vender su fuerza de trabajo cada vez más en las ciudades y con dificultad creciente encuentran empleo en el agro y, peor aún las mujeres, cuya fuerza de trabajo se considera de segunda. Lo anterior significa no sólo una tendencial migración del campo hacia la ciudad, sino, sobre todo, una migración predominantemente femenina. El resultado de esta migración es un predominio femenino en la zonas urbanas y predominio masculino en las zonas rurales.

El índice de masculinidad observado en 1988 en los diferentes países centroamericanos oscilaba alrededor de 93 en las zonas urbanas y 107 en las rurales.

Hagámonos las siguientes preguntas: ¿tendrán, las mujeres que migran hacia las ciudades, en mayor proporción que los varones, acceso real al mercado de trabajo? ¿Cuál es la calidad de su empleo más habitual? En otras palabras: ¿cuál es el valor de uso de la fuerza de trabajo femenino que se demanda del mercado?. De todas las mujeres activas en las capitales centroamericanas, un 80% vende su fuerza de trabajo, proporción más o menos parecida a la observada en la población masculina. En segundo lugar puede observarse que las mujeres migrantes hacia las capitales de la región venden más a menudo su fuerza de trabajo que las mismas mujeres residentes. La anterior tendencia significa en primer lugar que las mujeres migrantes ejercen una presión real sobre el mercado laboral femenino. Acentúan así la inestabilidad laboral y producen deflación de los salarios.

Observamos que el "reintegrarse" la mujer centroamericana a la actividad económica, lo hace básicamente vendiendo su fuerza de trabajo, pues 80% de las mujeres que trabajan en las capitales de la región son asalariadas. Preguntémosnos: ¿En qué mercado de trabajo se insertan las mujeres?. En la región centroamericana y, sobre todo, en El Salvador, Nicaragua y Guatemala es muy significativa la

proporción de mujeres capitalinas asalariadas que trabajaban a principios de los años setenta como empleadas domésticas: 43%, 46%, 50% y 51%, respectivamente. Peor aún es la situación para las mujeres centroamericanas que migraron hacia capitales. Es más o menos 75% de los casos trabajaban como empleadas domésticas si es que encuentran empleo. La principal demanda de fuerza de trabajo femenino se da entonces en los oficios domésticos y no en el nexo capitalista, lo que subraya el peculiar valor de uso que se da a la fuerza de trabajo femenino.

La llamada "reintegración" de la mujer centroamericana a la actividad económica significa básicamente formalizar su relación social y no tanto, desde el punto de vista del contenido, cambiar de trabajo. Aunque bien es cierto, visto por su contenido, las mujeres realizan un mismo trabajo cuando cocinan, lavan o planchan. Las que realizan esas labores, como empleadas domésticas, serán percibidas, por la forma, como económicamente activas, mientras las mujeres que realizan la misma actividad en sus casas serán consideradas como inactivas. Desde la perspectiva de las cuentas nacionales las primeras entran al producto e ingreso nacional mientras las segundas no, aunque hagan el mismo trabajo. Sólo una economía fetichizada como la capitalista puede confundir la forma del trabajo con el contenido del mismo al considerar exclusivamente como trabajo, el trabajo que se paga. Hablar de trabajo pagado en general todavía no

significa hablar de trabajo subsumido en el capital. La contratación de la fuerza de trabajo femenino se da en un ámbito muy reducido y fuera del nexo capitalista, o sea en un mercado de trabajo secundario. La alta competencia en este reducido mercado de trabajo, significa una alta capacidad sustitutiva. Ninguna ocupación como el de los oficios domésticos se encuentra tan sujeta a la sustitución.

Conforme disminuye la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo masculino, ésta encarece, ya que con la desaparición tendencial del nexo-no capitalista disminuye la presión de la (decreciente) población proveniente de esta esfera sobre el mercado de trabajo. De esta manera disminuye no sólo la oferta de mano de obra en general, sino, sobre todo, de la fuerza de trabajo con escasa preparación. El efecto de esta tendencia es una alza relativa de los salarios en las ocupaciones menos calificadas y por lo tanto una menor diferenciación salarial a través de las ocupaciones. El capital, siempre ansioso de reclutar la mano de obra más barata, recurre cada vez más al mercado de trabajo femenino ofreciendo, en promedio, mejores incentivos de los que rigen en los oficios domésticos. Lo anterior significa una demanda creciente de mano de obra femenina en el nexo capitalista, es decir, en el sector formal real de la economía, acompañada de una alza progresiva en las remuneraciones de las mujeres. El encarecimiento relativo de la mano de obra femenina a su vez disminuye la capacidad

de la demanda de empleadas domésticas en la esfera de consumo. En este contexto tenemos que entender por qué países de alta capacidad sustitutiva como son El Salvador, Guatemala y Nicaragua, a principios de los años setenta, todavía la mitad de las mujeres capitalinas asalariadas trabajaban como empleadas domésticas, contra un 30% en Costa Rica, y entendemos por qué en este último país, en 1985, no más de 16% trabajaba como tal.

Surge nuestra próxima pregunta: ¿en qué trabajan las mujeres asalariadas cuando no laboran como empleadas domésticas? Al reincorporarse la mujer progresivamente a la economía formal, creemos que su original función como "trabajadora doméstica" se transplanta y se extiende a otras esferas de la economía. Al reintegrarse la mujer cada vez más a la actividad económica como asalariada, su original subordinación y servicialidad, desarrolladas en el ámbito del hogar, tienden a ser explotadas por el capital debido a su alta "productividad", adquirida a través de la historia, cuya rentabilidad en manos del capital se transforma en fuente de ganancias. Este valor de uso es inherente a la fuerza de trabajo femenino, lo distinguen de las facultades de la fuerza de trabajo masculino y conlleva una demanda de mano de obra diferencial por sexo y por ende conduce a la segmentación de los mercados de trabajo.

Demos un poco de seguimiento al mercado de trabajo

femenino costarricense, donde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo significa, más que en ningún otro país de la región, su inserción en la economía privada.

La mujer costarricense al trabajar como asalariada, en 1984, más allá de los servicios domésticos, se inserta sobre todo para estar al cuidado de los enfermos, como educadora, como secretaria, en la confección de ropa o como empleada en un salón de belleza. Es precisamente en estas ocupaciones que resulta significativamente alto el número de mujeres por cada 100 varones. No hubiera podido ser más gráfico el traslado del trabajo de la mujer en el hogar hacia la esfera económica en el sentido formal de la palabra.

Sin embargo, el valor de uso de la fuerza de trabajo femenino no consiste exclusivamente en el servicio, sino también, y tal vez sobre todo, en su capacidad (históricamente desarrollada) de someterse. Con la reincorporación de la mujer a la actividad económica, pero esta vez en el sentido formal de la palabra, su condición de subordinada traspasa la esfera del hogar y abarca todos los sectores de la economía. Los puestos directivos, no sólo en Costa Rica sino en toda la región centroamericana, son casi monopolio exclusivo de los hombres, el porcentaje de gerentes de sexo femenino oscila alrededor del 15% en los países de la región.

La subordinación de la mujer en la economía va más allá de estos puestos de mando formales; y podemos medirlo mejor, si introducimos mayores matices en la segmentación del mercado de trabajo. Cuando, por ejemplo, observamos que la mujer es muy activa en el campo de la salud en general, apreciamos en ella el servicio pero todavía no se registra una relación de subordinación más allá de la jerarquía formal de la burocracia. Ya vimos que los hombres suelen monopolizar los puestos directivos, pero la subordinación de la mujer al hombre va más allá de estas relaciones de poder formal. La división del trabajo por sexo en el campo de la salud refleja otra modalidad de sumisión. En El Salvador, según el censo del setenta y uno, trabajaban 25 mujeres por 10 varones en el campo de la medicina, sin embargo sólo un 15% de todos los médicos era mujer; sólo un 26% entre el personal paramédico y más del 90% entre los enfermeros. En Honduras la situación era aún más dramática: sólo un 6% de los médicos era de sexo femenino contra casi 93% de los enfermeros. Más adelante veremos que esta situación se presenta igualmente en la educación y otras esferas de la economía.

Con la segmentación del mercado de trabajo tenemos que la antigua subordinación del trabajo doméstico al trabajo productivo penetra en toda la esfera de la economía. La sociedad capitalista se nos presenta ahora como una sociedad dirigida por los hombres, son ellos quienes ocupan los

puestos de mando y de mayor poder. A las mujeres no sólo les corresponde trabajos de servicio, sino, sobre todo, puestos subordinados. Las relaciones de dominación y subordinación inherentes a una original división social del trabajo se nos presenta ahora como propias al género, tendencia que objetiva y subjetivamente tienden a reproducirse en tanto que tiende a perpetuarse esta división social del trabajo. Preguntémosnos ahora: ¿cuáles son las perspectivas para que la segmentación del mercado disminuya y que la división del trabajo por sexo sea más igualitario? Este tipo de análisis requiere un largo recorrido a través del tiempo pasando por diferentes etapas de desarrollo que difícilmente abarca una gama suficientemente amplia al interior de la región. De nuevo recurrimos al análisis que contextualiza a América Central en el mundo, partiendo de una selección de los países según el grado de desarrollo de la relación salarial, como ya lo hicimos en oportunidades anteriores.

Queremos ver si la progresiva incorporación de la mujer en la actividad económica significa un cambio en la segmentación del mercado de trabajo. La participación femenina en las ocupaciones manuales no calificadas, en la agricultura e industria, es particularmente alta cuando hay un bajo grado de desarrollo de la relación salarial. Esta participación desciende drásticamente con la monetarización de la economía y muestra claros signos de reascenso cuando la

fuerza de trabajo masculino es escasa. Una primera conclusión que podemos sacar aquí es que ser trabajador agrícola no siempre ha sido monopolio masculino, ni se perfila como tal en el futuro. La segmentación parece ser un claro producto histórico más o menos transitorio, segmentación que muestra su expresión manifiesta en la actual etapa del desarrollo del istmo centroamericano que no se presenta aún en Haití, por ejemplo, y que en países más desarrollados tiende a disminuir sin que de eso se infiera que haya desaparecido en los últimos países ni que desaparezca del todo. Aquí, sin lugar a dudas, se juntan los aspectos biológicos a los culturales. En tanto que los trabajos requieran más fuerza que agilidad preponderará una demanda de fuerza de trabajo masculino; y si es a la inversa, se preferirá fuerza laboral femenina.

Sin embargo, las barreras para acabar con la segmentación del mercado laboral definitivamente no se reducen a aspectos biológicos. La participación femenina en puestos directos y gerenciales apenas aumenta cuando disminuye la capacidad de reemplazo de la fuerza de trabajo masculino que, en todo caso, se mantiene a niveles muy bajos (aproximadamente 20 mujeres por cada 100 varones). Ello refleja una mayor rigidez en la segmentación del mercado de trabajo si se trata de relaciones de poder, rigidez que no sólo se presenta en el poder formal sino que va mucho más allá.

Veamos este fenómeno algo más de cerca. En lo que concierne al trabajo como profesionales, hay una participación más o menos constante de las mujeres a través del tiempo; y a niveles no muy inferiores al de los hombres, sugiriendo una equidad grande por sexo o sea una aparente ausencia de segmentación. Sin embargo ya sabemos que estas últimas profesiones son muy heterogéneas y vimos para el caso centroamericano el ejemplo de la educación.

Ahora analicemos algunos países centroamericanos en el contexto mundial. Es interesante analizar la segmentación en el mercado de trabajo docente según el grado escolar que otorgan las instituciones que demandan fuerza de trabajo. Observamos a nivel preescolar, las mujeres monopolizan la docencia desde un inicio y que a nivel de la educación primaria las mujeres predominan en la docencia, a pesar de un relativo atraso al inicio, alcanzando, aproximadamente las tres cuartas partes de los puestos docentes. La incorporación de la mujer a la docencia a nivel de la educación secundaria es más tardía y alcanza más o menos la mitad del equipo docente desde que las relaciones salariales predominan numéricamente. A nivel universitario se manifiesta una segmentación más o menos rígida. Por mucho que sea la escasez de la fuerza de trabajo masculino, la participación femenina en la docencia universitaria queda muy modesta. Aún en los países más desarrollados la docencia

universitaria se perfila como monopolio relativo de los hombres. En tanto que la educación superior, por su posición y prestigio al contrario de la educación básica, representa un mayor acceso e ingerencia en el poder; de nuevo observamos cierta rigidez en la segmentación del mercado laboral donde se asocia poder. La democratización de la educación a los niveles inferiores puede progresar conforme se monopoliza el poder en los niveles superiores.

El descenso en la capacidad de reemplazo de la mano de obra masculina no sólo obliga a la incorporación de la fuerza de trabajo femenino, sino también requiere su calificación progresiva. Ahora bien, el atraso relativo en el desarrollo de la demanda de fuerza laboral asalariada, a su vez, influye sobre el ingreso de la mujer joven al sistema educativo. Desde el principio no hay sesgo marcado en la matrícula de la educación preescolar por sexo. Sin embargo, sí se observa un atraso relativo en la matrícula femenina para participar en la enseñanza primaria, sesgo que se acentúa aún más a nivel de secundaria y universitaria. La matrícula universitaria apenas tiende a igualarse por sexo cuando es escasa la fuerza de trabajo masculino. Lo anterior significa, a nuestro modo de ver, que la creciente demanda de fuerza de trabajo femenino en general, y por tanto también calificada (originada por la llamada escasez masculina), tiende a igualar la matrícula por sexo y no al revés. Son las demandas del mercado laboral las que imponen como tendencia

las exigencias de formación de la fuerza de trabajo y no al revés.

Debe destacarse que conforme disminuye la capacidad de reemplazo de la mano de obra masculina aumenta el costo de su reposición para el capital lo que, a su vez, requiere una mayor conservación de la misma. Para poder continuar compitiendo con un costo creciente de la mano de obra, el capital requiere una mayor productividad del trabajo que, además, implica una mayor preparación formal de la mano de obra, o sea que el capital busca mano de obra más sustituible y por tanto más barata, lo que implica un incremento en la demanda de fuerza de trabajo femenino. En otras palabras, en el preciso momento que tiende a demandarse fuerza de trabajo cada vez mejor preparada y conservada aumenta también la demanda de fuerza de trabajo femenino. Es precisamente en los servicios en general que la mujer se ha insertado más que los hombres; y el desarrollo del sector de la salud y de la educación significa un mercado de trabajo creciente para la población femenina. Esta tendencia significa a su vez la progresiva preparación formal de las mujeres en las carreras de educación y salud. Cuanto más se aleja la carrera del tradicional rol de la mujer en su quehacer doméstico, más difícil resulta su incorporación, tal como vemos para los casos de agronomía y sobre todo de ingeniería.

Sabemos que la progresiva conservación de la fuerza de

trabajo, así como la formación de la misma en los programas de salud y educación, son consecuencia de la menor capacidad sustitutiva de la fuerza laboral; y ello no suele estar tanto en manos de la iniciativa privada sino que se desarrolla, sobre todo, como funciones del estado central que, en forma creciente, tiende a intervenir en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo. Conforme disminuye la capacidad sustitutiva tenemos entonces una demanda creciente de mano de obra por parte del aparato de gobierno para intervenir en este proceso de reproducción. Con ello queda claro también que la demanda de mano de obra por el estado panameño es mucho más relevante que el caso guatemalteco.

Sin embargo, si bien es cierto que el descenso de la capacidad de reemplazo de la mano de obra aumenta la demanda de fuerza de trabajo en general, no por ello observamos una incorporación igualitaria por sexo. Las posibilidades de encontrar empleo en el estado son diferenciales por sexo: tanto en el caso panameño como del costarricense, el gobierno demanda más fuerza de trabajo masculino que femenino, aunque en el primer caso las diferencias son menos notorias que en el segundo. Las diferencias por sexo, en lo que concierne a la demanda de fuerza de trabajo, son mucho más acentuadas todavía en la empresa privada que en el sector gubernamental. Lo anterior de nuevo viene a subrayar las grandes dificultades para la población femenina de insertarse en el mercado laboral en general y sobre todo en el sector privado.

Las barreras existentes para que las mujeres se incorporen al trabajo en el sector privado, no sólo pueden ser analizadas mediante la participación diferencial por sexo en ambos sectores en general sino, también por vía de la segmentación del mercado de trabajo de cada uno de los mercados en particular. Las posibilidades de trabajar como profesionales en el estado costarricense son muy parecidas para ambos sexos (103 mujeres profesionales por cada 100 varones), pero en la empresa privada las posibilidades son muy desventajosas para la población femenina (47 mujeres profesionales por cada 100 varones). Esta situación se agrava aún más para los directivos y gerentes. Ya sabemos que la participación femenina en los puestos directivos en general es muy limitada. Se observa que esta situación se debe mucho más a las muy limitadas posibilidades de ascenso a tales puestos en la esfera privada en comparación con el sector público. En el sector privado observamos menos de 9 mujeres directivas por cada 100 varones, mientras en el gobierno esta cifra asciende a más de 33. La segmentación del mercado laboral en la empresa privada, entonces, es mucho más acentuada que en el gobierno.

¿Por qué los empresarios de la empresa privada prefieren, forma casi exclusiva, a los hombres en los puestos directivos y por qué esta tendencia es menos acentuada a nivel de gobierno? En un estudio que realizaron Richard Anker y Catherine Hein, abordando la primera parte de la

pregunta, encontraron que existe la fuerte creencia que las mujeres carecen de aptitudes para dirigir o supervisar a trabajadores, lo que limita considerablemente sus oportunidades de hacer carrera. Esta creencia, a nuestro modo de ver, explicaría las limitadas posibilidades de las mujeres de ascender a puestos directivos en general, o sea tanto en la empresa privada como en el gobierno.

La diferencia consiste para nosotros en el criterio de su selección. En la empresa privada los directivos y gerentes son contratados para que la empresa trabaje con ganancia, es decir para hacer generar trabajo impago. En tanto que los directivos de gobierno son seleccionados, primero que nada, por el grado de identificación con un determinado partido político en particular y/o con el régimen político en general, sin querer decir que su capacidad de trabajo no esté en consideración. El criterio de contratación de los directivos de la empresa privada es sobre todo económico. El criterio aplicado para los mandos en el gobierno es, esencialmente de carácter político. Ahora bien, la identificación con un régimen de gobierno determinado, o con un partido político en particular, no tiene sexo, por lo que las mujeres tienen mayores posibilidades de acceso al mando político que a la gerencia empresarial. Si por encima de ello mencionamos el mayor acceso de los hombres a los medios de producción, debido a su particular ventaja para desempeñar puestos empresariales,

queda aún más evidente el sesgo otorgado al sexo en la conducción de la empresa privada.

Para ahondar aún más en el tema, hemos analizado el acceso de la mujer al mercado de trabajo al interior del sector privado y llegamos a conclusiones cada vez más sorprendentes. Las mujeres tienen menores posibilidades que los hombres para insertarse en las empresas con más de diez empleados (sólo el 38% de las mujeres que trabajan en el sector privado se colocan en empresas con más de diez trabajadores contra 47% entre los varones). Para trabajar en el sector privado, las mujeres han de recurrir sobre todo a empresas unipersonales, o sea, al autoempleo. De manera que el 18% de los varones guatemaltecos empleados en la empresa privada recurre al autoempleo, mientras que las mujeres se ven forzadas al autoempleo en 28% de los casos. Si tomamos en cuenta exclusivamente las empresas que contratan empleados y dejamos por fuera los casos de autoempleo, no aparecen diferencias por sexo, ya que aproximadamente la misma proporción de mujeres y hombres labora en las empresas con diez o más trabajadores (58% y 57% respectivamente). Lo que, sin embargo, llama bastante la atención es la relativa ausencia de mujeres en puestos gerenciales y directivos en empresas con 10 o más trabajadores. Ya sabemos que las presencia femenina en estos puestos de mando es, por lo general, pequeña; sobre todo en la empresa privada. El escaso número de mujeres dirigiendo empresas que no sean

unipersonales: casi las tres cuartas partes son de menos de 10 trabajadores; mientras, los varones dirigen sobre todo las empresas más grandes. Más dramático no podríamos haber representado la falta de participación gerencial de la mujer en la empresa privada.

Podría pensarse todavía que la reducida "capacidad de absorción" de la fuerza de trabajo femenino es el producto de una falta de oferta y no de la demanda reducida, sobre todo en la empresa privada. A menudo se alude que la menor participación de la mujer se debe a sus deseos de formar una familia, o sea por algo inherente a la oferta y no tanto por una demanda selectiva de fuerza de trabajo. Anteriormente ya vimos que cuanto mayor sea la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo femenino más temprana será también la edad en que la mujer se retire de la actividad económica. En apariencia queda la idea que su retiro se relaciona con la edad de casarse o tener hijos; sin embargo cuando se generaliza más la participación formal femenina en la actividad económica, más tarde será también su retiro de la misma. En Panamá el retiro de la mujer del sector privado es menos acentuado que en Guatemala. Ambos países constituyen extremos sobre la participación femenina en la actividad económica en América Central. Asimismo observamos que el desplazamiento de la mujer en el sector público es más tardío que en el sector privado, debido a una mayor proporción de mujeres profesionales en las actividades de gobierno que en

la empresa privada.

La demostración anterior tiene un carácter netamente deductivo y para comprobar que la reducida participación como asalariada en la actividad económica es más el producto de una demanda selectiva que de una oferta reducida, hemos recurrido también al método inductivo. Escogemos el país de menor participación femenina en la región (Guatemala) justamente para demostrar que el retiro femenino de la actividad económica a partir de los 25 años es más el producto de la demanda que de la oferta.

La desocupación que resulta da promedio de 12 mujeres buscando trabajo sobre cada 100 empleadas, cifra que indicaría una presión no muy elevada sobre el mercado laboral. Sin embargo, este indicador subestima la presión sobre el mercado de trabajo ya que existen muchos más mujeres que quisieran trabajar, pero que no lo han buscado en ese período de referencia en vista de las limitadas oportunidades. El número de mujeres que quisieran trabajar pero que no buscaron empleo es cinco veces superior a la cantidad de mujeres que sí hicieron el esfuerzo concreto de buscar trabajo. La oferta real de trabajo crece con ello considerablemente de 12 a 73 por cada 100 mujeres empleadas. La presión efectiva sobre el mercado de trabajo no dista mucho de la total incorporación de la mujer a la vida asalariada: para cada 100 mujeres efectivamente empleadas hay

en promedio 73 con deseos de laborar. Esta cifra resulta superior a 100 en las edades más jóvenes, pero aún mantiene niveles muy elevados entre 25 y 44 años; e incluso entre 45 y 64 años de edad con cifras de 65 a 51 mujeres no activas deseosas de trabajar por cien empleadas, respectivamente.

Nos queda de nuevo una pregunta: ¿Hasta dónde significa la sobreoferta de trabajo femenino no sólo una presión sobre el mercado laboral de este género sino también en el masculino?. Hemos visto que existe un alto grado de segmentación en los mercados de trabajo, aunque lo anterior no elimina que las mujeres compitan en ciertas ocupaciones con los hombres y que tienden a desplazar a los últimos de sus trabajos. El proceso reafirma más bien la tendencia de segmentación, pues las diferentes ocupaciones no tienen sexo de antemano, sino se definen y redefinen a través del tiempo. El resultado de un proceso de segmentación, con un predominio de mujeres en determinadas actividades, significará un descenso tendencial del salario de los hombres que continúen trabajando en la actividades mencionadas y con tareas (es decir, ocupaciones) parecidas a las mujeres. No es nada fácil realizar el análisis anterior para América Latina en general ni tampoco para América Central, en particular, debido a los prácticamente inexistentes registros de salarios por ocupación y sexo.

Para señalar una tendencia, y con el fin de sugerir un

campo de investigación necesario, hemos recurrido al análisis internacional. Hemos seleccionado actividades industriales que requieren baja calificación para evitar que las eventuales diferencias salariales se deban a diferencias de formación. En las actividades industriales seleccionadas suponemos que los hombres hagan eventualmente tareas distintas a las de las mujeres, pero que las mismas sean relativamente fáciles de asumir para cualquiera de los dos sexos. Observamos en cada uno de los países seleccionados que en aquellas actividades donde predomina la participación femenina (textil y sobre todo confección) resultan más bajo los salarios de los hombres (en comparación con el salario medio del sector) que en las ramas donde precisamente predominan los varones (alimentos y sobre todo bebidas). La presión que ejercen las mujeres sobre el mercado de trabajo masculino de la industria alimenticia y de bebidas, en otras palabras, es menor que en la industria textil o la confección de ropa, causando un efecto negativo sobre el salario de los hombres en las últimas ramas.

La gran oferta de fuerza de trabajo femenino y el bloqueo relativo que existe para insertarse sobre todo en la empresa privada, se traduce a su vez en una migración internacional predominantemente femenina. Sabemos que los países desarrollados, como por ejemplo los Estados Unidos, aplican fuertes criterios de selección para inmigrantes. En estos países industrializados la capacidad sustitutiva de la

fuerza de trabajo es relativamente reducida y por tanto la participación femenina formal en la actividad económica muy generalizada. Las posibilidades de trabajo en general y de la mujer en particular en esos países, resultan relativamente elevados, lo que los transforma, a la vez, en polos de atracción. La inmigración hace disminuir la relativa incapacidad sustitutiva y tiende a bajar los salarios. Si el movimiento resulta moderado cumple con su función de ejército de reserva y no desestabiliza al país receptor en términos políticos. Los inmigrantes no sólo reducen el costo de la producción, al estar dispuestos de trabajar por salarios inferiores a la media y por debajo de su calificación, sino también rebajan el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, al transferir los costos de formación de los recién llegados al país de origen.

Si juntamos los motivos de una política migratoria selectiva en el país receptor, con un cuadro de posibilidades inferiores para que las mujeres se coloquen en los mercados de trabajo en el país de origen, comprenderemos que la migración de América Latina hacia los Estados Unidos no sólo es una migración predominantemente femenina sino también un movimiento encaminado a buscar trabajo. Este privilegio relativo queda limitado a las más preparadas. En América Latina, en general, pero sobre todo en América Central, existe, un predominio de las mujeres como emigrantes hacia los Estados Unidos. Sobre cada 100 varones que emigran hacia

ese país, observamos en 1980, 149 mujeres en Nicaragua (ocupando el primer lugar), seguido inmediatamente por Panamá, con 144 mujeres sobre 100 hombres, Honduras con 139, Costa Rica con 135 y El Salvador con 129 sobre 100. En el noveno lugar aparece Guatemala con 118, reflejando un verdadero predominio de la mujer centroamericana sobre el varón en la migración hacia los Estados Unidos. Esta situación refleja que las tasas de actividad de las mujeres inmigrantes son mucho más altas que las observadas en su país de origen y se asemejan a las vigentes en el país receptor, pues en los EEUU laboraban, en 1980, aproximadamente 71 mujeres por cada 100 varones. La alta selectividad de la migración femenina se puede derivar de las muy altas proporciones de mujeres inmigrantes con 12 años o más de educación, que no sólo supera con creces las cifras observadas en los países de origen, (no pasan de 10%), sino también las observadas en los mismos Estados Unidos. Si el 28% de las mujeres estadounidenses con 25 años o más edad tenían, en 1980, 12 años o más de educación, el 73% de la mujeres inmigrantes (con 20 años o más) de Panamá tenían tal preparación, el 60% de las costarricenses, el 55 % de las nicaragüenses, el 53% de las hondureñas y el 40% de las salvadoreñas y guatemaltecas. Sólo México constituye una excepción más o menos clara y explicable, pues, la permeabilidad de sus fronteras con los EEUU, disminuye drásticamente el carácter selectivo de la migración.