

# La segmentación del mercado de trabajo y la discriminación de la mujer

Marco A. Gandásegui, h.

*Centro de Estudios Latinoamericanos  
"Justo Arosemena" y Universidad de Panamá*

## Introducción

**E**n este trabajo se demostrará como se discrimina a la mujer en el mercado de trabajo. Se hará, además, un análisis de la situación que caracteriza a la mujer panameña. Se intentará explicar también como los cambios, producto de los ajustes estructurales, que experimentan actualmente las relaciones de trabajo, agudizan la discriminación de la mujer en el trabajo. La presentación de este escrito se ha dividido en dos partes. La primera revisará los aportes teóricos más significativos sobre este problema. La segunda parte analizará la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Panamá.

La discriminación de la mujer en el trabajo puede entenderse por lo menos en tres dimensiones. En primer lugar, se puede analizar la dimensión institucional (los valores y las normas predominantes como la religión y la familia). Una segunda forma de discriminación puede presentarse en forma estructural (salario, malos empleos, restricciones en la carrera). Una tercera dimensión puede presentarse como la resistencia abierta a la participación de la mujer en un amplio espectro de áreas de trabajo específicas.

Después de analizar estas formas de discriminación, se revisarán los aportes teóricos sobre el empleo y la fuerza de trabajo. Nos limitaremos a dos en particular. Por un lado, las nociones sobre la informalidad que se asocian a la marginalidad y a las teorías del desarrollo. Después se examinarán las nociones que se refieren a la segmentación de los mercados laborales.

En la segunda parte se analizará la realidad panameña, ¿Cuáles son las formas de discriminación en el mercado de trabajo que predominan en Panamá?, se revisarán las estadísticas correspondientes para responder a la interrogante.

## **La mujer y el mercado de trabajo**

Las estadísticas son muy claras al indicar que la mujer ha estado incursionando cada vez con más fuerza en el mercado de trabajo. El trabajo de la mujer, antes reservado al ámbito del hogar, se ha liberado de múltiples obstáculos y, en la actualidad, se ha incorporado a la par con el trabajo masculino en el mercado de trabajo.

Sin embargo, las estadísticas se refieren en forma abstracta a las estructuras sociales y a los mercados de trabajo. Además, las estadísticas muchas veces esconden relaciones sociales que no pueden ser medidas cuantitativamente. Aun sigue siendo común que las mujeres sólo pueden aspirar a empleos mal remunerados. Incluso, cuando son trabajos especializados, las mujeres tienen que acomodarse a salarios inferiores de los que perciben los hombres.

Todo indica que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo seguirá aumentando. A la vez, seguirá siendo discriminada por medio de formas institucionales y estructurales. Las organizaciones populares que promueven la educación de la mujer y sus derechos como trabajadoras, aparentemente no encuentran la solución a esta contradicción. Como dicen quienes han seguido de cerca los acuerdos gubernamentales y las iniciativas internacionales, no existen políticas para mitigar la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

Según Brenny Mendoza, un informe reciente avalado por las Naciones Unidas recomienda que la mujer adopte una estrategia que la "integre a las estructuras de poder masculino y a buscar un acceso igualitario a la educación y al empleo" (Mendoza, 1996: 106). La estrategia que promueve el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) tiene, entre sus cinco objetivos, "promover nuevos arreglos institucionales y económicos para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo" (Mendoza, 1996: 108).

Brenny Mendoza agrega que "estos arreglos son deseables y es necesario apoyarlos, pero en algunos casos, resultan problemáticos, invariables o con un fuerte sabor a colonización". Mendoza concluye, empero, que "es difícil ver como una mujer pobre que habita en un barrio marginal de una ciudad de América latina, Asia o África; o una mujer campesina de una aldea andina, africana, etc. puede aprovechar (las) licencias de paternidad para los hombres, horarios flexibles en el puesto de trabajo y la expansión de los servicios sociales del Estado" (Mendoza, 1996: 109).

Isabel García le hace una fuerte crítica a los proyectos aprobados en los foros internacionales. Según García, la plataforma de acción de la conferencia de la mujer en Pekín señala que "la responsabilidad fundamental de su cumplimiento la tienen los gobiernos".

Sin embargo, García señala que "la acción emprendida por los gobiernos para reducir el efecto del ajuste estructural ha consistido en un esfuerzo de focalización de la lucha contra la pobreza, principalmente a través de fondos de compensación social" (García, 1996: 91).

Igualmente, "el trabajo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras entidades preocupadas por el avance de las mujeres se ha dirigido en buena medida a compensar los efectos del ajuste (proyectos productivos) y la reducción de los servicios (salud, etc...)" (García, 1996: 91).

Ante esta situación, Wim Dierkxsens plantea la necesidad de que "las mujeres adquieran experiencia política y capacidad de gestión, participando junto con el resto de los trabajadores organizados..." Sin embargo, según Dierkxsens "si la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo femenino es mucho más alta que la de los hombres, será difícil que las mujeres puedan ejercer real presión" (Dierkxsens, 1990: 78).

### *Formas institucionales de discriminación de la mujer*

El desarrollo del capitalismo ha generado un número plural de instituciones que se consolidan en la medida en que echan raíces las condiciones de su propia reproducción. Al mismo tiempo, las nuevas instituciones desplazan a las viejas. Este proceso denominado progreso, legitima las nuevas relaciones de dominación y de explotación. Los marxistas así como otros sociólogos, como Durkheim y Weber, centraron sus análisis sobre estos cambios introducidos por el desarrollo capitalista.

Para Marx la característica principal del desarrollo capitalista y el progreso lo constituían las relaciones de clase y los conflictos insolubles que generaba. Durkheim, en cambio, enfocaba su lente analítico sobre las instituciones y su capacidad de adaptación a las nuevas condiciones. Mientras tanto, Weber concebía las relaciones de dominación basadas en la capacidad cultural de ciertos grupos o naciones de imponer su fuerza en forma legítima.

Los actores sociales de estos sociólogos eran las clases de empresarios u obreros, los estratos, las élites o las etnias. En sus análisis del progreso no

figuraban las mujeres como grupo con conciencia para sí, intereses propios o proyecto legítimo.

La condición femenina está tan sólidamente incrustada en las instituciones contemporáneas que éstas han tenido que ser atacadas con furia por los movimientos feministas. Desde la religión, pasando por la familia y la política, hasta la economía, las feministas se han visto obligadas a cuestionar todas las instituciones que discriminan a la mujer.

Las sociedades capitalistas contemporáneas han accedido, con poco entusiasmo, a las demandas femeninas de mayor participación institucional. En algunas instituciones el acceso ha sido más difícil e, incluso, resistido con más violencia que en otras. Las instituciones capitalistas han logrado, sin embargo, enfrentar los embates de la mujer con cierto tacto y habilidad.

Víctor Tokman, economista asociado por muchos años a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se plantea el problema institucional. Su enfoque, empero, se reduce al análisis del impacto que tienen los sindicatos y los Estados (gobiernos) sobre el mercado de trabajo. Si reconoce la existencia de barreras institucionales que impiden el libre movimiento de los trabajadores. Sin mencionar el caso de las mujeres, analiza como ciertas empresas valorizan su "estabilidad" interna así como en los mercados. Este elemento institucional genera un rechazo a la mujer por los efectos "desestabilizadores" que podría traer en el proceso productivo. Tokman apunta al hecho que hay empresas (y gobiernos) que están dispuestos a pagar salarios más altos a cambio de garantizar la estabilidad en el trabajo. "De no mediar barreras institucionales, dice, que restrinjan la movilidad intersectorial, para que exista segmentación en los mercados de trabajo, deberían existir otros factores que permitan explicar por qué los empresarios están dispuestos a pagar salarios más altos que los que se requieren, dada la alta elasticidad en la oferta de mano de obra".

Tokman agrega que "dichos factores se encuentran, principalmente, dentro de las empresas oligopólicas, las que están dispuestas a pagar salarios mayores a cambio de una mayor estabilidad en gran parte de su fuerza de trabajo. Esto se combina, asimismo, con una mayor capacidad de pago, dado que al operar con una intensidad de capital más alta, la participación de los salarios en el ingreso total es menor".

A otro nivel, Tokman también plantea que "existen, además, argumentos secundarios que afectan el comportamiento empresarial y que se relacionan con el deseo de evitar la inestabilidad en los mercados, que se generaría si en condiciones de oligopolio los aumentos de productividad se traducen en

disminuciones de precios, con las ventajas de mantener buenas relaciones con los sindicatos, y con el sesgo introducido por la mayor movilidad internacional del personal jerárquico".

El sociólogo francés Pierre Bordieu plantea como estos cambios son la mayoría de las veces ignorados por las mujeres y los hombres. Las instituciones creadas por las relaciones sociales están en permanente proceso de cambio. Sin embargo, no se percibe la transformación. Los cambios de reglas, las nuevas políticas públicas más que instrumentos para incrementar la producción son medios para conservar el *status quo* institucional, las relaciones de dominación, la relación entre hombres y mujeres.

Según Pierre Bordieu, "los dominantes tienden siempre a sobreestimar las conquistas de los dominados, y a atribuirse el mérito por ellas, aunque les hayan sido arrebatadas". Hoy, sigue argumentando Bordieu, "el neomachismo sobreestima las transformaciones de la condición femenina y subestima lo que sigue igual; puede incluso utilizar los cambios para reforzar lo que se mantiene constante, haciendo por ejemplo de la liberación sexual un argumento o un instrumento de seducción imperativa". Incluso, "los intelectuales, tan dados a verse como liberadores, no son los últimos a la hora de poner las ideologías de la liberación al servicio de nuevas formas de dominación".

Para Bordieu "esta discriminación suave, invisible, imperceptible, sólo es posible con la complicidad de las mujeres, también inconsciente y forzada. La dominación masculina se encuentra con una sumisión tanto más difícil de destruir con las meras armas de la conciencia cuanto que está inscrita en los pliegues del cuerpo".

### *Formas estructurales de discriminación contra la mujer en el empleo*

Según Eduardo Sacayón "entre los sesgos de género de los modelos económicos dominantes, se pueden señalar los siguientes:

1. La falta de reconocimiento al valor del trabajo reproductivo que ejercen principalmente las mujeres para la renovación de la fuerza de trabajo.
2. La invisibilidad de la presencia estructural de las mujeres en la producción económica, lo cual se traduce muchas veces en trabajo no remunerado o recompensas monetarias inferiores a la calidad de su trabajo y menores que la de los hombres; y

3. Un esquema de forma de decisiones sobre la naturaleza de las inversiones y gastos, tanto en la esfera pública como privada, con ausencia o muy limitada participación de mujeres, lo cual refleja y refuerza la falta de poder de éstas" (Sacayón, 1996: 125).

Frank Ferudi puntualiza que en los países desarrollados "la proporción de mujeres en los tres grados cumbres del servicio civil es de sólo 10 por ciento" (Ferudi, 1996: 76). Según Ferudi "cuando los empleadores hablan sobre una fuerza de trabajo flexible, lo que tienen en mente es una fuerza que sea barata y condescendiente" (Ferudi, 1996: 78).

Expurgando el lenguaje que ahora está de moda, Ferudi indica que "los expertos que aseguran que las mujeres desean trabajar tiempo parcial o sobre una base temporal no entienden el problema. Para muchas mujeres la alternativa es trabajar tiempo parcial o no tener trabajo. Presentar el trabajo casual e inseguro como una respuesta a las demandas de las mujeres trastoca la realidad. Es irónico que algunos observadores escriben sobre las aspiraciones crecientes de las mujeres, al mismo tiempo que elogian las virtudes de la flexibilidad en el lugar de trabajo" (Ferudi, 1996: 78).

Por otro lado, la investigadora inglesa Linda Murdoch aclara que "las gerentes ejecutivas son pocas, no sólo por el sexismo en la sala de juntas; también porque los empleadores se rehusan a invertir en el entrenamiento de una ejecutiva que probablemente pronto pida un permiso para ausentarse por maternidad" (Murdoch, 1995: 81).

Murdoch señala que, en la actualidad, "miles de mujeres trabajadoras sólo pueden obtener trabajo de tiempo parcial. Pero, en vez de percibir esta situación como un problema -del que muchas mujeres han luchado para superar- es presentada ahora como un modelo para el empleo tanto de hombres como de mujeres" (Murdoch: 81). "En promedio una mujer que trabaja tiempo parcial gana sólo el 49 por ciento del ingreso de un hombre trabajando tiempo completo" (Murdoch: 83). Como lo presenta el siguiente cuadro, la mujer inglesa ha logrado insertarse con éxito en el mercado de trabajo de ese país en el último cuarto de siglo. Casi el 50 por ciento de las mujeres participan en el mercado de trabajo. Sin embargo, casi la mitad de las mujeres que trabajan lo hacen tiempo parcial, sufriendo los problemas de la inestabilidad y bajos salarios. Entre los hombres, un poco más del 50 por ciento se encuentra incorporado al mercado de trabajo. Sin embargo, sólo el 10 por ciento trabaja tiempo parcial, el 90 por ciento restante trabaja a tiempo completo.

CUADRO 1  
FUERZA DE TRABAJO EN GRAN BRETAÑA  
(porcentajes)

| Forma de inserción      | 1971  | 1994  |
|-------------------------|-------|-------|
| Mujeres tiempo completo | 25.2  | 26.6  |
| Mujeres tiempo parcial  | 12.7  | 23.0  |
| Hombres tiempo completo | 59.4  | 45.1  |
| Hombres tiempo parcial  | 2.7   | 5.3   |
| Total                   | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Employment Gazette.

Según Murdoch, "no es difícil entender por qué los empleadores están tan felices de emplear trabajadoras de tiempo parcial. Las trabajadoras de tiempo parcial tienen que esperar 5 años para tener seguridad en el empleo. Esto los convierte en más "flexibles"-pueden ser contratados y despedidos con facilidad... Las trabajadoras de tiempo parcial no tienen derecho a ausencia por maternidad..." (Murdoch, 1995: 84).

Tal como lo plantea Murdoch, "el rendimiento del tiempo parcial a través de la destrucción de los trabajos de tiempo completo es un reflejo, no de que las mujeres están adquiriendo igualdad con respecto a los hombres, sino de la reestructuración de la fuerza de trabajo total hacia la flexibilidad completa". (Murdoch, 1995: 84). "El 38 por ciento de la fuerza de trabajo -9.7 millones de trabajadoras inglesas- es categorizado como flexible por el Departamento de Empleo (británico). La mitad de las mujeres que trabajan caen en esta categoría. Entre los hombres es el 27 por ciento.

El sociólogo panameño, Dídimo Castillo, analiza el proceso de cambios que experimenta la fuerza de trabajo bajo los efectos de la llamada "modernización" o globalización. Según este autor, "el modelo (anterior) de organización de la producción se caracterizó por las formas de trabajo a ritmos constantes... Descansó sobre una noción de trabajo referido a un puesto, más o menos estable y a tiempo completo. Hoy esta forma de organización de la producción ha entrado en crisis" (Castillo, 1994: 36). Según Castillo, en la actualidad, "pierde importancia el empleo permanente en contraste con el trabajo temporario o de tiempo determinado. Tienden a desaparecer los salarios... (y) cobra importancia el pago por honorarios" (Castillo, 1994: 37).

*Mujer, formalidad e informalidad*

El debate en torno a la informalidad en el mercado laboral se remonta varias décadas. Generalmente se aplica al análisis del desarrollo capitalista y la forma en que el sector moderno (más avanzado) de la economía logra absorber la mano de obra de los sectores "tradicionales". Se tiende a crear un mercado laboral dual: uno asalariado inserto en el mercado y otro de subsistencia separado del mercado. Según Singer, en los países que experimentaron una temprana industrialización "el desarrollo consistía precisamente en la transferencia paulatina y creciente de la población del sector "tradicional" al "moderno", que presuponia un proceso de acumulación de capital cada vez mayor en el sector moderno". La explicación de este proceso, según Lewis "se apoya en la existencia de una gran masa de trabajadores en el sector "tradicional", cuya "productividad marginal en el trabajo ha sido descuidada y hasta negada al máximo", lo que permite al capital del sector "moderno" emplear un número creciente de asalariados sin que sea preciso aumentar los salarios, haciendo posible mantenerlos constantes a un nivel ligeramente superior al pagado per capita en el sector "tradicional" (Citado por Singer, 1979).

A partir de este tipo de argumentos, se elaboraron las teorías sobre el desarrollo y la industrialización basada en la sustitución de importaciones.

Citando un documento de la CEPAL de 1961, Singer señala que "como regla, el único modo de asegurar un equilibrio correcto entre producción de bienes y de servicios, se debe a la expansión de la industria de transformación que acarrea la necesidad de servicios esenciales para la producción de bienes, o sea, transporte, almacenamiento y distribución... la industrialización es el único medio de ofrecer a la población urbana más empleos productivos, ya sea directa o indirectamente, a través de un aumento del volumen de bienes que pasan por los servicios comerciales, etc."

En efecto, esta línea de pensamiento predecía la eliminación de los sectores "tradicionales" de subsistencia. Sin embargo, también dejaban a un sector importante de la población trabajadora sin poder insertarse en el mercado de trabajo moderno. De alguna manera se estaban dando las condiciones teóricas para la aparición del sector informal. Singer concluye señalando que "dentro de esta confusión teórica se manifiesta, de manera cada vez más intensa, la conciencia de que la industrialización del sector "moderno" bajo moldes capitalistas en América Latina, no absorbe a una parte creciente de la población económicamente activa, esto es, en las actividades en que la composición

orgánica del capital es mayor de lo que determina la elevación del producto por persona ocupada, haciendo posible por suposición el pago de salarios más altos".

Tokman también enfoca los aportes de Lewis y su visión dual del mercado de trabajo. Según Tokman, "Lewis presenta un modelo donde distingue un sector de baja productividad (subsistencia) y otro de alta productividad (capitalista). En el primero, el nivel de ingreso es igual a la productividad media y existe un excedente de mano de obra que puede transferirse hacia el resto de la economía sin afectar la producción. Bajo estas condiciones, las personas ocupadas en el mismo están dispuestas a ingresar al sector capitalista por un salario ligeramente superior al que perciben. Dado que la productividad del sector capitalista es lo suficientemente alta como para pagar ese salario sin afectar las utilidades, el sector capitalista se enfrenta con una oferta ilimitada de mano de obra en el sentido de que a ese nivel de salario, casi toda la mano de obra ocupada en el sector de subsistencia está dispuesta a optar por una ocupación asalariada".

Según Tokman el mercado de trabajo no debe entenderse como dual, es decir dividido en dos partes cada una con su propia lógica. Tokman insinúa la existencia de un mercado único bajo la lógica del sector capitalista que logra estratificar el conjunto según el nivel tecnológico. El mercado de trabajo urbano opera, para Tokman, principalmente, por expansión de puestos de trabajo y con un nivel de salarios cercano al nivel de subsistencia. "A pesar de que existe un mercado dual de partida, existe una tendencia a unificar ambos mercados a medida que el sector capitalista logre absorber proporciones crecientes de la fuerza de trabajo. De hecho, la dualidad es sólo estática descriptiva, ya que la dinámica del sistema descansa exclusivamente en la capacidad de acumulación del sector capitalista, la que, a su vez, se posibilita por los cambios en la distribución del ingreso en favor de los empresarios".

El sector informal para Tokman es el estrato más bajo del mercado de trabajo. En la fase incipiente del desarrollo capitalista (acumulación originaria), el estrato informal se alimentaba de la descomposición de los sectores tradicionales y se constituía en una especie de eslabón entre los sectores tradicionales y lo moderno. De un estrato relativamente pequeño y transitorio se ha convertido en un sector estable, y aparentemente permanente, que, en la mayoría de los países de la región, absorbe el 50 por ciento o más de la población trabajadora. Tokman aclara que "cabe señalar que la conceptualización de la existencia de mercados de trabajo diferenciados no implica asumir condiciones de dualismo, ya que, por el contrario, se plantea la existencia de relaciones entre los diversos mercados y se incorporan las diferencias tecnológicas al interior del sector moderno como

una de las características fundamentales de funcionamiento. Esta concepción de un mercado de trabajo formal estratificado permite visualizar al sector informal como el último eslabón en la jerarquización establecida por la heterogeneidad estructural".

Tokman rechaza la postulación de José Nun sobre la marginalidad. Según Tokman "la concepción de la marginalidad a partir del análisis de la teoría de la población y los modos de producción, postula que la población marginal surge en un contexto particular de capitalismo monopólico y constituye un segmento de población que no presenta relación funcional alguna con el resto del sistema, ni aun como fuente de mano de obra barata. También critica a Miguel Murmis quien tiende a asociar "la condición de marginalidad con el modo de producción incluyendo como tales a los ocupados en actividades por cuenta propia o en trabajos ocasionales. Este tipo de análisis excluye la posibilidad de incorporar al sector informal aquellas actividades que aunque se efectúan en relación de dependencia y en contextos donde existe división en la propiedad de los medios de producción, deben considerarse como informales".

Mirian Zamora considera la aparición de una masa marginada del mercado de trabajo como el resultado de fallas en las políticas públicas. Según Zamora, "el sector informal urbano está conformado por un excedente de población (marginado y expulsado) que despliega formas artesanales productivas y de comercialización, como parte del proceso para reproducir su propia fuerza de trabajo". La autora agrega que el participar en el sector informal no implica "estar sometido totalmente ni disfrutar de los mecanismos de distribución de las relaciones dominantes en la esfera de la producción capitalista" (Zamora: 148).

La exclusión de la fuerza de trabajo del mercado laboral es el resultado de "la falta de políticas públicas para atender en forma integral el excedente de fuerza de trabajo que no logra insertarse en el mercado de trabajo formal, deja en libertad el engrosamiento cada vez mayor del sector informal urbano y de la pobreza" (Zamora, 1996: 149).

La concepción de la informalidad implica, a su vez, una inserción especial de la mujer. "El punto focal de la concepción de género, dice Zamora, hace referencia a que la posición secundaria ocupada por la mujer, tanto en el hogar y la familia como en el mercado de trabajo, está interrelacionada y es parte de un sistema socioeconómico global, en el cual la mujer ocupa una posición de desventaja con respecto al hombre" (Zamora, 1996: 149).

En otras palabras, la inserción de la mujer en el mercado de trabajo en un plano equitativo no dependerá sólo de las políticas dirigidas a combatir la pobreza o la

desigualdad económica. "Los enfoques tradicionales equivocadamente ligán las desigualdades económicas entre hombres y mujeres con la pobreza y no con las asimetrías entre los géneros y buscan disminuir las diferencias de ingresos entre los sexos con el fin de buscar la igualdad" (Zamora, 1996: 151).

Como apunta Castillo, la informalidad y la aparente flexibilidad que presenta en el mercado laboral no es una ventaja para la mujer. Más bien la subordinación de la mujer a posiciones secundarias tanto en el hogar como en trabajo representa una ventaja para ser captada en el círculo de la informalidad. "El sector informal urbano es una alternativa de empleo para las mujeres que casualmente deben combinar el trabajo productivo con el trabajo improductivo, según Zamora. Así mismo, dentro del proceso de globalización es necesario que los mercados sean flexibles y competitivos, las mujeres presentan características personales que pueden adaptarse bajo ciertas orientaciones a estos cambios" (Zamora: 161).

Zamora concluye que "es necesario que de parte del Estado se destinen recursos para elevar el nivel educativo y salud de las mujeres del sector informal urbano y desarrollar estrategias específicas con los grupos de jóvenes mujeres que se encuentran en sus hogares realizando labores domésticas para buscar su reinserción al sistema educativo ya sea formal o informal..." (Zamora, 1996: 161).

### *La segmentación del mercado de trabajo*

Se tiende a privilegiar los estudios sobre los movimientos obreros, sobre las organizaciones sindicales, las huelgas generales y la represión de la clase obrera. Quedan bajo un manto de misterio los conflictos permanentes que caracterizan las relaciones cotidianas entre trabajadores y empresa en el mismo lugar de trabajo. Para una corriente de pensamiento, los enfrentamientos entre productores directos y dueños de los medios constituyen el elemento principal en cualquier estudio sobre los procesos de cambio social. La interrogante básica se plantea de la siguiente manera: ¿quién controla el proceso de producción, propiamente como tal? ¿quién está a cargo de las decisiones que se toman en el momento de la producción?

Según Richard Edwards esta es la pregunta que siempre se han hecho trabajadores y capataces. En su libro *Contested Terrain*, él identifica cinco formas distintas de control sobre los procesos de trabajo.

La primera forma es la del "control simple". El control simple se manifiesta en la pequeña empresa donde el trabajador y el dueño coinciden en la misma persona. Puede existir también fuerza de trabajo familiar.

La segunda forma es el "control empresarial". Esta forma también puede llamarse control jerárquico. Este control se caracteriza por ser directamente aplicada por el empresario, quien "lo ve todo". El empresario también puede delegar en un gerente o capataz las tareas de control.

La tercera forma lo constituye el "control técnico". Este control se basa en el diseño de la maquinaria que permitirá planificar la cantidad de trabajo deseado por parte de los empleados. En este caso el capital determina el ritmo de trabajo del conjunto de personas que participan en la actividad.

La cuarta es el "control burocrático". El control está íntimamente relacionado a la estructura social y organizativa de la empresa. El estilo burocrático establece una fuerza impersonal basada en los reglamentos de la compañía para ejercer un control sin límites aparentes.

La quinta y última es el "control estructural". Según Edwards el control estructural ha contribuido a la reorganización y segmentación de la fuerza de trabajo (norteamericana). Tanto divisiones exógenas al proceso de trabajo (como etnia y sexo) y otras distinciones propias del desarrollo capitalista forman parte de la estructura social (Edwards, 1979: 163).

Edwards señala que a principios del desarrollo capitalista, la fuerza de trabajo reclutada era muy heterogénea pero con el tiempo los asalariados fueron cada vez más homogenizados. En la actualidad, empero, todo indica que el reclutamiento sigue siendo muy heterogéneo pero que el desarrollo capitalista tiende a institucionalizar las diferencias en vez de abolirlas.

"La discriminación institucional según etnia y sexo agudiza las divisiones en el seno de la clase trabajadora. En estos casos el desarrollo capitalista profundiza las divisiones. El desarrollo capitalista no sólo ha dividido a los trabajadores, también ha institucionalizado las divisiones. Ha creado "fracciones" claras y duraderas" (Edwards, 1979: 163).

Siguiendo a Piore y otros sociólogos del trabajo, Edwards identifica dos divisiones en el mercado de trabajo. Por un lado, el mercado "primario" y, por el otro, el mercado "secundario". Edwards da un paso adicional y también divide en dos el mercado primario. Crea el mercado "primario independiente" y el mercado "primario subordinado".

La existencia de los mercados de trabajo y comprender su operación es importante porque constituyen la forma en que las personas son reclutadas para ocupar sus puestos. A su vez, la población trabajadora es dividida y distribuida a través de la segmentación del mercado de trabajo. Según Edwards, la segmentación actual del mercado de trabajo responde teóricamente al poder de

compra de fuerza de trabajo que concentran los monopolios. Estos pueden sacarle ventaja a una negociación separada con los diferentes grupos que conforman la población total. "En este caso, la segmentación del mercado de trabajo puede ser explicado como un esfuerzo por bajar el precio de los salarios en general que debe pagar el comprador" (Edwards, 1979: 164).

Por un lado, el mercado primario premia la educación y promueve el desarrollo del trabajador. Por el otro, en cambio, el mercado secundario no le da valor a la educación y no promueve la superación del trabajador. Por la importancia de comprender como están organizados estos mercados de trabajo y como discriminan a los diferentes grupos sociales (entre ellos a la mujer) se presentará la caracterización que hace Edwards.

En general, el mercado de trabajo primario ofrece seguridad en el empleo así como estabilidad, salarios más altos y una red que ofrece garantías de movilidad. Edwards divide el mercado primario en dos segmentos.

Por un lado, el mercado primario independiente que está formado por empleos que requieren talentos amplios y no específicos de la empresa, que ofrecen una oportunidad de hacer carrera, no giran en torno a labores mecánicas, demandan educación avanzada y probablemente exigen un alto grado de iniciativa propia o capacidad para determinar su propio ritmo de trabajo.

En los países desarrollados la presencia de tres estratos de empleos predominan en el mercado primario independiente. Por un lado, las capas medias de los empleados que tienen responsabilidades administrativas y técnicas. Por el otro, los profesionales, tanto universitarios como técnicos. Por último, aproximadamente el 25 por ciento de la burocracia estatal.

Por otro lado, el mercado primario subordinado incluye los empleos de la clase obrera industrial tradicional, así como los trabajadores sindicalizados. Incluye también a la mayoría de los empleados de oficina de las empresas más grandes. La presencia sindical es muy fuerte en este mercado.

Finalmente, en el mercado secundario se concentran los empleos que no demandan conocimientos y que no están sindicalizados: aseadores, meseros, mensajeros, seguridad, vendedores, oficinistas, secretarías, trabajadores agrícolas y otros afines. El trabajo no requiere educación avanzada, no exige conocimientos y la experiencia adquirida ofrece pocos conocimientos nuevos. Estos empleos ofrecen salarios mínimos y poca seguridad.

Según Edwards, "la discriminación étnica y sexual explican en gran parte la segmentación del mercado de trabajo. Los negros y las mujeres son obligados a ocupar puestos estereotipados racial o sexualmente. Las mujeres son empujadas

a aceptar empleos de asistentes, de servicios o ayuda, especialmente como oficinistas" (Edwards, 1979: 177). En EEUU, Edwards señala que la tasa de desempleo de los negros es normalmente el doble del correspondiente a los blancos. "Los ingresos de las mujeres, a pesar de la legislación aprobada, se mantienen estables desde hace 50 años en aproximadamente el 60 por ciento de lo que ganan los hombres" (Edwards, 1979: 177).

Edwards alega que la discriminación institucional ha reemplazado las formas más burdas del pasado. "Los mercados de trabajo son segmentados por que reflejan un proceso histórico. El mercado secundario es la expresión del lugar de trabajo organizado en términos del "control simple". En cambio, el mercado primario subordinado está formado por los lugares de trabajo bajo "control técnico". El mercado primario independiente refleja, a su vez, el proceso de trabajo bajo "control burocratizado".

Edwards divide la clase obrera en tres estratos. Estos estratos serían el formado por 1) los pobres, 2) el proletariado tradicional y 3) las capas medias. El estrato identificado como pobres está compuesto en EEUU, según Edwards, por negros, hispanos y mujeres jefes de hogar.

Los pobres se concentran en el mercado de trabajo que Edwards identifica como secundario. El proletariado tradicional, a su vez, es parte del mercado de trabajo primario subordinado y está formado, en gran parte, por hombres. La mujer ha penetrado este estrato transformando el hogar proletario en una estructura con dos cabezas. El ingreso combinado de ambos les permite escaparse de la pobreza.

En cambio, las capas medias constituyen el mercado de trabajo primario independiente donde los hombres dominan. Algunas mujeres han logrado penetrar este mercado por medio de empleos profesionales y técnicos. Vale la pena acotar que las esposas de este segmento no trabajan en la misma proporción que en los otros estratos (Edwards, 1979: 185-191).

Edwards señala que tanto Marx (fundador del pensamiento socialista moderno) como Friedman (fundador del pensamiento neo-liberal contemporáneo) coincidieron en pensar que el capitalismo superaría toda discriminación entre los trabajadores. Sin embargo, ese no ha sido el caso. El desarrollo capitalista ha logrado evolucionar conservando y consolidando nuevas divisiones étnicas y sexuales entre los trabajadores.

Según Eileen Applebaum la segmentación del mercado de trabajo responde a una estrategia de los empleadores que no tienen la capacidad para negociar con la totalidad de los trabajadores y, a la vez, conservar sus ventajas. "El mercado

de trabajo está segmentado en submercados caracterizados por diferencias en ingresos, condiciones de trabajo y oportunidades para avanzar", apunta Applebaum.

CUADRO 2  
LOS MERCADOS DE TRABAJO SEGÚN COMPOSICIÓN  
(estrato y género)

| <i>Mercado de trabajo</i> | <i>Estrato</i>                                       | <i>Género</i>    |
|---------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
| Primario independiente    | Capas medias<br>(profesionales)                      | Hombres          |
| Primario subordinado      | Proletariado tradicional<br>(obreros sindicalizados) | Hombres          |
| Secundario                | Pobres<br>(trabajadores no organizados)              | Mujeres y etnias |

Fuente: Adaptación de los planteamientos de Edwards.

Esta autora asocia la segmentación del mercado de trabajo a las relaciones que caracterizan el desarrollo desigual y la aparición de un "centro" y de una "periferia". Según Applebaum "la segmentación del mercado de trabajo surgió, en gran parte, como consecuencia del proceso histórico asociado al desarrollo de tecnologías modernas en el centro y del atraso que caracteriza a la periferia. El proceso de producción de las empresas avanzadas es complejo, jerarquizado e interdependiente. Las tareas que deben realizar los trabajadores requieren muchas habilidades y sólo pueden aprenderse tras una larga experiencia con la empresa".

Coincide con Edwards al señalar que "estas empresas modernas promueven, como consecuencia, una política de estabilidad asociada con mejores condiciones de trabajo, premios monetarios y con ascensos. Las oportunidades para hacer una carrera estratifica y, a la vez, asocia al trabajador a la empresa por períodos más largos. Se ha convertido en una necesidad de las empresas más avanzadas crear categorías diferenciadas de empleo, independiente de su necesidad tecnológica".

En cambio, rechaza la idea de Edwards en el sentido de que la segmentación del mercado le permite a los empleadores mantener los niveles salariales. Según Applebaum, "este arreglo tiene costos elevados. Para reducir los costos las empresas avanzadas han creado un sistema altamente estratificado con exigencias

de ingreso diferenciadas. En algunos sectores estratégicos se estimula la estabilidad mientras que en otros se plantea lo contrario. El mercado de trabajo es segmentado en un sector primario, donde se premia la estabilidad, y en un sector secundario, donde se desprecia la estabilidad. El desempleo se concentra en el sector secundario y se relaciona con las características del empleo y no con los niveles de ingreso".

Applebaum señala que la discriminación no es necesariamente el producto de nociones ideológicas con antecedentes históricos. Más bien son el resultado de consideraciones racionales que orientan las acciones de los empleadores. "Los exámenes para medir la estabilidad potencial de un trabajador son difíciles, dice Applebaum. Para superar este obstáculo los empleadores tienden a utilizar un mecanismo superficial. Han procedido a discriminar a los grupos tradicionalmente inestables: negros, mujeres, adolescentes. La discriminación ha desatado un ciclo vicioso que garantiza los altos niveles de desempleo en estos sectores. Introducirse en el "círculo" de empleo adecuado tiene efectos directos sobre el entrenamiento y las oportunidades para ascender del trabajador".

Todo indica que la mujer continuará siendo discriminada en la medida en que es percibida, por quienes toman las decisiones, como tradicionalmente inestable. Applebaum asegura que "en vista de que ciertas habilidades se obtienen con la experiencia en un determinado empleo, las mujeres y otros no tienen acceso a empleos con movilidad y entrenamiento y los arrincona en los estratos más bajos de ingreso. La interacción entre las características de los empleos en el sector secundario y las actitudes hacia el empleo por parte de trabajadores con horizontes limitados ha generado un alto nivel de desempleo entre las mujeres" (Applebaum, 1979: 42).

Otro autor norteamericano señala que "el mercado laboral secundario está formado por empleos de baja productividad e ingresos, inestabilidad y cambios cíclicos de temporada con estructuras débiles de ascenso, con poco entrenamiento y con un exceso casi permanente de trabajadores sin calificación" (Harrison, 1979: 220). Según Harrison, el mercado de trabajo no sólo está interesado en ponderar las habilidades que han adquirido los trabajadores. Hay otros elementos como etnia y sexo que juegan un papel importante en el proceso de selección de un trabajador. "La entrada o salida del mercado laboral secundario y el ascenso al mercado primario se relacionan, dice Harrison, sólo en parte, con la educación, el entrenamiento y otros factores relacionados con la teoría laboral tradicional. En su lugar, el énfasis está puesto sobre aspectos (adscritos) como sexo y etnia

que son usados por los empleadores para ejercer la discriminación" (Harrison, 1979: 220).

El investigador sueco radicado en Centro América, Wim Dierkxsens, señala que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo secundario es prácticamente un hecho consumado y aceptado. Dierkxsens considera que la incorporación de la mujer se ha prestado para la consolidación del mercado de trabajo secundario. "La existencia de mercados de trabajo segmentados por sexo, las diferencias salariales por un mismo trabajo, la subordinación en las relaciones sociales, la existencia de la doble jornada... está bastante analizado, documentado y reconocido" (Dierkxsens, 1990: 9).

Según el investigador sueco, "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 masculina". Incluso, la demanda de fuerza de trabajo femenina no sólo se produce posterior a la de los hombres, "a menudo menos apreciados y con salarios inferiores" (Dierkxsens, 1990: 16-19).

A diferencia de los países más desarrollados, se percibe en los países periféricos la formalización del trabajo doméstico en una economía de mercado. Se consolida la división del trabajo doméstico por sexo. Igualmente, se formaliza la subordinación de la mujer en el mercado de trabajo asalariado. Se mantiene una débil inserción de la mujer en la empresa privada. Según Dierkxsens, la segmentación del mercado de trabajo en el sector privado es más acentuada que en el gobierno. Un estudio realizado por la OIT, citado por Dierkxsens, señala que "existe la fuerte creencia que las mujeres carecen de aptitudes para dirigir o supervisar trabajadores, lo que limita considerablemente sus oportunidades de hacer carrera" (Dierkxsens, 1990: 44).

## Panamá

### *Aspectos institucionales del empleo*

En el caso de Panamá, la jurista Virginia Arango señala que "la mujer a lo largo de la historia panameña ha sido objeto de una sistemática discriminación en el goce y disfrute de algunos de sus derechos fundamentales" (Arango, 1994: 52).

La constitución de 1904 le negó el derecho al sufragio. El Código Civil de 1916 le negó el derecho a su propio domicilio. El Código de Comercio le negó el derecho

para ejercer el comercio. Esta forma de discriminación ha sido superada en sucesivas acciones legislativas.

La Constitución Política de 1972, que está en vigencia, explicita 3 aspectos en relación a la mujer que trabaja. El artículo 63 señala que "a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo..." La Constitución discrimina a favor de la mujer y prohíbe el empleo de mujeres en trabajos insalubres. Igualmente, la Constitución señala que la trabajadora en estado de gravidez tiene derecho a descanso forzoso.

Panamá es uno de los primeros países que en su Código Civil de 1916 consagra el divorcio. En 1990 se le introducen reformas que, según Arango, "nos permite confirmar que la mujer finalmente ha conseguido la igualdad frente al hombre en el divorcio..." (Arango, 1994: 72). Fletcher y Reuzi apuntan al hecho que en Panamá la mujer puede decidir si adopta el apellido del cónyuge en los documentos de identidad personal (Fletcher y Reuzi, 1995: 20).

La participación de la mujer en la economía centroamericana y de Panamá ha crecido en un marco de desigualdades, según S. Fletcher y M. Reuzi. Este incremento se verifica cualitativamente como parte del proceso de urbanización marcado por el movimiento de mujeres más que de hombres.

María A. Fauné señala que a pesar de la legislación existente, la discriminación contra la mujer está lejos de ser una realidad del pasado. La participación de la mujer en casi todos los aspectos se desarrolla en un marco de desigualdades. La mitad de las familias panameñas, sostienen las dos investigadoras, se caracterizan por encontrarse en situaciones económicas insostenibles que no asegura el empleo ni el mejoramiento de las condiciones de vida.

En su estudio, Fauné constata dos "tipos de familia" que genera dos formas de inserción de las mujeres en la sociedad. Por un lado, la familia "ideal" y, por el otro la familia "emergente". Aunque las etiquetas no responden a una teorización por parte de las autoras, es recomendable mantenerlas para fines descriptivos. De hecho la dicotomía reproduce la tendencia hacia la formación de mercados de trabajo diferenciados para la mujer (así como también para el hombre). Mientras que en la familia "ideal" se reproducen condiciones que favorecen la inserción de la mujer en el mercado de trabajo primario, la familia "emergente" produce las condiciones para orientar a la mujer hacia el mercado de trabajo secundario.

Según los estudios citados por Fauné, el 65 por ciento de las mujeres que trabajan en el sector informal urbano de Panamá es asalariado. El 30 por ciento

trabaja por cuenta propia. Igualmente, en las áreas urbanas el 26 por ciento de los hogares son encabezados por mujeres. La participación de la mujer en la población económicamente activa aumentó sistemáticamente en la década de 1980. A principios del decenio la participación femenina representaba el 20.6 por ciento, en 1985 era el 21.5 por ciento y en 1990 llegó al 22.4 por ciento (Fauné, 1995: 105-108).

CUADRO 3  
COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA FAMILIA  
DE CENTROAMÉRICA

| <i>Composición</i>    | <i>"Ideal"</i> | <i>"Emergente"</i> |
|-----------------------|----------------|--------------------|
| Matrimonio            | Legal          | Unión              |
| Clase                 | Media          | Pobre              |
| Etnia                 | Blanca, ladina | Negra, indígena    |
| Residencia            | Urbana         | Urbano y rural     |
| Parentesco            | Nuclear        | Extensivo          |
| Status, autoridad     | Patriarcal     | Patriarcal         |
| Jefatura de hogar     | Patriarcal     | Femenina           |
| Promedio de hijos     | 2-3            | 4-7                |
| Nomenclatura de hijos | Patrilineal    | Patrilineal        |
| Relación sexual       | Monogámica     | Diacrónica         |
| Duración              | Estable        | Inestable          |

Fuente: Fletcher, Reuzi.

En el sector formal, las mujeres "han sido ubicadas en tareas que se estiman adecuadas para su naturaleza... Es decir, en ocupaciones menos complejas técnicamente pero las más intensivas". Otras mujeres, especialmente aquellas con hijos pequeños, "buscarán en la informalidad su fuente de ingreso, ya sea en las redes de maquila a domicilio o autoempleándose en sus propias casas" (Fauné, 1995: 109).

Fauné destaca la discriminación institucional que caracteriza el proceso de socialización de la mujer. Esta situación se refleja en el emparejamiento temprano de la mujer, la elevada natalidad, en la responsabilidad que asume la mujer sobre las tareas domésticas y de la crianza de los hijos.

*Aspectos estructurales del mercado del empleo*

En un estudio reciente de la economista panameña Aracelys De León, se señala que el 56.4 por ciento de la población puede caracterizarse como pobre. Este sector, que representa más del 50 por ciento de la población, apenas recibe el 18.6 por ciento del ingreso total. De León apunta al hecho que si la mayoría de la población es pobre, peor es la situación de las mujeres. Según el Censo de 1990 la mediana de ingreso mensual para los hogares liderizados por mujeres fue de B/.196.70, mientras que para los hogares con jefatura masculina fue de B/.260.30.

Según De León, "la disminución en el ingreso por habitante, directamente relacionada con la crisis de la deuda y el ajuste estructural, ha perturbado prácticamente todos los aspectos de la vida de la mujer, obligándola a asumir más responsabilidades con el objeto de mantener la familia a flote". Según la economista "la mujer tiene que trabajar muchas horas en el hogar y fuera de él, y con frecuencia sufre física y emocionalmente como resultado de ello. Se ha calculado que las mujeres pobres trabajan un promedio de 70 horas a la semana".

Un factor que contribuye a aumentar la pobreza entre las mujeres es el bajo nivel de los salarios. Además, las mujeres están menos sindicalizadas que los hombres.

La posibilidad de empleo no aumenta al mismo ritmo que el número de mujeres que buscan, lo que ha dado lugar a un índice de desempleo mayor entre las mujeres. Las tasas de desempleo femenino son superiores a las de los hombres. Para 1989 el desempleo femenino se cifraba en 21.4 por ciento, mientras que el masculino en 14 por ciento. En 1993 el desempleo femenino había aumentado y representaba el 23 por ciento. Si se analiza por grupos de edades se observa un desempleo del 41.8 por ciento entre las mujeres jóvenes a nivel nacional y del 45.3 por ciento en la Región Metropolitana.

A medida que disminuyen las posibilidades de empleo en el sector formal, las mujeres recurren cada vez más al sector informal, donde no son protegidas por las leyes laborales, ni el fuero de maternidad. En Panamá el 22 por ciento de las mujeres que trabajan tiene una remuneración inferior a B/.100. El 20 por ciento de las mujeres que trabaja son empleadas domésticas. El 19 por ciento trabaja por cuenta propia.

CUADRO 4  
POBLACIÓN DE PANAMÁ, SEGÚN SEXO, (1950-2000)

| Año  | Población | Mujeres   | %    |
|------|-----------|-----------|------|
| 1950 | 839.302   | 408.953   | 48.7 |
| 1970 | 1.105.419 | 540.969   | 48.9 |
| 1990 | 2.397.538 | 1.183.010 | 49.1 |
| 2000 | 2.893.280 | 1.427.067 | 49.3 |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

CUADRO 5  
EVOLUCIÓN DE LA JEFATURA DEL HOGAR EN PANAMÁ,  
POR SEXO (1950-1990)

| Año  | Mujeres jefes de hogar | %    |
|------|------------------------|------|
| 1950 | 28.355                 | 20.0 |
| 1970 | 56.870                 | 20.6 |
| 1990 | 117.109                | 22.3 |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Insituto de la mujer.

En la década de 1980, a nivel nacional, el 71 por ciento de los nacimientos vivos correspondían a parejas en unión libre. A nivel urbano este porcentaje alcanzaba el 61.3 por ciento. El número de mujeres jefes de hogar en extrema pobreza es mayor que el de los hogares no pobres. En Panamá esta relación va de 28.6 por ciento para los hogares de pobreza extrema a 21.7 por ciento para los hogares no pobres.

### *La segmentación del mercado de trabajo en Panamá*

Según el sociólogo panameño ya fallecido, Hernán Porras, las actividades de los panameños se encuentran distribuidas entre diversos "grupos humanos". Estos grupos para Porras responden a características étnicas. Según la tesis de Porras cada grupo étnico tiene ciertas cualidades que le permite realizar ciertas tareas con más habilidad.

CUADRO 6  
EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS JEFES DE HOGAR, (1950-1990)  
(porcentajes)

| <i>Nivel de estudio</i> | <i>1950</i> | <i>1970</i> | <i>1990</i> |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Primaria o menos        | 89.8        | 78.1        | 51.2        |
| Secundaria              | 9.3         | 18.8        | 30.4        |
| Universitaria           | 0.6         | 3.0         | 17.2        |
| No declara              | 0.2         | 0.1         | 1.2         |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

Así es como el llamado "grupo humano capitalino blanco" está en una situación ventajosa para mantener relaciones con el mundo exterior y, a la vez, dirigir los asuntos públicos del país. Los otros "grupos humanos" también tienen sus cualidades que les ofrece ventajas para realizar otras tareas menos delicadas. Porras en este sentido segmentó las diversas ocupaciones del país organizando en forma implícita un conjunto de mercados laborales de acuerdo con las características étnicas de la población.

CUADRO 7  
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, SEGÚN SEXO, 1970-1990,  
(miles)

| <i>Año</i> | <i>Total</i> | <i>Mujeres</i> | <i>%</i> |
|------------|--------------|----------------|----------|
| 1970       | 466.2        | 135.7          | 29.1     |
| 1980       | 546.8        | 152.8          | 27.9     |
| 1990       | 839.6        | 245.3          | 29.2     |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

Una rápida mirada a la distribución de la población panameña, siguiendo la metodología de Porras, indica que sus observaciones no estaban muy alejadas de la realidad. El mercado de trabajo en Panamá se encuentra segmentado según líneas étnicas. Esta observación merece un análisis más profundo que en este trabajo no se podrá realizar.

En el contexto de la segmentación de las oportunidades de empleo en varios mercados de trabajo, la inserción más o menos rápida de la mujer en los diversos

puestos que se abren con motivo de la expansión de las relaciones de producción capitalistas, también son objeto de discriminación.

CUADRO 8  
PARTICIPACIÓN ECONÓMICA, POR SEXO, (1950-1990)  
(porcentajes)

| <i>Año</i> | <i>Total</i> | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|------------|--------------|----------------|----------------|
| 1950       | 50.3         | 20.0           | 78.9           |
| 1970       | 50.3         | 26.0           | 73.6           |
| 1990       | 46.0         | 25.6           | 65.8           |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

La distribución según sexo de la población panameña es casi pareja. En el Cuadro 4 se aprecia como la población masculina tiene una pequeña ventaja sobre la femenina. La ventaja tiende a disminuir en las últimas décadas. Este fenómeno se aprecia si se comparan las cifras correspondientes al Censo de 1950 y las proyecciones para el año 2000. Mientras que la población panameña tiende a envejecer, al mismo tiempo el porcentaje de mujeres tiende a aumentar. El incremento de mujeres a nivel de la población en general tiene sus efectos sobre la proporción de mujeres en edad de incorporarse al mercado de trabajo.

CUADRO 9  
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN SECTOR, 1994

| <i>Sector</i> | <i>Total</i> | <i>Ocupado</i> | <i>Desocupado</i> |
|---------------|--------------|----------------|-------------------|
| Primario      | 170.718      | 165.208        | 5.510             |
| Secundario    | 177.742      | 153.245        | 24.497            |
| Terciario     | 573.882      | 514.839        | 59.043            |
| Total         | 922.342      | 833.292        | 89.050            |

Fuente: Dirección de Estadística y Censo, 1995, *Panamá en cifras*, Panamá.

A pesar de la equidad en la distribución por sexo de la población, sólo el 29 por ciento de la población económicamente activa es femenino. La situación planteada no ha variado significativamente en los últimos dos decenios (ver Cuadro 7). La participación femenina tiende a aumentar aunque lentamente. En

1950, el 20 por ciento de la población económicamente activa era femenina. Según el Censo de 1990 la cifra había aumentado al 25 por ciento (ver Cuadro 8).

CUADRO 10  
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN SECTOR, 1994  
(porcentajes)

| <i>Sector</i> | <i>%</i> |
|---------------|----------|
| Primario      | 18.5     |
| Secundario    | 19.3     |
| Terciario     | 62.2     |
| Total         | 100.0    |

Fuente: Dirección de Estadística y Censo, 1995, *Panamá en cifras*, Panamá.

La población femenina económicamente activa tiende a concentrarse en el sector servicios (84.7 por ciento). Sólo el 2.8 por ciento de las mujeres activas son empleadas en el sector agropecuario. El 62 por ciento y el 18 por ciento, respectivamente, de la PEA total se distribuye entre el sector terciario y agropecuario (ver Cuadro 10).

CUADRO 11  
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA FEMENINA POR SECTOR,  
(1970-1990)  
(porcentajes)

| <i>Sector</i>  | <i>1970</i> | <i>1982</i> | <i>1991</i> |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Agrícola       | 6.2         | 5.5         | 2.8         |
| Industria      | 13.8        | 11.6        | 10.6        |
| Servicios      | 76.2        | 81.3        | 84.7        |
| Area del Canal | 3.8         | 1.6         | 1.9         |
| Total          | 100.0       | 100.0       | 100.0       |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

En 1990 el 22 por ciento de los hogares eran encabezadas por mujeres. Si se compara la cifra de 1990 con el 20 por ciento de los hogares jefaturados por

mujeres en 1950, no se aprecia un incremento significativo. La situación refleja un problema crítico en la estructura familiar panameña, especialmente la urbana (ver Cuadro 5). Estas cifras complementan, en parte, el planteamiento de Faune quien señala que el 60 por ciento de los nacimientos en las áreas urbanas se producen fuera de relaciones matrimoniales legales.

CUADRO 12  
POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, POR SEXO, 1991  
(porcentajes)

| Grupo ocupacional                      | Total | Mujeres | Hombres |
|----------------------------------------|-------|---------|---------|
| Gerentes, directores y administradores | 5.0   | 4.2     | 5.4     |
| Profesionales técnicos                 | 12.5  | 20.7    | 8.7     |
| Empleados de oficina                   | 9.6   | 22.8    | 3.6     |
| Vendedores                             | 10.0  | 12.8    | 8.8     |
| Agricultores afines                    | 24.4  | 2.5     | 34.4    |
| Trabajadores no agrícolas              | 21.3  | 7.9     | 27.3    |
| Trabajadores servicios personales      | 14.8  | 28.9    | 8.4     |
| Otros no identificados                 | 2.4   | 0.2     | 3.4     |
| Total                                  | 100.0 | 100.0   | 100.0   |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

Aunque el número de jefes de familia femenino no varió mucho en el período 1950-1990, el nivel educativo de la mujer acusó un crecimiento espectacular, mientras que en 1950 sólo el 0.6 por ciento de las mujeres jefes de hogar tenían educación universitaria, en 1990 el 17.2 por ciento de las mujeres habían pasado por las aulas universitarias (ver Cuadro 6).

Según Henson, los empleadores a menudo le ofrecen a las mujeres con educación universitaria trabajos de oficina que no representan oportunidades a largo plazo. Las mujeres tienden a resistir la tentación de aceptar estas ofertas. Sin embargo, la temporalidad y la inestabilidad en el trabajo profesional las obliga finalmente a aceptar el trabajo más estable como oficinista (Henson).

Los altos niveles de educación de las mujeres explica como el 20 por ciento del total de mujeres ocupadas son profesionales y técnicos. Sin embargo, el mayor porcentaje de mujeres -el 28 por ciento- se concentra entre las trabajadoras de servicios personales (ver Cuadro 12). Según el Cuadro 15, hay más mujeres

en el grupo de profesionales y técnicos que hombres. Sin embargo, el 60 por ciento del total de las personas ocupadas en el sector de servicios personales son mujeres también.

CUADRO 13  
COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES, 1991  
(porcentajes)

| <i>Grupo ocupacional</i>               | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|----------------------------------------|----------------|----------------|
| Gerentes, directores y administradores | 26.4           | 73.6           |
| Profesionales y técnicos               | 51.8           | 48.2           |
| Empleados de oficina                   | 74.3           | 25.7           |
| Vendedores                             | 39.8           | 60.2           |
| Agricultores y afines                  | 3.2            | 96.8           |
| Trabajadores no agrícolas              | 11.2           | 88.8           |
| Trabajadores de servicios personales   | 60.8           | 39.2           |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

CUADRO 14  
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE DESEMPLEO, POR SEXO, 1970-1991  
(porcentajes)

| <i>Año</i> | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|------------|----------------|----------------|
| 1970       | 14.4           | 4.1            |
| 1982       | 13.3           | 6.3            |
| 1991       | 22.6           | 12.8           |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

En el cuadro 15 se intenta presentar una distribución de la población femenina ocupada según sector. Se aprecia claramente como el mercado de trabajo se fracciona y se acomoda para discriminar a la mujer. En el sector de profesionales y técnicos, donde las mujeres predominan, los hombres se concentran en las ocupaciones menos expuestas a los servicios personales. En cambio, las mujeres casi monopolizan los puestos de servicios más personales, como enfermeras, educadores, etc. Los hombres, a su vez, acaparan las profesiones como ingenieros, arquitectos y médicos.

Según Dierkxsens, "esta tendencia significa 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" (p. 38).

CUADRO 15  
SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL FEMENINA, 1980

|                              | <i>Alta<br/>(50% o más)</i>                             | <i>Media<br/>(30-50%)</i>                  | <i>Baja<br/>(11-29%)</i>                      | <i>Muy baja<br/>(10% y menos)</i>                             |
|------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Profesionales<br>técnicos    | Docentes,<br>enfermeros,<br>economistas<br>y contadores |                                            | Médicos,<br>artistas,<br>abogados y<br>jueces | Arquitectos e<br>ingenieros                                   |
| Directores y<br>gerentes     |                                                         |                                            | Directores y<br>gerentes                      |                                                               |
| Empleados<br>de oficina      | Secretarios<br>y telefonistas                           | Otras<br>oficinistas                       | Carteros y<br>mensajeros                      |                                                               |
| Comerciantes<br>y vendedores |                                                         | Dependientes<br>y vendedores<br>ambulantes | Vendedores                                    |                                                               |
| Agricultores                 |                                                         |                                            |                                               | Agricultores<br>(propietarios) y<br>trabajadores<br>agrícolas |
| Trabajadores<br>de servicios | Cocineros,<br>servicios y<br>peluqueros                 |                                            | -                                             | Vigilantes                                                    |
| Trabajadores<br>no agrícolas | Confecciones<br>de vestidos                             |                                            | Trab. de<br>tabaco,<br>zapateros              | Mecánicos,<br>carpinteros<br>y albañiles                      |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

CUADRO 16  
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO,  
SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO, 1991

| <i>Años de estudio</i> | <i>Ambos sexos</i> | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> | <i>Mujeres/total</i> |
|------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------------|
| Ningún grado           | 5.2                | 6.6            | 2.4            | 15.8                 |
| 1 a 3                  | 7.2                | 9.0            | 3.6            | 17.1                 |
| 4 a 6                  | 28.2               | 32.8           | 19.5           | 23.2                 |
| 7 a 9                  | 14.8               | 15.0           | 14.3           | 32.7                 |
| 10 a 12                | 25.2               | 21.5           | 32.2           | 43.4                 |
| 13 y más               | 19.4               | 15.1           | 28.0           | 48.8                 |
| Total                  | 100.0              | 100.0          | 100.0          |                      |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

En Panamá las mujeres tienen más años de estudio que los hombres. Este hecho contribuye a explicar porque hay más profesionales y técnicos de ese sexo (ver Cuadro 16). A pesar de esta realidad, la mujer no tiene más oportunidades de mejorar en su carrera, ni tiene más seguridad.

Un estudio realizado recientemente señala que al graduarse de la universidad la mujer tiene las mismas expectativas que el hombre. Sin embargo, muchas veces descubren que los únicos empleos disponibles son de oficinistas temporales (Henson).

CUADRO 17  
POBLACIÓN DESOCUPADA POR SEXO, SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO, 1991  
(porcentajes)

| <i>Años de estudio</i> | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|------------------------|----------------|----------------|
| Ningún grado           | 0.6            | 1.6            |
| 1 a 3                  | 1.4            | 3.4            |
| 4 a 6                  | 14.6           | 22.8           |
| 7 a 9                  | 17.6           | 22.6           |
| 10 a 12                | 44.0           | 32.8           |
| 13 y más               | 21.8           | 16.8           |
| Total                  | 100.0          | 100.0          |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

CUADRO 18  
SALARIO PROMEDIO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN  
CON LOS HOMBRES, 1970-1991

| año  | Salario hombres | Salario mujeres |
|------|-----------------|-----------------|
| 1970 | 100.0           | 71.2            |
| 1982 | 100.0           | 84.1            |
| 1991 | 100.0           | 87.2            |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

CUADRO 19  
SALARIO PROMEDIO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON LOS HOMBRES,  
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 1970-1987

| Rama de actividad       | 1970    |         | 1987    |         |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                         | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Industria manufacturera | 100.0   | 81.7    | 100.0   | 74.6    |
| Comercio y hotelería    | 100.0   | 89.4    | 100.0   | 93.6    |
| Finanzas y seguro       | 100.0   | 94.5    | 100.0   | 114.0   |
| Servicios profesionales | 100.0   | 62.0    | 100.0   | 78.7    |
| Zona del Canal          | 100.0   | 63.0    | 100.0   | 75.5    |

Fuente: FLACSO, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.

Al contrario, las tasas de desempleo -que en el caso de Panamá son las más altas en la región -se hacen más críticas para la mujer. En 1990 la tasa de desempleo entre las mujeres era casi el doble que la del hombre (ver Cuadro 14). Más aún, el desempleo de la mujer tiende a aumentar en la medida en que más educación tiene. No ocurre lo mismo en el caso del hombre (ver Cuadro 17).

Igualmente, en términos salariales las mujeres ganan menos que los hombres. Según información estadística, empero, la diferencia tiende a disminuir (ver Cuadro 18). Incluso, la situación en un sector específico del mercado de trabajo -el sector de finanzas y seguros- en la actualidad la mujer recibe una remuneración superior a la del hombre (ver Cuadro 19).

Se ha demostrado que la fuerza de trabajo femenina tiende a concentrarse en el mercado de trabajo secundario. La demanda de la fuerza de trabajo de la mujer aumenta y adquiere relevancia, como dice Dierkxsens, cuando, en

términos relativos, se torna escasa la fuerza de trabajo del hombre. En otras palabras, la fuerza de trabajo de la mujer es cotizada por el empleador cuando escasea fuerza de trabajo del hombre.

Esta tendencia se observa igualmente en el sector servicios, área por excelencia considerado de la mujer. De hecho, no existe un sólo mercado laboral. Para trabajos distintos existen distintos mercados de trabajo. Los mercados de trabajo se organizan en torno a la estabilidad, a las oportunidades y a la seguridad que ofrecen a quienes laboran en ellos. El mercado de trabajo primario recluta preferentemente hombres con ciertas características étnicas. Les ofrece estabilidad, oportunidades de hacer carrera y seguridad. En cambio, el mercado de trabajo secundario recluta cada vez más a mujeres y a hombres de otras características étnicas a quienes no les ofrece estabilidad, oportunidades ni seguridad. El hecho que la mujer es reclutada preferentemente por el mercado de trabajo secundario constituye una discriminación.

## Bibliografía

- APPLEBAUM, Eileen, 1979, "Labor market in Post-Keynesian Theory", M. Piore, *Unemployment and Inflation*, Ed. M.E. Sharp, New York.
- ARANGO, D., Virginia, 1994, *Derechos humanos de la mujer*, Panamá, Ed. Panamá Viejo, Panamá.
- BORDIEU, Pierre, 1996, Una suave violencia, *Fempress*, No. 181 Santiago de Chile.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, 1961, "Creation of Employment Opportunities in Relation to Labor Supply", P. Hauser (comp.), *Urbanization in Latin America*, Ed. UNESCO, París.
- CASTILLO, Dídimo, 1994, "¿Crisis sin fin o las nuevas fronteras del cambio", *Papeles de Población*, No. 3, Ed. UAEM, Toluca, México.
- DE LEÓN, Aracelys, 1992, "Mujer, deuda y pobreza", *Tareas*, No. 81, Panamá.
- DIERKXSENS, Wim, 1990, *Mujer y fuerza de trabajo en Centroamérica*, Ed. FLACSO, San José.
- DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA Y CENSO, 1995, *Panamá en cifras*, Panamá.
- EDWARDS, Richard, 1979, *Contested Terrain*, New York, Basic Books.
- FAUNÉ, M. A., 1995, *Mujeres y familias centroamericanas: principales problemas y tendencias*, Ed. PNUD, San José.
- FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES, 1993, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, Panamá, Madrid: Instituto de la Mujer.
- FLETCHER, S. y M. R. Reuzi, 1995, *Democratización, desarrollo e integración centroamericana: Perspectiva de la mujer*, Ed. PNUD, T. II., San José.

- FERUDI, Frank, 1996, "Es un mundo de mujeres", *Papeles de Población*, No. 11, Ed. UAEM, Toluca, México.
- GARCÍA Q., Isabel, 1996, "Ajuste estructural y políticas de género en el inicio de la era post Beijing", *Revista Centroamericana de Economía*, 2a época, No. 46-47.
- HARRISON, Bennett, 1979, "Work and Welfare", M. Piore, *Unemployment and Inflation*, Ed. M. E. Sharp, New York.
- HENSON, Kevin D., 1996, *Just a Temp*, Ed. Temple University Press, Filadelfia.
- MENDOZA, Brenny, 1996, "Género en la estrategia de desarrollo humano", *Revista Centroamericana de Economía*, 2a época No. 46-47.
- MURDOCH, Linda, 1995, "Peligro: el trabajo de las mujeres avanza", *Papeles de Población*, No. 11, Ed. UAEM, Toluca, México.
- PORRAS, Hernán, 1993, "Los grupos humanos en Panamá", *Las clases sociales en Panamá*, Ed. CELA, Panamá.
- SACAYÓN, Eduardo, 1996, "Guatemala: Perfil económico con una perspectiva de género", *Revista Centroamericana de Economía*, 2a época, No. 46-47.
- SINGER, Paul, 1979, "Desarrollo y empleo dentro del pensamiento latinoamericano", *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, Ed. Colegio de México, México.
- TOKMAN, Victor, E., 1979, "Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina", *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, Ed. Colegio de México, México.
- ZAMORA, Miriam, 1996, "Exclusión de la mujer en el mercado laboral y sector informal urbano", *Revista Centroamericana de Economía*, 2a época, No. 46-47.