

Peligro: el trabajo de las mujeres avanza

Linda Murdoch

¿El advenimiento del trabajo *flexible* ha elevado realmente el estatus de las mujeres trabajadoras? ¿O la fuerza de trabajo en su totalidad ha sido degradada al nivel de lo que fue considerado trabajo de mujeres?

El Guardián anunció el Día Internacional de la Mujer de este año con la declaración de que en 1995 las mujeres van a trabajar y los hombres van a encargarse de la familia.

Las estadísticas parecen soportar la visión de que las mujeres han hecho un gran avance hacia la igualdad en el trabajo. Las mujeres representan ahora el 49.6 por ciento de la fuerza de trabajo total —cifra superior al 37.9 por ciento para 1971—. Las mujeres están entrando a las profesiones a una tasa nunca vista antes. En contaduría, leyes y medicina, el ingreso femenino está ahora al mismo nivel que el masculino. Y la siguiente generación de mujeres está ya forjando su futuro. En la educación actual, las muchachas superan a los varones en su desempeño, desde los niveles “O” hasta los universitarios. En el último año, el 46 por ciento de las muchachas lograron cinco o más grados de A a C en el GCSE, en comparación con el 37 por ciento de

los muchachos.

Sin embargo, una mirada más cercana sugiere que los datos sobre empleo dicen más sobre el carácter cambiante de la fuerza de trabajo en su conjunto que acerca de un salto en el estatus de las mujeres que trabajan. Más que mujeres ganando igualdad en un mundo competitivo, parece que el mundo laboral de los hombres está cambiando de tal manera que utilizar mujeres trabajadoras ha sido más ventajoso para los empleadores.

Las mujeres están siendo empleadas porque la economía ha sido reestructurada para expandir la clase de trabajos que tradicionalmente han sido vistos como “trabajos de mujeres”—esto es, temporal, de tiempo parcial y generalmente con baja paga. Hoy, aunque las mujeres representan casi la mitad de la fuerza de trabajo, la mitad de ellas están en trabajos de tiempo parcial, muchas en sectores reconocidos por su baja paga y en condiciones de trabajo pobres: comercio, servicios públicos, hoteles, y limpieza.

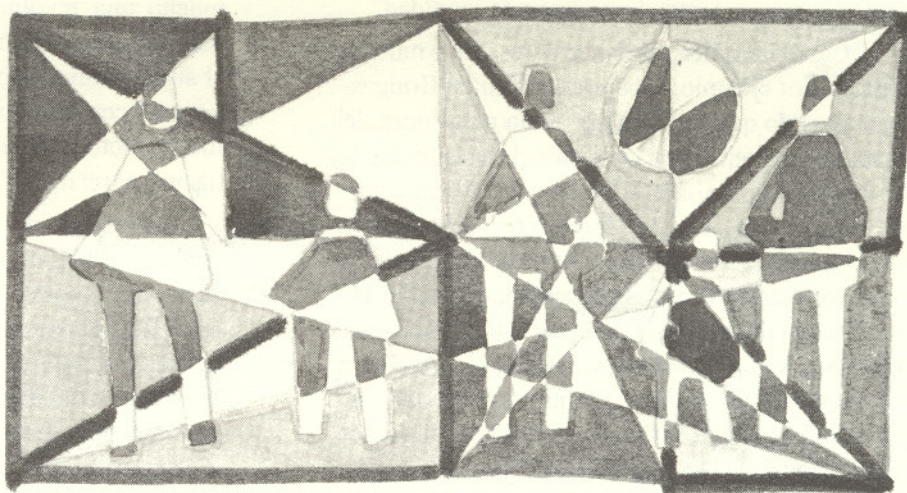
Existe una importante diferencia de clase en la experiencia del nuevo ejército de mujeres trabajadoras. La mayoría de las mujeres que entran al

mercado de trabajo lo hacen muy cerca de la base; el promedio de trabajadoras aún gana alrededor de 40 por ciento menos que el promedio masculino. Hay, sin embargo, una influencia minoritaria de mujeres de clase media que aprovechan la ventaja de su nivel académico para tener mejores trabajos (a menudo ó incidentalmente, empleando mujeres de clase trabajadora para realizar la limpieza o cuidar a los niños en el hogar). Pero incluso estas mujeres en tacones están penosamente representadas en los trabajos cumbre y en los niveles de salario. Las encuestas recientes muestran que sólo 2.8 por ciento de los administradores senior y 9.8 por ciento de los gerentes son mujeres. Y las mujeres gerentes aún ganan 16 por ciento menos que sus contrapartes masculinas.

¿Porqué sufren las mujeres desigualdades en el lugar de trabajo? Las mujeres tradicionalmente han sido vistas como trabajadores “flexibles”, para quienes salir a trabajar es menos importante que mantener una familia en casa. Se supone que la identidad de una mujer es formada por su situación familiar. Un hombre ha sido siempre definido por su trabajo en primer término y sus otros compromisos en segundo. Se ha supuesto que la responsabilidad de una mujer por su familia sustituye el resto. La sociedad moderna se organiza sobre el principio que las mujeres jóvenes trabajarán hasta que hayan fundado una familia, y después combinarán algún trabajo asalariado con el cuidado de los niños. Se supone que las carreras de las mujeres se interrumpirán, y que sus responsabilidades más importantes estarán fuera del lugar de trabajo.

Lo peor de ambos mundos

A causa de que el involucramiento en el lugar de trabajo está comprometido por las demandas de su rol en la familia, las mujeres han sido empleadas



tradicionalmente en un rango limitado de trabajos. Las gerentes senior son pocas, no simplemente por el sexismo en la sala de juntas, sino porque los empleadores se rehusan a invertir en el entrenamiento y establecimiento de un administrador senior que probablemente pronto pida permiso para ausentarse por maternidad. Los trabajos de tiempo parcial, o trabajos con horas más cortas (tales como la enseñanza), usualmente han sido ocupados por mujeres porque pueden combinarse con recoger a los niños de la escuela, hacer las compras y tener la cena lista.

Lo que ha sido descrito como “flexibilidad” femenina realmente ha sido siempre un síntoma de posición desventajosa de las mujeres en la sociedad. En el pasado esas campañas por los derechos de la mujer han hecho disponibles los recursos que permitirían a las mujeres ser integradas plenamente dentro de la fuerza de trabajo —tales como facilidades para el cuidado de niños—. Actualmente no existe provisión para el cuidado de los niños para dos tercios de los niños en edad pre-escolar en el Reino Unido, y ninguna para los 8.5 millones de niños en edad escolar.

Ahora, sin embargo, parece que las actitudes están cambiando. Millones de mujeres trabajadoras pueden aún obtener sólo trabajo de tiempo parcial. Pero esta situación, en lugar de ser vista como un problema —del que muchas mujeres han luchado por escapar por dos décadas— es hoy presentada como un modelo para el empleo tanto de hombres como de mujeres. Y estos desarrollos

han sido bienvenidos por feministas prominentes como el mayor movimiento hacia la igualdad.

Casi cualquier periódico y revista y muchos libros –por ejemplo, *Jobshift* de William Bridges– han arguido que los cambios en la naturaleza del trabajo han mejorado la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. La nueva ortodoxia considera que la recesión, el cambio tecnológico y la revolución de la información, han cambiado la vieja jornada de 40 horas por semana para una vida de 40 años de trabajo. En vez de ésto, se nos dice, la sobrevivencia en el nuevo ambiente, altamente competitivo y globalizado requiere la flexibilidad en el trabajo. Varios trabajos del Departamento de Educación y del Departamento de Empleo arguyen que el futuro de la Gran Bretaña depende del desarrollo de una fuerza de trabajo “flexible” que no se adhiera a la mentalidad del “trabajo para la vida”, sino que se pueda adaptar a los cambios en las demandas.

Las mujeres, parece, encajan en la descripción. De acuerdo a los empleadores, las mujeres son la fuerza de trabajo del futuro. En su panfleto *The Best of Both Worlds* (1991) el Departamento de Empleo aconsejó a los empleadores cómo moverse en los noventas. Dice que las mujeres merecen lo mejor de ambos mundos, y que la sociedad debe permitir a las mujeres trabajar y tener una familia al mismo tiempo.

El patrón tradicional de las 40 horas por semana, de 9 a 5, ya no se adecuaba a una gran proporción de la población que trabaja. Mucha gente prefiere arreglos de trabajo diferentes porque tienen niños u otros parientes que cuidar. El panfleto alienta a los empleadores a extender los esquemas de trabajo flexibles para permitir a las mujeres el regresar al trabajo. Implica que a cambio de que los empleadores ayuden a las mujeres a lograr el balance correcto en sus vidas entre el hogar y el trabajo, las mujeres pueden ayudar a los empleadores a lograr una mayor flexibilidad.

El futuro es femenino

Incluso las feministas prominentes han aceptado que los nuevos patrones de trabajo son benéficos para las mujeres. El trabajo más importante en el campo, *The Century Gap* de la directora del Partido del Trabajo Harriet Harman manifiesta

que aquello de lo que estamos siendo testigos es por mucho una revolución. Las mujeres, dice, han dado un gran salto hacia adelante adentrándose en el siglo veintiuno, mientras que los hombres aún permanecen varados en el veinte. Y cree que la fuerza motora de esta revolución es el trabajo de tiempo parcial.

El entusiasmo de los “empleados” por las prácticas de trabajo flexible que han sido introducidas, nos muestra que las mujeres –y un número creciente de hombres– esperan y aprecian un grado creciente de control cuando están trabajando. Para Harman, la flexibilidad creciente en el trabajo ha permitido a la mujer el llevar una vida más igual, el compartir tanto las responsabilidades del trabajo como de la familia. Para ella, parece que esto es lo que la igualdad entre los sexos significa.

La noción de que la reducción en las horas de trabajo, más trabajos de tiempo parcial y trabajo flexible es per se una buena cosa, ha ganado actualidad considerable. Hoy, ya no se considera más que lo que una persona hace para vivir es la fuente principal de su identidad. El uso positivo del tiempo libre, ya sea para la jardinería, el aprender un idioma o trabajar voluntariamente es visto como igualmente valioso. Se acepta que la gente puede desarrollarse a sí misma tanto a través del ocio como del trabajo.

En realidad es cierto que hay mucho más en la vida que el trabajo. Pero aún existen razones definitivas por las que la gente necesita trabajos buenos, seguros y de tiempo completo. En términos financieros simples, las horas de tiempo parcial u otros arreglos de trabajo flexible no son substitutos de un trabajo de tiempo completo.

En promedio, una mujer que trabaja tiempo parcial gana sólo un 49 por ciento del ingreso por hora que los hombres en trabajos de tiempo completo. Para tener suficiente poder adquisitivo para cubrir sus necesidades básicas (sin mencionar el tiempo de diversión o libre), la gente necesita trabajos de tiempo completo, quienquiera que sea.

Además, no importa qué tan formativo o completo pueda parecer, el tiempo libre privado no puede proveer el sentido de identidad y reto que puede uno obtener del trabajar con otras personas. Esto es particularmente cierto para las mujeres, quienes, debido a sus responsabilidades en el cuidado de los niños, probablemente pasarán más

horas en el hogar y aisladas. Las mujeres en los setentas y los ochentas lucharon por el derecho a trabajar no sólo para obtener un salario, sino porque tenían ambiciones y aspiraciones que llenar.

Dinero de alfiler

El trabajo parcial u otros trabajos “flexibles”, así como un “hobby” interesante, no alcanzan el sentido de autoestima que proviene de un trabajo de tiempo completo. La recesión y la colosal sacudida en los trabajos masculinos de tiempo completo, han indeterminado seriamente las expectativas de trabajo de la sociedad. La gente ya no espera que un trabajo les traiga seguridad, avance y auto-desarrollo. De hecho, mucha gente asocia el trabajo con estrés, baja paga e inseguridad. En la medida que la gente ha disminuido sus expectativas de realización en el trabajo, las otras actividades posibles a través del trabajo flexible –oficios o incluso el que el hombre se quede en el hogar con los niños– han sido vistas de modo más positiva. En realidad, sin embargo, la mayoría de la gente tiene poca elección entre la “flexibilidad” de los trabajos que les son ofrecidos estos días. En otras palabras, la idea de disfrutar de mayor tiempo libre, de que ambas partes deben cuidar a los niños y tener el *tiempo* para hacer otras cosas distintas del trabajo, simplemente se está convirtiendo en una virtud a partir de una necesidad.

No sólo la estructura cambiante de la fuerza de trabajo constituye un beneficio pequeño para la

mayoría de las mujeres. En forma igualmente preocupante, refleja un deterioro real en la posición del hombre que trabaja.

Los datos de la tabla superior demuestran que el aumento progresivo en el trabajo femenino de tiempo parcial en las últimas dos décadas se ha visto reflejado en el despojo del trabajo masculino de tiempo completo.

Mientras que la proporción de hombres que trabajan tiempo completo ha caído en aproximadamente un cuarto, la proporción de mujeres que trabajan tiempo parcial se ha casi duplicado. Estas tendencias no tienen nada que ver con el llenar las necesidades de las mujeres, y todo que ver con llenar las necesidades de los capitalistas.

Frente a los estragos de la recesión y la rentabilidad declinante, el gobierno y los empleadores han cerrado las operaciones que causan pérdida y buscado bajar los costos del trabajo. En el proceso, tres millones de trabajos masculinos de tiempo completo se han perdido en los últimos 15 años. La mayoría de esos trabajos fueron recortados a través de la desindustrialización y no han sido reemplazados directamente por trabajos femeninos; no existen mineros de carbón mujeres de tiempo parcial o constructores de barcos, o trabajadores del acero, por ejemplo. En vez de eso, la actividad económica y el empleo en La Gran Bretaña se han vuelto más concentrados en sectores como el comercio y los servicios financieros.

Muchos de estos sectores siempre han sido asociados con el trabajo de tiempo parcial, y se han convertido aún más en tales; en 1993, por ejemplo,

Cómo ha cambiado la fuerza de trabajo

	1971	1994
Mujeres en trabajos de tiempo completo	25.2%	26.6%
Mujeres en trabajos de tiempo parcial	12.7%	23.0%
Hombres en trabajos de tiempo completo	59.4%	45.1%
Hombres en trabajos de tiempo parcial	2.7%	5.3%
Todos los trabajos	100 %	100 %

Fuente: Employment Gazette, Diciembre 1994

Butons, British Airways y British Home Stores eran sólo tres de las compañías más conocidas por recortar los trabajos de tiempo completo y hacer un personal de trabajo de tiempo parcial. La expansión del trabajo de tiempo parcial en los sectores de servicios ha traído a muchas mujeres a la fuerza de trabajo.

No es difícil entender por qué los empleadores están tan felices de emplear trabajadoras de tiempo parcial. Los trabajadores de tiempo parcial tienen que esperar cinco años para tener cualquier protección en el empleo. Esto los convierte en más “flexibles” – pueden ser contratados y despedidos con facilidad—. Los empleados que trabajan menos que 15 horas por semana no tienen derechos en absoluto, y esto afecta a un número creciente de mujeres en los denominados contratos cero, trabajadores en el hogar y otros contratos “flexibles”. En particular, las trabajadoras de tiempo parcial no tienen derecho a ausencia por maternidad, de modo que los empleadores no pierden nada empleando a las mujeres de esta forma.

El crecimiento del tiempo parcial a través de la destrucción de los trabajos de tiempo completo es un reflejo, no de que las mujeres estén adquiriendo igualdad con respecto a los hombres, sino de la reestructuración de la fuerza de trabajo total hacia la flexibilidad completa. Comparado con sus competidores más importantes, los empleadores de British encaran menos restricciones legislativas y otras restricciones en su libertad de contratar, despedir e imponer prácticas de trabajo flexibles (Ver Employment Gazette, Febrero 1995).

Ahora todas las mujeres trabajan

Por los menos 38 por ciento de la fuerza de trabajo –9.7m de trabajadores–, están ahora

categorizadas como “flexibles” por el Departamento de Empleo (Labour Force Survey, primavera de 1993). La mitad de las mujeres que trabajan caen dentro de esta categoría. La cifra para hombres que trabajan es menor, un 27 por ciento, pero ésta ha crecido significativamente con respecto a un 18 por ciento en 1981. Por lo tanto, los hombres también cada vez más, tienen que aceptar prácticas de trabajo flexibles, tales como contratos a corto plazo, teletrabajo, trabajo freelance y trabajos temporales como substitutes del empleo permanente de tiempo completo.

De hecho, la definición estrecha de flexibilidad del Departamento de Empleo subestima seriamente la escala de esta trayectoria. De acuerdo con un reporte autorizado emitido en abril por el Center for Economic Performance de la London School of Economics, sólo 35.9 por ciento de la población trabajadora total en la Gran Bretaña tenía un trabajo de tiempo completo, no temporales en 1993, lo que representa una caída con respecto al 55.5 por ciento de 1975. Esto sólo puede significar mayor inseguridad en el trabajo, condiciones de trabajo y salarios más pobres para millones de hombres que trabajan, tanto como para las mujeres.

El alto perfil, éxito relativo que disfrutaban una minoría de mujeres de clase media no debe cegarnos al impacto negativo de las tendencias más amplias. Lo que estamos viendo no es la clase de igualdad que significaría que las condiciones y estándares de vida de las mujeres trabajadoras hayan sido impulsadas hacia los estándares mejores logrados por la fuerza de trabajo masculina, sino el arrastre de un mundo entero de trabajo a un nivel que una vez fue llamado *trabajo de mujeres*, que no es bueno ni para las mujeres, ni para los hombres.