

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL. UN ANÁLISIS BASADO EN LA EVIDENCIA DE UN MERCADO DE TRABAJO LOCAL.

(Área temática 2. Economía Regional y Local.)

Sánchez López, Celia, celia@ole.uhu.es,

Observatorio Local de Empleo de la Huelva

MERCADO DE TRABAJO LOCAL, POLÍTICAS DE EMPLEO.

Miedes Ugarte, Blanca, miedes@uhu.es,

Departamento de Economía General y Estadística de la Universidad de Huelva

MERCADO DE TRABAJO LOCAL, POLÍTICAS DE EMPLEO.

Resumen:

La situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral es manifiesta. Es mayor el porcentaje de desempleadas, el de trabajadoras temporales, el de empleadas en puestos que requieren menor cualificación y el de contratadas a tiempo parcial. Pero también es evidente que no todas las mujeres están en la misma situación en el mercado laboral y ello se pone muy claramente de manifiesto cuando se analiza la configuración de la fuerza de trabajo femenina en los mercados de trabajo locales. En esta comunicación analizaremos esta diversidad en las situaciones laborales femeninas y nos interrogaremos sobre las características sociodemográficas que pueden ser relacionadas con estas diferencias.

Los datos que utilizaremos como referencia serán extraídos de un panel semestral de empleo realizado desde 1999 con más de dos mil hogares de la ciudad de Huelva empleando una metodología muy similar a la de la EPA del INE.

1. LA IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO LOCAL.

Antes de estudiar las principales diferencias encontradas en los indicadores de desempleo y ocupación entre las mujeres onubenses, comenzaremos mostrando la bondad del enfoque de los mercados locales de trabajo para el análisis de la segmentación laboral, en general, y de la situación laboral femenina en particular.

Lo primero que procede es definir qué entendemos por mercado de trabajo local.

Coincidimos con el concepto seleccionado por Casado Díaz:

«Un mercado laboral local se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. En la acepción finalmente seleccionada, las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella» (Casado Díaz, 2000:21).

La cuestión del funcionamiento de los mercados de trabajo se ha abordado en el pensamiento económico desde diferentes perspectivas. La predominante, el enfoque económico convencional¹, analiza el mercado de trabajo como un mercado ordinario en el que las decisiones individuales configuran la oferta y la demanda.

En cuanto al ámbito de análisis, si consideramos el trabajo como el conjunto de actividades humanas para la producción de bienes orientados a la satisfacción de las necesidades (Recio, 1997), es importante destacar que el enfoque ortodoxo no se ocupa del estudio de todo ese conjunto de actividades, sino de sólo una parte. Concretamente, su interés se centra en el estudio de las actividades por las cuales las personas que las realizan reciben una remuneración, y que, en consecuencia pueden ser consideradas objeto de intercambio en un «mercado de trabajo». De esta manera, sus investigaciones se ocupan sólo del trabajo mercantil que es el único considerado productivo desde su enfoque. Normalmente el resto de actividades que se realizan sin remuneración se conocen como *trabajo reproductivo*, por entender que estas tareas, aunque quienes las llevan a cabo (mayoritariamente las mujeres) no reciben una compensación económica, son necesarias para la «reproducción» de la población y, por lo tanto, de los trabajadores presentes y futuros; sin embargo, pese al reconocimiento de su importancia para el sostenimiento del sistema económico, este tipo de trabajo queda fuera del estudio².

¹ La utilización de este enfoque analítico se ha ido extendiendo hasta alcanzar en la actualidad el rango de ortodoxia y su análisis de la realidad laboral supone la aceptación de tres supuestos implícitos: a) *escasez relativa*, b) *conducta intencionada* y c) *adaptabilidad*. Las aportaciones fundamentales están bien recogidas en McConnell y Brue (1997). Para enfoques alternativos desde las corrientes institucionalistas y desde las marxistas, puede verse Toharia (1983). Una descripción crítica de los diferentes puntos de vista está recogida en Recio (1997).

² Un efecto adicional de esto nada despreciable es que la valoración de este segundo tipo de trabajo no está incluida en la contabilidad nacional y, por lo tanto, a efectos económicos es como si no existiera.

Así, la Economía del Trabajo ortodoxa trata de determinar y de analizar, a partir de las decisiones racionales de los agentes (definidas por los supuestos que le son característicos), la configuración de la oferta (la participación de trabajadores en el mercado laboral, así como su cualificación) y la formación de la demanda de trabajo (mano de obra demandada por las empresas) en un mercado de trabajo que normalmente es referido a un ámbito geográfico nacional.

Sin embargo, pese a ser un campo de análisis en rápida expansión que ha desarrollado un aparato analítico con gran potencial heurístico para sugerir relaciones entre variables hasta hace poco no exploradas por la economía (ocio, renta, productividad, fertilidad, consumo familiar...), los resultados empíricos de este enfoque siguen siendo bastante controvertidos en asuntos tales como los determinantes de la participación laboral, la formación de capital humano, o la formación de los salarios, o el efecto de las prestaciones sobre el desempleo, que en última instancia parecen depender en gran parte de variables que son exógenas a los modelos. Y las conclusiones pueden ser sólo parciales en la medida en que este enfoque, al seguir centrándose en un agente tipo *homo oeconomicus* tomando decisiones «racionales» aislado de su contexto, deja fuera del análisis aspectos que tienen una gran incidencia en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo. Entre ellos destacamos especialmente tres:

1. *la pluralidad de motivaciones* (y no meramente el de la ganancia económica) y de *factores ambientales* que entran en consideración cuando las personas toman decisiones con respecto a su participación en el mercado laboral (Meda, 1998);
2. el hecho de que la mayor parte de las personas obtienen su renta de su participación en el mercado laboral; por lo tanto, *dicha participación* (aunque bastante menos el modo) *es prácticamente obligada* (para algunas personas más que para otras), con lo cual el margen de decisión se ve claramente restringido, al menos de parte de la oferta laboral³, que podría decirse que no se crea de forma independiente de la demanda; y
3. *el mercado de trabajo no es un mercado cualquiera es una institución social* (Solow, 1990) conformada por un conjunto de instituciones sociales que influyen, a veces simultáneamente, tanto en la determinación de los factores condicionantes de la oferta

Todo el mundo reconoce que son actividades imprescindibles para el bienestar social, pero no se computa en los indicadores más convencionales. No obstante, hay trabajos, muchos de ellos provenientes del campo de la sociología que han tratado de establecer algún tipo de sistema para incluir al trabajo reproductivo. Nótese que este trabajo se realiza fundamentalmente en las familias (mayoritariamente por las mujeres) pero también se lleva a cabo en instituciones por personas que realizan la actividad de manera voluntaria. Para una valoración del trabajo que se realiza en los hogares véase, entre otros, Goldschmit-Clermont (1995), Schäfer (1995), Jackson (1995), Durán (1995) y Durán (1997) todos ellos en el núm. 19 de la revista *Política y Sociedad*. Para una valoración del trabajo denominado «voluntario» en las organizaciones del Tercer Sector en España en una comparación internacional Ruiz de Olabuénaga, (2000a, 2000b).

³ Este punto ha sido claramente señalado por los estudiosos Marxistas, por ejemplo, Gintis (1976), en Toharia (1999).

laboral (familia, educación, sistema de valores...)⁴, como de la demanda (formas de organización de la producción, modos de la gestión de la mano de obra...) como de la confluencia entre ambas (legislación laboral, formas de negociación colectiva, etc.).

Todos estos aspectos hacen que cobre sentido el análisis de los mercados locales, dado que es sobre un terreno determinado donde las instituciones y los factores ambientales se concretan dando lugar a estructuraciones muy diferentes de los mercados que en cada lugar alcanzan una configuración característica. Diferentes estructuras del mercado de trabajo supondrán también formas diferentes de adaptación a los ciclos económicos y, por consiguiente, pautas de evolución distintas.

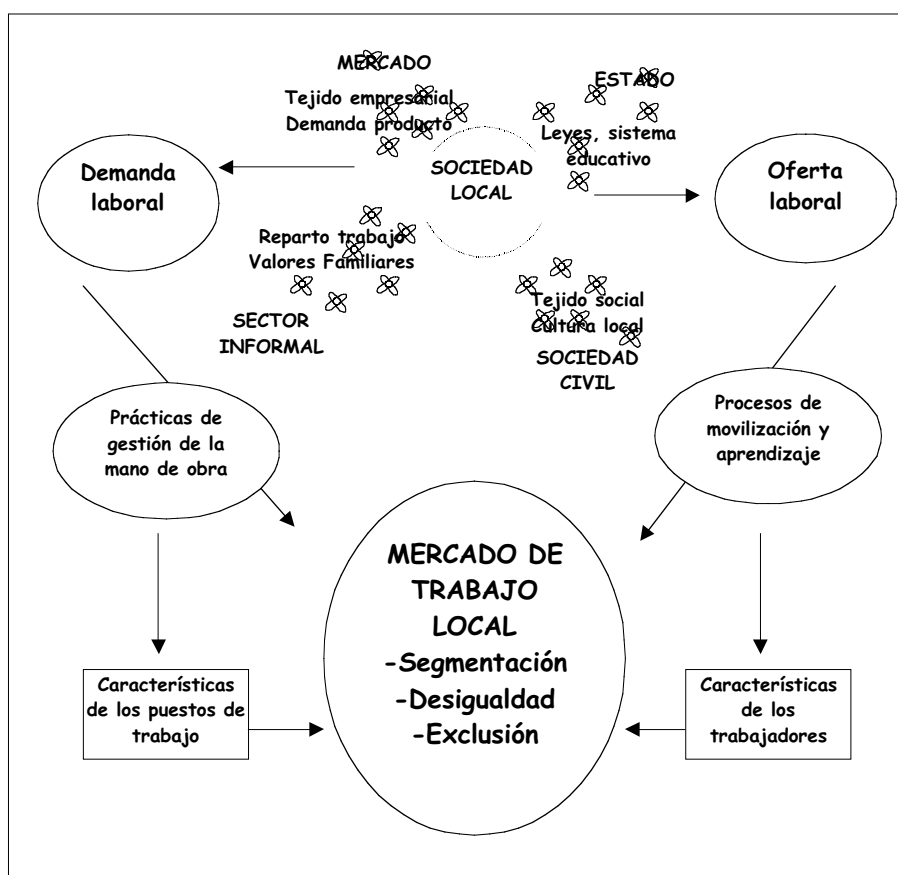
Un sencillo cuadro (Figura 1) puede ayudarnos a ilustrar los factores institucionales y estructurales que inciden en la configuración de los mercados locales⁵ y que son resultado de (emergen a partir de) las acciones de los actores que participan (trabajadores, empleadores, sindicatos, organizaciones patronales, legisladores, órganos de concertación, administraciones públicas, organismos intermediarios...), pero que a su vez condicionan (constrañen) los márgenes de actuación de éstos.

Como se puede apreciar en la figura, en la configuración del mercado local de trabajo, los factores relacionados con la formación de la oferta y de la demanda son interdependientes.

⁴ La constitución de la fuerza de trabajo no es un simple «dato “natural” sino que es producto de un complejo proceso institucional» (Recio, 1997:17).

⁵ El cuadro ha sido elaborado siguiendo a otro de Banyuls y Cano (1996) y está fuertemente inspirado en el enfoque de la segmentación de Piore. Toharia denomina institucionalista a la teoría de Piore, pero apunta «institucionalista-estructuralista sería, tal vez, más correcto y más acorde con la definición que da Piore de la tradición de la que se considera integrante» (Toharia, [1983]1999:24).

Figura 1: El mercado de trabajo local.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la demanda laboral, su configuración dependerá de las características de los puestos de trabajo que los empleadores locales pretendan cubrir. Unos puestos cuyas propiedades responderán a una estructura particular que segmentará el mercado laboral atribuyendo a los diferentes puestos diferentes condiciones de trabajo y diferentes estatutos (la segmentación de la que hablara Piore). Esta estructura de puestos se configurará a partir de las diferentes prácticas de contratación y gestión de la mano de obra que lleven a cabo las empresas del lugar, en las cuales incidirá la especialización productiva local; el tipo de relaciones entre empresas (por ejemplo, si predomina un grupo de empresas centrales que subcontratan los servicios de otras, o si se dan relaciones menos dependientes, o si hay competencia o más bien complementariedad en las diferentes unidades productivas, etc.); el tipo de demanda (fuerte o débil, estable o inestable) a que tengan que hacer frente las producciones locales; la cultura de gestión laboral local; las costumbres en el plano de la gestión de conflictos laborales; las diferentes regulaciones legales, etc.

Por su parte, la cultura local y el sistema de valores (que no podemos concebir de forma independiente de la especialización productiva local) a través de la familia y del sistema de formación local van a influir considerablemente en los procesos de movilización y aprendizaje

de la mano de obra. Estos procesos darán lugar a una fuerza de trabajo con características heterogéneas pues las personas se encuentran en posiciones estructurales diferentes en el sistema socioeconómico local y por lo tanto las relaciones que tengan con el sistema educativo y los canales de acceso al mercado laboral (en los que los vínculos informales juegan un papel muy relevante) serán también diversos.

Todo ello dará lugar a una estructuración peculiar de la oferta laboral local, de forma que no todas las personas tendrán acceso por igual al mismo tipo de puestos. Aquí juegan un papel importante las cualificaciones y el tipo de redes formales e informales a las que las personas tengan acceso (ninguno de ambos factores son independientes de su contexto socioeconómico⁶), pero también, según los entornos, influirán atributos como el género, la edad, la etnia, la nacionalidad, etc.

Así, este enfoque permite abordar desde una perspectiva mucho más rica el análisis de la segmentación, las situaciones de desigualdad y la exclusión del mercado de trabajo, con lo cual resulta más adecuado para el análisis de las particularidades de la situación laboral femenina y para el estudio del origen de las diferencias entre la diversidad de situaciones laborales de las mujeres en el mismo territorio.

⁶ Esta posición es contraria a lo que plantea la teoría del capital humano acuñada por Schultz en los años 50 pero desarrollada por Becker a partir de los 60 (véase Blaug, [1976],1999:65). La idea del capital humano parte de la observación en el mercado de trabajo ordinario de que son las personas mejor formadas las que obtienen salarios más altos: «probablemente, la prueba más impresionante sea la de que personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más que las demás» (Becker, [1975]1999:40). Este enfoque plantea que son los individuos los que en un momento de su vida toman la decisión de formarse más o formarse menos en función de la rentabilidad que esto vaya a reportarles en un futuro en términos de mayores salarios y el coste en el que incurren al prolongar su periodo de formación. Si unos individuos se forman más que otros será en función de las preferencias que unos y otros tengan por la liquidez inmediata. Posiciones menos individualistas han reconocido que el grado y tipo de formación alcanzado por las personas puede depender de factores ambientales, del tipo de oportunidades con el que cuenten las personas (y la representación que éstas tengan de aquéllas) y no sólo de una determinada estructura de «gustos». El análisis del capital humano supone también que los empleadores pagarán más a los más formados porque estos serán más productivos, enfoques alternativos (la escuela radical norteamericana y el enfoque societal, por ejemplo), no obstante, plantean que la estructura salarial dependerá más de las jerarquías en los puestos de trabajo que se establecen en el seno de las empresas para el mejor control de la mano de obra que de la productividad asignada a cada puesto. Desde esta perspectiva contratar a personas más formadas para los puestos jerárquicos más elevados es una forma de legitimación de esa jerarquía. Desde este punto de vista, las personas provenientes de familias de los trabajadores que ocupen puestos jerárquicos superiores, gozarán de mejores condiciones para acceder a puestos más altos, lo que incrementa sus posibilidades de acceder a dichos puestos en el futuro. La educación contribuye así a mantener la estratificación social, a la vez que legitima las jerarquías en el interior de la empresa. Véase todo esto en Recio (1997).

2. LA DIVERSIDAD EN LA SITUACIÓN FRENTE AL EMPLEO DE LAS MUJERES EN UN MISMO ÁMBITO LOCAL.

La evidencia empírica ampliamente recogida por las diferentes encuestas de fuerza de trabajo en el ámbito mundial muestra que la situación de las mujeres en el mercado laboral es de clara desventaja. Puede afirmarse que esta desventaja afecta, en general, a todas las mujeres, no obstante, este común denominador no debería ocultar las grandes diferencias que esconden detrás de esta tendencia general.

El estudio de esta diversidad de situaciones es de gran importancia, sobre todo de cara al diseño e implementación de políticas de igualdad de oportunidades más eficaces y adaptadas a las diferentes situaciones en las que se encuentran distintos grupos de mujeres en el mercado de trabajo. Situaciones diferentes requieren respuestas distintas, es esencial, por lo tanto, conocer el fundamento de dichas diferencias para poder plantear soluciones más acordes con las circunstancias reales en las que se encuentran las mujeres.

Lógicamente, la edad, el nivel de instrucción el estado civil, las cargas familiares... son características que configuran estas diferencias, pero también, y de forma considerable, esta diversidad es consecuencia de los diferentes entornos socioeconómicos en los que las mujeres se desenvuelven y que son claramente perceptibles cuando se realiza un diagnóstico de los mismos.

El problema consiste, entonces, en obtener información fiable que nos permita detectar las principales características de dichos entornos socioeconómicos y la forma en que éstos influyen en las pautas de movilización hacia el mercado laboral y de aprendizaje y cualificación de las mujeres que viven en ellos.

Normalmente, los datos necesarios para esto no se encuentran disponibles, sobre todo cuando se trata de ámbitos geográficos reducidos. En Huelva, gracias al Observatorio Local de Empleo⁷, tenemos la oportunidad de poder disponer de datos locales con altos niveles de fiabilidad, por ellos hemos considerado muy interesante hacer una aproximación que permita

⁷ El OLE es una acción conjunta de la Universidad de Huelva y del Ayuntamiento de Huelva, que se puso en marcha en 1996 mediante el proyecto “Huelva en Acción” del Excmo. Ayuntamiento de Huelva cofinanciado por fondos estructurales europeos (FSE Y FEDER) en el marco de la Iniciativa Comunitaria URBAN. Se creó con el objetivo de diseñar una estructura permanente (que sobreviviera al proyecto que financió su puesta en marcha) que sirviera de enlace entre las actuaciones concretas de los actores locales y los análisis e investigaciones que se realizan en la Universidad o en distintos organismos de recogida y análisis de información estadística, así como para elaborar cualquier otro tipo de información que fuera relevante para el apoyo a la toma de decisiones, especialmente en lo relacionado con el funcionamiento del mercado de trabajo local. Actualmente el OLE sigue en funcionamiento y su equipo de dirección está formado por cinco miembros del Grupo de Investigación “Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico” de la Universidad de Huelva, la directora Manuela A. de Paz Báñez, Catedrática de Economía Aplicada y el resto de investigadores están especializados en el estudio del desarrollo local, mercado de trabajo y política social. Un resumen de los trabajos del OLE en estos cinco años puede leerse en su Memoria de Actividades 1996-1999. Para una visión panorámica y actualizada puede consultarse la página Web <http://www.ole.uhu.es>. En ella que encontrarán también las conexiones de este centro con otros observatorios y centros similares Europeos.

mostrar los diferentes indicadores de empleo de las mujeres según las características de su entorno socioeconómico de referencia dentro de una misma Ciudad.

En 1994 en el Observatorio Local de Empleo realizamos un estudio socioeconómico⁸ de la ciudad de Huelva mediante el cuál se analizaron las características socioeconómicas de los hogares onubenses (acceso a la renta, nivel de formación y cualificación de sus miembros, situación laboral, acceso a las prestaciones y servicios sociales, estado de salud, hábitat, etc.) apreciándose grandes diferencias entre las distintas zonas dentro de la ciudad. Este estudio nos ha servido de marco de referencia para perfilar las características socioeconómicas de las distintas zonas en las que es posible dividir la ciudad, lo cuál nos ha servido de marco para estudiar las diferencias entre las situaciones laborales de las mujeres que en ellas residen.

Hemos seleccionado las zonas más dispares, que pueden identificarse con el Distrito I y Distrito V de la ciudad⁹.

El Distrito I (que coincide con la zona Centro de la ciudad) y en la cuál residen 31.830 personas se caracteriza por ser la zona de mayor prosperidad donde residen fundamentalmente familias acomodadas con altos niveles de formación y que perciben salarios elevados sobre la base de contratos de duración indefinida, poseen así mismo sus viviendas en propiedad, gozan de buena salud y un nivel económico medio o medio-alto que les permite diversificar su ocio. El Distrito V que tiene un total de 14.730 personas, en cambio, se sitúa tanto económica como socialmente en el polo opuesto. En él residen grupos con grandes problemas socioeconómicos (insuficiencias en la vivienda, escasez de recursos económicos, bajos niveles de formación,...) y que en el plano laboral poseen grandes dificultades para acceder a un empleo llegando, en algunos casos, a renunciar a la búsqueda de empleo y quedándose excluidos del mercado de trabajo.

Desde 1999 tenemos además la posibilidad de estudiar la fuerza de trabajo en dichas zonas gracias a la elaboración de un Panel de Hogares¹⁰ que desde esa fecha se realiza por el Observatorio. Este panel está compuesto por 2234 hogares y se analizan tanto cuestiones relativas al mercado de trabajo como indicadores sociales y económicos que nos permiten detectar la situación socioeconómica real de cada barrio y, por lo tanto, nos posibilita conocer la situación laboral de las mujeres que en ellos residen y estudiar sus diferencias.

⁸ La investigación fue realizada por el grupo de investigación *Marismas del Odiel* de la Universidad de Huelva.

⁹ Según la Delegación de Empleo y Participación Ciudadana del Exmo. Ayuntamiento de Huelva realizada en 1999.

¹⁰ La metodología seguida es similar a la llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística en la realización de la Encuesta de Población Activa. El marco poblacional al que se dirige la encuesta es la población que reside en viviendas principales en el ámbito urbano de la Ciudad de Huelva. La representatividad de la muestra es de un 2% para el total de la Ciudad y de un 5% para cada uno de los distritos en los que hemos subdividido la misma con un nivel de confianza del 95%. En total han sido entrevistados un total de 2132 hogares lo que hace un total de 7050 personas.

Dado que no podemos desarrollar en esta comunicación todo el análisis de esta diversidad nos limitaremos a señalar (utilizando los datos del primer semestre de 2000) dos aspectos muy significativos que saltan a la vista en una primera aproximación:

1. Las mujeres más “favorecidas” se encuentran más alejadas de las desfavorecidas de lo que lo están los varones más aventajados de los desaventajados.
2. Se observan pautas muy diferentes en los procesos de movilización y cualificación de las mujeres jóvenes en ambas zonas y esto sugiere cuanto menos, un mantenimiento de las disparidades en el futuro.

En efecto, el primer resultado significativo que arroja el análisis de las diferencias en las situaciones laborales de las mujeres en las dos zonas mencionadas, es que dichas diferencias, con respecto a los principales indicadores de empleo (tasa de actividad, de desempleo y de ocupación), son mucho mayores entre las mujeres que entre los varones que residen en ambos distritos. Esto se observa muy claramente en la Tabla 1.

Tabla 1: Indicadores de empleo. Primer semestre de 2000.

	Huelva	Distrito I	Distrito V
Ambos Sexos			
Tasa de Actividad	51%	53%	49%
Tasa de Paro	24%	21%	26%
Tasa de Ocupación	39%	42%	36%
Varones			
Tasa de Actividad	64%	63%	66%
Tasa de Paro	17%	13%	18%
Tasa de Ocupación	53%	54%	54%
Mujeres			
Tasa de Actividad	40%	45%	34%
Tasa de Paro	33%	30%	41%
Tasa de Ocupación	27%	32%	20%

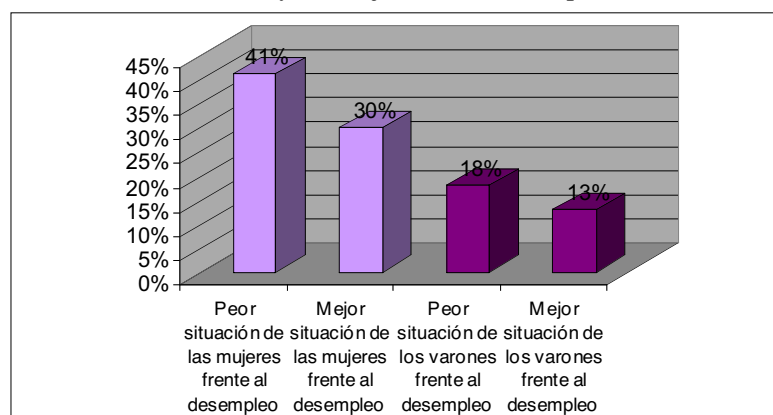
Fuente: Observatorio Local de Empleo.

La tabla permite apreciar las importantes diferencias que se producen en los indicadores del mercado de trabajo entre varones y mujeres. Son tan elocuentes que apenas necesitan comentarios. Sólo señalar que las distancias entre ambos sexos se amplían a medida que se degrada el ámbito socioeconómico de referencia. En la ciudad se observa una diferencia entre la tasa de actividad de los varones y de las mujeres de 24 puntos. En el caso del Distrito I la diferencia se sitúa en 18 puntos. En el Distrito V la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en 32 puntos por debajo de la alcanzada por los varones.

En cuanto al tema que nos ocupa -las diferencias existentes entre mujeres de diferentes zonas de residencia- del análisis de los datos se desprenden principalmente los siguientes puntos:

- Las diferencias apreciadas en los datos referidos a ambos sexos se deben fundamentalmente a las diferencias en las posiciones laborales de las mujeres que residen en ambos distritos.
- Se observa (figura 2) que las mujeres que “mejor están” se encuentran a mucha distancia de los varones que “peor están” (17 puntos si se considera la tasa de desempleo, véase tabla 1) pero también se encuentran muy alejadas de las mujeres que “peor están” (sus tasas de desempleo se diferencian en 11 puntos). Puede apreciarse también, que las diferencias entre los varones, aunque significativa, es bastante menos importante (5 puntos).

Figura 2: Situación de los varones y las mujeres frente al empleo. Primer semestre de 2000.



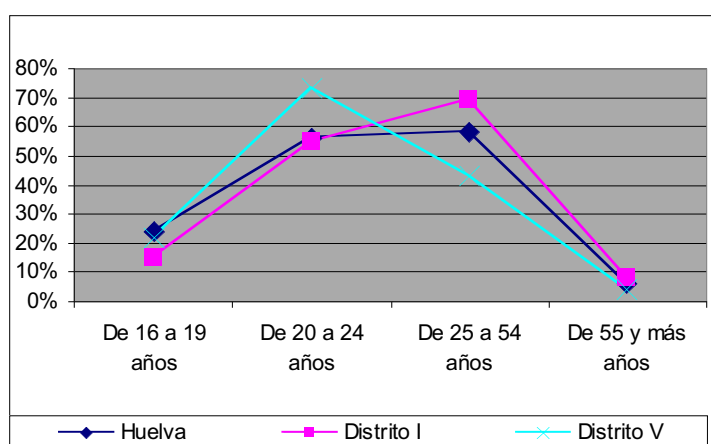
Fuente: Observatorio Local de Empleo.

En cuanto a la segunda observación, referida a las diferentes pautas de movilización y a las diferencias en las cualificaciones de mujeres de las diferentes zonas, el primer aspecto que salta a la vista es que en el Distrito V las jóvenes se movilizan antes pero comienzan a abandonar el mercado laboral a partir de los 25 años, lo cual es una tendencia que se opone claramente a la tendencia general en nuestro país de incorporación laboral de las mujeres desde los años ochenta. Lo normal, es que, como ocurre en el Distrito I, la incorporación de la mujer sea de forma paulatina y vaya en aumento a medida que aumenta su edad. Esta evolución puede observarse en la figura 3.

La tendencia queda claramente explicada cuando se contemplan dos circunstancias.

La primera de ellas, relacionada con las pautas de entrada en el mercado laboral, tiene que ver con la actitud hacia la formación de las mujeres en las diferentes zonas.

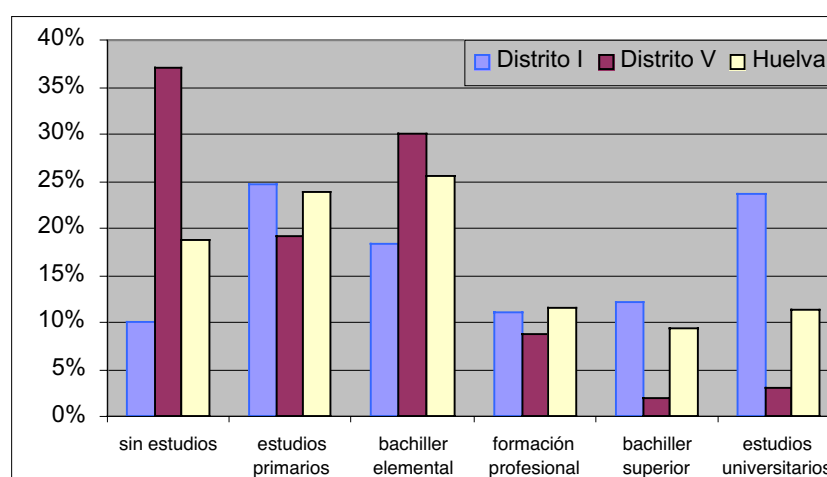
Figura 3: Tasas de actividad por grupos de edad. Mujeres. 1S00



Fuente: Observatorio Local de Empleo.

La cuestión es que las jóvenes del Distrito I tienen menores tasas de actividad en las edades iniciales (de 16 a 24 años) porque están cursando estudios. Sin embargo, las menores del Distrito V abandonan a edades más tempranas su proceso formativo para incorporarse al mercado laboral (normalmente en calidad de desempleadas). Este hecho determina la estructura de cualificaciones que puede observarse en ambos distritos y que condiciona claramente las diferencias en las oportunidades de empleo que tienen las mujeres de cada zona (figura 4).

Figura 4: Nivel de instrucción por distritos. Primer semestre de 2000.



Fuente: Observatorio Local de Empleo.

Esta diferenciación en la estructura de formaciones no parece que vaya a corregirse con el tiempo, sobre todo si se observan las enormes diferencias que existen en el nivel formativo de las mujeres más jóvenes (Tabla 2).

Tabla 2: Distribución del nivel de instrucción. Edad 16 a 19 años. Mujeres.			
	Huelva	Distrito I	Distrito V
16 a 19 años			
Sin estudios	3.5%	-	5%
Estudios primarios	18.1%	14.7%	15.4%
Bachiller elemental	63.9%	52.9%	74.4%
Formación profesional	13.7%	32.4%	5%
Bachiller superior			
Estudios universitarios			
20-24 años			
Sin estudios	2.1%	-	2%
Estudios primarios	5.1%	2.7%	4%
Bachiller elemental	30.4%	18.9%	39.1%
Formación profesional	22.4%	18.9%	41.3%
Bachiller superior	30.4%	37.8%	10.9%
Estudios universitarios	9.3%	21.6%	2%
Fuente: Observatorio Local de Empleo.			

La segunda circunstancia que explica la diferente evolución en la participación laboral de las mujeres en ambos distritos está relacionada con las pautas de salida. En el Distrito V las mujeres salen del mercado laboral a una edad extraordinariamente temprana, presumiblemente para encargarse con plena dedicación al trabajo reproductivo. Varios factores contribuyen a explicar este hecho pero quizá el de mayor importancia sea el relacionado con el débil «enganche» que estas mujeres tienen con el mercado laboral (cuando llegan a tener un empleo, que no siempre ocurre dados los altos índices de desempleo). La Tabla 3 muestra la precariedad laboral del mercado de trabajo de la ciudad de Huelva en general y de las mujeres, especialmente las del Distrito V, en particular.

Tabla 3: Distribución de mujeres con empleo según diversas variables.			
	Huelva	Distrito I	Distrito V
Tipo de contrato			
Indefinido	50%	67%	29%
Temporal	50%	33%	71%
Situación profesional			
Trabajadoras por cuenta propia	8%	15%	5%
Asalariado sector público	32%	45%	12%
Asalariado sector privado	55%	40%	67%
Fuente: Observatorio Local de Empleo.			

Este nexo es tan débil principalmente a causa de sus bajos niveles formativos (no olvidemos que se incorporaron al empleo a edades muy tempranas) que les impiden alcanzar una elevada cualificación y que las dejan a expensas de ocupar los puestos de trabajo del mercado secundario. Estos puestos casi siempre están peor pagados y son muy inestables, lo que impide a las familias de las que forman parte estas mujeres contratar servicios en el mercado que suplan el trabajo que la mujer normalmente tiene asignado en el hogar, de modo que ésta sólo puede combinar su trabajo reproductivo con actividades laborales en el mejor de los casos a tiempo parcial (las trabajadoras a tiempo parcial en el Distrito I son el 31%, mientras que en el Distrito I son el 15%). Cuando hay otro preceptor de renta en la familia (normalmente un varón mejor remunerado) la precariedad económica se suaviza, pero esta llega al extremo cuando la mujer está sola y además tiene cargas familiares.

3. CONCLUSIONES.

De esta aproximación realizada a la diversidad de situaciones frente al empleo que presentan las mujeres según el territorio en el que residen, pueden extraerse al menos dos conclusiones que entendemos importantes de cara a la política de empleo, en general, y de la igualdad de oportunidades en particular.

En primer lugar, la constatación, de que la precaria situación de la mujer en el mercado de trabajo, «no es particular, sino significativa» (Maruani, Rogeras, Torns, 2000). Es decir, la precariedad y el débil nexo con el mercado de trabajo afecta también a muchos varones, especialmente (pero no sólo) a los más jóvenes que viven en territorios social y económicamente degradados. La situación de la mujer es un recrudecimiento de estas situaciones de fragilidad frente al empleo y estudiarla nos puede aportar muchas pistas sobre los mecanismos que generan esta vulnerabilidad y los rasgos que ésta adquiere según afecte a determinados grupos poblacionales.

En segundo lugar, en el plano de la acción, el marcado carácter territorial de los rasgos que caracterizan la situación con el empleo de las mujeres, y en general de cualquier otro grupo socioeconómico que se considere, es un argumento a favor del desarrollo de políticas locales de empleo más complejas y sensibles a esta diversidad. Esta vinculación entre el territorio y la situación laboral no siempre ha sido reconocida en sus justos términos por las diferentes prácticas públicas y privadas puestas en marcha para la inserción laboral de las personas (hombres o mujeres) que se encuentran con más dificultades de acceso al mercado de trabajo, pero cada vez se hace más imprescindible.

Hace un lustro Robert Castel formuló en *Las metamorfosis de la cuestión social* la famosa hipótesis que establece una segmentación entre las personas a partir de la situación en que se encuentren sobre un eje imaginario de integración por el trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) en combinación con su posición en un segundo eje que mide la densidad de sus redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social). Para Castel estas conexiones califican zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: *zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de asistencia, zona de exclusión o más bien de desafiliación* (Castel, 1997:418).

Sin embargo, como se está mostrando aquí estas *zonas* debería ser entendidas «no desde lo social, sino desde lo territorial. [Dado que] aparecen zonas que cada vez generan mayor riesgo, mayor empleo precarizado, menores situaciones de seguridad, ninguna hegemonía en lo económico, ninguna capacidad de decisión; son zonas absolutamente movilizadas por decisiones de otros, y que tienden a generar una dinámica de tipo secundario, una dinámica de características residuales, donde se concentran de manera porcentualmente significativa las actividades más degradadas y los mayores niveles de actividad precaria, imperfecta, de baja innovación y de malas condiciones de contratación y realización del trabajo» (Alonso, 2000:7).

De aquí se sigue que cualquier planteamiento de lucha contra la exclusión del mercado laboral (y entre ellas de las mujeres) ha de contemplar necesariamente, aunque no exclusivamente, una estrategia de recuperación económica y del empleo de las zonas en las que el fenómeno se manifiesta. No se trata simplemente del diseño de políticas territorializadas (gestión territorial de los problemas) sino de la puesta en marcha de verdaderas políticas territoriales (movilización de los recursos locales para tratar el problema *in situ*).

Evidentemente, no basta la acción local exclusivamente porque es necesario a su vez que se mantengan actuaciones en un plano global, dado que la posibilidad de realizar las transformaciones sociales necesarias para poner solución a los problemas de las personas que integran los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral requieren redistribuciones globales y negociaciones colectivas con asociados representativos está más allá del alcance de los actores locales. Por lo tanto, sólo manteniendo la actuación sobre los dos planos (local.global) podrá evitarse que la intervención sobre el terreno se convierta en un reordenamiento de los elementos internos del sistema sin provocar la transformación de los datos que estructuran estas situaciones de exclusión y precariedad laboral desde fuera.

REFERENCIAS

- ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona.
- ALONSO, L.E. (2000): “Crisis de la sociedad del trabajo, exclusión social y acción sindical: notas para provocar la discusión”, http://www.ccoo.es/arcadia/arc_07_alo.html.
- BLAUG, M. (1976): “El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 101-112.
- CASADO DÍAZ, J.M. (2000): *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*, Universidad de Alicante.
- CASTAÑO, C. (1999): “Economía y Género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 23-42.
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires. Edición original, 1995, Les métamorphoses de la question sociale, Librairie Arthème Fayard, París.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J (1975): “El paro y el «mercado dual de trabajo»”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1971): “Los mercados internos de trabajo”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos Sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- MARUANI, M. (2000): “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 9-17.
- MARUANI, M., ROGERAT, C. TORNOS, T (dirs.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- McCONNEL, C.R. y BRUE, S.L. (1997): *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo ¿Un valor en peligro de extinción?*, Gedisa, Barcelona, (e. o. 1995).
- PRIETO, C. (2000): “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 19-32.
- PRIETO, C. (1999): “Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 141-149.
- RECIO, A. (1997): *Trabajo, personas, mercado*, Economía Crítica, Barcelona.
- RUIZ DE OLABUÉNAGA, J.I (2000b): “El Sector no lucrativo en España”, *Economistas*, Vol. 83, «Economía del Tercer Sector», págs. 63-78.
- RUIZ DE OLABUÉNAGA, J.I. (dir.) (2000a): *El sector no lucrativo en España*, Fundación BBV, Bilbao.
- SOLOW, R. (1990): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza, Madrid.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- VILLOTA de, P. (ed.) (2000): *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*, Alianza, Madrid.
- VV. AA. (1995): “Economía no monetaria”, monográfico de *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 19.