

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas.

GT 03 - Gênero, trabalho, profissões e políticas sociais na América Latina, na atualidade: o que nos aproxima e o que nos distancia?

Estudio retrospectivo sobre las trayectorias laborales de dos cohortes de mujeres montevideanas

Mariana Fernández Soto *

Resumen

En las últimas décadas se han incrementado las tasas de actividad femeninas, reconfigurando la relación entre ocio-trabajo remunerado y trabajo no-remunerado de las mujeres. Bajo este contexto, este trabajo busca describir las trayectorias laborales - considerándolas como una unidad- de dos cohortes de mujeres de Montevideo, entre sus 15 y 35 años. Se analizan las diferencias entre cohortes de nacimiento y entre estratos sociales en el marco del tránsito a la adultez, identificando la variabilidad de motivos entre estos grupo y detectando cómo se desarrolla la relación con el trabajo no remunerado relativo al cuidado de personas dependientes y la maternidad. También se busca identificar los factores asociados a la configuración de las trayectorias laborales, bajo la discusión si en su configuración predominan las preferencias de las mujeres o las restricciones estructurales de género.

* Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales-UDELAR. mfernandezsoto@fcs.edu.uy

Objeto

Los procesos de cambio en el comportamiento demográfico han sido acompañados de otros procesos sociales como la transformación de los papeles sociales y laborales de las mujeres (Arriagada, 2004). En las últimas décadas la participación de las mujeres latinoamericanas en la fuerza de trabajo ha aumentado significativamente y se ha constituido como una tendencia de carácter estructural, y se la considera como un indicador positivo en lo que respecta a la condición femenina, en la medida en que señala un proceso de “empoderamiento económico” de las mujeres (Valenzuela y Reinecke, 2000; Amarante y Espino, 2001; Espino y Leites, 2008). El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo y su creciente incorporación a la enseñanza superior, así como los movimientos feministas de los últimos años, han llevado a resignificar las concepciones relativas a ser varón y ser mujer, a la división sexual del trabajo, y a la maternidad y a la paternidad (Aguirre, 2004).

Históricamente las mujeres en Uruguay han participado tempranamente en el mercado laboral; sus tasas de actividad han sido de las más altas de Latinoamérica, y en promedio presentan un nivel educativo más alto que los varones (Batthyány, 2004). Los estudios en Uruguay señalan varias transformaciones en el mercado laboral en las últimas décadas: aumento de la participación de las mujeres, mejora de sus niveles educativos, recomposición del empleo por sectores de actividad y la disminución de las brechas salariales por sexo (Espino, Leites y Machado, 2009; Amarante y Espino, 2001).¹ La disminución de la brecha de participación entre varones y mujeres aparece como la transformación más importante de los últimos tiempos (Espino, Leites y Machado, 2009).² Las tasas de actividad femeninas aumentan de manera sostenida entre 1981-2006 en todas las mujeres pero especialmente entre las unidas o casadas; el incremento en todo el período es de 18 puntos porcentuales, mientras que las tasas de los varones permanecen estables (Espino, Leites y Machado, 2009; Inmujeres-Sistema de Información de Género, 2010; Batthyány, Cabrera y Scuro, 2007). Las mejoras educativas, y el surgimiento de nuevos servicios en el mercado relacionados con el

¹ Más allá de estos indicadores positivos respecto a la situación laboral actual de las mujeres, también se ha evidenciado que la segregación laboral continua siendo una de las características del mercado de trabajo (Espino, Leites y Machado, 2009; SIG, 2012).

² No obstante, las tasas de actividad por sexo en Uruguay aún presentan una brecha importante, en promedio de aproximadamente 20 puntos porcentuales entre varones y mujeres.

cuidado de personas, junto con cambios a nivel social y cultural han afectado la relación ocio-trabajo remunerado-trabajo no remunerado, teniendo como resultante cambios en la conducta de las mujeres respecto al trabajo fuera del hogar (Espino, Leites y Machado, 2009). En tal sentido, la comparación entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas evidencian las persistentes diferencias de género en el mercado laboral remunerado: el desempleo afecta más a las mujeres que a los varones más allá del contexto económico (Inmujeres-Sistema de Información de Género, 2010; Inmujeres-Sistema de Información de Género, 2012; Batthyány, Cabrera y Scuro, 2007).

Más allá de estos indicadores, Batthyány (2004) plantea que Uruguay mantiene un sistema de género tradicional dado que las mujeres continúan situándose en sectores del mercado de trabajo tradicionalmente femeninos y las tareas del ámbito doméstico-privado siguen recayendo en ellas. Por lo tanto, podría plantearse que Uruguay presenta un contexto paradójico en relación a la situación social de género: por un lado presenta indicadores importantes de participación económica como indicador de independencia y autonomía, pero a nivel privado la división sexual del trabajo doméstico tradicional parece estar vigente. Aún se aprecian diferencias importantes entre varones y mujeres tanto en el nivel de participación en el mercado laboral como en el acceso a ocupaciones –fuerte concentración por categoría y tipo de ocupación (Amarante y Espino, 2001).

Bajo este marco, esta investigación se pregunta específicamente ¿cómo son las trayectorias laborales de las mujeres jóvenes? ¿Y cuáles han sido los cambios más importantes que han ocurrido en ellas a través de las generaciones?

Objetivo

La investigación tiene como objetivo principal estudiar trayectorias laborales – considerándolas como una unidad- en el proceso de transición a la adultez de las mujeres montevideanas. Se busca construir una tipología de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres entre sus 15 y 35 años, analizando su variabilidad entre cohortes de nacimiento y estratos socio-económicos. También se procura identificar los factores asociados a la configuración de las trayectorias laborales, pretendiendo discutir si en su configuración predominan las preferencias de las mujeres o las restricciones estructurales de género.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

1. Analiza el calendario de la entrada al primer trabajo según cohortes de nacimiento y estrato social de origen.
2. Estudiar el calendario de las distintas interrupciones de la trayectoria laboral de las mujeres.
3. Conocer los motivos principales por los cuales las mujeres interrumpen sus trayectorias de trabajo remunerado.
4. Construir una tipología de trayectorias laborales, e identificar su variabilidad a través de las generaciones y estratos socio-económicos.
5. Identificar cuáles son los principales determinantes de la configuración de los tipos de trayectoria laboral de las mujeres de Montevideo.

El trabajo se estructura en cinco apartados de acuerdo a los objetivos propuestos. En el primero se presentan datos contextuales sobre la participación histórica de las mujeres en el mercado laboral, analizando sus tasas de actividad de acuerdo a la edad y el momento histórico en que se encuentran situadas. El segundo apartado analiza el calendario del ingreso al mercado laboral, detectando la variabilidad de este de acuerdo a la cohorte de nacimiento y al estrato social de origen. En el tercer apartado se estudian en detalle los motivos de las interrupciones de la trayectoria laboral. En la cuarta parte se analiza el calendario e intensidad de la edad la primera salida del mercado laboral y se analiza el tiempo promedio fuera del mercado laboral según los motivos de interrupción. Finalmente, en el quinto apartado se conforman la tipología de las trayectorias laborales y se estima un modelo multinomiales que permita explicar cuáles son los determinantes principales en la configuración de la trayectoria.

Metodología

El trabajo parte desde la perspectiva teórica-metodológica del curso de vida, que parte de la premisa de que la sucesión de roles que experimentan las personas posee un orden y un *timing* social e individual. El curso de vida se define como transiciones y trayectorias de roles y relaciones a través del tiempo que constituyen la biografía de los individuos (Macmillan, 2005). Para entender el desarrollo del curso de vida y de sus posibilidades es

preciso prestar atención a la interrelación entre el contexto socio-histórico y la estructura social (Macmillan y Copher, 2005; Elder, 1994). Macmillan y Copher (2005) plantean que la estratificación social, la raza y el género son variables clave para comprender los roles, las configuraciones de los roles y los patrones en el curso de vida. Los contextos sociales y culturales que rodean a los roles proveen un esquema y recursos de la estructura de oportunidades que son fundamentales para construir –comprender- el curso de vida (Macmillan y Copher, 2005). Diversos estudios han enfatizado el impacto que ha tenido la creciente incorporación femenina al mercado de trabajo tanto en la vida familiar como en el mercado laboral *per se*, sin embargo, según Widmer y Ritschard (2009), pocos estudios han indagado en la des-estandarización del curso de vida laboral desde la perspectiva de género (Widmer y Ritschard, 2009).

Para alcanzar los objetivos propuestos se utilizan distintas fuentes de datos. Por un lado, para contextualizar se utilizan los censos de población de 1975, 1985, 1996 y el reciente de 2011, llevados a cabo por el Instituto Nacional de Estadística. La información utilizada para el análisis específico de las trayectorias laborales proviene de la encuesta *Situaciones Familiares y Desempeños Sociales de las Mujeres*, 1300 mujeres en Montevideo y su área metropolitana.

Los métodos que se van a utilizar son: A) Para el estudio de los calendarios de ingreso y salida del mercado laboral se utiliza el método *Kaplan-Meier*, que permite estimar las probabilidades condicionadas de experimentar el evento de acuerdo a la edad. B) Análisis bivariados descriptivos para el estudio de los motivos de las interrupciones del itinerario laboral. C) Para el armado de la tipología de las trayectorias se utilizará el método *Optimal matching* y *Clusters*. D) Finalmente para conocer los determinantes de los tipos de trayectorias se estiman modelos multinomiales.

Resultados

Se espera contar con información que permita conocer de manera profunda cómo se configuran las trayectorias laborales de las mujeres entre los 15 y 35 años de edad. También identificar cuáles son las principales características de estas y cuál es su variabilidad entre cohorte de nacimiento y estratos socio-económicos.

Bibliografía principal

- Aguirre, R. (2004). Familias urbanas del Cono Sur: Transformaciones recientes en Argentina, Chile y Uruguay. CEPAL-UNFPA
- Amarante, V. y. A., Espino. (2001). La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999). Montevideo: FCCEE-UDELAR.
- Arriagada, I. (2004). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. Papeles de Población (40), 71-95.
- Batthyány, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?; una mirada desde el género y la ciudadanía social. Montevideo: CINTERFOR.
- Batthyány, K., Cabrera, M., & Scuro, L. (2007). Perspectiva de Género. Informe temático Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006.
- Braboy, Jackson, & Berkowitz, A. (2005). The structure of the life course: gender and racioethnic variation in occurrence and sequencing of role transitions. En R. Macmillan (Ed.), The structure of the life course: standardized? Individualized? Differentiated? (Vol.9 Advances in life course research). Minneapolis: ELSEVIER.
- Brückner, H., & Mayer, K. U. (2004). De-standardization of the life course: what it might mean? and if it means anything, whether it actually took place. Minneapolis: ELSEVIER.
- Cerrutti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires. Desarrollo Económico, 39(156), 619-638.
- Espino, A., Leites, M., & Machado, A. (2009). Cambios en la conducta de la oferta femenina: el incremento de la actividad de las mujeres casadas. Diagnóstico e implicancias. Uruguay 1981-2006, Montevideo: Instituto de Economía, UDELAR.
- Espino, A. y. M., Leites. (2008). Oferta laboral femenina en Uruguay: Evolución e implicancias. 1981-2006, Montevideo: IECON-FCCEE-UDELAR.
- Inmujeres-Sistema de Información de Género. (2010). Estadísticas de Género 2009. Inmujeres-MIDES.
- Inmujeres-Sistema de Información de Género. (2012). Estadísticas de Género 2011. Inmujeres-MIDES.
- Jelin, E. (1998). Pan y Afectos. La transformación de las familias. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Macmillan, R. (2005). The structure of the life course: classic issues and current controversies. Minneapolis: Elsevier.

Moen, P. y. S., Sweet. (2004). From 'work-family' to 'flexible careers'. A life course reframing. Community, work y family, 7(2), 209-226.

Valenzuela, M. E., & Reinecke, G. (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile

Widmer, E. y. G., Ritschard. (2009). The De-standarization of life course: are men and woman equal? Advanced in Life Course Research, 14(1-2), 29-39.