

2. EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA Y EUROPA: CAMBIOS Y CONTINUIDADES

Pilar Carrasquer *

I. INTRODUCCIÓN

Estas páginas sintetizan la intervención presentada en el seminario «Género y Cohesión social» celebrado en La Antigua entre el 30 de junio y el 6 de julio de 2008. Tienen como objetivo mostrar los grandes rasgos de la participación femenina en el mercado laboral español y europeo, resaltando los elementos de cambio y de continuidad observados en estos últimos años, en particular desde la definición de los objetivos europeos de empleo en la Cumbre de Lisboa de 2000 que han marcado las líneas de actuación en Europa durante este último periodo. En este sentido, el carácter del texto es eminentemente descriptivo.

Sin embargo, como no hay descripción neutra, en la lectura de los datos se argumentan, aunque sea de forma somera, tres cuestiones, a mi modo de ver claves, para entender las desigualdades de género hoy en el mercado de trabajo español y, en cierto modo, europeo. La primera de ellas es que, a pesar de los cambios, la presencia femenina en el mercado laboral sigue caracterizada por un conjunto de factores que durante la segunda mitad del siglo pasado sirvie-

ron para tipificar dicha presencia como específica o peculiar con respecto a la norma, entendiendo, de hecho, por tal, la norma de empleo masculina. Estos elementos de permanencia o de continuidad avalan el carácter estructural de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, al tiempo que suscitan interrogantes con respecto a las políticas llevadas a cabo para paliarlas. De modo que, en segundo lugar, cabe preguntarse por la bondad de las líneas maestras de las políticas europeas de empleo, desde una perspectiva de género. Más concretamente, cabe plantear la hipótesis de si las políticas no están actuando, en cierto modo, como factor de reproducción de aquello que pretenden cambiar. De ahí que, para terminar, se sugieran algunas líneas de debate y de actuación para un futuro más igualitario entre hombres y mujeres. Un horizonte que, para quien esto escribe, pasa ineludiblemente por afrontar la cuestión de la «carga total de trabajo» y la de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. Y no sólo como algo que atañe al empleo femenino y a las desigualdades de género, sino como dimensiones a explorar y sobre las que actuar para la mejora del bienestar cotidiano de las personas.

* Profesora del Departamento de Sociología de la UAB y miembro del CER-QUIT (Grupo de estudios sociológicos sobre Trabajo y Vida Cotidiana) de dicho Departamento, donde desarrolla su actividad investigadora en temas relacionados con el trabajo desde una perspectiva de género. Los resultados del último proyecto DGICYT sobre «El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales», han sido publicados en el núm. 23, monográfico de la revista *Cuadernos de Relaciones Laborales* dedicado a los «Tiempos de trabajo» y coordinado por T. Torns y P. Carrasquer, y en el núm. 83 de la revista *Papers*.

II. PRINCIPALES RASGOS DEL MERCADO DE TRABAJO: VIEJAS Y NUEVAS DESIGUALDADES

Sostiene M. Maruani (2000: 18) que, en relación al empleo, «existen pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaña amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces». En buena medida, esa amplia mutación social a la que se refiere Maruani tiene que ver con lo que L. Balbo denominó la doble presencia femenina y con su legitimación social. Esto es, con la presencia continuada en el mercado laboral de las mujeres adultas con responsabilidades familiares, pero sin que ello haya significado ni su menor dedicación al trabajo doméstico-familiar¹ ni un reparto más equitativo del mismo entre géneros. Lo que convierte el fenómeno de la doble presencia en un elemento de cambio pero también de continuidad en el trabajo y en el empleo femenino, en las relaciones de género y en las desigualdades que se generan en torno al trabajo y a la actividad laboral.

Por su parte, el carácter tenaz de las desigualdades remite al mantenimiento de algunas de sus formas de expresión (mayor exposición al desempleo, mayor discontinuidad en el mercado laboral, más rotación en el empleo, menor salario) pero también a la redefinición de al-

gunas ya conocidas (mayor presencia en el empleo a tiempo parcial, segregación ocupacional horizontal y vertical) y a la identificación de otras que quizá no son nuevas, aunque sólo recientemente se les haya puesto nombre (acoso sexual). Elementos, pues, de continuidad que ponen en duda algunas de las hipótesis todavía habituales para explicar la especificidad del empleo femenino y las desigualdades de género, como el menor compromiso de las mujeres con la actividad laboral o su menor inversión educativa. Pero también elementos de cambio que ponen de manifiesto el carácter dinámico de las relaciones y de las desigualdades de género. Veamos algunos datos.

La tasa de actividad de las españolas se ha incrementado de manera notable en las últimas décadas, al tiempo que ha aumentado su presencia continuada en el mercado laboral. Sólo entre 1997 y 2007, la tasa de actividad femenina en España ha pasado del 38,1% al 48,4%, recortando distancias con respecto a la tasa de actividad femenina de la UE-15 (45,6% y 50,6%, respectivamente). Sin duda, el crecimiento es significativo pero no iguala las tasas de actividad masculinas, ni en España (64,4%) ni en EU-15 (66,1%).

En el caso español, buena parte de ese incremento corresponde a la presencia

¹ Entiendo por trabajo doméstico-familiar el conjunto de tareas que implica el mantenimiento de la infraestructura del hogar y el cuidado de las personas del hogar-familia, ya sea en términos de gestión como de ejecución de dichas actividades (véase Carrasquer, Torns *et al.*, 1998).

de las mujeres casadas en el mercado laboral formal. En dos décadas, la tasa de actividad de las casadas se ha incrementado en más de 20 puntos, en particular en las edades centralmente reproductivas, de forma que tiende a desaparecer la curva bimodal típica del empleo femenino. A fecha 2007, la tasa de actividad de las mujeres casadas en España supera el 60% entre los 20 y los 54 años, alcanzando la cota del 70% en el intervalo entre los 30 y los 34 años. Unos porcentajes que contrastan con los de veinte años atrás, cuando la tasa de actividad de las casadas encontraba su punto más alto en un escueto 45% entre los 25 y los 29 años, justo antes de la edad media de nacimiento del primer hijo o hija. Con todo, de nuevo los datos quedan lejos de los registrados por los hombres casados, cuya tasa de actividad supera siempre ampliamente el 90% entre los 24 y los 59 años, si bien, para 2007, se aprecia ya con claridad la caída en la tasa de actividad masculina a partir de los 54 años, siempre según la EPA.

Siguiendo con el caso español, el nivel de estudios continúa jugando un papel importante a la hora de explicar la actividad femenina. La tasa de actividad femenina más elevada corresponde a las mujeres con estudios universitarios, siendo éste el único caso en el que casi se equiparan a la correspondiente tasa de actividad masculina (87,7% y 96,2%, respectivamente, para la población de 30 a 34 años, en 2007). Es más, en un mercado laboral tan duro como el espa-

ñol, con un pasado reciente de fuerte desempleo, la credencial educativa se ha convertido en llave de entrada a la actividad productiva para las jóvenes. Tanto es así que, entre las jóvenes de 30 a 34 años, el 36,7% de las activas tiene estudios universitarios, frente a una proporción del 22,8% en el caso de los jóvenes españoles. Un esfuerzo educativo que no suele ser sinónimo de éxito, sino más bien de posibilidad de acceso a un empleo y de mayor sobrecualificación femenina.

En cuanto al desempleo, a pesar de la notable mejoría en las tasas de desempleo de ambos géneros en el conjunto de la UE, las cifras indican la persistencia de una mayor exposición femenina al mismo, si bien las distancias son menores que hace 10 años. Sin embargo, conviene añadir, de inmediato, que esa realidad es heterogénea si consideramos la divergencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino en los distintos países europeos. España es uno de los países donde esa divergencia es mayor, dándose la circunstancia de que la tasa española de desempleo masculino se sitúa en la media europea (6,4% y 6,5%, respectivamente) mientras que la femenina supera ambas de manera nítida (10,9%), para 2007.

En síntesis, los hombres siguen teniendo una estrecha vinculación con el mercado laboral, con independencia de su nivel de cualificación y del estado civil, y a lo largo de todo el ciclo vital

(con la excepción de los efectos de las políticas empresariales de expulsión, más o menos negociada, de los mayores de 55 años), como corresponde a su identificación como proveedor principal del hogar. Por su parte, las mujeres tienen, en la actualidad, una presencia muy relevante en el mercado laboral, pero todavía ligada a la cualificación, al estado civil y al ciclo vital, por lo menos en lo que respecta a su participación en el mercado laboral formal. Presumiblemente, en el caso de las mujeres con cargas familiares y baja cualificación, parte de las cifras de inactividad responden, en realidad, a una actividad laboral informal, más difícil de contabilizar a través de las estadísticas oficiales.

El porqué de estos datos hay que buscarlo más allá de lo que suele ser habitual en los análisis del mercado de trabajo. Las teorías convencionales no sirven para dar cuenta ni del comportamiento de la mano de obra, masculina o femenina, ni de las desigualdades de género que definen el mercado laboral en el conjunto de países europeos. Por más que algunas de ellas impregnen el sentido común y algunas prácticas cotidianas. ¿Quién no ha oído alguna vez que casi resulta mejor y más económico que la mujer deje la actividad laboral, aunque sea temporalmente, para la crianza de los hijos e hijas o para el cuidado de los mayores? Sobre todo si se pone en la balanza el coste económico de los servicios de atención a las personas, en particular en aquellos países

donde los servicios públicos son insuficientes. Y cabe hacer notar que, en esos casos, el salario que se pone en el platillo de la balanza es siempre el femenino y no el conjunto de los ingresos familiares. Con otras palabras, la explicación de los datos hay que buscarla en el mantenimiento de la división sexual del trabajo en el hogar, tal como muestran los estudios de R. Crompton, entre otros.

Ese escenario común al género femenino debe ser matizado no sólo por el ciclo de vida y la tipología de cargas familiares, sino también por la clase social, pues ésta influye tanto en la posibilidad de derivar el trabajo doméstico-familiar, y el conflicto cotidiano que éste acarrea, como en los distintos imaginarios y percepciones sociales con respecto al propio trabajo doméstico. Y, finalmente, esa realidad se concreta según países de acuerdo con los particulares «regímenes de bienestar» y «modelos de empleo» (Moreno, 2005; Bosch *et al.*, 2007) o de las «culturas del trabajo» (Pfau-Effinger, 2004) que en cada caso se den, por mencionar sólo algunos ejemplos de las aproximaciones que en estos últimos años han renovado los análisis del trabajo y del mercado laboral. Unas aproximaciones que, al margen de sus distintos acentos y focos particulares de interés, tienen en común el hecho de partir de las relaciones entre mercado laboral, familia y Estado como marco analítico básico para explicar las desigualdades de género en este campo.

III. LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE EMPLEO Y SUS LÍMITES

El impulso a la presencia femenina en el mercado laboral constituye uno de los objetivos europeos de empleo en estos últimos años. El aumento de las tasas de actividad y de empleo de las mujeres bajo condiciones de igualdad se encuentra en el centro de las políticas europeas de empleo emanadas desde la Cumbre de Lisboa de 2000. En el horizonte de 2010, hoy casi inmediato, se trataba de alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% en el conjunto de países europeos. Un objetivo que debía ir acompañado por políticas de igualdad de oportunidades que permitiesen lograr ese objetivo y que, además, contribuyesen a dibujar un mercado laboral más igualitario entre géneros. Bajo este prisma, se identificaban cuatro grandes líneas de actuación:

- Favorecer la incorporación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas, con objeto de paliar la segregación ocupacional.
- Disminuir las discriminaciones indirectas.
- Favorecer la reincorporación femenina después de periodos de inactividad, especialmente por motivos de maternidad y de crianza.
- Favorecer la «conciliación» de la vida personal, familiar y laboral a través del aumento de los servicios de cuidado de las personas.

Todo ello mediante la gobernanza entendida como proceso que ha de facili-

tar la definición de las problemáticas específicas en cada contexto, así como la generación de los consensos necesarios entre todos los actores sociales implicados, dentro de los objetivos y orientaciones comunes a nivel europeo.

En lo que concierne al objetivo principal, la meta parece al alcance de la mano si consideramos que la EU-27 presenta una tasa de empleo femenino del 58,3%, en 2007. España queda algo más lejos de ese objetivo, con una tasa de empleo del 54,7%, después de un crecimiento espectacular en estos últimos diez años. Sin embargo, un balance más detallado pone encima de la mesa algunos puntos oscuros:

Refuerzo de la *segregación ocupacional*, en parte provocada por el impulso del empleo femenino en los servicios (*care*). Así, en el conjunto de la UE-25, el 60% del empleo femenino se concentra en sólo 6 sectores de actividad (sanidad y servicios sociales, comercio, educación, administración pública, servicios a las empresas y hoteles y restauración, por ese orden); mientras que, en el caso masculino, los 6 principales sectores donde se localiza el empleo masculino son otros (construcción, administración pública, servicios a las empresas, comercio, agricultura y transporte por carretera) y sólo concentran el 40% del empleo masculino. De modo que segregación, pero también concentración, definen, hoy como ayer, el empleo femenino.

Impulso del *trabajo a tiempo parcial*, especialmente en aquellos países donde ese tipo de empleo está aún poco extendido, como España, y consolidación de los porcentajes existentes allí donde esta modalidad de empleo tiene ya un peso significativo. En el bien entendido de que ese tiempo parcial es femenino y no masculino: alrededor del 30% de las europeas trabaja a tiempo parcial, frente a un 8% de los europeos, según datos de Eurostat para 2006. Ese peso del trabajo a tiempo parcial en el empleo femenino pone en cuestión el significado de las tasas de actividad y de empleo femeninas en Europa. En términos cuantitativos, si se traduce el tiempo parcial a su equivalente en empleo a tiempo completo, las tasas de actividad y de empleo femeninas se reducen sensiblemente (Scheele, 2007). Desde un punto de vista más cualitativo, está claro que un empleo a tiempo parcial no garantiza ni la posibilidad de independencia económica ni la posibilidad de carrera profesional.

Si aunamos ambas dimensiones, tipo de empleo y características del mismo, en Europa se observa la configuración de *buenos y malos empleos*, estos últimos muy ligados a los servicios, en concreto al *care*, ocupados mayoritariamente por mujeres. Aunque no todo el empleo en los servicios puede ser calificado de empleo de baja calidad, ni todas las mujeres ocupan el mismo tipo de empleo ni están en la misma situación. La polarización del empleo femenino es también un rasgo del mercado la-

boral español y europeo que sale reforzado y no paliado por las políticas de empleo europeas.

A todo ello cabe añadir, por último, el mantenimiento de las *discriminaciones* directas y, sobre todo, indirectas. A modo de ejemplo, en 2006, el «gap salarial» entre el empleo femenino y masculino en Europa se estima en torno al 15%, siempre según Eurostat. Es más, aunque no es sencillo evaluar las diferencias salariales, se puede añadir que esa diferencia se amplía cuanto mayor es la cualificación formal de las mujeres, bien sea por la menor valoración de las competencias femeninas y de los puestos que ocupan, bien sea por la menor capacidad de control sindical de las condiciones de trabajo en determinadas categorías profesionales; con otras palabras, el convenio colectivo iguala las condiciones de empleo de hombres y mujeres, pero en los puestos donde pesa la discrecionalidad empresarial y/o la capacidad de negociación individual, como sucede en los puestos de responsabilidad, las mujeres salen perdiendo.

Las especialistas europeas como J. Rubery (1995, 2001, 2004) tienden a explicar ese balance en parte alentador (crecimiento del empleo femenino) y en parte descorazonador (mantenimiento y/o redefinición de las desigualdades de género) a través de tres grandes cuestiones. La primera es lo que podríamos llamar productivismo, es decir, las políticas han promovido la entrada de las mujeres al mercado laboral, sin que se

haya intervenido decididamente para modificar las reglas de juego que lo presiden. La segunda es la no transversalidad. En realidad, al margen de la declaración de intenciones, las políticas de empleo se plantean en paralelo a las políticas de igualdad. Son actuaciones que no sólo no se enriquecen mutuamente sino que claramente van en sentido contrario (véase el impulso al trabajo a tiempo parcial femenino, a la vez que, desde instancias europeas, se amenaza con la ampliación de la jornada laboral). La tercera son los imaginarios patriarcales de los actores sociales, uno de los grandes temas de fondo. Los principales actores que intervienen en el diseño y puesta en práctica de las políticas siguen trabajando sobre la base de un mercado laboral que se ve formalmente como neutro y/o que responde al perfil de centralidad productiva y dedicación exclusiva que sólo la mayoría de hombres y también algunas mujeres, pueden cumplir. En este sentido, la presencia de mujeres en puestos de decisión no garantiza *per se* un cambio de orientación en las políticas europeas (Perrons, 2005). Para expresarlo de un modo resumido, son políticas que no tienen en cuenta ni el reparto de la carga total de trabajo (productivo y doméstico-familiar) ni la hegemonía de la lógica temporal productiva. O, en una lectura algo más provocativa, son políticas que sí tienen en cuenta ese trasfondo del mercado laboral, pero no hacen demasiado por removerlo. Se moviliza mano de obra femenina, sin modificar substancialmente los factores y los procesos

que favorecen las desigualdades de género en el mercado laboral.

Con todo, y para no caer en el pesimismo, lo esbozado hasta ahora también deja algunas líneas de trabajo y de reflexión abiertas para mejorar las actuaciones en el futuro. Menciono tres que me parecen de especial interés.

En primer lugar, en el plano de los marcos de actuación, la conocida como Ley de Igualdad española de 2007 abre un camino relativamente nuevo al ofrecer la posibilidad de intervención en materia de igualdad dentro de las empresas. Sin menospreciar las posibles dificultades de aplicación, la ley «obliga» al diagnóstico y al diseño de planes de igualdad en las mismas. Proporciona, además, un reconocimiento, aunque sea simbólico, a las posibles actuaciones en ese campo. En segundo lugar, la gobernanza puede favorecer que las desigualdades de género se incorporen a la agenda de los actores sociales, desde los niveles más macro hasta el ámbito local. En este sentido, al igual que la Ley de Igualdad, puede contribuir a la visibilidad social de esa problemática. Aunque hay que reconocer que, hoy por hoy, parecen pesar más sus límites que sus potencialidades, como se ha podido constatar en el caso de la conciliación (Carrasquer *et al.*, 2007). De todos modos, es un proceso a tener en cuenta para favorecer la interlocución social y lograr compromisos en el campo de la igualdad, aunque sólo sea de oportunidades. Más difícil me parece, en tercer y

último lugar, ver la cara positiva de la denominada flexiseguridad. Sobre el papel, sin duda, la tiene: se trataría de garantizar el vínculo con el mercado laboral y la inclusión y cohesión social no necesariamente a través de la estabilidad en el empleo sino mediante el refuerzo del empleo y de la protección social. Como contrapartida, las empresas dispondrían de la flexibilidad necesaria para mantener su competitividad. Tal como se divulga, se trataría de una propuesta que parece ir en consonancia con los tiempos (mayor atención sobre el individuo y «su» capacidad para organizar «su» propia vida a «su» manera) y podría suscitar una cierta aceptación social. Pero, de momento, más allá de la emblemática experiencia danesa (Martín Artiles, 2008), el tipo de empleo que se puede configurar a partir del desarrollo de políticas de este cariz se asemeja demasiado a la experiencia femenina en el empleo (discontinuidad, precariedad) para que resulte atractiva, especial pero no exclusivamente para los colectivos menos cualificados o que ocupan este tipo de puestos de trabajo (Carrasquer, 2002; Carrasquer y Torns, 2007).

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN: ALGUNOS RETOS DENTRO Y FUERA DEL MERCADO LABORAL

La presencia femenina en el mercado laboral español y europeo no es ninguna anécdota. Las mujeres constituyen una parte significativa de la fuerza laboral en

los países desarrollados, inclusive en aquellos segmentos más cualificados. Pero no es una presencia en igualdad, desde el punto de vista de género. Mejorar lo hecho hasta ahora requiere revisar algunas cuestiones y presupuestos de partida. En lo que se refiere a la definición de la problemática, esto es, de las desigualdades de género en el mercado laboral, señalaría los siguientes ejes de debate:

«Job model vs. Gender model», por expresarlo en las palabras de R. Feldberg y N. Glenn (1982). Es decir, la persistencia de un doble rasero en los análisis del trabajo y del mercado laboral: por un lado, el «job model» que correspondería al modelo de empleo «normal» o masculino. Y por otro lado, ese «gender model» que recogería la especificidad de la relación femenina con el empleo. Esta disyuntiva es la que continúa presidiendo buena parte de los análisis y de las actuaciones, como se puede reconocer en el caso europeo.

Redistribución vs. Reconocimiento, dimensión señalada por N. Fraser, entre otras, para dar cuenta del debate sobre aquello que prima, y lo que debería primar, en los análisis y en las propuestas en torno al trabajo y el empleo femeninos. Entiendo que la cuestión de la redistribución es central porque apunta hacia la desigualdad. Pero trabajar sobre el reconocimiento puede contribuir, por ejemplo, a una revisión en positivo de las tareas consideradas femeninas y, en este sentido, por lo común devaluadas.

Por último, un tema casi ausente de los análisis del trabajo y del empleo femeninos que hay que abordar: el de la heterogeneidad femenina y el de la desigualdad «intragénero». El denominador común de las desigualdades entre hombres y mujeres no obsta para obviar las desigualdades, no sólo económicas, sino también culturales, entre las propias mujeres. Las políticas serían más acertadas si fuesen capaces de reconocer y actuar sobre esa heterogeneidad.

Para terminar, para que las políticas sean efectivas tendrían que abordar la distribución de la carga total de trabajo entre géneros y a lo largo de todo el ciclo o trayectoria de vida. Una cuestión que presupone una reorganización del tiempo de trabajo y de la jornada labo-

ral, acorde con el conjunto de los tiempos de vida (Torns, 2007; Torns *et al.*, 2008). Con todo, ambos aspectos serían insuficientes si no se aborda, de manera decidida, el cuidado socialmente organizado de las personas. Y, muy probablemente, nada de ello sea posible sin impulsar los cambios culturales que remuevan los imaginarios patriarcales que perviven tanto en los hombres como en las mujeres.

Como se puede apreciar, casi hay más interrogantes que respuestas. Aunque el conocimiento acumulado hasta ahora permite señalar algunas certezas. Y quizá la principal sea que sólo desde una aproximación compleja a las desigualdades de género en el mercado laboral va a ser posible mejorar el escenario actual.