

Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género

Culture of precariousness: concepts, paths and dimensions: an approach from a gender perspective

PILAR CARRASQUER OTO Y TERESA TORNS MARTÍN*

(Universidad Autónoma de Barcelona)

pilar.carrasquer@uab.es

teresa.torns@uab.es

Resumen

En este artículo se plantean algunos límites a las aproximaciones habituales a la cultura de la precariedad. Entendemos que no se puede hablar de cultura de la precariedad como un todo homogéneo, pues ello implicaría considerar como universales unas prácticas y unos imaginarios en torno al trabajo y al empleo que son, en realidad, particulares. De modo que proponemos una visión de la cultura del trabajo, y de la cultura de la precariedad, que contemple esos distintos y, a la postre, desiguales referentes en torno al trabajo. Un esfuerzo necesario para mejorar las actuaciones dirigidas a paliar su alcance o mitigar sus efectos que, a veces, sirven para todo lo contrario, o sea, para reproducir esa misma precariedad que se intenta minimizar.

Palabras clave

Clave, trabajo, precariedad, cultura, desigualdad, género, centralidad del trabajo, identidad.

Abstract

This article presents some limits to the usual approaches to the culture of precariousness. We understand that we can not speak about culture of the precariousness as a homogenous whole, since it would imply to consider some practices and some imaginaries on work and employment as universal, when they are, in fact, particular. So that we propose a vision of working culture and of precariousness culture that involves those different, and

* Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona.

at last unequal, referents around the work. So as to improve the actions aimed at diminishing their reach or mitigate their effects, which have sometimes the opposite effect, i.e. to reproduce the precariousness that tries to minimize.

Key words

Work, precariousness, culture, inequality, gender, work centrality, identity.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es contribuir al esfuerzo de clarificación del concepto de precariedad para, de ese modo, estar en mejores condiciones para proponer algunas reflexiones en torno a la viabilidad de una cultura de la precariedad. Cabe añadir, de inmediato, que contamos con mayores certezas en relación a la primera parte de dicho objetivo, mostrar los límites al concepto más habitual de precariedad, que para proponer una aproximación contrastada al segundo de los aspectos. Un aspecto, el de la cultura de la precariedad, que no ha merecido demasiada una atención desde el conocimiento especializado, salvo en alguna de sus dimensiones (su impacto en la viabilidad y características de la acción colectiva, por ejemplo) o colectivos (los jóvenes, en tanto grupo que ya habría crecido en un entorno de precariedad). Y casi siempre desde unos puntos de vista que parten de los cambios sociales que se derivan de la crisis de empleo del último tercio del siglo pasado, ya sea leídos en clave estructural (dimensión de inclusión o exclusión social, en su mayoría) o subjetiva (conformación de la identidad, centralidad del trabajo, construcción de la propia biografía), pero que tienen en común el tomar como referente un trabajo y una relación con el trabajo que, como hoy sabemos, sólo responde a la lógica productiva expresada en clave masculina. En este sentido, una de las pocas certezas de que disponemos al inicio, es la duda de que se pueda hablar de cultura de la precariedad como un todo homogéneo, pues tal consideración sólo sería, quizá, viable si se aprecian como universales unas prácticas y unos imaginarios en torno al trabajo y al empleo que son, en realidad, particulares.

Para alcanzar ese objetivo, partimos de una doble aproximación a la precariedad: por un lado, la que muestra a qué nos referimos cuando hablamos de trabajo precario; por otro, la que pone de relieve qué colectivos protagonizan la precariedad de manera mayoritaria. El ejemplo de los nuevos empleos que se generan alrededor del trabajo de cuidado y atención de las personas dependientes, nos va a permitir mostrar como la confluencia de ambas dimensiones, tipos de empleo y colectivos que los llevan a cabo, mayoritariamente mujeres, autóctonas o inmigradas, no es casual y dibuja, además, un escenario en el que la precariedad es la norma, no la excepción. De ahí nuestro interés en argumentar cómo el concepto de precariedad sirve para dar cuenta de los posibles cambios en lo que durante unas décadas constituye la «norma social de empleo» en las sociedades desarrolladas caracterizadas por una amplia regulación del mismo. Pero añadimos que esa lectura de la precariedad resulta parcial e insuficiente para mostrar las distintas y, a menudo, desiguales realidades que se cobijan bajo el paraguas común de trabajo y de trabajo precario. Justamente, esa heterogeneidad conformada por distintos tipos de empleo, de capacidades de negociación y de intervención colectivas, y de significados que el tra-

bajo tiene para quienes lo lle van a cabo, ilustra la necesidad de una aproximación a la precariedad y a la cultura de la precariedad más compleja de la que se deriva de los cambios, sin duda relevantes y poco esperanzadores, en el modelo de relación laboral que ha definido esa «norma social de empleo». Desde este punto de vista, preocuparse por la cultura de la precariedad puede ser, además, una buena ocasión para revisar algunos lugares comunes que acompañan el estudio del trabajo y del empleo. Y para proponer una aproximación a la cultura del trabajo, y a la cultura de la precariedad, si es el caso, que contemple esos distintos y, a la postre, desiguales referentes en torno al trabajo. Un esfuerzo que nos parece necesario pues, hasta hoy, esas lecturas parciales o sesgadas de la precariedad son las que sirven de soporte a las actuaciones más o menos afortunadas para paliar su alcance o mitigar sus efectos; por no decir que, en ocasiones, esas intervenciones sirven, como veremos, justamente para todo lo contrario, es decir, para reproducir esa misma precariedad que se intenta minimizar.

2. LA PRECARIEDAD LABORAL: UNOS ACUERDOS MÍNIMOS

Entre los especialistas en el análisis del trabajo parece haber un cierto consenso sobre la definición de precariedad laboral. Bilbao¹, Cano², Prieto³, Santos y Poveda⁴, por sólo citar algunos de los más cercanos, han sistematizado y delimitado la cuestión avisando, eso sí, de las barreras confusas o de la tenue línea que separa la precariedad laboral de la informalidad en el empleo e incluso de la economía sumergida. Unos territorios y conceptos que, según esos especialistas, tienen en común, el poner nombre y foco a los aspectos más negativos del trabajo asalariado y de las condiciones socio-laborales que acompañan su desempeño.

Analizar la precariedad laboral en estos términos supone asociarla a inseguridad y vulnerabilidad en el empleo. Es decir, supone mostrar el reverso de una moneda cuyo anverso es el empleo estable y las condiciones de trabajo reguladas legislativamente y consensuadas por la negociación colectiva. Es, según nos recuerda Prieto⁵, afrontar un panorama laboral que tiene como principal rasgo definitorio el quedar fuera de la norma social de empleo. Cano⁶, señala, además, como características de una situación que califica de precariedad absoluta: la inestabilidad en el empleo; la degradación de las condiciones de trabajo; los ingresos insuficientes y la débil cobertura de los derechos sociales tanto de los amparados por la legislación como de los derivados de la negociación colectiva. Considera, asimismo, que tener empleos ocasionales o una débil inserción laboral dibuja los rasgos de lo que podría denominarse precariedad marginal. Y sostiene que incluso muchas

1 BILBAO, A.: «El trabajo precario» en *Arxius*, n.º 2 (1998), pp. 39-56.

2 CANO, E.: «La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 13 (1998), pp. 207-227.

3 PRIETO, C.: «Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?», en MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C. (Dir. y Coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI, 1999, pp. 529-548.

4 POVEDA, M.ª, y SANTOS, A.: «El mercado de trabajo devastado: procesos de flexibilidad a la española», en *Arxius*, n.º 2 (1998), pp. 11-38.

5 PRIETO, C., «Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?» en MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C. (Dir. y Coord.): *Las relaciones de...*

6 CANO, E.: «La lógica de...», art. cit.

de las situaciones de los actuales trabajadores autónomos o por cuenta propia se corresponden, en realidad, con situaciones propias de una precariedad larvada o encubierta.

Cada una de esas situaciones o condiciones definitorias de la precariedad laboral suelen remitir a la desregulación del mercado laboral como uno de los principales ejes explicativos de la misma. Y, de nuevo, según sean los casos o la amplitud de los márgenes fijados, se perfilan uno o varios aspectos de esa desregulación: la crisis del empleo industrial no paliada por los ya míticos yacimientos de empleo; la deslocalización productiva como recurso intensificador del abaratamiento del coste de la mano de obra; las políticas flexibilizadoras de la gestión de la mano de obra concertada y amparada por pactos de empleo a escala europea, estatal, local; la subsiguiente individualización de las relaciones laborales o lo que es casi lo mismo, la debilitación sindical en los sectores con presencia y tradición de negociación colectiva; el reforzamiento de tradiciones de empleo características de determinados ámbitos hasta ahora apenas tenidos en cuenta (servicio doméstico, por ejemplo), etc. Todo un conjunto de factores y explicaciones que tratan de pormenorizar el análisis de una realidad laboral que para quienes la viven cotidianamente a menudo se concreta en entradas y salidas recurrentes del mercado laboral, alternadas con períodos más o menos largos de paro, casi siempre con contratos temporales y/o a tiempo parcial y bajos salarios. En suma, todas aquellas características que configuran un «empleo débil»⁷, así como un trabajo desprovisto de sentido, incapaz de suscitar el menor apego individual o colectivo, la menor identidad social.

Los datos estadísticos sobre paro, subempleo, temporalidad, parcialidad, bajos salarios, así como los índices de rotación laboral permiten y avalan una cierta aproximación empírica a la bondad de tales argumentos y explicaciones. El desglose por género y edad ayuda a afinar el diagnóstico de los colectivos inmersos en esa compleja realidad socio-laboral. Un conocimiento que ha favorecido el diseño de políticas de empleo orientadas a paliar esta situación de precariedad laboral, a nivel europeo. Aunque todo parece apuntar que sin demasiado éxito, a pesar de la mejoría actual de alguno de esos indicadores como el descenso del paro o la ralentización de la contratación temporal, por lo menos en estos últimos años en España. Pues, junto a esa relativa bonanza, se vislumbra no sólo la pervivencia sino también el desarrollo de otros focos de precariedad en empleos de nuevo cuño. De tal modo que no parece muy aventurado sostener que la actual precariedad laboral antes parece transformarse que desaparecer, como si de energía se tratara.

Con el fin de mejorar ese tipo de análisis y esas políticas, algunas voces reclaman la necesidad de obtener otro tipo de datos capaces de mostrar los perfiles más específicos de aquellos colectivos que soportan la precariedad laboral. Y ahí aparecen estudios que muestran como ese protagonismo parece reservado a los jóvenes⁸, las mujeres⁹ y las personas inmigradas o a quienes suman las tres características¹⁰. De hecho, puede afirmar-

7 ALONSO, L. E.: *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid, Alianza, 2000.

8 CACHÓN, L.: «Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de “inserción” y las prácticas de “temporalidad”», en CACHÓN, L. (Ed.): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia, 7 i Mig, 1999, pp. 97-118.

9 CARRASQUERO, P.: «¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España» en *Sistema*, n.º 167 (2002), pp. 73-99.

10 PARELLA RUBIO, S.: *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona, Anthropos, 2003.

se, a tenor de tales datos y estudios, que la precariedad laboral parece afectar a aquellos colectivos que soportan mayores cotas de subordinación social. O, si se prefiere, la precariedad parece incidir con mayor rigor en aquellos sujetos que o bien tienen sus derechos de ciudadanía no reconocidos de manera plena (personas inmigradas) y/o los tienen atribuidos de manera mediada (mujeres en tanto que sólo madres y esposas y jóvenes en tanto que sólo hijos o hijas).

De ser cierta la lógica de estos últimos argumentos, se nos plantean, de inmediato, dos cuestiones. La primera sería preguntarse porqué ahora se denomina precariedad laboral a la situación que afecta a unos empleos y a unas condiciones laborales que, probablemente, desde los comienzos de la industrialización han tenido como protagonistas a esos colectivos, con la excepción, quizá, de los jóvenes pues, en este caso, siempre queda la duda o la esperanza de que el tiempo puede jugar a su favor, especialmente en el caso de los hombres jóvenes¹¹. Dicho de otro modo, cuáles son las razones que llevan a calificar de precaria una situación laboral que afecta mayoritariamente a esos colectivos, como si se tratara de un fenómeno nuevo o de reciente aparición. La segunda cuestión que se suscita es cómo abordar el tema de la cultura de la precariedad, si los principales protagonistas de la misma no parecen haber disfrutado de la posibilidad de construir una cultura del trabajo «estable». O, mejor, ¿hasta qué punto es posible plantearse una cultura de la precariedad como reverso de una cultura propia del empleo estable y con garantías, cuando quienes deberían alimentarla no han participado como protagonistas directos de esa cultura del trabajo? Recordar las fuentes en las que se origina el concepto de precariedad y revisar las actuaciones llevadas a cabo para paliar el impacto del trabajo precario entre uno de los colectivos que más lo sufre, las mujeres, nos va a permitir aventurar algunas líneas de respuesta a esos interrogantes. Pues ambos, concepto y políticas, desvelan el trasfondo sobre el que se lee la precariedad. Y reflejan el imaginario social y cultural que ampara tanto el diagnóstico de lo que sucede, como el del escenario futuro que parecen fomentar dichas políticas.

3. LA PRECARIEDAD: ENTRE EL FIN DEL TRABAJO Y LOS RIESGOS DE LA (NUEVA) MODERNIDAD

La preocupación por la precariedad laboral aparece a finales de los años ochenta del siglo pasado, cuando se debilitan las condiciones de trabajo y el conjunto de reglas de juego que han caracterizado al núcleo del empleo estable a tiempo completo hasta el momento. Y cuando las perspectivas de empleo en el futuro inmediato no parecían garantizar el acceso al mercado laboral de las nuevas cohortes de jóvenes, de mujeres no tan jóvenes, ni en la cantidad suficiente ni con la misma calidad que hasta entonces. El concepto de precariedad se instala con presteza en los foros académicos, vinculado a la discusión sobre flexibilidad y desregulación, y en los foros sociales también por esas fechas. La vida puede ser precaria, la situación política o la vivienda también y, sin duda, el tra-

11 CARRASQUER OTO, P.: «Jóvenes, empleo y desigualdades de género», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 11, (1997), pp. 55-80. Véase el mismo artículo en *Revista de Estudios de Juventud. Edición especial XXV Aniversario de la Constitución Española*, «Jóvenes, Constitución y cultura democrática» (2003), pp. 193-215.

bajo es visto y sufrido como tal por capas más o menos amplias de población, según el contexto de que se trate.

En este sentido, precariedad casa bien con «sociedad del riesgo»¹², con «corrosión del carácter»¹³ o con «modernidad líquida»¹⁴, por citar sólo alguno de los ejemplos recientes que intentan explicar los cambios en los que otros también denominan «segunda modernidad» o más frecuentemente, «post-modernidad». Aunque en la mayoría de los casos el valor de esas propuestas es más bien heurístico e ilustrativo de lo que parece ser la tendencia en las sociedades de capitalismo avanzado, el denominador común de esas aproximaciones es considerar que uno de los mayores riesgos de la sociedad actual es la precariedad y sus consecuencias individuales y sociales. Unos riesgos que, a veces, conviven más o menos amablemente con otros rasgos vistos en positivo, como una mayor libertad y capacidad de elección por parte de los individuos o la posibilidad de ir reorientando la propia trayectoria vital, que al parecer también serían propios de las sociedades desarrolladas. Bajo estos puntos de vista, la cultura de la precariedad podría entenderse como el referente que acompaña nuestra vida cotidiana, donde incertidumbre, inmediatez y búsqueda de reconocimiento y expresividad fuera de la actividad laboral conformarían el estilo de vida actual. Como veremos en la parte final de este escrito, este tipo de planteamientos, donde el sujeto centra el interés en los análisis, ha servido de soporte teórico, o de objeto de discusión, a buena parte de las aproximaciones a la cultura de una sociedad caracterizada por la incertidumbre y la reinención continuas, incluso del propio yo¹⁵.

Por otra parte, dentro de la corriente principal de análisis del trabajo, puede decirse que la profundidad de la crisis de empleo, genera una revisión teórica del concepto de trabajo que trata de delimitar ese concepto, separándolo del concepto de empleo. Esa revisión, a pesar de no ser unánime, suele justificar esa separación como una de las posibles raíces desde las que ha brotado la precariedad laboral o la pérdida de los referentes normativos de lo que ha sido el empleo estable, que antes de esa crisis sí era trabajo¹⁶. Aunque no siempre bajo unos presupuestos idénticos, en esta ocasión, el análisis de la precariedad se ha desarrollado en dos grandes niveles: el del trabajo, o el del empleo, y el de sus posibles consecuencias en clave societal. En el primer caso, los análisis se han dirigido a mostrar el empeoramiento de las condiciones de trabajo y a interrogarse por sus posibles razones, mientras que, en el segundo, los análisis se han orientado a poner de manifiesto las posibles repercusiones sociales del mismo, punto en el que, en ocasiones, esos análisis han confluido con los comentados en el párrafo anterior. El nexo de unión es considerar la importancia del trabajo como factor que estructura la sociedad, que contribuye a la cohesión de la misma, sobre el que se construyen identidades individuales y colectivas y sobre el que se erigen los derechos y deberes de ciudadanía en las sociedades capitalistas industriales des-

12 BECK, U.: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, Paidós, 1998.

13 SENNETT, R.: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama, 2000.

14 BAUMAN, Z.: *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2003.

15 BRAIDOTTI, R.: *Sujetos nómades*. Barcelona, Paidós, 2000.

16 MIGUÉLEZ, F.: «¿Por qué empeora el empleo?», en *Sistema*, n.º 168-169, (2002), pp. 37-52; PRIETO, C.: «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», en *Sistema*, n.º 168-69, (2002), pp. 89-106.

de finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX. La cultura del trabajo se refiere, en esos casos, a la cultura generada por el trabajo industrial y tiene como sujeto protagonista al trabajador varón, aunque pocas veces se explicita de ese modo. En consecuencia, hoy la cultura de la precariedad se podría entender como el conjunto de pautas, valores y modos de entender y de «vivir» el trabajo que se generan en un contexto de pérdida de garantías, de discontinuidad en las trayectorias laborales o de mayor dificultad para construir una identidad individual y colectiva ligada al trabajo o al oficio. Hasta el punto que se pone en duda la propia capacidad de transformación social ligada al trabajo. En un sentido más amplio, la «cultura de la precariedad» enfatizaría ese vivir en la incertidumbre que afectaría a todos los ámbitos de la existencia vital, a esos procesos de adaptación o de transformación constante de las personas en una sociedad que ha visto como se diluyen sus marcos de referencia clave. Es decir, «cultura de la precariedad» haría referencia al hecho de asumir, de forma más o menos crítica, o de hacer frente, a la así llamada sociedad del riesgo.

Ese tipo de lectura de la precariedad es la que ha favorecido, a su vez, la posibilidad de tratar de encontrar salidas a una crisis del empleo, que, según esos criterios, algunos incluso han denominado como fin del trabajo, sin precisar que se trata, más bien, del declive de un tipo de trabajo que tiene al trabajador taylorista-fordista como referente material y cultural. Así, las actuaciones políticas a favor de la generación de empleo se convierten en objetivo estratégico en la Unión Europea, entendiéndose que lo que está en juego es la propia cohesión social europea y, por supuesto, la de cada uno de los países miembro. Se busca el empleo, el pleno empleo, con objeto de propiciar la cohesión social. Los yacimientos de empleo, impulsados por la voluntad política de Jacques Delors a comienzos de los años 90 del siglo pasado, son uno de los ejemplos iniciales más destacados. Eran, que duda cabe, uno de los intentos destinados a paliar el fin de la etapa dorada de un empleo estable que, incluso algunas veces de esta corriente principal de análisis «ciega al género», reconocen como mayoritariamente masculino e industrial. Un tipo específico de empleo, sobre el que se había construido la norma social del mismo y el Estado del Bienestar y cuya etapa dorada pocos negaban llegaba a su fin. En este final, sin embargo, no dejaba de reconocerse que tanto la citada norma como el mencionado modelo de Estado habían conocido distintas gradaciones y dado pie a distintas realidades según los distintos países. Es decir, se reconocía que no era lo mismo ser europeo en el norte, donde el modelo escandinavo había significado la excelencia de tales referentes que serlo en el sur, donde España era y es un ejemplo de mínimos. Pero muy pocas aproximaciones reconocen que, además, en el mercado laboral, tampoco era ni es lo mismo ser obrero fordista-taylorista que empleada en los servicios. En especial si esos servicios eran servicios a las personas y tenían que ver, por ejemplo, con los de limpieza de interiores o del hogar, como sostienen las principales especialistas en mercado de trabajo¹⁷, por citar algunas de las voces europeas más próximas. Del mismo modo que, en relación al Estado del Bienestar, no era lo mismo ser cabeza de familia que esposa, madre o hija, incluso en territorio escandinavo, como nos recuerda la danesa B. Siim¹⁸, entre otras.

17 MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNOS, T. (Coords.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria, 2000.

18 SIIM, B.: *Gender and citizenship politics and a gency in France, Britain and Denmark*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000.

En este sentido, todo este conjunto de planteamientos presentan, a nuestro modo de ver, una visión parcial de la precariedad. Carmen Romero¹⁹ argumenta, con solidez, como uno de los principales límites de las aportaciones habituales a la precariedad, en particular, de aquéllas que abordan la cultura de la precariedad, es que sólo se acostumbra a contemplar la dimensión redistributiva del trabajo y no la de reconocimiento, tal como las definió Fraser²⁰ en su particular apuesta por una relectura de la justicia (y del trabajo) bajo un prisma de género. Y, además, no siempre con la suficiente complejidad. Pues ambas, redistribución y reconocimiento, cuando esta última se tiene en cuenta, y por continuar con misma terminología, suelen limitarse a tomar como patrón de medida un trabajo, el de raíz industrial, y un sujeto, el trabajador industrial, que no responden a la heterogeneidad de actividades, protagonistas y relaciones sociales que se han dado y que se dan en torno al trabajo. Dicho de otro modo, todo ese conjunto de aportaciones parte de un concepto limitado de trabajo y de una perspectiva que centra su atención y su capacidad explicativa en los avatares de la lógica productiva en sí misma. La presencia cada vez mayor de mujeres en el mercado de trabajo, el crecimiento de empleos alejados del patrón de relación salarial industrial y la incorporación de una población inmigrante que cuenta con otros referentes materiales y culturales en relación al trabajo, entre otros factores, pone a prueba la viabilidad de unas explicaciones de la precariedad y de la cultura de la precariedad en esos términos.

Bajo este punto de vista, quizá cultura de la precariedad, como el propio de precariedad, sea un concepto demasiado grande para abordar el análisis de las permanencias y los cambios en relación a las formas de trabajo y de empleo. O demasiado pequeño para analizar ambos aspectos a la luz de las diversas y desiguales relaciones y grupos sociales que concita el trabajo. Pues, en buena medida, como veremos a continuación, esas permanencias y esos otros referentes materiales y culturales tienen mucho que ver con los rasgos propios del empleo femenino. En este sentido, la revisión del concepto de trabajo, realizada en la corriente principal y los esfuerzos por mostrar la cara menos amable del empleo, no siempre tiene en cuenta las revisiones nacidas desde otro tipo de bifurcación. En concreto, de las derivadas de los análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres, en relación al trabajo, a veces también denominados análisis desde la perspectiva de género. Estas revisiones suponen una ruptura conceptual de la idea de trabajo, capaz de incluir esa otra actividad, principalmente femenina, que recibe el nombre genérico de trabajo doméstico. De este modo, se ha hecho posible reconocer la existencia de una carga global o total de trabajo, (M. A. Durán y A. Recio, entre sus defensores más cercanos), clave para comprender las distintas y desiguales realidades, y subjetividades, laborales. Y se ha abierto la posibilidad de poder contar con un bagaje capaz de generar análisis y propuestas distintas a las habituales, como hoy ya sucede.

19 ROMERO, C.: «De diferencias, jerarquizaciones excluyentes y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría *queer*», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21, n.º 1 (2003), pp. 36-60.

20 FRASER, N.: «Rethinking recognition», en *New Left Review*, n.º 3 (2000), pp. 107-120.

4. LA RELACIÓN LABORAL EN FEMENINO: ¿LA PRECARIEDAD COMO NORMA DE EMPLEO?

Desde esa perspectiva, las especialistas más reconocidas recuerdan que el cambio de la estructura ocupacional europea indica, desde hace más de dos décadas, el imparable crecimiento del empleo en los servicios frente a la caída de los empleos industriales. Precisan que tal cambio conlleva además un cambio de género, que puede también leerse en la ve de más empleadas y menos obreros. Constatan que ese cambio de género puede asimismo hacerse visible a través del imparable aumento de la pérdida de calidad de los nuevos empleos creados²¹. Señalan recurrentemente que la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que no «incorporación», supone reforzar las cotas de segregación ocupacional y el aumento de las discriminaciones indirectas. Y no dejan de afirmar que el paro, el contrato a tiempo parcial, los contratos temporales, el subempleo y los bajos salarios son cosa de mujeres. Una realidad que persiste con carácter estructural, a pesar de los esfuerzos realizados desde las políticas de acción positiva va a favor del empleo femenino²².

A modo de ejemplo, conviene detenerse en un par de factores que, en la actualidad, refuerzan la norma de precariedad del empleo femenino. Se trata del tiempo de trabajo asalariado en relación a las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y del incremento del «gender pay gap», que en España visualizamos a través de la discriminación salarial y de los bajos salarios. Si se atiende al primer factor considerado, el tiempo de trabajo, el informe dirigido por Villa, muestra la relación entre el volumen de horas trabajadas por género y la exposición a formas precarias de empleo, dada la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las europeas, aunque, eso sí, con valores distintos según países. Unas diferencias que vienen marcadas, principalmente, por las distintas tradiciones europeas del modelo «male breadwinner». Pero, sea cual sea esa variabilidad, los efectos de esas mayores cotas de parcialidad femenina redundan en peores salarios y peores posibilidades de desarrollo laboral para las mujeres europeas. Y, por lo tanto, en una mayor precariedad laboral. Por lo que, en la actualidad, se puede afirmar que hay una nueva forma de precariedad laboral femenina fruto de la desigual incidencia, entre hombres y mujeres, de las nuevas modalidades de regulación del tiempo de trabajo²³. O, si se prefiere, la desregulación de la jornada laboral puede leerse también en clave de mayor precariedad femenina y de refuerzo de las desigualdades de género. Unas desigualdades que acrecientan su presencia en el mercado laboral junto a las de etnia. Pues, mientras el aumento de la implantación de los turnos rotativos de trabajo es un hecho comprobable entre los hombres, las mujeres, y más si son inmigrantes, ven como se incrementan los empleos a tiempo parcial²⁴.

21 VILLA, P.: *Quality of women's work and employment tools for change*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foundation Paper, n.º 3, Dublín, diciembre, 2002.

22 RUBERY, Jill [et al.]: *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment, 2001*. EGGE, European Commission's Expert group on gender and employment, 2002, <http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publications/Synthesis2001.pdf>.

23 PRIETO, C., y RAMOS, R.: «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales» en MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C.: *Las relaciones de empleo...*, pp. 463-487.

24 RECIO, A.: «La jornada laboral: una cuestión multiforme», en GARCÍA LASO, A., y SANGUINETI, W.: *Sindicatos, cambios económicos y sociales*. Salamanca, Universidad de Salamanca, 2002, pp. 161-186.

Una mayor presencia femenina que está lejos de ser voluntariamente elegida, según muestran los datos sobre los motivos del empleo a tiempo parcial en España.

Si se atiende al segundo factor considerado, los bajos salarios aparecen, también, como un posible indicador de la precariedad laboral femenina. Esto se pone de manifiesto observando cómo la menor presencia femenina en el volumen de horas ocupadas va acompañada del refuerzo de la segregación ocupacional. Es decir, la mayoría de las mujeres está ocupada menos horas y su empleo se concentra en los sectores de más bajos salarios. Ello sucede a pesar de las políticas europeas favorecedoras del «equal pay», que gozaron en el año 2002 de una especial promoción, desde la Comisión Europea, tal como se refleja en uno de los últimos balances publicados en la UE²⁵.

Es decir, la precariedad femenina vuelve a evidenciarse mediante la combinación de los dos factores considerados, el tiempo parcial y los bajos salarios. Una mayor precariedad que, de nuevo, marca una diferencia a la española, si se redondea con los datos relativos al tipo de contrato o relación laboral asalariada. Así, puede verse cómo la menor proporción de mujeres en los contratos indefinidos tiene como polo opuesto su mayor presencia en los contratos fijos discontinuos. Y dada la alta tasa de temporalidad española, la relativa igualdad en la proporción de hombres y mujeres, se descompensa si se analizan los motivos de la misma. Ya que las mujeres son absoluta mayoría en los contratos de sustitución y en los verbales, que, como se sabe, no son precisamente los mejores del mercado.

A tenor de lo comentado, podría incluso afirmarse que el mantenimiento de estos factores, favorecedores de una mayor precariedad laboral femenina, agrandan las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y probablemente constituyen uno de los indicadores más preocupantes de las políticas de empleo, donde la flexibilidad es la herramienta clave. Bajo este prisma, la precariedad es, ante todo, un buen indicador del estado de salud de las relaciones de género. De ahí nace la argumentación, de que la precariedad posiblemente sea, tan sólo, una nueva manera de contarlos. Ya que, tal como se ha comentado al inicio de este escrito, la precariedad no parece destruirse sino transformarse cual si de energía se tratara.

En realidad, muchas de las características propias de la precariedad laboral son, en mayor o menor medida, la norma del empleo femenino que se ha ido creando. Y no sólo en estas dos últimas décadas. O, como dice Alonzo²⁶, esa norma define una situación laboral propia de una relación salarial en femenino. Es decir, una relación que, probablemente, siempre se haya desarrollado en precario, según los cánones actuales. Y que no sólo ha existido y existe en situación de desigualdad, en relación a la masculina sino que acostumbra a ir acompañada por una cierta indiferencia, incluso tolerancia, en el imaginario colectivo de las sociedades europeas.

25 MAGNUSSON, L.; MOSESOTTIR, L., y SERRANO PASCUAL, A. (Eds.): *Equal pay and gender mainstreaming in the eur opean employment strategy*. Bruselas, ETUI-SALISA, 2003, con datos elaborados por María Caprile y Ana Escobedo para el caso español.

26 ALONZO, Ph.: *Femmes et salariat: l'inegalité dans l'indifférence*. París, L'Harmattan, 2000.

El argumento no es nuevo. Sus antecedentes cuentan con nombres como los de Bettio²⁷ cuando advertía, a los partidarios de la segmentación del mercado de trabajo, de que quizás la «debilidad» del segmento secundario era la norma principal si se leía en clave femenina. La misma economista italiana, esta vez acompañada²⁸, indicaba, de nuevo, que la flexibilidad laboral dibujaba un escenario siempre peor para las asalariadas. Esas mismas argumentaciones eran reforzadas por Meulders²⁹, tras analizar las políticas de empleo impulsadas por la cumbre sobre empleo, celebrada en Luxemburgo, en 1998. Para Meulders tales actuaciones, orientadas a promover, como se recordará, que el empleo femenino alcance el 60% de presencia femenina en los países de la Unión Europea, no iban bien orientadas. Ya que, según su criterio, el reclamo de una mayor flexibilidad laboral para alcanzar esas cotas de empleo tenía y tiene como respuesta la precariedad laboral de las mujeres, no de manera exclusiva pero sí central. Y, reforzaba tales ideas, recordando que esa situación no iba a mejorar con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, ideadas para que las mujeres pudieran estar presentes en el mercado de trabajo.

Razonamientos similares también han sido mantenidos por algunas de nosotras al analizar la situación del empleo femenino en España³⁰. Así Carrasquer considera que las mujeres españolas han ido quedando en los límites de la modernidad, dada su mayoritaria presencia en los empleos «atípicos». Y que ello no puede entenderse sin ampliar el horizonte laboral hasta alcanzar los confines del modelo familiar, propio del Estado del Bienestar e instaurado en Europa tras la Segunda Gran Guerra. Según ese modelo, el único que sí ha tenido (¿y tiene?) asegurado un empleo estable y a jornada completa es el cabeza de familia masculino o «male breadwinner». Por ello, las mujeres, a pesar de ser cada vez más visibles en el mercado laboral, son contempladas básicamente como madres, esposas o hijas de ese cabeza de familia. Y, en consecuencia, su mayor participación laboral se resuelve en términos de mayor precariedad laboral o de mayor tasa de paro, sin olvidar la inactividad. Una situación que va acompañada, además, por una pérdida de legitimación de la domesticidad. Característica ideológica que ha sido y es básica en la atribución de los derechos y deberes propios de las mujeres. Y que refuerza el hecho de que siempre aparezcan ligadas y subordinadas a un cabeza de familia masculino.

Si esa norma del empleo asalariado femenino ha sido y es posible, poco debe de extrañar que la precariedad laboral esté lejos de desaparecer. Y más si, además de los análisis «ciegos al género» de la crisis de empleo, de la precariedad laboral, etc., persiste el no cuestionamiento del modelo «male breadwinner», aunque sólo sea ya un referente simbólico, reducido al ámbito del imaginario colectivo de nuestras sociedades. En la ac-

-
- 27 BETTIO, F.: «Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo» en BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C., y ALEMANY, C. (Comps.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, 1994, pp. 371-392.
- 28 BETTIO, F.; RUBERY, J., y SMITH, M.: *Gender, flexibility and new employment relations*. Ponencia presentada por Bettio en el «Seminari: A Barcelona les dones canviem els temps», organizado por «Dona, Salut i Qualitat de Vida», en el Ayuntamiento de Barcelona, 1996.
- 29 MEULDERS, D.: «La flexibilidad en Europa», en MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T. (Coords.): *Las nuevas fronteras...*, pp. 345-362.
- 30 CARRASQUER OTO, P.: «¿En los límites de...», art. cit.

tualidad, debe reconocerse, sin embargo, que cada vez hay más voces y datos que muestran la relación entre la mayor presencia femenina en la precariedad laboral y su implicación en el modelo «male breadwinner». Incluso en análisis avalados por la Unión Europea, entidad que está lejos de ser tildada de feminista, pueden observarse análisis sobre las relaciones entre el «trabajo y la familia» o sobre la incidencia de las «responsabilidades familiares» como factor explicativo de las especificidades del empleo femenino, como el ya mencionado de Villa³¹.

En suma, ese sería uno de los mecanismos principales mediante el cual, aun con grandes variaciones a lo largo y ancho de la UE, las mujeres, jóvenes y adultas, al igual que los hombres jóvenes y las personas emigradas obtengan sólo empleos «precarios». Pues es norma (ampliamente tolerada) que queden fuera de lo que había sido y ya no es norma social del empleo estable. En el fondo, esa misma argumentación o similar ha sido utilizada en las explicaciones ofrecidas sobre los datos del paro femenino en España por Torns³² o sobre el tiempo parcial en Francia³³ y en el resto de Europa³⁴.

5. LOS EMPLEOS DE SERVICIOS A LAS PERSONAS: UN TERRITORIO PRECARIO POR EXCELENCIA

De todos modos, donde mejor se contempla la idea de que la precariedad laboral es un referente obligado para el empleo femenino es analizando el subsector de los servicios a las personas. Podría incluso afirmarse que tanto el pasado, como el presente y, quizás, el futuro de ese subsector cumplen los requisitos de ser un territorio femenino por excelencia. Y, por consiguiente, un territorio de empleo eminentemente precario. No el único territorio, ni el único protagonizado por las mujeres, como nos recuerdan desde ese «trabajo recobrado» estudiado por J. J. Castillo y un conjunto de investigadores e investigadoras³⁵. Pero sí es uno de los que mejor ilustran el desigual reparto de esa vulnerabilidad que caracteriza un trabajo como precario. Y la cierta tolerancia con que se acepta su existencia, sustentada, en buena medida, por el escaso reconocimiento social que merecen esas tareas.

De hecho, en el conjunto de las sociedades europeas el subsector de servicios a las personas mantiene, hoy en día, las mayores tasas de feminización. Este presente cuenta con un abundante pasado, a poco que se tome en consideración la historia femenina del servicio doméstico y la gran tradición de empleo informal de ese subsector. Y parece que va a tener un futuro, está por ver si venturoso³⁶, si atendemos al volumen de empleo fe-

31 VILLA, P.: «Quality of women's work and employment tools for change», en *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foundation Paper*; n.º 3, (2002).

32 TORNS, T.: «Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España», en MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T. (Coords.): *Las nuevas fronteras...*, pp. 311-326.

33 ANGELOFF, T.: *Le temps partiel: un marché de dupes?* Paris, Syros, 2000.

34 FAGAN, C.; O'REILLY, J., y RUBERY, J.: «El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido ¿un nuevo contrato social entre los sexos?», en MARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNS, T. (Coords.): *Las nuevas fronteras...*, pp. 379-398.

35 CASTILLO, J. J. (Dir.): *El trabajo recobrado*. Madrid, Miño y Dávila, 2005.

36 TORNS, T.: «Las jóvenes y los nuevos yacimientos de empleo: ¿un futuro venturoso?», en *Revista de Estudios de Juventud*, n.º 41 (1998), pp. 69-75.

menino generado ya por los Servicios de Atención a la Vida Diaria (SAD). Este subsector constituye uno de los grandes grupos de los yacimientos de empleo. Muestra, a la perfección, como los empleos que v a creando quedan fuera de la norma social del empleo estable, bien por formar parte de la economía sumergida o informal. O bien porque esas características quedan no sólo lejos de la norma social de empleo sino demasiado cerca de la servidumbre³⁷. Y, especialmente, esta última característica les supone y ha supuesto, a quienes los protagonizan, compartir subordinación social, pésimas condiciones laborales e invisibilidad y, porque no, una cierta indiferencia desde el conocimiento especializado. A pesar de las excepciones. Entre las pioneras, Sallé³⁸ y, más recientemente, un conjunto de especialistas de la Universidad de Valencia, en un estudio sobre las empleadas de hogar de una zona periférica de la ciudad de Valencia³⁹. Y poco más, para el caso español. En definitiva, ese tipo de servicios a las personas, que de algún modo son los antecedentes de los actuales SAD, históricamente no han sido considerados como empleos, y hoy en día apenas se cuentan cuando se habla de empleos precarios. A no ser que la perspectiva de análisis se amplíe o se añadan nuevos colectivos: el estudio sobre las mujeres inmigradas⁴⁰.

En cualquier caso, la precariedad puede continuar su camino puesto que, en un futuro inmediato, el aumento de tales empleos parece estar asegurado, dadas las necesidades sociales surgidas en torno a la redefinición del bienestar social. Así lo confirman análisis realizados sobre el futuro del trabajo⁴¹, y así lo manifiesta el interés de las políticas sociales europeas y los estudios en torno al denominado «care work». En el informe español del proyecto europeo «*Care work in Europe*», coordinado por P. Moss⁴², los servicios personales y los «care services» son un magnífico ejemplo de esta creciente feminización de los también llamados servicios «pink collar». Unos empleos poco cualificados, con bajos salarios y con una fuerte presencia de contratos temporales y a tiempo parcial. Lo que no hace sino mostrar la persistencia de la tradición de precariedad de la relación salarial en femenino. Y avisar, de algún modo, sobre el futuro de precariedad laboral femenina que nos aguarda.

Pero, desde el punto de vista que aquí interesa, supone, sobre todo, adentrarse en un terreno donde la cultura del trabajo, tal como mayoritariamente se considera, no ha estado nunca presente. La relación con el trabajo doméstico o con el trabajo de cuidado de los demás, por más que se trate de un trabajo remunerado, no genera un tipo de cultura similar a la del trabajo productivo, ni por las características del trabajo, muy individualizado, ni por las relaciones sociales en que este se da, siempre más cercanas a relaciones

37 FRAISSE, G.: «Servidumbre, empleos de servicios y democracia» en M ARUANI, M.; ROGERAT, Ch., y TORNOS, T. (Coords.): *Las nuevas fronteras...*, pp. 227-232.

38 SALLÉ ALONSO, M.^a A.: *La situación del servicio doméstico en España*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1985.

39 SÁNCHEZ, A.; CANO, E.; PICHER, J. V. y BANYULS, J.: «Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar», en *Sociología del trabajo*, n.º 47 (2003), pp. 75-106.

40 PARELLA RUBIO, S.: *Mujer, inmigrante y...*

41 DURÁN HERAS, M.^a A. (Coord.): *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Comisión Europea-D.G. V., 1998.

42 MOSS, P. (Ed.): *Care work in Europe. Current understandings and future directions*, 2004. Informe Consolidado en: <http://144.82.35.228/carework/uk/reports/index.htm>.

de carácter interpersonal que a las que conforman el trabajo asalariado. En este sentido, se puede dar la paradoja de un aumento de empleos precarios que no propicie, necesariamente, una cultura de la precariedad entre quienes los sufren, por cuanto esa es su norma social de empleo, socialmente sancionada y ampliamente aceptada. Mientras que, en cambio, esa situación puede reforzar otros tipos de subordinación o de desigualdad social como las ligadas al género o la etnia.

6. EL REDESCUBRIMIENTO DE LA SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO: CENTRALIDAD, IDENTIDAD, BIOGRAFÍA

A pesar de que esa presencia femenina en el mercado laboral hace tiempo que no es ninguna novedad, se ha investigado poco lo que esta representa en términos de cultura del trabajo o desde el punto de vista de la subjetividad en el trabajo. La razón es la «neutralidad» aparente con la que se abordan estas cuestiones desde la corriente principal de análisis del trabajo. Pero hay que reconocer que tampoco se ha dedicado demasiada atención a estos temas desde perspectivas atentas a la especificidad del trabajo y del empleo femeninos. Probablemente porque desde los puntos de vista más interesados en la lógica redistributiva del trabajo, los esfuerzos se han orientado a mostrar las desigualdades por razón de género presentes en el mercado laboral y las pautas de cambio o de refuerzo de las mismas, tal como hemos visto en los apartados anteriores. Mientras que desde aproximaciones más cercanas a la lógica del reconocimiento, más interesadas en cuestiones relativas a la cultura o a la identidad femeninas, se ha mostrado poco interés por un ámbito en el que el grueso de las mujeres tiene escaso protagonismo material o simbólico. Son pocos los trabajos, en este sentido, que abordan el problema de la cultura del trabajo o de la cultura de la precariedad entre el colectivo femenino. Salvo algunas excepciones que merece la pena destacar, pues nos pueden proporcionar indicios sobre los que avanzar en el futuro.

Se puede empezar por señalar que la cultura del trabajo está ligada a la realización de un trabajo, oficio o profesión. Y por lo tanto, a las normas, valores y prácticas que conforman dichas actividades y que son reconocidas como propias por quienes las desarrollan y por los demás. La cultura industrial es, en este sentido, una cultura que, para algunas, responde a ciertas pautas o comportamientos ligados a la masculinidad que son tomados como referente único. C. Cockburn⁴³ fue pionera en advertir de todo ello a través de la idea de «brothers», es decir, de los lazos de camaradería, de solidaridad, etc., contruidos sobre unas prácticas y unas cosmovisiones comunes en torno al trabajo, propias de la mano de obra masculina, que se reproducen formal e informalmente, y que, a la postre, dificultarían la incorporación y la mezcla de un componente extraño a esa cultura como es la mano de obra femenina. Este tipo de planteamientos permitiría explicar, por ejemplo, la impermeabilidad de algunas actividades (y, de algunos itinerarios formativos) y ni veles jerárquicos a la presencia femenina, a pesar de las políticas para lograr incrementar la participación de las mujeres en esos campos o ámbitos masculinizados.

43 COCKBURN, C.: *Brothers*. London, Pluto Press Limited, 1983.

También da pistas sobre las posibles dificultades para la participación sindical de las mujeres. Dentro del debate en torno a la precariedad, la relación entre precariedad y acción colectiva es una dimensión que ha suscitado interés, aunque no sólo ni principalmente en relación al colectivo femenino, por sus posibles efectos en la capacidad de intervención y de regulación social (bien sea desde el punto de vista de la capacidad de interlocución de las organizaciones sindicales, o desde el punto de vista de su capacidad para suscitar adhesión). En este sentido, algunos trabajos en España se hacen eco de esa preocupación, centrándose en las trabajadoras y ubicando esa inquietud en un contexto de erosión y de disminución del empleo industrial y de crecimiento de la mano de obra femenina en sectores de menor tradición asociativa⁴⁴. La cultura tradicional, por masculina, del trabajo y una presencia significativa en empleos con unas relaciones laborales atípicas, sin olvidar la mayor carga total de trabajo que soportan las mujeres, es lo que explicaría una más débil presencia sindical femenina. Y una menor capacidad para incorporar demandas consideradas como relativas a las mujeres, dentro de la acción sindical⁴⁵. Sin embargo, la precariedad, entendida básicamente en su dimensión de empleo inestable, no parece derivar en una peor o más distante consideración hacia las organizaciones sindicales por parte de los trabajadores inestables en relación a los estables⁴⁶. Aunque sí parece una hipótesis verosímil considerar que unas trayectorias laborales que impliquen cambios de actividad habituales, choquen con pautas organizativas basadas en la permanencia en una actividad u oficio a lo largo de la vida laboral. Un tipo de trayectoria laboral típico del empleo femenino que hoy empieza a ser identificable, también, entre algunos segmentos de la mano de obra masculina.

Finalmente, algunas especialistas se han dedicado a indagar sobre la especificidad de la mano de obra femenina en el empleo, desde el punto de vista de la identidad de las mujeres. Los trabajos de C. Borderías⁴⁷, apuntan la necesidad de considerar la identidad femenina desde la «ambivalencia» y la «ambigüedad», con objeto de captar y explicar su particular relación con el trabajo (asalariado y doméstico), en una línea apuntada en su momento por A. Pesce⁴⁸. Una relación particular, diferente a la masculina, en términos de valores, experiencias y expectativas, de construcción de la propia biografía. Y una cultura del trabajo en la cual el empleo no suele constituir el único hilo conductor de la experiencia vital. En términos similares, para algunas de nosotras, la «doble presencia» femenina conformaría una centralidad en relación al trabajo que es, a la vez, productiva y reproductiva, y, por ello, distinta a la centralidad productiva, propia del trabajador mascu-

44 MENDOZA, R.: *La Presència de les dones al sindicat: formes de participació i vivències sindicals*. Barcelona, Institut Català de la Dona, 1998.

45 CARRASQUER OTO, P., y MARTÍN ARTILES, A.: «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, n.º 1 (2005), pp. 131-150.

46 FERNÁNDEZ MACÍAS, E.: «Job Instability and Political Attitudes Towards Work: some Lessons From the Spanish Case», en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n.º 2 (2003), pp. 205-222.

47 BORDERÍAS, C.: *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea: la Compañía Telefónica, 1924-1980*. Barcelona, Icaria, 1993; BORDERÍAS, C.: «Identidad femenina y recomposición del trabajo», en RODRÍGUEZ, A.; GOÑI, B., y MAGUREGUI, G. (Eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y re-partir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao, CEDEM-BAKEAZ, 1996, pp. 47-65.

48 PESCE, A.: «Los caminos de la diferencia y de la igualdad», en *Alfoz*, n.º 40 (1987), pp. 38-50.

lino. De ahí, en parte, la vigencia de unos imaginarios sociales que siguen reflejando la consideración del empleo como algo secundario en la vida de las mujeres, sobre todo si el conflicto se da entre empleo y (sus) responsabilidades familiares, en particular entre la clase trabajadora⁴⁹.

No está claro que todo ello signifique mayor distanciamiento con relación al empleo, en los términos que hoy se presenta, asociado a la inestabilidad e incertidumbre en la actividad laboral, pero esas aportaciones sí que dibujan una relación con el trabajo y el empleo que, en el caso femenino, juegan a la contra de mayores oportunidades de empleo. C. Prieto⁵⁰ ubicaba este tipo de problemática, compartida con otros colectivos, aunque por razones no siempre equivalentes, bajo el concepto de «poder social de negociación de mercado», umbral que define las condiciones de trabajo en que, según el contexto, un individuo o grupo estaría dispuesto a aceptar o a rechazar un empleo. No se trata sólo del tipo de empleo o de las condiciones de trabajo: se trata, además, de aquello que se entiende como aceptable por alguien y para alguien. El trabajo de C. Romero⁵¹ antes citado, reinterpreta estos argumentos al introducir explícitamente la dimensión de la identidad sexual en el análisis, relacionando todo ello con la cultura de la precariedad, o del trabajo, a través de un entramado de «jerarquizaciones múltiples y excluyentes» que conforman situaciones y culturas «diversas» en relación al trabajo. Son otras formas de insistir en la complejidad de situaciones y relaciones sociales que se dan en torno al trabajo. Y, en este sentido, en la diversidad de modos de ver el trabajo y de estar en el trabajo.

Si, a pesar de su peculiaridad, la mano de obra femenina no ha suscitado un gran interés desde el punto de vista de la cultura y de la identidad en el trabajo, en cambio se ha dedicado mayor atención a los jóvenes, aunque por lo general, desde un punto de vista «ciego al género». Un colectivo que se está convirtiendo en verdadero laboratorio de exploración de los cambios en el empleo. De hecho, buena parte de incorporación al mercado laboral de los jóvenes y de las jóvenes se produce a través de empleos precarios. En añadidura, estas cohortes generacionales podrían ya estar impregnadas de esa «cultura» propia de nuestro tiempo en la que el trabajo (o empleo estable con derechos) parece no ser la norma, por lo menos para todos. Es también sobre este colectivo donde se proyectan y se evalúan los posibles retos y oportunidades que las sociedades actuales plantean. Dicho de otro modo, es el colectivo donde se indaga sobre las bondades o los inconvenientes de la «sociedad del riesgo», según los puntos de vista. De acuerdo con Zanetti se perfilan dos grandes ejes de interés⁵². Por un lado, el eje certidumbre / incertidumbre y su impacto en la conformación de la identidad y de la biografía. Por otro, el eje vulnerabilidad / no vulnerabilidad social, entendido como capacidad de acceso a los recursos.

49 TORNS MARTÍN, T.; BORRÁS CATALÀ, V., y CARRASQUERO, P.: «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?», en *Sociología del Trabajo*, n.º 50 (2003), pp. 111-136.

50 PRIETO, C.: «Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 5 (1994), pp. 29-40.

51 ROMERO, C.: «De diferencias, jerarquizaciones...», art. cit.

52 ZANETTI, M. A.: «La soggettività del lavoratore flessibile e il problema del consenso alle nuove forme di lavoro», en *Sociologia del Lavoro*, n.º 97 (2005), pp. 122-140.

De nuevo, la heterogeneidad que se desprende de la relación entre los tipos de empleo que ocupan los jóvenes, a menudo precarios, como hemos señalado, y las características de esos jóvenes, constituye un rasgo clave a la hora de afrontar la relación entre jóvenes y cultura de la precariedad. Así, Zanetti señala como se configura un tipo de empleo flexible y precario en los servicios, que tiende a ser llevado a cabo por unos grupos sociales que no lo viven como una situación de precariedad sino de transitoriedad (los jóvenes) o de complementariedad (las mujeres). Unas situaciones y unas vivencias que se explican, además, en el marco económico e institucional en que se dan. Y que muestran una cierta continuidad con lo sucedido en generaciones precedentes. En sentido contrario, Zurla⁵³ señala, por ejemplo, que se observan pequeños indicios de cambio en la línea de búsqueda de mayor autonomía y capacidad de organización y de decisión en relación a la actividad laboral, expectativas que incluso se consideran más susceptibles de alcanzar a través de formas de autoempleo precarias que mediante un trabajo asalariado a tiempo completo. Unos indicios que, por otra parte, podrían ser interpretados como síntoma de una cierta aceptación de esa flexibilidad, a menudo sinónimo de precariedad. Sin embargo, también se observa como los jóvenes adoptan modos de hacer y de ver el trabajo que se aproximan a los de los adultos, una vez superada una etapa de inestabilidad inicial. O bien como esas expectativas se reconducen hacia formas más convencionales de empleo, con objeto de asegurar la posibilidad de independizarse y construir un hogar propio. De ahí que, en definitiva, más que la «edad», la cohorte generacional y el momento de la trayectoria de vida en que se encuentran las personas, se conviertan en dimensiones básicas en el análisis⁵⁴.

7. UNAS REFLEXIONES FINALES

Trabajo precario no es sinónimo, necesariamente, de sociedad precaria, ni de cultura de la precariedad. A no ser que consideremos la cultura de la precariedad como el discurso, más o menos hegemónico, que expresa los riesgos y/o las potencialidades que ofrece a sus miembros la sociedad «moderna» de hoy. Pues la precariedad está desigualmente repartida, de modo que sus protagonistas son, en gran medida, grupos sociales por lo general ausentes o, cuando menos, alejados del núcleo del empleo estable. Clase, género, etnia y, en cierto modo, edad, en tanto que generación o momento en la trayectoria de vida, son las dimensiones básicas que nos permiten identificar a quienes protagonizan la precariedad, entendida como empleo precario, tal como lo hemos definido al inicio. Unas dimensiones a las que, a tenor de algunas especialistas, cabría añadir la ligada a la identidad sexual⁵⁵.

Sin embargo, ello no significa, forzosamente, un riesgo mayor de exclusión social para todos estos colectivos. Para unas porque su presencia en el empleo precario forma

53 ZURLA, P.: «Giovanni e la voro: diversità, disuguaglianze e nuove prospettive», en *Sociologia del Lavoro*, n.º 100 (2005), pp. 262-269.

54 ZANETTI, M. A.: «La soggettività del...», *op. cit.*

55 ROMERO, C.: «De diferencias, jerarquizaciones...», *art. cit.*

parte de una norma de empleo que la propia sociedad tolera, hasta el punto de contribuir a su reproducción a través de ciertas políticas de empleo. Pues, a pesar de su debilitamiento, la domesticidad facilita la inclusión social de las mujeres. Una situación que, sin embargo, no excluye un mayor riesgo de vulnerabilidad social, tanto por la dificultad para acceder a los recursos o a las recompensas del trabajo, siempre doble para las mujeres con responsabilidades familiares, como por el escaso reconocimiento de las tareas que realizan, tanto las domésticas como las sujetas a una relación mercantil. Para otros, porque el empleo precario significa, y a menudo así se percibe, como una etapa de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral, si bien no todos los jóvenes superan esa etapa del mismo modo: la clase social, el capital social y cultural y el género influyen en dichas transiciones. Mientras que para la población inmigrada, el empleo, aunque precario, supone una mínima esperanza de inclusión social. Así pues, la precariedad está relacionada con la capacidad para acceder a los recursos y con la capacidad de reconocimiento de la actividad realizada, en el marco de una determinada división social, sexual y étnica del trabajo. En este sentido, afrontar la cultura de la precariedad significa reconocer que la precariedad suele incidir sobre sujetos débiles en empleos débiles, cuyos parámetros de inclusión / exclusión social o de vulnerabilidad / no vulnerabilidad no pasan, exclusivamente, por el filtro de las situaciones de empleo.

Desde el punto de vista de la centralidad, de la identidad, individual o colectiva, o de la relevancia del trabajo como regulador de la cotidianidad y soporte de la biografía, cabría realizar las mismas reflexiones. Siendo el género y el momento en la trayectoria vital, las dimensiones con mayor capacidad explicativa para dar cuenta de la heterogeneidad que provoca la relación con el trabajo, o con el trabajo precario. Unas categorías estrechamente asociadas a ocupaciones y a formas de empleo «atípicos» que no generan pautas de identificación individual o social en los mismos términos que las construidas sobre la base del «empleo industrial estable de por vida». Dar cabida a esa heterogeneidad en el análisis de la precariedad supone un reto ineludible para mejorar nuestro conocimiento de la misma.

A nuestro modo de ver, todo ese conjunto de factores constituyen, en definitiva, los aspectos nucleares en el planteamiento y en el análisis de la cultura de la precariedad, siempre que el objetivo sea paliar las desigualdades que la precariedad lleva asociada.