

Flexibilidad laboral y relaciones de género en Portugal: ambivalencias y perplejidades²

Employment flexibility and gender relations in Portugal: ambivalences and perplexities

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es señalar las inciertas consecuencias que produce la flexibilidad laboral en las relaciones de género, en especial en Portugal. En este país, las mujeres están integradas en el mercado laboral de forma masiva (e intensa) y tienen una mayor formación que sus homólogos masculinos. Sin embargo, su presencia es demasiado numerosa en trabajos precarios y, por necesidad, a tiempo parcial, así como en empleos localizados en segmentos periféricos o secundarios del mercado de trabajo, lo cual se traduce en salarios bajos, inseguridad laboral y escasas perspectivas profesionales. El principal argumento aquí expuesto es que, por una parte, la flexibilidad laboral puede ofrecer algunas ventajas y hacer que las mujeres tengan una participación más activa en el mercado laboral, de tal modo que les permita una mayor independencia económica; por otra parte, sin embargo, esta flexibilidad refuerza su condición de subordinación y dependencia económica y, como consecuencia, podría poner en peligro su consecución de una ciudadanía plena.

Palabras clave: género, flexibilidad, Portugal, empleo precario.

ABSTRACT

The main purpose of this article is to point out the ambiguous effects of employment flexibility on gender relations, in particular in Portugal. Portuguese women participate massively (and intensively) in the labour market and are better educated than their male counterparts; however, they are over-represented in precarious jobs and in involuntary part-time work, as well as in those occupations located in the peripheral/secondary segment of the labour market, which is characterised by low pay, job insecurity and poor career prospects. The main argument is that, on the one hand, employment flexibility can offer some opportunities, enabling women to participate more actively in the labour market and, in this way, gain greater economic independence; however, on the other hand, it reinforces their condition of subordination and economic dependence and, as a result, may jeopardise their achievement of full citizenship.

Keywords: gender, flexibility, Portugal, precarious employment.

1 Universidad Técnica de Lisboa. Investigadora principal de SOCIUS (Centro de Investigación en Sociología Económica y de las Organizaciones)

2 Este artículo se basa en un trabajo anterior, presentado en el 3 Symposium - *Production and Distribution of Well-being to the Family: Strategies of Remunerated and Non-remunerated Labour and Consumption Patterns*, bajo el marco de Cost Action 34, Gender and Well-being: Work, Family and Public Policies, Barcelona, 25-27 de junio de 2007.

SUMARIO

–. 1. Introducción. –.2. Perplejidades y problemas. –.3. Un vistazo a algunas cifras de empleo: Portugal en el contexto de Europa. –.3.1. Empleo y tipos de jornadas laborales. –.3.2. El tiempo parcial como forma de empleo (in)flexible. –.3.3. El auge del empleo precario. –.4. Nuevas tendencias de empleo: flexibilidad horaria. –.5. El difícil equilibrio entre trabajo y vida: entre un estado del bienestar débil y unas ideologías de género tradicionales. –.6. Observaciones finales. –. Referencias

1. Introducción

Desde mediados de los 70 ha habido varios cambios profundos en las condiciones socioeconómicas de Portugal. Entre éstos se encuentran la consolidación del régimen político democrático del país, la legislación creada para llevar la igualdad de género a todos los niveles de la vida, los retos de la integración en Europa, la intensa competencia provocada por economías con mano de obra más barata, la (lenta) expansión del sector servicios y la aún mayor (más reciente) difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Además, las mujeres participan cada vez de forma más activa tanto en el mercado de trabajo como en el sistema educativo (en la actualidad, las mujeres superan en número a los hombres en la educación superior), ofreciendo pruebas importantes de un claro cambio en las relaciones de género (Chagas Lopes y Casaca, 2007). Sin embargo, sigue habiendo patrones instaurados de segregación de género tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral.

Basándonos en estudios cuantitativos y cualitativos anteriores (Casaca, 2005a, 2005b; Kovács, 2005; Casaca, 2006; Kovács y Casaca, 2007; Casaca y Damião, 2008) y en datos estadísticos recientes proporcionados por fuentes estadísticas europeas, nuestro principal argumento es que los cambios laborales han tenido efectos ambiguos en las relaciones de género, y en las mujeres en particular. Las mujeres portuguesas participan intensamente en el mercado laboral; sin embargo, casi una cuarta parte de las mujeres tiene contratos de duración determinada y suelen acceder a trabajos a tiempo parcial por necesidad, y también a empleos caracterizados por un estatus bajo, sueldos precarios y pocas perspectivas de promoción. Además de esto, la persistencia de los roles de género tradicionales (mayor responsabilidad de las mujeres en relación con el trabajo doméstico/familia) y las restricciones institucionales, como el «débil» estado del bienestar (traducido, por ejemplo, en falta de servicios sociales colectivos y, en particular, instalaciones de asistencia a niños y a ancianos), ha aumentado las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas/familiares, e impone graves restricciones a un gran número de ellas en lo que respecta a sus perspectivas de mejora de su vida laboral.

2. Perplejidades y problemas...

A pesar del marco legal protector ofrecido a los trabajadores en Portugal a mitad de los años 70, la reestructuración organizativa y laboral ha propiciado un crecimiento de las formas flexibles de empleo. Además, de acuerdo con la Estrategia Europea de Empleo, se ha introducido un conjunto de importantes directrices políticas nuevas con una orientación neoliberal, pues se ha dado prioridad al crecimiento económico y laboral, mientras que el empleo y la cohesión social (dimensiones sociales) han sido considerados como temas de preocupación residuales (Kóvacs y Casaca, 2007). Esto significa que es de particular importancia fijarse en la situación de Portugal dentro del marco de la Unión Europea. En la actualidad, después de varias reformas, la promoción de la igualdad de género, tal como se establece en los primeros planes nacionales de empleo, ha dado paso al principio de «transversalidad de género», y ahora la participación de las mujeres en el mercado laboral se considera otro instrumento para conseguir los objetivos cuantitativos del crecimiento económico y laboral (véase también Rubery *et al.*, 2003; Villa, 2007)

De esta manera, como otros países europeos, Portugal ha sido testigo de un aumento de la flexibilidad laboral y de la adaptación del marco legal a este fin. Independientemente de los diferentes alcances de dichos cambios, la excesiva presencia de mujeres en formas de empleo flexibles se repite en toda Europa, y al mismo tiempo la igualdad de oportunidades ha sido uno de los principales objetivos de los programas políticos europeos (Perrons, 1999; Crompton y Harris, 1999; Walby, 2000; Meulders, 2001; Rubery, J., *et al.*, 2003; Maruani, 2003; Casaca, 2005a, 2005b; Kovács, 2005; Kovács y Casaca, 2007; Bould y Schmaus, 2008). Mientras que una de las ventajas de la flexibilidad laboral puede ser un mayor ajuste a las necesidades individuales y a las demandas familiares, una serie de estudios empíricos han demostrado que la tendencia principal es que los proveedores de empleo/empresas impongan unilateralmente opciones flexibles para asegurarse de que los empleados responden a las necesidades de las empresas. Las estrategias flexibles introducidas por las empresas, ya sea en forma de nuevos mecanismos de contratación, tipos de contrato diferentes, organización del trabajo u horarios de trabajo, tampoco son neutras en cuanto al género se refiere. Además, el «débil estado del bienestar», unido a los prevalentes roles tradicionales de cada género, contribuye a una situación en la que la «compatibilidad con las responsabilidades familiares» sigue siendo una «necesidad» para las mujeres, lo que significa que las desigualdades existentes en la división del trabajo doméstico/familiar se ven reforzadas.

Frente a esta situación en Portugal, deben contestarse algunas preguntas: ¿cómo han evolucionado en la práctica estas dos tendencias (flexibilidad

laboral e igualdad de oportunidades) en la agenda política en la sociedad portuguesa? ¿Qué aspectos tienen en común en sus agendas y prioridades? ¿Qué conflictos y antagonismos hay entre ellas? Dado el contexto económico actual, en el que la mayor parte de las empresas han adoptado estrategias de reducción y flexibilidad cuantitativa para promover recortes de gastos, ¿qué posibilidad hay de que triunfen las políticas de igualdad de oportunidades?

Y aún hallamos otro aspecto sorprendente en el siguiente hallazgo: el amplio número de mujeres que se encuentra en la actualidad en el mercado de trabajo, su fuerte orientación hacia el trabajo remunerado y la mayor inversión en capital humano que está teniendo lugar —como, de hecho, evidencia el aumento del nivel de cualificación de las mujeres— son todo fenómenos que han tenido lugar al mismo tiempo que el aumento del empleo precario, una mayor fragilidad de las identidades profesionales y lo que algunos autores proclaman como el final del trabajo (Rifkin, 1995; Castel, 1995). Dicho de otra manera, en Europa —aparte de las importantes variaciones características de cada país— se puede decir que coexisten dos fenómenos: el surgimiento de una *sociedad de riesgo*, asociado a la actual crisis en la estabilidad laboral, y, por otra parte, la feminización del mercado de trabajo (Perrons, 1999; Beck, 2000). Por tanto deberíamos preguntarnos cómo interactúan estos fenómenos en Portugal, teniendo en cuenta el alcance de las especificidades del país, y qué efectos tienen en las relaciones de género.

3. Un vistazo a algunas cifras de empleo: Portugal en el contexto de Europa

3.1. Empleo y tipos de jornadas laborales

La Estrategia de Lisboa estableció el siguiente objetivo: aumentar el número de mujeres trabajadoras a más del 60% para 2010. Sin embargo, algunos datos recientes sobre empleo muestran que los índices de empleo femenino siguen por debajo del 50% en Grecia e Italia (Tabla 1). El índice de empleo femenino en Portugal ya está por encima del objetivo establecido y es relativamente alto con respecto a otros países de la Unión Europea (su distancia respecto a los otros países llamados de Europa del sur —Grecia, Italia y España— es por tanto bastante destacable (Casaca y Damião, 2008)). Si consideramos la UE15³ como una unidad, sólo en Dinamarca, Suecia, Finlandia, los Países Bajos y el Reino Unido hay una proporción mayor de mujeres trabajadoras que en Portugal.

³ En este artículo sólo se tienen en cuenta los países de la UE15 cuando consideramos los cambios en el empleo, especialmente después de la Estrategia Europea para el Empleo. Por tanto, el primer año analizado es 1999, de manera que sólo es posible establecer comparaciones con la composición anterior de la UE.

Tabla 1. Índices de Empleo en la UE(15), 1999 y 2006 (edades 15–64)⁴

	1999		2006	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
AT	77,6	59,6	76,9	63,5
BE	68,1	50,4	67,9	54,0
DE	72,8	57,4	72,8	62,2
DK	80,8	71,1	81,2	73,4
EL	71,1	41,0	74,6	47,4
ES	69,3	38,5	76,1	53,2
FI	69,2	63,4	71,4	67,3
FR	68,0	54,0	68,5	57,7
IE	74,5	52,0	77,7	59,3
IT	67,3	38,3	70,5	46,3
LU	74,5	48,6	72,6	54,6
NL	80,9	62,3	80,9	67,7
PT	75,8	59,4	73,9	62,0
SE	74,0	69,4	75,5	70,7
UK	77,7	64,2	77,3	65,8

Fuente: Comisión Europea (2006a); Eurostat, 2007

No obstante, los datos estadísticos disponibles sobre participación en el mercado laboral ocultan importantes diferencias entre países, como las condiciones de trabajo y de contratación, incluidas las políticas de horarios. Dentro del grupo de países con altos niveles de participación femenina en el mercado de trabajo, Portugal destaca como el país donde el empleo a tiempo parcial se mantiene relativamente bajo (Tabla 2, a continuación), sin haber mostrado signos de crecimiento desde 1999, a pesar del claro compromiso político de fomentarlo (tal como reflejan los Planes Nacionales de Empleo). Es importante destacar que el empleo a tiempo parcial es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres en todos los países analizados. Esto es así porque el trabajo a tiempo parcial se ha construido como una forma femenina de empleo, ya que permite a las mujeres mantener sus responsabilidades tradicionales (cuidado de los hijos/tareas domésticas) y ganar algo de dinero sin poner en peligro el asentado rol de sostén de la familia del hombre (Fagan *et al.*, 2000; Maruani, 2003; Casaca, 2005b). Este fenómeno es particularmente cierto en los Países Bajos, donde la diferencia entre mujeres y hombres que

4 AT - : Austria; BE - : Bélgica; DE - : Alemania; DK - : Dinamarca; EL - : Grecia; ES - : España; FI - : Finlandia; FR - : Francia; IE - : Irlanda; IT - : Italia; LU - : Luxemburgo; NL - : Países Bajos; PT - : Portugal; SE - : Suecia; UK - : Reino Unido.

trabajan a tiempo parcial es enorme (51,7% en 2006), con un ligero aumento desde 1999. La diferencia entre sexos en esta forma de empleo también ha ido aumentando claramente en Luxemburgo (+11%), Italia (+9,7%), Austria (+5,5%), España (+4,7%) y Alemania (+4%).

La tabla que aparece a continuación también muestra que en 11 de los 15 países, la diferencia entre sexos aumentó entre 1999 y 2006.

Tabla 2. Proporción de empleo a tiempo parcial con respecto al total de empleo en la UE15 en 1999 y 2006 (edades 15-64)

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) - 2006	Crecimiento de la diferencia 2006-1999
	1999		2006			
Alemania	4,9	37,2	9,3	45,6	36,3	4,0
Austria	4	32,2	6,5	40,2	33,7	5,5
Bélgica	5,1	36,9	7,4	41,1	33,7	1,9
Dinamarca	10,4	34,7	13,3	35,4	22,1	-2,2
España	2,9	17,1	4,3	23,2	18,9	4,7
Finlandia	7,7	16,9	9,3	19,2	9,9	0,7
Francia	5,5	31,4	5,7	30,6	24,9	-1,0
Grecia	3,4	10	2,9	10,2	7,3	0,7
Irlanda	7,2	30,1	6,1	31,5	25,4	2,5
Italia	3,5	15,6	4,7	26,5	21,8	9,7
Luxemburgo	1,5	24	2,6	36,2	33,6	11,1
Países Bajos	18	68,9	23	74,7	51,7	0,8
Portugal	6,4	16,7	7,4	15,8	8,4	-1,9
Reino Unido	8,8	44	10,6	42,6	32,0	-3,2
Suecia	8	33,3	11,8	40,2	28,4	3,1

Fuente: Comisión Europea (2006a); Eurostat, 2007.

Nota: En el caso de Irlanda, los datos son de 2005

El modelo dual de sostén de la familia prevalece en toda la Unión Europea (Eurostat, 2005a). Una vez más, en los Países Bajos, el modelo predominante es el del hombre que trabaja a tiempo completo y la mujer que lo hace a tiempo parcial. En Portugal, el modelo de los dos miembros de la pareja que trabajan a tiempo completo es el más común, ya que una gran parte de las parejas se organizan de esta manera (*id. ibid.*). Es importante destacar que ni la menor proporción de trabajo femenino a tiempo parcial en Portugal ni la menor diferencia entre hombres y mujeres en algunos países significa que se han modificado los roles de ambos sexos ni que se han igualado.

Como se ha mencionado con anterioridad, en lo que respecta al empleo a tiempo parcial en Portugal, los distintos gobiernos portugueses se han sumado al objetivo de estimularlo, junto con el resto de formas flexibles de empleo, en línea con la Estrategia Europea de Empleo. Los salarios bajos y los modelos organizati-

vos que se encuentran tradicionalmente en las empresas (que siguen estando muy orientadas a la producción) constituyen, sin embargo, importantes obstáculos para este desarrollo (cf. Ruivo *et al.*, 1999; Casaca, 2005b; Kovács, 2005).

En el contexto de la Unión Europea, Portugal destaca como el país donde, para un número muy importante de mujeres, el trabajo a tiempo parcial ha sido principalmente involuntario (Santana y Centeno, 2000; Vaz, I., 2000; Casaca, 2005a, 2005b). A lo largo de nuestra investigación empírica y en el transcurso de los estudios anteriores, ha resultado evidente que las limitaciones que afectan a las razones de las mujeres a la hora de elegir un trabajo a tiempo parcial tenían más peso que sus posibles razones voluntarias para hacerlo (Casaca, 2005a). Aunque, en términos teóricos, las personas que trabajan a tiempo parcial pueden formar parte del grupo de trabajadores fundamentales de una empresa, lo que nos encontramos es que, incluso cuando tienen contratos indefinidos, la mayoría de trabajadores en esta situación ocupan trabajos de baja calidad, lo que provoca que las posibilidades de mejorar sus destrezas y desarrollarse profesionalmente sean relativamente remotas (*id. ibid.*).

Nuestro razonamiento es que ésta es una forma ambigua de empleo: puede ser un indicador de progreso social, pero también puede ser un signo de precariedad y representar una degradación de las condiciones de empleo (véase también Purcell *et al.*, 1999). Si correspondiera a una opción voluntaria adoptada por hombres y mujeres para reconciliar sus vidas profesionales con sus vidas personales (familia, tiempo libre, trabajo de voluntariado, etc.), el empleo a tiempo parcial podría realmente aportar beneficios patentes a la sociedad y ser visto como indicador de progreso e innovación social, tanto en términos de reparto del trabajo (englobando así un componente de solidaridad) como en términos de calidad de vida. Pero en realidad —como se ha documentado en los estudios ya realizados en esta área— para la mayoría de la gente, y en especial para las mujeres, representa principalmente una forma precaria de empleo (Casaca, 2005a, 2005b; 2006; Kovács, 2005). Incluso cuando no es el caso en sentido estricto (por ejemplo, bajo las condiciones de un contrato de trabajo), lo es en términos generales, ya que, en la mayoría de los casos, se trata de una situación involuntaria: o bien es el único trabajo disponible o bien surge de la necesidad de reconciliar la vida familiar con una actividad remunerada. Así pues, sigue siendo una forma precaria de empleo desde el momento en que se asocia, sobre todo, con empleos mal remunerados para los que se requiere poca cualificación, que no ofrecen oportunidades de desarrollo profesional (*id. ibid.*).

Además, como el uso del tiempo también responde a cuestiones de género (Perista, 1999; 2002), es muy probable que los hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial dispongan de su tiempo libre de forma diferente: mientras que las mujeres se ocupan de las responsabilidades domésticas y familiares, los hombres tienden a matricularse en cursos de formación vocacionales o

profesionales o a buscarse un trabajo complementario (Méda, 2001; Silvera, 2002). En este sentido, si por una parte esta forma de empleo parece tener efectos positivos en lo que respecta a igualdad de oportunidades y permite a las mujeres participar en el mercado laboral, por otra parte refuerza la posición de subordinación y dependencia de las mujeres, y también la ideología de la domesticidad de la mujer, entrando así en conflicto con los objetivos de la igualdad de género (Casaca, 2005a, 2005b).

La participación de las mujeres en el mercado laboral en Portugal no sólo es intensiva, sino que además tiende a ser continua en todo su ciclo vital (en general, no abandonan sus carreras después del matrimonio o de la maternidad), como se muestra en la tabla de abajo (véase también Chagas Lopes y Perista, 1995; Ferreira, 1999; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005b; Casaca y Damião, 2008). En Alemania y el Reino Unido, una gran proporción de mujeres abandona su trabajo o el mercado laboral cuando tiene hijos. Por el contrario, en todos los países, el índice de empleo entre los hombres aumenta cuando son padres (véase también Crompton y Harris, 1999; Pfau-Effinger, 1999).

Tabla 3. Índices de empleo de hombres y mujeres por existencia de hijos menores de 12 años, en 2005

	Mujeres (25–49 años)			Hombres (25–49 años)		
	Sin hijos	Con hijos	Diferencia (sin-con)	Sin hijos	Con hijos	Diferencia (sin-con)
AT	83,2	68,4	14,8	88,8	93,7	-4,9
BE	76,2	70,1	6,1	87,2	92,4	-5,2
DE	78,9	55,7	23,2	82,3	89,2	-6,9
EL	58,7	55,9	2,8	85,4	96,1	-10,7
ES	66,5	56,5	10,0	89,7	93	-3,3
FI	79,4	70,0	9,4	78,8	91,8	-13,0
FR	77,3	66,9	10,4	84,7	91,4	-6,7
IT	64,7	53,4	11,3	90,6	93,8	-3,2
LU	76,6	63,7	12,9	93,7	97,2	-3,5
NL	81,5	71,3	10,2	88,1	94,1	-6,0
PT	77,3	76,6	0,7	90,6	94,5	-3,9
UK	83,2	63,3	19,9	87,2	91,2	-4,0

Fuente: Comisión Europea (2007).

Nota: No hay datos disponibles del resto de países de la UE15.

3.2. El tiempo parcial como forma de empleo (in)flexible

En el transcurso de nuestros estudios previos, se ha hecho evidente que la flexibilidad de horarios ha puesto más presión en las familias y en las mujeres

en particular. En los sectores sondeados, *flexible* suele significar, en la práctica, horarios *incómodos para la familia*, que son difíciles de conciliar con los horarios de trabajo de los padres y las necesidades familiares. Mientras que en el altamente cualificado sector de las TIC, donde se requieren grandes conocimientos, el horario flexible no es ni mucho menos la norma (aunque se dé de manera informal...), los horarios variables se encuentran a menudo en sectores poco cualificados como centros de atención telefónica y los nuevos horarios comerciales. En los centros de atención telefónica (un considerable número de estos espacios opera entre 15 y 24 horas al día, 7 días por semana, 365 días al año), son muy comunes varios tipos de horario (a tiempo parcial, a turnos, incluidos fines de semana y turnos de noche...). Esto también ocurre en el nuevo comercio al por menor (o, más concretamente, para los operadores de los centros de atención telefónica y los operadores de los mostradores de facturación). Es importante señalar que existe un exceso de representación de las mujeres en ambas ocupaciones —que hemos definido como ocupaciones «oscuras» en los nuevos sectores servicios (Casaca, 2005a, 2006), a la luz de sus pobres condiciones de trabajo, el alto número de trabajos precarios y sus horarios antisociales. Aun cuando los trabajadores tienen una jornada parcial, se les suele requerir disponibilidad siempre que la empresa en cuestión necesita de ellos (*id. ibid.*).

Esto significa, por tanto, que incluso aunque los trabajadores no tengan jornada completa, puede ser complicado conseguir un equilibrio trabajo-vida. Este ejemplo ilustra cómo la falta de sincronización de horarios entre los miembros de la familia afecta a su vida y disminuye la autonomía, sentido de bienestar (dimensión subjetiva) y calidad de vida del individuo. En otras palabras: el trabajo a tiempo parcial se está utilizando mucho para aumentar la eficiencia y productividad de una empresa, y dista mucho de ser visto como una manera de fomentar el bienestar del individuo/familiar, el equilibrio trabajo-vida y la calidad de vida (*id. ibid.*; véanse también Meulders, 1998; Purcell *et al.*, 1999; Walby, 2000; Méda, 2001; Maruani, 2003).

3.3. El auge del empleo precario

El empleo precario afecta a más mujeres que hombres en trece de los quince países objeto del estudio, excepto en Austria y Alemania (donde las diferencias son, no obstante, marginales); véase la Tabla 4 a continuación. España es el país con el mayor porcentaje de contratos temporales, que afectan a casi a un 40% de mujeres, seguida de Portugal, donde alrededor del 22% de la población trabajadora femenina no tiene seguridad laboral. Si bien ha habido un ligero descenso en el número de contratos temporales entre las mujeres portuguesas en el

período analizado, los índices de desempleo femenino han aumentado en Portugal (al contrario que la tendencia general de la UE15): pasando de 5,2% en 1999 a 8,7% en 2006. A pesar del hecho de que el número de hombres que o bien tienen contratos indefinidos o están desempleados también ha aumentado, parece que la vulnerabilidad de las mujeres en lo que respecta a la inestabilidad laboral (en especial las más jóvenes) se ha hecho más manifiesta en los últimos años (Kóvacs y Casaca, 2007).

Tabla 4. Empleados con contratos fijos (%)

	1999		2006		Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) - 1999	Diferencia entre sexos (Mujeres – Hombres) – 1999–2006
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
AT	7,9	8	9,1	8,9	0,1	-0,2
BE	7,3	13,2	6,9	10,9	5,9	4,0
DE	12,8	13,4	14,7	14,1	0,6	-0,6
DK	8,6	10,7	8,0	10,0	2,1	2,0
EL	11,4	14,4	9,0	13,0	3,0	4,0
ES	31,6	35	32,0	36,7	3,4	4,7
FI	13,8	19,8	12,6	20,0	6,0	7,4
FR	13,7	15,4	13,0	14,0	1,7	1,0
IE	4,1	6,4	2,9	3,9	2,3	1,0
IT	8,2	11,5	11,2	15,8	3,3	4,6
LU	5,2	5,2	5,7	6,6	0,0	0,9
NL	9,7	15,6	15,4	18,0	5,9	2,6
PT	17,2	20,5	19,5	21,7	3,3	2,2
SE	14,2	18,7	15,4	19,1	4,5	3,7
UK	6,3	7,8	5,1	6,4	1,5	1,3

Fuente: Eurostat, 2007.

Volviendo a Portugal, nuestros anteriores resultados confirman los datos estadísticos anteriores: hay una concentración de mujeres en trabajos precarios, que se caracterizan por baja cualificación, salarios bajos y un estatus inferior (Casaca, 2005a, 2005b). Este hecho parece estar en sintonía con la creciente proporción de ofertas de trabajo en el nuevo sector servicios. Por lo tanto, si es incuestionable que la tasa de actividad femenina ha aumentado considerablemente en Portugal (y es, de hecho, particularmente alta dentro del contexto de la UE), el problema parece radicar en la baja calidad de los trabajos realizados por mujeres.

Esta forma flexible de empleo parece implicar varios riesgos para los trabajadores en general y para las mujeres en particular. Si existe un número tan grande de mujeres en situaciones de empleo precario, ¿no significa esto que su independencia y autonomía se ven comprometidas? ¿Cómo pueden

construir proyectos de vida coherentes, incluso autónomos, si corren el riesgo de perder sus trabajos o de verse atrapadas en sucesivos trabajos temporales, sin garantía de unos ingresos regulares y suficientes?

En algunas de nuestras entrevistas, observamos que las trayectorias profesionales de las mujeres habían padecido una precariedad persistente, una situación en que un trabajo precario lleva a otra experiencia precaria o incluso a una racha de desempleo. Algunos testimonios denotan claramente la ausencia de expectativas o perspectivas de futuro positivas, además de falta de confianza y baja autoestima. Como han mostrado varios estudios, la ausencia de empleo también podría provocar ansiedad, desgaste psicológico y estrés a medida que la inestabilidad económica dificulta los logros de proyectos familiares y profesionales (Casaca, 2005a, 2005b). La provisión temporal de trabajo puede causar frustración o incluso falta de satisfacción. En nuestra encuesta, había que marcar una diferencia clara entre, por una parte, aquellos trabajadores que se sienten seguros en sus trabajos y están satisfechos con los diferentes aspectos de su trabajo y, por otra parte, aquellos que se sienten inseguros y muestran bajos niveles de satisfacción laboral (Casaca, 2005a; Kóvacs, 2005). De hecho, un informe muy reciente proporcionado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2007: 78), basado en la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, destaca la baja proporción de trabajadores portugueses que están muy satisfechos con sus trabajos, una cifra que está muy por debajo de la media de la UE27. Es importante mencionar que, en el antiguo grupo UE15, los portugueses son los menos satisfechos con sus vidas y los menos optimistas sobre el futuro (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004: 64-68). En lo que respecta a las mujeres portuguesas, han experimentado un notable progreso en sus vidas; sin embargo, la mayoría de ellas sigue sin poder encontrar calidad en su vida laboral (y en sus vidas en general).

5. El difícil equilibrio entre trabajo y vida: entre un estado del bienestar débil y unas ideologías de género tradicionales

Para la mayoría de mujeres portuguesas en particular, es extremadamente difícil conciliar las obligaciones profesionales y domésticas (Perista, 2002; Torres *et al.*, 2004) Además de los intensivos horarios a los que se enfrentan en el lugar de trabajo, los inconvenientes que padecen las mujeres surgen de las siguientes situaciones: la falta de guarderías públicas y el alto coste de las alternativas privadas; salarios bajos, que limitan seriamente la posibilidad de que puedan recurrir a guarderías o geriátricos privados y a servicios domésti-

cos externos; y la persistencia de una división asimétrica del trabajo en el seno familiar entre hombres y mujeres, que lleva a éstas últimas a soportar la carga del trabajo doméstico o la tarea educativa.

Hasta muy recientemente, el estado portugués daba por hecho que la familia era principalmente responsable del cuidado de los niños menores de 3 años. En los últimos 15 años, la creación de un número considerable de las guarderías existentes ha sido iniciativa del «sector terciario»; el número de instalaciones privadas y con fines lucrativos también ha aumentado (Casaca y Damião, 2008). En el caso de los niños menores de 3 años y en edad preescolar, sólo el 23,5% y el 77,9%, respectivamente, estaban cubiertos por guarderías en 2004 (OCDE, Base de datos de la familia). Por tanto, al contrario que la participación de las mujeres portuguesas en el mercado laboral, cuyas cifras ya alcanzan el objetivo político europeo fijado para 2010, en el caso de las guarderías la situación está muy por debajo del objetivo europeo. De hecho, la Cumbre de Barcelona de 2002 definió un conjunto de objetivos cuantificados que debían cumplir todos los estados miembros de la UE para 2010: proporcionar cuidado infantil al menos al 33% de los niños menores de 3 años y al 90% de los niños con edades entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria.

Una situación así resalta el doble papel desempeñado por el estado portugués: formalmente, en las últimas tres décadas (o dicho de otro modo, desde la Revolución democrática de 1974 hasta hoy), se ha aprobado una gran cantidad de leyes positivas para promover (y garantizar) la igualdad de género en el trabajo y proteger a las madres y padres con empleo. Sin embargo, por otro lado, en lo que respecta al apoyo a las familias en la práctica, el estado del bienestar ha desempeñado un papel mínimo y bastante débil. La falta de guarderías (o geriátricos) exagera las desigualdades de género, ya que las mujeres portuguesas siguen cargando con la responsabilidad de las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, ya sea dentro de la familia o dentro de la comunidad (Guerreiro y Romão, 1995; Portugal, 1998; Wall *et al.*, 2001; Torres y Silva, 2004; Casaca y Damião, 2008).

Esta situación es particularmente difícil para las familias con recursos económicos limitados. Si las familias con recursos pueden permitirse guarderías privadas, a las más pobres no les queda otra alternativa que recurrir a cuidadores informales (cuidadores no registrados) o dejar a sus hijos solos en casa, y ambas situaciones son soluciones precarias que podrían poner en peligro su desarrollo social y educativo (Torres *et al.*, 2004). La evidencia de un estado del bienestar débil ha propiciado el argumento de que la existencia de otra forma de sociedad del bienestar —hecha de lazos familiares y de vecinos/comunidad y capaz de «suavizar» la dureza de la vida familiar diaria— es la que de hecho ha desembocado en el bajo nivel de apoyo estatal (Perista, 2002). En encuestas nacionales, las mujeres señalan las dificultades que

supone combinar trabajo remunerado y vida familiar como la principal razón por la que retrasan la maternidad o deciden no tener (más) hijos (INE 2002). Este es, de hecho, un tema muy crítico, en la medida que Portugal tiene un índice de fertilidad muy bajo (1,36, en 2006, según el Instituto Nacional de Estadística/INE).

Otro obstáculo radica en los horarios de apertura y cierre poco flexibles de las instituciones sociales. Los centros privados suelen estar abiertos durante ciertas horas al día (OCDE, 2004), pero los horarios de los servicios públicos no cubren las necesidades de muchos padres trabajadores (Comisión Europea, 2006b; Casaca y Damião, 2008).

Como se ha mencionado anteriormente, las investigaciones desarrolladas en Portugal también han destacado el hecho de que la participación de los hombres en las tareas domésticas está limitada a las actividades no rutinarias (tanto actividades domésticas como paternas) que no requieren que trabajen a diario, exigen menos tiempo y por lo general tienen lugar fuera del hogar (Perista, 2002). Este es un patrón común, sin embargo, y como consecuencia las mujeres tienden a experimentar mayor estrés y presión al gestionar sus diferentes usos del tiempo y sus diferentes obligaciones. Dentro del contexto de la sociedad industrial, los hombres han crecido acostumbrados a organizar sus vidas alrededor de una carrera profesional, basándose en un tiempo monocromático, mientras que las mujeres han tenido que organizar sus vidas y gestionar sus roles sociales basándose en un uso elástico y policromático del tiempo (Sullivan y Lewis, 2001: 139).

Esta división asimétrica del trabajo reproduce una discriminación ideológica de las mujeres en el mercado laboral, dado que les falta tiempo (y dinero) para invertir en sus carreras y «empleabilidad» (capital humano, formación continua, mejora de la cualificación...). Como consecuencia, siempre se considera que están menos dispuestas a invertir en sus carreras profesionales. Esto significa que la división asimétrica objetiva del trabajo dentro de la familia sigue reproduciendo estereotipos de género y patrones de discriminación de las mujeres (Casaca, 2005a, 2006).

6. Observaciones finales

La participación en el mercado laboral es importante, no sólo porque el acceso al trabajo remunerado es un derecho fundamental en las sociedades democráticas, sino también porque puede ser un pasaporte a la independencia económica y a la realización profesional y personal. Sin embargo, las formas flexibles de empleo, especialmente en los casos de trabajo a tiempo parcial y temporal, además de ser extremadamente variadas y complejas, aún

parecen mantener diferencias de género. La pregunta principal es si, por una parte, la flexibilidad laboral puede tener efectos positivos en la igualdad de oportunidades, al posibilitar que las mujeres, por ejemplo, participen más activamente en el mercado de trabajo y, de esta manera, disfruten de una mayor independencia económica; o si, por otra parte, en algunas situaciones, refuerza su condición de subordinación y dependencia. Si, desde un punto de vista teórico, una de las ventajas de la flexibilidad laboral es un mayor ajuste a las necesidades individuales y a las demandas familiares, según estudios previos los patrones de flexibilidad son impuestos básicamente por los empleadores, para responder a las necesidades de la empresa. Además, la compatibilidad con las demandas familiares —cuando es posible— sigue siendo una «necesidad» para las mujeres, lo que significa que las desigualdades en la división del trabajo doméstico/familiar se ven reforzadas con la flexibilidad laboral.

La participación intensiva en el trabajo remunerado, los horarios de trabajo intensivos y variables, el proceso de urbanización (en el que el apoyo familiar informal es difícil de mantener), la falta de guarderías/geriátricos, la precariedad de los trabajos y la incertidumbre con respecto al empleo futuro, la división de géneros asimétrica del trabajo no remunerado y la inherente sobrecarga de trabajo forzada sobre las mujeres son factores que contribuyen a la intensificación del estrés y pueden poner en peligro la independencia económica y simbólica de la mujeres, además de su logro de ciudadanía total.

Bibliografía

- BOULD, Sally y SCHMAUS, Gunther (2008): «Equal Economic Independence for men and women», *Revista Sociologia e politiche sociali* (de próxima aparición).
- CASACA, Sara Falcão (2005a): *Flexibilidades de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género*, Tesis doctoral en Sociología económica y organizativa, Lisboa, Escuela de Económicas y Dirección – ISEG.
- . (2005b): «Flexibilidade, emprego e relações de género: a situação de Portugal no contexto da União Europeia», en KOVÁCS, Ilona (org.) *et al.*, *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Celta Editora, pp. 55-89.
- . (2006): «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TIC) – observando el caso de Portugal», *Sociología del Trabajo*, 57, Madrid, Siglo XXI, pp: 95-130.
- CASACA, Sara F. y DAMIÃO, Sónia (2008): «Gender equality in the labour market and the role of the Welfare States in Southern Europe» Ponencia presentada en el Cuarto Simposio de *Cost Action 34 - Gender and Well-being: Work, Family and Public Policies*, Madrid, 25-27 de junio de 2008.

- CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chronique du Salariat*, Paris: Fayard.
- CHAGAS LOPES, Margarida (coord.) y PERISTA, Heloísa (1995), *As Mulheres e a Taxa de Emprego na Europa – Portugal. As causas e as consequências das variações na actividade e nos padrões de emprego femininos*, Relatório Final, Rede Portuguesa de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho.
- CHAGAS LOPES, Margarida y CASACA, Sara Falcão (2007): «Gender-biased Occupations and Strategies to Overcome Precariousness: the Case of Portuguese Scientists», ponencia presentada en la Conferencia sobre *Women's Participation in Democracies*, Casa Mateus, Portugal, 6-7 Septiembre 2007.
- CROMPTON, Rosemary y HARRIS, Fiona (1999): *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press, pp. 105-127.
- COMISIÓN EUROPEA (2006a): *Employment in Europe 2005*.
- .(2006b), *Reconciliation of Work and Private Life: a comparative review of thirty European countries*.
- .(2007): *Report on Equality between Women and Men*, Bruselas: Comisión Europea
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2004): *Quality of Life in Europe 2003*, Dublín.
- .(2007): *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublín.
- EUROSTAT (2005a): *Reconciling Work and Family Life in the EU25 in 2003*, Comunicado de prensa, 12/04/2005 (por Christel Aliaga).
- .(2005b): *Labour Force Survey 2003* (en *Statistics in Focus, Population and Conditions*, 4/2005, «Gender gaps in the reconciliation between work and family life», por Christel Aliaga).
- .(2005c): *Labour Force Survey 2004*, News Release, 112/2005 (08/09/2005).
- .(2007): *Statistics in Focus, EU Labour Force Survey Principal Results 2006*.
- FAGAN, Colette, O'REILLY, Jacqueline y RUBERY, Jill (2000): «Part-time work: Challenging the "breadwinner" gender contract», en JENSON, Jane, LAUFER, Jacqueline y MARUANI, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 174-186.
- FERREIRA, Virgínia (1999): «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, CES, pp: 199-227.
- GUERREIRO, Maria das Dores y ROMÃO, Isabel (1995): «Famille et travail au Portugal. La coexistence de différentes dynamiques sociales», en WILLEMSSEN, Tineke et al. (orgs.): *Work and Family in Europe: The Role of Policies*, Tilburg: TUP, pp: 151-165.
- INE (2002): *Mulheres e Homens em Portugal nos Anos 90*.
- INE (consultada el 9 de junio de 2008)

- KOVÁCS, Ilona (Ed.) *et al.*, (2005): *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- KOVÁCS, Ilona y CASACA, Sara F. (2007): «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo*, 61, Madrid, Siglo XXI, pp: 99-124.
- MARUANI, Margaret (2003): *Travail et Emploi des Femmes*, París: La Découverte.
- MÉDA, Dominique (2001): *Le Temps des Femmes – Pour Un Nouveau Partage Des Rôles*, Paris: Flammarion.
- MEULDERS, Danièle (1998): «La flexibilité en Europe», in MARUANI, Margaret (dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail*, Paris: La Découverte, pp. 239-250.
- MTS (2005): *Plano Nacional de Emprego 2005-2008*.
- OECD: *Family Database*
- OECD (2004): *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade Profissional e da Vida Familiar*, volumen 3 (Nueva Zelanda, Portugal y Suiza), Lisboa: DGEEP
- PERISTA, Heloísa (1999) (coord.): *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho – Uma questão de género*, Colecção Estudos, CITE-MTS.
- PERISTA, Heloísa (2002): «Género e Trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens», *Análise Social*, Vol. XXXVII, 163, pp. 447-474.
- PERRONS, Diane (1999): «Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union – conflict or compatibility?», *The European Journal of Women's Studies*, 6, pp. 391-418.
- PFAU-EFFINGER, Birgitt (1999): «The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe», en CROMPTON, Rosemary, *Restructuring Gender Relations and Employment – The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press, pp. 60-79.
- PORTUGAL, Sílvia (1998): «Women, childcare and social networks», en FERREIRA, Virgínia, TAVARES, Teresa y PORTUGAL, Sílvia, *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras: Celta Editora, pp. 345-355.
- PURCELL, Kate, HOGARTH, Terence y SIMM, Claire (1999), *Whose Flexibility? The Costs and Benefits of 'Non-standard Arrangements and Contractual Relations*, Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Ltd.
- RIFKIN, Jeremy (1995): *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the New Post-Market Era*, Nueva York: J. P. Tarcher/G.P. Putnam's Sons.
- RUBERY, Jill (*et al.*) (2003): *Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process*, Comisión europea.
- RUIVO, Margarida (*et al.*) (1999): «Why is part-time work so low in Portugal and Spain?», en RUBERY, Jill, SMITH, Mark y FAGAN, Colette (eds.), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Londres: Routledge, pp. 199-213.

- SANTANA, Vera y CENTENO, Luís (2000): «Género e trabalho a tempo parcial: a involuntariedade feminina in Portugal», *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS, Oeiras: Celta Editora.*
- SILVERA, Rachel (2002): «Le genre des politiques du temps du travail: nouveaux enjeux non sans risques», en JENSON, Jane (dir.) *Lien Social et Politiques*, 47.
- SULLIVAN, Cath y LEWIS, Suzan (2001): «Home-based telework, gender and the synchronization of work and family», *Gender, Work and Organization*, Vol. (2), pp. 123-145.
- TORRES, Anália (Ed.) (et al.), (2004): *Homens e Mulheres, Entre Família e Trabalho*, Lisboa, DEEP/CITE, Estudos 1.
- VAZ, Isabel Faria (2000): «As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho», *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Congresso Nacional de Sociologia, APS, Oeiras: Celta Editora.*
- VILLA, Paola (2007): «The role of women in the "European Employment Strategy". Gender mainstreaming and gender equality in the EU», ponencia presentada en el Tercer Simposium de la Red Europea sobre *Gender and well-being: Work, Family and Public Policies - Cost Action 34*, Barcelona, Universidad de Barcelona, Facultad de Geografía y Historia, 25-27 June 2007.
- WALL, Karin (et al.) (2001): «Families and informal support networks in Portugal: the reproduction of inequality», *Journal of European Social Policy*, 11(3), pp. 213-233.
- WALBY, Sylvia (2000): «Re-signifying the worker: gender and flexibility», en JENSON, Jane, LAUFER, Jacqueline y MARUANI, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp. 81-89.

Recibido el 15 de junio de 2008

Aceptado el 3 de septiembre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 147-163]