

TRAYECTORIAS LABORALES Y DE VIDA. UNA APROXIMACIÓN AL MODELO DE EMPLEO ESPAÑOL

Vicent Borràs, Pilar Carrasquer, Sara Moreno y
Teresa Torns (Universidad Autónoma de Barcelona)

Introducción

El concepto de modelo de empleo ha propiciado una aproximación global y comparativa al trabajo y al empleo en Europa. Este concepto parte de una visión institucionalista que amplía los análisis más habituales sobre el mercado laboral. Así, los modelos de empleo se definen a través de la interrelación entre mercado laboral, estado y familia (Bosch et al. 2009). Uno de los interrogantes que surgen de estas aproximaciones es el papel que juega la división sexual del trabajo en la configuración de esos modelos de empleo. El objetivo de este artículo es contribuir a esa discusión.

Con el fin de analizar la relación entre la división sexual del trabajo y el modelo de empleo, en este texto se muestran las estrategias que los actores han desarrollado para entrar y permanecer en el mercado laboral. Más concretamente, se analiza el peso que el mercado de trabajo, la división sexual del trabajo y las políticas relacionadas con el empleo y la familia tienen en la definición de las trayectorias laborales de hombres y mujeres, en España. El estudio de dichas trayectorias se ha realizado a través de una aproximación cualitativa, tomando en consideración el impacto de los factores estructurales (género, generación, cualificación y etnia¹) y de las tradiciones socio-culturales. Debiendo precisarse que este análisis se ha realizado en el marco de una investigación más amplia, donde se estudian las transformaciones en el modelo de empleo español².

Los resultados obtenidos señalan la persistencia de la división sexual del trabajo y su influencia en las trayectorias laborales de ambos géneros. Haciéndose evidente que esas trayectorias aparecen marcadas por la informalidad laboral, expresada de muy diversa manera. Tal informalidad emerge como un fenómeno multidimensional, modulado por el género, la clase social y la etnia, rasgos que caracterizan la continuidad pero también el cambio en el modelo de empleo español. Según los datos oficiales existentes a nivel europeo (European Commission, 2007b), España reproduce el modelo de empleo informal de los países del sur. Se trata de un modelo donde la informalidad representa una más entre las diversas y posibles formas de relación con el empleo. Registrándose un tiempo de trabajo temporal (expresado en semanas y horas) mucho más elevado que en el resto de países, especialmente en los escandinavos. En esa misma línea, este artículo evidencia como la informalidad deviene norma social, ampliamente aceptada, a la vez que pone de manifiesto como la relación entre el tra-

1 Este artículo no se hace referencia a los resultados obtenidos en relación a la etnia dado que su detalle forma parte de otro artículo en curso de elaboración.

2 «El cambio del modelo de empleo en España» TRANSMODE investigación financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321).

bajo formal e informal constituye probablemente una falsa dicotomía. Características que la crisis, iniciada en 2007, refuerza al transformar la relación y la ubicación de los distintos colectivos sociales afectados. Y que, en España, parecen conformar un *continuum* entre formalidad e informalidad en el empleo, cuya existencia con sus diversas gradaciones, aquí aventuramos a manera de hipótesis, a explorar en posterior estudios.

En este sentido, esos resultados aspiran a contribuir a la mejora del conocimiento sobre el modelo de empleo y la incidencia que en él tiene la división sexual del trabajo. Así como incidir en el debate sobre un tipo de empleo, el informal, que hoy forma parte de las preocupaciones políticas y académicas en Europa. En concreto, las de la Estrategia Europa 2020³ que recoge el compromiso explícito de «luchar contra el trabajo informal o no declarado» como estrategia para generar empleo. Y las de la investigación académica que centra su atención en analizar los efectos de la crisis sobre el empleo informal y su significado social, siguiendo las pistas de las siguientes preguntas: ¿la crisis económica supone un aumento cuantitativo del empleo informal? ¿El empleo informal es sólo empleo precario o contribuye, de algún modo, a la cohesión social? (Pfau-Effinger et al. 2009; Williams, 2009).

Debate teórico e hipótesis

Modelo de empleo y perspectiva de género

El modelo de empleo se compone de un triángulo con tres vértices que relaciona el mercado de trabajo, la división sexual del trabajo y las políticas públicas, implicadas en esos ámbitos. Distintas investigaciones realizadas a nivel europeo muestran el potencial analítico de este concepto (Bosch et al. 2009; Miguélez and Recio, 2010). Todas ellas señalan la necesidad de ampliar la aproximación convencional, centrada en la oferta y la demanda del mercado de trabajo, considerando también la dimensión familiar y las políticas sociolaborales. Tal ampliación es la que permite la aparición del trabajo de cuidados, que asumen las mujeres de la familia, como un factor clave para analizar el modelo de empleo. Un modelo que, en la actualidad, es preciso situar en un contexto de cambio marcado por los intensos flujos migratorios, la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y el envejecimiento de la población.

En este punto, conviene recordar que si bien ha sido frecuente analizar los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género (Sainsbury, 1999; Daly and Lewis, 2000; Bettio and Plantenga, 2004; Simonazzi, 2009), no ha sucedido lo mismo en el estudio de los distintos modelos de empleo. No obstante cabe citar a Gardiner (2000) como una de las primeras especialistas en analizar el modelo de empleo teniendo en cuenta el trabajo de cuidados. Su propuesta plantea la necesidad de superar los límites analíticos del espacio público, que suponen el mercado de trabajo y las políticas sociolaborales, incorporando el ámbito privado

3 La Estrategia Europa 2020 se recoge en la comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones del 23 de noviembre de 2010 bajo el título: «Una estrategia para nuevas competencias y empleos: contribución europea al pleno empleo»

como un espacio social clave para analizar el modelo de empleo. Pues solo así, la familia, y más específicamente, las mujeres de la familia emergen como el principal actor de ese espacio, considerado como privado. Espacio donde el trabajo de cuidados es el que da respuesta a las necesidades cotidianas que en él tienen lugar. Y en el que cabe precisar, de acuerdo con Saraceno (1995; 1996), la familia está lejos de comportarse como una unidad de convivencia armoniosa. Siendo, por el contrario, el escenario de una división sexual del trabajo que regula la disponibilidad y accesibilidad de hombres y mujeres para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Regulación que varía según los sistemas de bienestar establecidos en los diversos países europeos.

Otros autores completan esta propuesta teórica, integrando el conflicto de clase, generación y etnia en el análisis de esa división sexual del trabajo, con el fin de no proveer una imagen simplista o distorsionada del mencionado modelo de empleo. En concreto, Cromptom (2006) señala como la dimensión material y simbólica derivada del sistema producción/reproducción se modula a través de la estructura social. Una modulación reflejada, por ejemplo, en el hecho de que las mujeres de clases medias se insertan en el ámbito productivo, siguiendo patrones masculinos y articulando el trabajo de cuidados (ámbito reproductivo) a través de su externalización, con el fin ganar disponibilidad profesional. Mientras que las de clase trabajadora vehiculan la conciliación de ambas esferas a través de recursos familiares internos (Banyuls et al. 2009). Y basan su inserción laboral en la búsqueda de la sincronización entre el ámbito productivo y el reproductivo, en detrimento de sus condiciones laborales.

Así pues, tener en cuenta la perspectiva de género en el análisis del modelo de empleo permite superar algunas de las lagunas observadas en los análisis más habituales del trabajo. Ya que permite considerar la organización social de la carga total de trabajo y no solo la correspondiente al empleo (Gluksmann, 2006). Asimismo, facilita ir más allá de los enfoques que tan solo centran su atención en el modelo «male breadwinner/female housekeeper», sin cuestionar siquiera el propio concepto de «breadwinner» (Warren, 2007).

Modelo de empleo e informalidad

Tal como ya se ha comentado, la informalidad laboral constituye un rasgo característico de las economías del sur de Europa, incluida la española (Miguélez, 1989). Por lo común, esa informalidad se entiende como el conjunto de la actividad económica que no cumple con los estándares de regulación y/o de fiscalidad⁴ (European Commission, 1998; ILO, 2002). Desde este punto de vista, la informalidad suele considerarse como sinónimo de economía irregular o sumergida, aunque las fronteras entre las distintas formas de empleo no siempre sean claras (Pahl, 1988; Gershuny, 1979; Mingione 1983). La informalidad constituiría, en ese caso, una forma de actividad económica que podría afectar a cualquier país o sector, con altas dosis de variabilidad, según sectores y países. En el caso de los países del sur de Europa, se sabe que la informalidad está muy presente en el servicio doméstico y el sector de la hostelería y restauración, mientras que en los países nórdicos y centrales, la construcción es el sector con más

4 Según datos de un reciente estudio (Arrazola et al., 2011), se estima que el volumen de economía sumergida en España es del 17,4%, que en conjunto representaría unos 4 millones de empleos en 2008.

empleo informal (European Commission, 2007a; Williams, 2009). Desde esta perspectiva, la informalidad tiene que ver con un problema legal, de ocultación de actividad y de incumplimiento con los deberes fiscales. Debiendo señalarse que la tolerancia social hacia este incumplimiento legal difiere según el contexto y está muy presente y aceptada en España e Italia, así como en el conjunto de América Latina (Richter, 2010).

La informalidad supone, en esos casos, «ocultación» de empleo, de modo que el empleo oficialmente contabilizado resulta ser inferior al «real». Argumento que sustentaría la idea de que las condiciones de vida y la relativa «calma social» que vive España, en estos momentos de crisis económica y de elevadas cifras de desempleo y contratación temporal, se deben no solo al soporte que proporcionan las redes familiares, sino a la existencia de ese empleo oculto. Planteamiento que, por otra parte, confirmaría la tesis de Pfau-Effinger (2009) sobre la posible contribución del empleo informal a la cohesión social.

Según una lógica similar, la informalidad también se entiende como fuente de no regulación de la actividad laboral. En este enfoque, la informalidad se asimila al «empleo irregular» o «sumergido», propio de las prácticas laborales que quedan al margen, de manera parcial o completa, de la normativa oficial. Un empleo donde los trabajadores y trabajadoras se ven privados parcial o totalmente de algunos de los derechos que les corresponden, por el hecho de realizar una actividad mercantil no ilegal. En esos supuestos, la informalidad en el empleo aparece relacionada con la idea de inestabilidad y de precariedad. Y, en España, contribuye a que el empleo informal conforme la precariedad como norma social (Cano, 2007).

Cualificación, profesionalidad e informalidad

En los análisis realizados sobre el empleo informal en España se suele identificar la informalidad con el trabajo o el empleo no cualificado (Alós et al. 1988a, 1988b; Jódar and Lope, 1985; Banyuls, 2003; Pla, 2004; Castillo, 2005). Pero otros especialistas advierten de que, en la actualidad, esa informalidad se extiende también al empleo cualificado, bajo la forma de prácticas laborales permanentes o de una inestabilidad profesional con alta recurrencia. Situación que afecta particularmente a esos jóvenes, siempre obligados a competir por un empleo altamente cualificado sin viso alguno de estabilidad (Marsden, 2009). Aun siendo ello cierto, sin embargo, la acepción predominante entre los especialistas es aquella que relaciona la informalidad con la falta de profesionalidad o como sinónimo de una actividad «no profesional». Una característica que considera esa actividad como no sujeta a las obligaciones que implica una relación salarial normal (contrato, salario, jornada). Y, por lo tanto, como una actividad no necesitada de la acreditación de unas competencias específicas para llevarla a cabo.

Esa es la acepción de informalidad que va a permitir llevar a cabo el análisis de la división sexual del trabajo inserto en el modelo de empleo, aquí defendido. Puesto que destaca la importancia del trabajo de cuidados en la familia (Simonazzi, 2009; Flaquer and Escobedo, 2009) como factor clave de esa división. Y recuerda que ese trabajo de cuidados, que se desarrolla en el hogar-familia, es predominantemente femenino, no remunerado y considerado como «no profesionalizado». Lo que le lleva a alcanzar difícilmente los beneficios de una relación laboral formal, incluso cuando se desarrolla como un empleo en el mercado laboral (Rubery and

Urwin, 2011). Constituyendo una actividad no declarada ni considerada habitualmente como trabajo que, no obstante, conlleva las mismas obligaciones, de continuidad en la prestación de esos cuidados y de disponibilidad. En definitiva, un trabajo que esté presente en la vida cotidiana de la mayoría de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida (Torns, 2008).

Trayectoria laboral, género e informalidad

El interés por estudiar estas cuestiones ha sido posible gracias a la eclosión del empleo temporal y, en particular, de la precariedad, como fenómenos propios de las economías y sociedades de «capitalismo avanzado» del sur de Europa. Esos análisis pretenden detectar si esas formas de empleo, fuera de la norma social, tienen que ver con momentos puntuales del ciclo de vida laboral, sobre todo, en el momento de la inserción laboral. O si, por el contrario, esa situación afecta al conjunto de la vida laboral. El objetivo en ambos casos es clarificar si esa precarización del empleo es un rasgo que afecta al conjunto de la población ocupada, o bien si se ceba en los colectivos que habitualmente se sitúan en un segmento secundario del mercado laboral (Maruani *et al.*, 2000; Torns 2000).

Las aportaciones realizadas desde la perspectiva de género han reforzado la idoneidad de abordar la relación entre formas de empleo informales y trayectorias de vida. En este punto, Saraceno (2001) propone el concepto curso de vida como más adecuado que el de ciclo de vida. Ya que mientras la idea de ciclo de vida suele ir ligada al mercado de trabajo, destacando solo el momento de entrada y salida del mismo, el curso de vida añade una idea de mayor flexibilidad y amplitud. Características que aportan una mayor capacidad heurística a la hora de integrar las múltiples entradas y salidas de ese mercado, no necesariamente ordenadas ni encadenadas. Y que, en la actualidad, facilitan una mejor comprensión de los múltiples cruces que entremezclan el ciclo laboral y el ciclo de vida de las personas.

Introducir, pues, el curso de vida como dimensión de análisis permite distinguir entre trayectorias de inserción laboral más o menos dilatadas en el tiempo y más o menos precarias o informales, y trayectorias laborales que no tienen otro horizonte que la informalidad y/o la precariedad (Carrasquer, 2001; 2002). O las distintas combinaciones entre informalidad-precariadad-paro y empleo formal a lo largo del ciclo de vida, como parece ser bastante habitual en el empleo femenino en España (Candela and Piñón, 2005; Camarero, 2006). En este punto resulta oportuno remarcar que el énfasis en el colectivo de mujeres rurales, de algunos de estos estudios, parece dar a entender que la mezcla de formalidad e informalidad en esas trayectorias laborales, sería algo propio de entornos socio-económicos con una débil industrialización. Sin embargo, Castel (2002) en su reflexión acerca de los orígenes del trabajo industrial asalariado, muestra como ese tipo de trayectoria laboral también es identificable en zonas urbanas, con tradición industrial.

Considerar la dimensión del curso de vida con perspectiva de género tiene, también, un doble valor añadido, a la hora de analizar las trayectorias laborales y de vida. Por un lado, permite mostrar los límites de una norma social de empleo, solo referida al trabajador masculino adulto. Y por otro, pone de manifiesto como el trabajo doméstico y de cuidados, lejos de ser invisible, interfiere en las trayectorias de empleo de ambos géneros. Es decir, permite

analizar cómo la división sexual del trabajo modula distintas disponibilidades laborales según el género. Pudiendo observarse cómo el trabajo doméstico y de cuidados, variable pero siempre presente a lo largo del curso de vida, condiciona la trayectoria laboral femenina. Mientras que la disponibilidad laboral masculina permanece invariable, al mantenerse el trabajo doméstico y de cuidados como algo invisible o inexistente. Invariabilidad e invisibilidad que conforman el núcleo duro de la denominada masculinidad hegemónica (Connell, 2005). Y constituyen una de las principales razones explicativas de la persistencia de la división sexual del trabajo. División que permanece de manera inmutable, (Burchell and Fagan, 2004; Crompton *et al.*, 2005), a pesar de las políticas de igualdad desarrolladas en España y en la Unión Europea.

Informalidad, cultura del trabajo y ciudadanía

Entender los vínculos entre la trayectoria laboral y de vida o comprender la persistencia de la división sexual del trabajo es también preguntarse por cuáles son los factores que permiten explicar una cultura del trabajo que tolera socialmente la informalidad. O, lo que viene a ser lo mismo, cómo influye esa informalidad en la percepción y en las estrategias socio-laborales que llevan a cabo las personas a lo largo de su curso de vida. Los esfuerzos por responder a tales preguntas hasta el momento han surgido de los intentos llevados a cabo, en los países del sur de Europa, por regular o erradicar ese tipo de actividad laboral y aumentar, de paso, los ingresos del Estado del Bienestar, ahora en crisis. Ejemplo de ello son las diversas tentativas llevadas a cabo en España⁵ a este respecto.

En este sentido, cabe recordar que las dificultades para erradicar la informalidad laboral se han explicado, en primer lugar, a partir de las ventajas competitivas que dicha actividad tiene. Ventajas que permitirían competir en costes laborales y que constituyen un punto de vista sumamente habitual en las estrategias empresariales españolas (Recio, 1986; Ybarra, 2000). Si bien no siempre se destacan las indiscutibles desventajas que en términos de protección social afectan a los protagonistas de esa informalidad (OIT, 2002). A pesar de las ventajas que suelen aducirse de manera interesada como el no pagar impuestos o el no abonar las cotizaciones a la seguridad social por la actividad realizada, como ocurre en el trabajo autónomo o en el empleo doméstico asalariado.

En segundo lugar, debe reconocerse que en esa cultura del trabajo, tolerante con la informalidad laboral, no se toma suficientemente en cuenta la incidencia del carácter familista de los regímenes de bienestar, propios del sur de Europa. Países que se caracterizan por una limitada financiación pública de los servicios de cuidados, que explicaría el fracaso de un mercado laboral formal de este sector (Simonazzi, 2009). Y en los que además la larga tradición de economía informal se hace particularmente notoria en el trabajo de cuidados. Trabajo que cuando se traduce en empleo para el mercado laboral, suele ser fruto de la delegación que hacen las mujeres de la familia hacia mujeres inmigradas, dando pie al fenómeno denominado *care drain*, (Bettio and Plantenga 2004).

5 Ver las *Directrices Generales del Plan General de Control Tributario de 2011*, publicadas en el BOE el 7 de febrero de 2011.

Esta situación de tolerancia hacia una informalidad laboral, específicamente centrada en el trabajo de cuidados es posible gracias a que los regímenes de bienestar familistas se han construido sobre un concepto limitado de ciudadanía. Limitación que puede observarse en el carácter asistencial de unas políticas de bienestar que no se asumen o no aparecen basadas en la lógica de un marco de derechos y deberes capaces de regular la esfera pública en términos de corresponsabilidad social. O lo que es lo mismo, según un intercambio de servicios y prestaciones sociales versus aportaciones de la ciudadanía. Una «crisis de la ciudadanía laboral» post-fordista (Alonso, 2007) que habría erosionado aún más una concepción de ciudadanía que apenas conjuga la lógica de la redistribución y mucho menos la del reconocimiento. Y que los datos del European Commission (2008) acerca de la confianza de la población en las instituciones nacionales y europeas en el contexto de crisis ponen en evidencia, al relacionar la escasa conciencia de ciudadanía con el modelo de bienestar. Así, los países nórdicos son los que más confían en sus gobiernos nacionales para salir de la crisis, mientras que el resto de países muestra mayor confianza en las instituciones europeas. Salvo la excepción de Alemania y el Reino Unido donde la ciudadanía no se manifiesta mayoritariamente por ninguno de los dos tipos de instituciones.

Por último, y como elemento añadido en el caso español, se debe tomar en cuenta que la cultura del trabajo se ha construido sobre una industrialización limitada y desarrollada bajo el franquismo. Un contexto que probablemente ha dificultado el desarrollo de una cultura industrial y unas relaciones laborales como las observadas en otros países europeos, durante el fordismo. Pero que, en cambio, ha facilitado el avance y tolerancia de una cultura del trabajo fuertemente connotada por la división sexual del trabajo y la «domesticidad» femenina. Haciendo posible la existencia de un empleo informal, irregular, precario y discontinuo femenino y un pluriempleo masculino y presente en casi todos los niveles de cualificación. Dos rasgos ampliamente tolerados y aceptados en la cultura del trabajo española (Carrasquer and Torns, 2007).

A partir de la síntesis de tales argumentaciones, se formulan las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: La división sexual del trabajo persiste en el modelo de empleo español con unas trayectorias laborales distintas para hombres y mujeres.

Hipótesis 2: El género, la generación y el curso de vida condicionan las entradas y salidas del mercado de trabajo.

Metodología

El análisis sobre trayectorias laborales forma parte de una investigación más amplia sobre los cambios en el modelo de empleo en España, tal como ya ha sido comentado. Para llevarlo a cabo, se ha optado por una aproximación cualitativa, basada en entrevistas biográficas, ya que este tipo de técnica permite:

- a) captar las prácticas y los imaginarios sociales que subyacen bajo los conceptos de trabajo, empleo y división sexual del trabajo.
- b) identificar las interrelaciones que se suceden entre el empleo formal e informal a lo largo del *curso de vida* de las personas

- c) mostrar cómo las expectativas, los proyectos y las exigencias respecto al trabajo y al empleo son distintas durante el *curso de vida* de hombres y mujeres.

La selección de los informantes se ha realizado según una doble aproximación cuantitativa y cualitativa. La aproximación cuantitativa ha permitido identificar los ejes de distribución muestral de las biografías laborales más relevantes y definir, de este modo, una primera tipología de informantes. Esta primera exploración estadística ha sido posible a través de la consulta de tres fuentes estadísticas oficiales: la Encuesta de Población Activa (EPA-2010); la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT-2002/2003, 2009-2010); y la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT-2008).

Con los datos de estas tres encuestas, se ha esbozado una tipología de trayectorias laborales. En los criterios de selección muestral se han utilizado cuatro dimensiones básicas: el género, la clase social, la generación y la etnia. El género se ha considerado como factor clave para explicar las diferentes condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral y las condiciones de empleo. Y como elemento diferenciador de las presencias y ausencias masculinas y femeninas en el trabajo doméstico y de cuidado. La clase social, definida según la ocupación y el nivel educativo, se ha utilizado para mostrar las ventajas y las desventajas que van asociadas a las condiciones de empleo y estabilidad laboral. La generación, definida según los cambios sucedidos en el mercado laboral español, tras la década de los 80 del siglo XX, ha servido para marcar las diferencias entre la estabilidad laboral que vivió la generación que hoy tiene ≥ 50 años y la inestabilidad que vive la actual generación, que está por debajo de esa edad. Finalmente, se ha tenido en cuenta el lugar de origen, dada la importancia que el proyecto migratorio ejerce sobre la trayectoria laboral. Y el protagonismo que la población inmigrada ha tenido en el mercado laboral español, en estas últimas décadas.

Se han realizado 21 entrevistas biográficas relativas a 7 perfiles sociológicos distintos⁶, que incluyen hombres y mujeres de clase media y clase trabajadora de los dos grupos generacionales señalados. La información obtenida ha sido sometida a un análisis de contenido, tratada con el programa Atlas.ti. En concreto, se ha procedido a una codificación según los ámbitos mercado de trabajo y trabajo doméstico y de cuidado. Y se ha realizado un análisis del discurso, de manera transversal sobre esos dos ámbitos.

Resultados

El discurso de las personas entrevistadas pone de manifiesto, en primer lugar la persistencia de una división sexual del trabajo que aparece como presencia subyacente en la trayectoria de la gran mayoría de las mujeres entrevistadas. Presencia que condiciona su disponibilidad laboral y que es interiorizada como si de algo natural se tratase. Esa naturalización persiste asimismo al aparecer las tareas domésticas y de cuidado como una ausencia recurrente en la trayectoria laboral en todas las entrevistas protagonizadas por hombres o como una justificación de que es algo propio de mujeres.

⁶ De los siete perfiles sociológicos uno se corresponde al caso de las personas inmigradas que, como se ha comentado al inicio, no se analiza en el presente artículo.

Un continuum entre formalidad e informalidad

Sin embargo, con ser ese un dato relevante, que confirmaría la influencia de la división sexual del trabajo en el modelo de empleo en España, son otros los datos que queremos destacar. En concreto aquellos que giran en torno a la existencia de una cultura del trabajo que tiende a normalizar la informalidad laboral. Y que, en cierto modo, lleva a los entrevistados a resignarse ante la precariedad, o cuando menos a que su trayectoria discurra en lo que nos aventuramos a denominar un *continuum* entre la formalidad y la informalidad. A falta de estudios posteriores, la existencia de esa situación encontraría su origen en la tradición preindustrial de la España de los 50. Así como en la débil industrialización que acaeció después de esa fecha. Tales factores condujeron, entre otros, a: una relativa difusión de la lógica industrial fordista-taylorista; una cultura empresarial poco innovadora y basada en el beneficio inmediato, y una actividad laboral donde la combinación de distintas formas de empleo formal e informal puede percibirse como algo habitual. Ese sería el sustrato que habría permitido la existencia de unas trayectorias laborales iniciadas, mayoritariamente, a través de una informalidad laboral, ampliamente consentida y normalizada. Así lo cuentan las personas entrevistadas que narran con naturalidad como empezaron a trabajar de muy jóvenes con la ayuda y el beneplácito de la familia: «*I com el germà de ma mare tenia un taller, en 8 o 9 anys anava en dissabtes a ajudar al taller. Llavors, a les vacances sempre treballava de temporer... als 12 anys ja vaig estar fent la vendímia a França i tot*» (HCMM)⁷.

La presencia de esa informalidad, como puerta de entrada en el mercado laboral, permanece a lo largo de la trayectoria laboral, aunque se observa un cambio generacional, sobre todo, entre los hombres. Los de la generación de ≥ 50 años pudieron pasar, en pocos años, de una entrada informal a una situación de formalidad, con un contrato estable a lo largo de la trayectoria laboral. Pero, esa estabilidad se compagina, a menudo, con empleo informal, con el que obtener un sobresueldo. Así aparecen jornadas laborales extensas, mediante horas extras en el sector industrial, u otras situaciones de pluriempleo, que devienen norma hegemónica en las trayectorias laborales masculinas. Y cuya aceptación es asumida de manera tal que quienes no la siguen se ven obligados a justificar su rechazo.

La trayectoria laboral de los hombres de la generación más joven presenta, por el contrario, un mayor número de cambios entre el empleo formal e informal. La movilidad laboral supone, en muchos de esos casos, tener que aceptar empleos sin contrato. Observándose que el cambio generacional implica, también, una mayor aceptación y consentimiento de la precariedad, temporalidad y flexibilidad, en todos los sectores y niveles profesionales. Sus expectativas laborales se construyen de modo que la incertidumbre laboral y la informalidad forman parte del proyecto de vida. Asumiéndose como un peaje a pagar para obtener, por ejemplo, un empleo acorde con los estudios realizados o mantener el *status*: «*Feia de professor*.

7 Para la identificación de los perfiles de personas entrevistadas:
 H: Hombre
 M: Mujer
 CT: Clase trabajadora
 CM: Clase media
 M: Generación mayor
 J: Generación joven

Tenia contracte com a col·laborador extern, no tenia una nòmina, em donaven els diners amb un sobre i ja està.» (HCMJ).

En la actualidad, las trayectorias de las personas jóvenes entrevistadas, además de la entrada informal al mercado de trabajo, comprenden un conjunto de prácticas laborales alejadas del ideal de un empleo regular fijo, con buenas condiciones laborales y una remuneración adecuada. En esa generación, se observa que las formas y estrategias para continuar activos laboralmente y asegurar un nivel de ingresos son múltiples: paro más empleo informal, contrato laboral con horas extras, contrato laboral más empleo sumergido, autónomo más empleo informal, etc.

La cultural sindical marca asimismo un notable cambio generacional. Así, los hombres mayores, vinculados al empleo industrial, suelen conocer mejor sus derechos y dicen haber participado en luchas sindicales para mejorar sus condiciones laborales. Por el contrario, los más jóvenes aceptan con resignación su situación laboral y buscan estrategias individuales para mejorarla, actuando al margen de las organizaciones sindicales. Pudiendo observarse, en este punto, un proceso de normalización de la individualización de las relaciones laborales y de aceptación de la inestabilidad laboral. Factores subyacentes y constantes en esas trayectorias laborales de los más jóvenes.

Esas trayectorias constituirían el núcleo duro del aquí denominado *continuum* entre formalidad e informalidad. Ya que su existencia aparece con independencia de la formación y la cualificación: *«S'acaba això, una altra vegada «pots passar pel despatx?, i a la puta calle», en un dia van fotre fora a tot l'equip creatiu, érem 5 i es va quedar 1...»(HCMJ)*

Las trayectorias femeninas no son una excepción en el mencionado *continuum*. Pues la informalidad también es una característica del empleo femenino y constituye una pauta habitual de entrada al mercado laboral, como sucede con los hombres. Posteriormente, ellas también alternan etapas de empleo informal e formal, a lo largo de la trayectoria laboral. Sin embargo, las mujeres de la generación mayor presentan la frontera entre formalidad e informalidad de manera no tan clara como los hombres. Para ellas, lo importante es tener un empleo solo siempre que puedan compaginarlo con el trabajo de cuidados: *«I poder-ho compaginar amb els nens i tot era difícil. Jo volia trobar una feina com havia tingut, de 8 a 3, horari intensiu...I si vaig treballar 3 anys, vaig cotitzar 6 mesos només.» (MCTM)*

De nuevo, el *continuum* también surge como una realidad femenina más acentuada en el caso de las jóvenes, especialmente las de clase trabajadora. Realidad que asumen como si fuese algo inamovible y en la que apenas pueden incidir. Ya que su reacción frente a la precariedad laboral y el paro pasa por la adaptación resignada ante las exigencias del mercado laboral. De hecho, se observa como la persistencia de un imaginario social que convierte a las mujeres en amas de casa continúa siendo una de las razones que subyacen en la tolerancia social hacia esas realidad laboral. El discurso de las mismas mujeres entrevistadas se construye en torno a sus responsabilidades familiares, aceptando unas condiciones de trabajo más precarias y con una mayor informalidad, en comparación a los hombres.

Esta aceptación acrítica de la división sexual del trabajo es la que normaliza unas trayectorias laborales de hegemonía masculina y de doble presencia femenina. No obstante, el cambio parece llegar con las mujeres jóvenes de clase media que asumen el proyecto de vida laboral en clave masculina. Pero esas expectativas laborales explicaría también sus mayores

frustraciones laborales y su menor tolerancia de la precariedad, en comparación con sus madres: «...reconec que vaig triar la professió que m'agradava, he treballat molt a gust, i això també es nota, a veure, que coses hi ha a tot arreu...» (MCMJ)

Como síntesis, parece posible afirmar que género y generación marcan diferencias notables en relación a la existencia del mencionado *continuum* pues señalan lo que socialmente se considera una trayectoria formal e informal. Podría decirse que la informalidad femenina y juvenil se tolera más y mejor que la masculina adulta. La división sexual del trabajo es, probablemente, junto al cambio generacional, una de las claves que permite interpretar ese fenómeno. El mercado laboral priorizaría la formalidad de los hombres adultos. Al tiempo que conformaría las expectativas profesionales de los de generación más joven, mediante la aceptación inexorable de la informalidad. Pues sólo así logran estar presentes y activos profesionalmente. Una situación que refuerza la hegemonía masculina y no permite o dificulta el cambio en la división sexual del trabajo.

Las razones del continuum formalidad e informalidad

Si se exploran otras razones que asimismo expliquen la existencia de ese *continuum*, además de la cultura del trabajo mencionada y la persistencia de la división sexual del trabajo, puede observarse cómo la percepción de las personas entrevistadas sobre las políticas públicas tiene un notable interés. En este sentido, los resultados permiten aventurar que la incidencia de las políticas de empleo o bienestar sobre las trayectorias laborales es poco relevante. Y da cuenta de una conciencia de ciudadanía poco proclive al cumplimiento de deberes y bastante exigente en la reclamación de derechos. Pudiendo decirse que esa conciencia de ciudadanía actúa como marco de referencia, más o menos explícito, de la tolerancia social y la aceptación acrítica de ese *continuum* entre informalidad y formalidad en el ámbito laboral. En este punto, una de las razones más recurrentes para justificar esa situación es el descrédito del sistema fiscal y la idea de que el acceso a los servicios públicos no resulta rentable o de utilidad. La clase social de origen matiza el discurso sobre la fiscalidad y los servicios públicos. El posicionamiento generalizado entre las personas de clase media entrevistadas parte de la idea que: «*per segons que, ets massa pobre, i per segons que ets massa ric*» (HCMM). Ese discurso suele justificar unas condiciones de vida, caracterizadas por poseer una vivienda de propiedad, un seguro médico privado y la apuesta por la escuela privada.

Las personas de clase trabajadora también parecen compartir ese discurso sobre el escaso uso de los servicios públicos. Pero en este caso, las razones provienen de la desconfianza hacia unas políticas de bienestar, promovidas y utilizadas en clave asistencialista. Así, solo se acepta acceder a los servicios públicos, a parte de la educación y la sanidad, si se percibe cierta capacidad de agencia estrictamente utilitarista y cortoplacista. Pero incluso, en relación a las políticas de empleo, las entrevistas muestran que no es extraño aceptar el paro como estrategia para aprovechar la prestación por desempleo como si se tratase de una excedencia pagada o una falsa prejubilación. Unas prácticas que aparecen estar bastante arraigadas. Ya que algunas personas que en un momento de su trayectoria no las han llevado a cabo, y más tarde se enfrentan a situaciones de precariedad, tienen la percepción de haber hecho el tonto.

Debiendo precisarse que en el caso de las prestaciones laborales, esa percepción se refuerza por el uso que de ellas hacen las estrategias empresariales: «*La veritat no està malament això, hagués pogut durar més això, cobrar el paro i anar cobrant per detrás està bé, sempre cobres una mica més*». (HCTJ)

Conclusiones y discusión

El análisis de las trayectorias laborales ha permitido estudiar la relación entre la división sexual del trabajo y el modelo de empleo. Ello ha facilitado una aproximación más amplia y rigurosa al mundo del trabajo, haciendo evidente otra realidad menos visible, desde otras perspectivas. En este sentido, puede afirmarse que, en el modelo de empleo español persiste la división sexual del trabajo, expresada con una recurrente presencia del trabajo doméstico y de cuidados en las trayectorias laborales femeninas y una recurrente ausencia en las masculinas. Al mismo tiempo, emerge como algo inesperado la existencia de un continuum entre formalidad e informalidad laboral que preside las trayectorias laborales analizadas. En concreto, a través del relato de las personas entrevistadas, se observa cómo el empleo informal es la puerta de entrada mayoritaria al mercado laboral. Y cómo, además, esa informalidad constituye la norma social de empleo para distintos colectivos sociales, siempre modulados por la división sexual del trabajo, la clase social, el género y la generación.

En relación a las hipótesis, parece posible añadir que la crisis amplía las situaciones de informalidad afectando, también, a las personas jóvenes más cualificadas que forman parte del núcleo duro del mencionado *continuum*. A pesar de que dicha afirmación, así como la existencia del *continuum*, requieren análisis posteriores más pormenorizados. No obstante, las entrevistas ponen de manifiesto la existencia de una cultura del trabajo fuertemente interiorizada que explica, entre otros aspectos: la normalización de las jornadas laborales extensas, la aceptación de las horas extras o el pluriempleo, entre los sujetos masculinos adultos, o la tolerancia social hacia el paro y la informalidad, entre las mujeres y las personas jóvenes. Además, el rasgo que sobresale, como una obviedad no percibida o suficientemente destacada con anterioridad, es que la informalidad aparece como puerta de entrada al mercado de trabajo. Una estrategia que en el caso de la generación mayor afectaba sólo de manera transitoria en la etapa juvenil de los hombres o era algo propio de las mujeres adultas con cargas familiares. Mientras que, en la actualidad, esa informalidad parece devenir una situación de normalidad en el caso de la generación joven. A este respecto, se constata que el mencionado *continuum* entre formalidad e informalidad se materializa de distinta manera, según una gradación sujeta a la realidad de cada uno de los tipos sociales analizados. Si bien debe destacarse que las razones que justifican la existencia y aceptación de esa situación difieren sensiblemente según el género, la clase y la generación y el momento del ciclo de vida reflejado en el discurso. En concreto, pueden distinguirse tres tipos de trayectorias:

1. Trayectorias laborales de hegemonía masculina, propias de sujetos masculinos adultos donde la formalidad ha presidido la mayor parte de la vida laboral y la informalidad ha sido el complemento más o menos obligado. Podrían tipificarse como trayectorias donde el mencionado *continuum* es leve o residual.

2. Trayectorias laborales de hegemonía femenina de doble presencia, características de las mujeres adultas con cargas familiares, a lo largo de todo el ciclo de vida, donde la informalidad ha sido desde una estrategia para lograr una conciliación, siempre fallida, o un recurso complementario. Podrían denominarse trayectorias de *continuum* moderado o transitorio.
3. Trayectorias laborales de *continuum* fuerte u obligado donde la informalidad lejos de ser sólo una puerta de entrada al mercado de trabajo pasa a ser la norma de empleo que preside sus trayectorias laborales. Por lo general, son personas jóvenes de ambos sexos, incluidas las más cualificadas, que dadas la actual situación de paro, la estructura productiva del país y la gestión empresarial, no consiguen reproducir la norma social de empleo de las generaciones precedentes, especialmente las masculinas.

En resumen, las trayectorias laborales analizadas muestran una fuerte interiorización del modelo de empleo donde la división sexual del trabajo es un factor clave del mismo. Asimismo se observa cómo esa división sexual del trabajo persiste a través del enorme peso simbólico que todavía mantiene ese contrato social entre géneros. Y que en España se refiere se está lejos del declive del modelo hombre cabeza de familia/mujer ama de casa, tal como afirman especialistas anglosajonas (Lewis, 2001).

En la vertiente laboral de ese modelo de empleo parece aflorar la existencia de un *continuum* entre formalidad e informalidad que necesita de ulteriores explicaciones. Ampliación que deberá completar la constatación de que la informalidad ha sido y es la puerta de entrada mayoritaria al mercado laboral. Y que, hoy en día, se ha convertido en una pauta de normalidad para las personas jóvenes que afecta al desarrollo de toda su trayectoria laboral, en mayor medida que en las generaciones mayores. Dicha afectación debe modularse también por clase y género. La novedad, ahora, reside en el hecho de que los efectos prolongados de la crisis parecen encontrar en la población joven a un grupo de protagonistas inesperados. Especialmente, entre los más cualificados, perteneciente en su mayoría a las hijas e hijos de las clases medias urbanas. Un fenómeno sobre el que convendría efectuar análisis más precisos y detallados. Puesto que las estrategias laborales y empresariales parecen poco dispuestos a solucionar la cuestión que, por lo demás, puede observarse claramente en las escandalosas cifras de paro de la población joven española. Y que contribuyen, una vez más, a marcar el cambio y las peculiaridades del modelo de empleo en España.

Bibliografía

- Alonso LE (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Alós R, Miguélez F and Recio, A (1988a) *La industria textil lanera del Vallés Occidental*. Barcelona: CERES.
- Alós R, Miguélez F and Recio A (1988b), *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*. Barcelona: CERES.
- Arrazola M, de Hevia J, Mauleón I and Sánchez R (2011) Estimación del volumen de economía sumergida en España. *Cuadernos de Economía Española* 220(1): 81-87.

- Banyuls J et al (2003) Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar, *Sociología del Trabajo* 47: 75-105.
- Banyuls J, Miguélez F, Recio A, Cano E and Lorente R (2009) The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean neoliberalism?. In: Bosch G, Lehndorff S and Rubery G (eds) *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. New York: Palgrave Macmillan, 247-269.
- Bettio F and Plantenga, J (2004) Comparing care regimes in Europe. *Feminist Economics* 10(1): 85-117.
- Bosch G, Lehndorff S and Rubery J (eds) (2009) *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. New York: Palgrave Macmillan.
- Burchell B and Fagan C (2004) Gender and the intensification of work: evidence from the European Working Conditions Survey. *Eastern Economics Journal (California)* 30 (4): 627-642.
- Camarero L (ed) (2006) *El trabajo desvelado: trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid: Instituto de la Mujer/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Candela P and Piñón J (2005) *Mujeres entre naranjas: Las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*. Valencia: Centro Francisco Tomás y Valiente, UNED.
- Cano E (2007) La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía* 29: 117-137.
- Castel R (2002) *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós Iberia.
- Castillo JJ (ed) (2005) *El Trabajo Recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Connell RW (2005) *Masculinities*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Crompton R (2006) *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton R, Brockmann M and Lyonette C (2005) Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves. *Work, Employment and Society* 19(2): 213-233.
- European Commission (1998) *Communication of the Commission on undeclared work*. Brussels: European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_esf/docs/com98-219_en.pdf.
- European Commission (2007a) *Stepping up the Fight against Undeclared Work*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2007b) Undeclared Work in the European Union. *Eurobarometer* 284. Brussels: European Commission.
- European Commission (2008) *Standard Eurobarometer* 69. Brussels: European Commission.
- Flaquer L and Escobedo A (2009) The metamorphosis of informal work in Spain: Family solidarity, female immigration and development of social rights. In: Pfau-Effinger B, Flaquer L and Jensen P (eds) *Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe*. London: Routledge.

- Daly M and Lewis J (2000) The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology* 51(2): 281-298.
- Gardiner J (2000) Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare. *Cambridge Journal of Economics* 24: 671-689.
- Gershuny JI (1979) The informal economy: Its role in post-industrial society. *Futures*, 11(1): 3-15.
- Glucksmann M (2006) The total Social Organization of labour. In: Pettinger L, Parry J Taylor R and Glucksmann M (eds) *A new Sociology of Work*. Oxford: Blackwell, 19-36.
- International Labour Organization (2002) Decent Work and the Informal Economy. Ginebra: International Labour Office.
- Jódar P and Lope A (1985) Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida. Madrid: Revolución.
- Lewis J (2001) The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics* 8(2): 152-169.
- Marsden D (2009) Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of extended 'entry tournaments'. Paper to the ILO RDW Conference on Decent Work, July 8-9, Geneva.
- Miguélez F (1989) El trabajo sumergido en España en la perspectiva del acta única europea (1993). *Papers* 32: 115-125.
- Miguélez F and Recio A (2010) The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain. In: Anxo D Bosch G and Rubery J (eds) *The welfare state and life transitions. A European perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd, 284-308.
- Mingione E (1983) Informalization, Restructuring, and the Survival Strategies of the Working Class. *International Journal of Urban and Regional Research* 7 (3): 311-339.
- Pahl RE (1988) Some remarks on informal work, social polarization and the social structure. *International Journal of Urban and Regional Research* 12(2): 247-267.
- Pfau-Effinger B Flaquer L and Jensen P (eds) (2009) *Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe*. London: Routledge
- Pla Julián I (ed) (2004) *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras de hogar*. Available at: www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf.
- Recio A (1986) Economía sumergida y transformación de las relaciones laborales en España. *Papers* 27: 131-154.
- Richter J (2010) *Las Fronteras del Bienestar Social: una mirada desde el Estado Social de Derecho*. Available at: <http://hdl.handle.net/10803/5152>.
- Rubery J and Urwin P (2011) Bringing the employment back in: why social care needs a standard employment relationship. *Human Resource Management Journal* 21(2): 122-137.
- Sainsbury D (ed) (1999) *Gender and the welfare states*. New York: Oxford University Press.
- Saraceno C (1995) Familismo ambivalente y clientelismo categórico en el Estado del Bienestar italiano. In: Sarasa S and Moreno L (eds) *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.
- Saraceno C (1996) La división laboral en la familia y la identidad de género. In: Showstack-Sassoon S (ed) *Las mujeres y el estado*. Madrid: Vindicación Feminista Publicaciones.

- Saraceno C (2001) *Età e corso della vita*. Bologna: Il Mulino.
- Simonazzi A (2009) Care regimes and national employment models. *Cambridge Journal of Economics* 33: 211-232.
- Warren T (2007) Conceptualizing breadwinning. *Work, Employment and Society* 21(2): 317-336.
- Williams CC (2009) Formal and informal employment in Europe: beyond dualistic representations. *European Urban and Regional Studies* 16(2): 147-159.
- Ybarra JA (2000) La infomalización como estrategia productiva. Un análisis del calzado valenciano. *Revista de estudios regionales* 57: 199-21.