

Hogares, cuidados y fronteras...

HOMES, CARETAKING, FRONTIERS...

HÄUSER, CARETAKING, GRENZEN...

|

Financiado por:

Comisión Europea. Dirección General de
Empleo y Asuntos Sociales

1ª edición: 3000 ejemplares

Junio de 2004

Título:

Hogares, cuidados y fronteras... derechos de
las mujeres inmigrantes y conciliación

Maquetación y diseño de cubierta:

Traficantes de Sueños.

Edición:

Traficantes de Sueños
C/Hortaleza 19, 1º dcha.
28004 Madrid. Tlf: 915320928
e-mail:editorial@traficantes.net
<http://traficantes.net>

Impresión:

Queimada Gráficas.
C\ Salitre, 15 28012, Madrid
tlf: 915305211

ISBN: 84-933555-4-2

Depósito legal: M-34940-2004

Hogares, cuidados y fronteras...

**derechos de las mujeres
inmigrantes y conciliación**

**HOMES, CARETAKING, FRONTIERS...
Immigrant Women Rights and Conciliation**

**HÄUSER, CARETAKING, GRENZEN...
Einwandernde Frau-rechte und Versöhnung**

índice

Prefacio	9
Introducción	11
1. Nuevas y viejas tensiones reproductivas.	
Reproducción, hogares y transferencias	15
1.1. Trabajo doméstico y de cuidado: ¿conciliación o contradicción?	15
1.2. Parentesco y unidades domésticas	17
1.3. Transferencia de servicios domésticos y de cuidado en el capitalismo global	18
2. Mercado laboral y migraciones en la Unión Europea	21
3. Regulación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en la UE	25
4. Actores políticos sobre el terreno	31
5. Condiciones y transiciones de vida y trabajo. Empleadas y empleadoras ante el servicio doméstico	35
5.1. Cuestiones de método	35
5.2. Visiones desde las empleadas	37
5.2.1. Servicio doméstico y de cuidado. La elasticidad cotidiana	37
5.2.2. Vida más allá del trabajo. Tiempo para los otros, tiempo compartido, y para sí	40
5.2.3. Control e independencia.	42
5.2.4. Etnificación, sexualización y extranjería en la nueva estratificación doméstica	44
5.3. Visiones desde las empleadoras	46
5.3.1. La difícil conciliación. Esquivar el conflicto	46
5.3.2. Las contradicciones de externalizar parte del trabajo reproductivo	48
5.3.3. Empleadora y empleada: las bases de una relación asimétrica	50
5.3.4. Supervisar y repartir el trabajo	51
5.3.5. Racismo y etnocentrismo en la afirmación de la jerarquía doméstica	52
6. Encrucijadas	55
7. Propuestas para la acción	61
Bibliografía	207
Referencia de las autoras	215

Informe transnacional

prefacio

Este Informe es el resultado del proyecto transnacional “Servicio doméstico y de cuidado: estrategias de conciliación y condiciones de empleo en diferentes unidades familiares. Desigualdades de género, clase y etnia”, promovido y coordinado por la Cruz Roja Española y financiado por la Comisión Europea¹. En él han participado como socias las siguientes organizaciones: Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense (España), Maiz (Austria), Universidad de Hamburgo (Alemania), Bradford Youth Development (Reino Unido).

Este proyecto tenía como objetivo principal llevar a cabo una investigación acerca de los servicios con base en el hogar como medio para conciliar la vida laboral y familiar desde una perspectiva comparada. Para ello, se ha establecido una metodología común para realizar un análisis comparativo del trabajo doméstico y de cuidado en dos tipos de hogares: aquellos que externalizan estos servicios y aquellos en los que un miembro de la unidad familiar trabaja proveyendo de estos servicios a otro hogar. En segundo lugar, se ha privilegiado el desarrollo de un marco de propuestas y recomendaciones a nivel europeo destinadas a mejorar las condiciones del sector de servicios a las familias y mejorar también los modos disponibles para conciliar la vida laboral y familiar/personal tanto en unos hogares como en otros.

La metodología utilizada ha sido principalmente cualitativa, centrada en el análisis de entrevistas en profundidad, en los cuatro países europeos. Aunque, se han tenido en cuenta aspectos cuantitativos de la realidad de cada país. Como resultado, se han producido los informes nacionales respectivos. Finalmente, se han trabajado dichos informes de manera comparativa, dando lugar al presente Informe Transnacional.

Todas las organizaciones participantes comparten su preocupación por la situación desventajosa de las mujeres en Europa y, particularmente, la grave situación de muchas mujeres inmigrantes que están trabajando en el sector del servicio doméstico y de cuidados. Sin embargo, la distinta naturaleza de los socios ha dado como resultado una pluralidad de aproximaciones y de sensibilidades. Este talante diverso se manifiesta claramente en este Informe transnacional, que se fundamenta en las investigaciones

¹ Convenio: VS/2002/0382. Comisión Europea, DG Empleo y Asuntos Sociales, Línea “Igualdad entre los géneros (Diciembre 2002-Mayo 2004).

nacionales, pero va más allá de ellas. Hemos creído conveniente que esta tarea de síntesis final sea el más fiel reflejo de la complejidad del tema, así como de las posiciones no siempre comunes.

Cruz Roja Española, como organización promotora y coordinadora a quien ha correspondido esta labor de síntesis, se responsabiliza solamente de los resultados correspondientes a la situación en España, que se encuentran debidamente indicados en el texto y no comparte necesariamente el resto de los contenidos.

introducción

Los programas sobre “igualdad de oportunidades” y conciliación de la vida laboral y familiar están en el centro de las denominadas políticas “transversales de género”. Su propósito declarado es compatibilizar dos esferas en conflicto: *la vida profesional y la familiar*. En los debates feministas de las décadas de 1970 y 1980, estas esferas fueron descritas a través de la dicotomía entre lo público y lo privado. Dicha dicotomía estaba representada, por una parte, por el mundo competitivo del trabajo asalariado y, por otra, por el conflictivo mundo del trabajo no asalariado en el ámbito doméstico. La tensión entre estos dos entornos no ha dejado de estar presente y se ha acentuado en la última década. Tanto las políticas de “igualdad de oportunidades”, como las de “reconciliación” parten de la “familia” como la unidad de regulación clave en el hogar privado. Esta noción de familia se ha basado en un modelo nuclear heterosexual, con una clara división sexual del trabajo y un predominio del cabeza de familia proveedor. Hablamos, por lo tanto, de una estructura que afecta al trabajo y a la distribución de poder, además de otros aspectos como la sexualidad, la reproducción, el tiempo libre, la intimidad, el consumo o la vida personal. Es en la familia nuclear donde se producen las negociaciones entre los géneros, tradicionalmente delimitadas por el trabajo asalariado y no asalariado en el contexto de clase media industrial. En la sociedad fordista de posguerra y en los Estados del Bienestar del norte y centro de Europa, la división sexual del trabajo ha experimentado una transformación. Una transformación que los países del sur de Europa experimentaron a un ritmo más lento, llegando a solaparse con los procesos de desregulación y transición de una sociedad industrial a otra posindustrial, de un Estado del Bienestar en desarrollo a otro en regresión. Desde la década de los 50, la incorporación de las mujeres al mercado asalariado se ha incrementado y con ella el problema de cómo abordar el trabajo doméstico, el cuidado de niñas y niños, de las personas enfermas, ancianas y dependientes en general, aún en manos de las mujeres¹. Las mujeres experimentan una “doble jornada laboral” al trabajar fuera del hogar –habitualmente en peores condiciones–, y dentro del mismo, con escaso apoyo por parte del resto de los miembros. Las críticas feministas al marxismo pusieron de manifiesto el vínculo constitutivo entre la esfera de la producción (trabajo asalariado) y la esfera

¹. A pesar de la amplitud de este problema, el mismo sigue planteándose y resolviéndose de modo individual.

de la reproducción (trabajo no asalariado), en la que se situaban las mujeres como fuerza de trabajo silenciada y explotada². El movimiento feminista de las décadas de 1970 y 1980 reaccionó ante este hecho lanzando campañas de visibilización y valorización de lo que a partir de ese momento se consideró trabajo formulando, en algunos países, la consigna del “salario para las amas de casa”, al tiempo que se reclamaban recursos públicos para el cuidado. A mediados de la década de 1980, el debate culminó en Europa en los programas de discriminación positiva dirigidos a las mujeres. Durante este periodo se destinaron recursos públicos para la reproducción en la mayoría de los países, si bien dichos recursos siguieron apoyándose en la estructura básica de la familia nuclear patriarcal. En 1990, estos programas se transformaron en medidas de “igualdad” que, a finales de la década de 1990 y comienzos del siglo XXI, se convirtieron en políticas transversales de género.

Estas medidas se han implementado a la par que se ha generado una nueva retórica sobre la conciliación y el equilibrio entre vida y trabajo, dirigida no sólo a las mujeres, sino a la familia y a los individuos en su conjunto. Sin embargo, el trabajo doméstico, la atención a la infancia y el cuidado en general siguen en manos femeninas³. La política de conciliación se revela, en último término, como una política facilitadora dirigida a las mujeres⁴. Una política encaminada a suavizar unas contradicciones que no cuestionan el valor y la centralidad de las actividades socialmente útiles y necesarias y que, en ese sentido, producen nuevas y viejas segregaciones. Estas medidas no han contribuido a la vieja reivindicación feminista de considerar estas tareas como responsabilidades comunes y obligaciones del conjunto de la sociedad. Esto es así a pesar de que se percibe un cambio en el alcance de la división de género en el hogar y se producen nuevas negociaciones entre las parejas, al tiempo que están emergiendo “nuevos hogares” basados en vínculos comunitarios unidos por otras formas de parentesco y por las necesidades económicas. La retórica feminista y los discursos multiculturales influyen sobre el campo de las negociaciones, en particular, entre las parejas de clase media, dado que son las que generalmente mantienen una relación más estable con el ámbito productivo formal y formalizado.

Con estas premisas, cabe decir que el trabajo doméstico y de cuidado se está reorganizando. Las nuevas necesidades de cuidado (acentuadas por el envejecimiento de la población) y las dificultades de un contexto laboral (que prima la temporalidad y recorta los derechos⁵), agravan las condiciones en las que se realiza la reproducción, por no hablar del tiempo para sí, para la sociabilidad y la acción social y política. Así pues, la función del “ama de casa” no desaparece sino que se reconfigura.

Asumimos una definición de política familiar y política de conciliación como un dispositivo gubernamental que, abierta o implícitamente, regula y prefigura las funciones de la familia como un recurso del Estado del Bienestar en proceso de transformación, recogiendo así el principio que Michael Foucault denomina “gubernamentalidad”⁶. A pesar de las diferencias entre los distintos Estados-nación de la Unión Europea, estas políticas han tendido hacia la convergencia en los últimos años. Existe una

² Borderías, Carrasco y Alemany, 1994: 62-91.

³ Tobío, 2002: 41.

⁴ Lorenzo, 2003: 20-21.

⁵ Castells, 1998: 158-181.

⁶ Gutiérrez Rodríguez/Pieper, 2003

tendencia creciente a reforzar el “familiarismo” (distinto al “familismo”, basado en las redes de solidaridad y familia comunes en el sur de Europa), según el cual, el Estado asigna la provisión de recursos de bienestar a la familia, asumiendo que la responsabilidad de estos servicios descansa en manos de las mujeres. Nuevas líneas de conflicto emergen en torno a viejas cuestiones, pero en articulaciones de género modificadas, en las que las mujeres ya no están dispuestas a adoptar el papel de “amas de casa”. Se perpetua de este modo la baja consideración de la reproducción, una cuestión aún privada, y su supeditación a lo que se ha conformado como el epicentro de la organización social: los mercados y los valores –individualismo, competitividad, consumismo, dinero como única medida de valor– que los acompañan⁷. Es en este marco en el que surge la necesidad de una tercera persona que realice el trabajo doméstico de forma asalariada. Sale a la superficie una demanda que se correlaciona con una “nueva división global del trabajo” en el ámbito local, donde el reclutamiento de una “fuerza de trabajo a la baja” se pone a disposición de la franja de población compuesta por parejas de clase media. Esta tercera mujer es cada vez más una mujer inmigrante, sujeta a los nuevos regímenes de migración y frontera, donde no operan medidas de conciliación o equilibrio entre trabajo y vida familiar/personal. Por el contrario, experimenta restricciones de la vida familiar como resultado de las políticas migratorias que limitan la reagrupación familiar. La construcción de esta tercera persona como “otra étnica”, asentada en países como Reino Unido, pone en primer término las nuevas articulaciones de clase, “raza” y género que conforman el sustrato neocolonial de la nueva Europa. Así, a la tradicional infravaloración del trabajo doméstico y de cuidado –el no asalariado y, por extensión, el asalariado– se une la “brida”, por emplear el término de Moulier-Boutang, de la extranjería mediada, así mismo, por la etnicidad. Las negociaciones en torno al trabajo doméstico y de cuidado incluyen contratar a una empleada doméstica. Centrarse en la inmigración implica ubicar la cuestión de la desigualdad de género en el marco de los mecanismos globales de exclusión e inclusión en el mercado de trabajo. Dos aspectos se sitúan entonces en primer plano: la “crisis de los cuidados” en una sociedad de mercado (que restringe la socialización de la reproducción) y el reajuste de los hogares en un contexto de inmigración y control de fronteras.

La primera parte de este estudio está dedicada a revisar teórica y analíticamente el contexto europeo en el que se produce este reajuste: los cambios en los hogares, el impacto de las políticas laborales y migratorias, las regulaciones estatales de la vida laboral y familiar y las iniciativas de las organizaciones sociales. La segunda está basada en el análisis de un total de 79 entrevistas con empleadas y empleadoras y 2 grupos de debate con personas vinculadas a asociaciones realizados en Austria, España, Reino Unido y Alemania en los que se ponen de manifiesto las condiciones en las que se está produciendo este trasvase de trabajo y las tensiones reproductivas que genera. El debate se centrará en la interrelación entre las estrategias de los hogares que contratan servicio doméstico y las de aquellos en los que una de sus miembros trabaja en este sector. Las negociaciones sobre el trabajo y la vida personal entre unos y otros hogares y mujeres, y las componentes subjetivas de esta rearticulación, han centrado nuestro

⁷ Del Río y Pérez Orozco 2002: <http://www.sindominio.net/karakola/textos/trabajocuidado.htm>

análisis. Tres son los aspectos novedosos que aspiramos a introducir: (1) la consideración de otras composiciones de convivencia distintas a la familia nuclear patriarcal (habitualmente no reconocidas en el plano de los derechos); (2) el análisis de las estrategias de conciliación de y a caballo entre dos hogares, no sólo las del hogar autóctono contratador y (3) la estimación del impacto de esquemas laborales «atípicos», cada vez más comunes, como el trabajo autónomo o distintas modalidades del trabajo flexible. Nuestra indagación transita por los bordes, cada vez más poblados, de lo que hasta ahora ha sido el núcleo del empleo y la familia.

Por último, hemos desarrollado algunas propuestas y recomendaciones en el ámbito local y europeo basadas en los testimonios de las mujeres y colectivos que han participado en este intercambio. Estas se refieren a cuestiones como la regulación del trabajo doméstico y de cuidado, cómo mejorar la situación del colectivo de empleadas domésticas y cómo tratar la distribución de las tareas en el ámbito del hogar y, más allá del mismo, en el conjunto de la sociedad.

1. Nuevas y viejas tensiones reproductivas.

Reproducción, hogares y transferencias

1.1. Trabajo doméstico y de cuidado: ¿conciliación o contradicción?

A lo largo de las décadas de 1970 y 1980, el feminismo institucional realizó un recorrido político significativo desde los discursos sobre la “igualdad de oportunidades” –fundados sobre un déficit histórico aunque intrínseco de las mujeres en una sociedad de hombres–, hasta la denominada “transversalidad”, más a tono con la valorización de las competencias femeninas adquiridas en el curso de una “socialización dual”¹ en el trabajo asalariado y no asalariado en la familia. La moderada crítica a la organización social y la sobrecarga femenina, constatada una y otra vez a pesar de las medidas de igualdad, ha corrido pareja a la incorporación de estas habilidades –atención, afecto, empatía comunicativa...– a la nueva economía². Este fenómeno de feminización del trabajo no ha eliminado, no obstante, el carácter servil, propio de los espacios y actividades privadas en las que se origina. A la par que las habilidades, se han generalizado las estructuras de poder intangibles e informales (en la familia) sobre las que se sostienen. Más alejado de la victimización, el enfoque transversal se basa en ideas de complementariedad entre la esfera productiva y la reproductiva, cada una según sus principios –competitivo o altruista–, sus necesidades y sus funcionalidades, hoy por hoy desequilibradas y sexualmente diferenciadas. El objetivo declarado consiste en alcanzar el equilibrio, preservando en lo esencial la ordenación de la dicotomía en el debate y en la práctica social. No es de extrañar entonces que las políticas de conciliación hayan estado dirigidas a amortiguar la sobrecarga que experimentan las mujeres y no a cuestionar su papel³ o, en un sentido más general, los términos en los que se organiza la reproducción, domesticada más que invisibilizada, sobre la que se sustenta el capitalismo flexible.

El énfasis en la educación y en el acceso al empleo no han atenuado los desequilibrios. En Europa, la ocupación femenina en el año 2000, que no ha dejado de crecer, era del 53,8% y la masculina del 72,4%, aunque existe una notable diferencia entre países como Reino Unido, Austria y Alemania, por una parte, y España, por otra⁴. A pesar de todo, el reparto de tareas ha seguido estando mal distribuido. En Alemania, las mujeres

¹ Beck-Gernsheim/Ostner 1978; Becker-Schmidt 1993; Panagiotidis, 2004.

² Walby 2003, Hardill 2003.

³ La “cultura laboral”, que atañe a los hombres en mayor medida, hace del empleo a tiempo completo el centro de su vida (no está bien visto, tampoco en el plano económico, que opten a un trabajo de media jornada o prioricen sus obligaciones domésticas desde el lugar de trabajo). El sentido de la paternidad sigue atrofiado. Los permisos por enfermedad y otras causas familiares apenas interpelan a los hombres (Hatten et al. 2002).

⁴ Los datos sobre empleo femenino son: Alemania 55,4%, España 32,2, Austria 60,7% y Reino Unido 62,3% (*European Labour Force Survey*, citado en Rubery et al. 1999). Para el caso de Austria, en el año 2001, el 65% era empleo femenino precario y el 42,7% trabajo femenino formal (Bauer/Eichwalder, 2003)

emplean un promedio de 35 horas/semana en el trabajo no pagado mientras que los hombres lo hacen 19.5. En España, las mujeres empleadas dedican a las tareas del hogar 3,28 horas/día de lunes a viernes, 3,96 los sábados y 2,26 los domingos; los datos para los hombres son 0,59, 0,85 y 0,57⁵. En Reino Unido, donde el reparto parece estar algo más compensado, en 2000/1, son 2,30 horas/día lo que emplean las mujeres en cocinar, lavar, limpiar y planchar; 1,30 más que los hombres. El tiempo libre de las mujeres, sobre todo en este último país, es comparativamente menor y está más dedicado a la relación con otras personas que a la TV y al video. Por otro lado, el “bienestar” en la actualidad aparece asociado a la “calidad de vida” y a la proliferación de servicios y consumos especializados que pueden generar una mayor carga de trabajo, a menudo confundida con el ocio, la formación o incluso el empleo. El factor que afecta de un modo más positivo al reparto es el nivel educativo y de cualificación de la ocupación de la mujer. Cuando el nivel económico es alto se desarrollan más tareas de forma conjunta y las mujeres hacen menos trabajo doméstico⁶. Otros factores que inciden son la edad de la pareja, el nivel de ingresos de uno y otro miembro, la percepción de las relaciones de género y, claro está, la composición del hogar. Así pues, la múltiple jornada y las tensiones y conflictos que la acompañan son un hecho generalizado en toda Europa. La segregación ocupacional y las diferencias salariales (que aún perviven de forma amortiguada), la precariedad femenina (particularmente extendida en el contexto de desregulación español), o la intensificación de las jornadas laborales (por ejemplo en el Reino Unido), contribuyen a incrementar la carga y las situaciones de estrés⁷. El empleo a tiempo parcial, común en algunos países, podría ser una oportunidad para compensar actividades existenciales para hombres y mujeres; sin embargo, su sobrerrepresentación entre estas últimas pone de manifiesto la preeminencia del varón como proveedor y, cada vez más, la inestabilidad y vulnerabilidad de esta opción allí donde resulta significativa.

En lo que respecta al cuidado, las estrategias son múltiples y varían en función de los modelos de bienestar. Mientras el eje mediterráneo acude primeramente y dependiendo de la clase social a la ayuda familiar o remunerada (se calcula que las ayudas son 7 veces inferiores a la media europea), en otros países, entre ellos Reino Unido, se utilizan diversos servicios privados o, como también sucede en Alemania y en Austria, a ajustes flexibles del empleo que generan nuevas asimetrías. En Austria, por ejemplo, más del 50% de mujeres con niños tienen un empleo a tiempo parcial, a excepción de las “madres solas” que están empleadas en un 83% a tiempo completo⁸. Al mismo tiempo, se puede constatar oficialmente un estancamiento del empleo de las mujeres inmigrantes en los últimos 10 años y su concentración en entornos precarios del sector servicios, con escaso o nulo reconocimiento de los derechos sociales y laborales. Por su parte, en Reino Unido, el 70% de las mujeres con niños entre 0 y 10 años están empleadas, 26% y 44% a tiempo completo y parcial respectivamente. En general, como explicaremos más adelante, los servicios públicos son muy limitados, se encuentran en declive y la responsabilidad del cuidado se vuelca enteramente a las familias. En algunos casos, los subsidios acaban facilitando el abandono temporal del empleo. Los abuelos son, por regla general, la

⁵ Ramos 1990.

⁶ Tobío, 2001.

⁷ Precarias a la Deriva 2004: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>

⁸ Statistik Austria, 2002.

opción más a mano. En resumen, más que de «conciliación» o adaptación habría que hablar de “contradicción”⁹.

1.2. Parentesco y unidades domésticas

La respuesta a esta tensión ha sido frecuentemente el reajuste de las unidades convivencia. Hablamos de hogares y no de familia enfatizando de este modo las distintas formas de compartir el mundo cotidiano, incluidas las tareas domésticas y de cuidado, frente a la consanguinidad. Ésta ha sido hasta hace poco tiempo el núcleo del derecho de familia y, por extensión, de otros como el de extranjería, herencia, etc. La consideración de los mecanismos de etnización, de la migración, incluso del cambio de las familias y grupos de cohabitación autóctonos, también en lo que se refiere a la sexualidad, nos obligan a este desplazamiento. Junto a la familia nuclear heterosexual emergen, no siempre producto de la libre elección, modalidades de hogares unipersonales (muchos de ancianos), monoparentales (incluidas personas separadas), transnacionales, plurinucleares, recompuestos (similares en algunos casos a la familia extensa), intergeneracionales, mixtos (nacionalidad) o de personas no emparentadas. Estos hogares raramente aparecen reflejados en las estadísticas. También se han producido cambios en los valores y estilos de vida. Junto a la pareja asimétrica surgen vínculos más o menos logrados de «compañeros» identificados con el discurso igualitario, así como arreglos basados en la cooperación y no necesariamente en la intimidad. Los hogares homosexuales y, en general, no heteronormativos, se hacen progresivamente visibles poniendo en cuestión la centralidad de la familia normativa y los límites del derecho y de la ciencia¹⁰. Los cambios sociales y legislativos –el divorcio, la autodeterminación reproductiva, la adopción, los matrimonios civiles y las parejas de hecho, etc.– han tenido una influencia decisiva en esta liberalización, si bien hay que señalar, desde una perspectiva crítica con la sexualidad, la etnicidad y la extranjería, que la inteligibilidad estatal de los distintos hogares –y, en este sentido, sus necesidades y estrategias para colmarlas–, no son sin más, equiparables¹¹.

Varias son las tendencias a destacar. La primera es la reducción del tamaño de los hogares, fundamentalmente como resultado del descenso de la natalidad. Crecen en número y decrecen en miembros; un hecho particularmente notable en el caso español, donde la media de hijos es de 1,26 en 2003¹². Ésta es, de por sí, una medida no ya de conciliación sino de adaptación a las exigencias del mercado, a las nuevas prioridades personales, al nuevo concepto de bienestar y cambios en la escala de valores. La segunda atañe al estatuto civil de las uniones; aumentan la proporción de unidades no conyugales (en torno al 5% en Alemania), así como de las disoluciones, un hecho significativo en Alemania y Austria y no tanto en España. El tercero es el incremento de los hogares monoparentales (5,8% en este mismo país; 7% en Austria, 25% en Reino Unido). También los hogares unipersonales crecen; en Austria un 25% en el año 2000. En Reino Unido los jubilados solos alcanzan, como en España, el 14% en 2001, en su

⁹ Tobío 2002: 17-40, Becker-Schmidt 1991.

¹⁰ Phelan 1999, Butler 2000, Franklin 2002

¹¹ La dificultad en los procesos de agrupación para los inmigrantes y las restricciones que en algunos países, España y Austria entre ellos, o regiones pesa sobre el reconocimiento de las uniones homosexuales –registro, adopción compartida, acceso a la nacionalidad de la pareja extranjera, beneficios sociales, herencia, tributación, etc.– perviven (Smith 1983, Davis 1986, Lewis 2001, Mohanty 2003).

¹² Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Para el resto de países estudiados, el porcentaje es más alto, pero no demasiado: Austria es 1,37; Alemania es 1,40 y Reino Unido es 1,64, de acuerdo con Eurostat para 2002. <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp/cif/pobl0304.pdf>

totalidad representan el 30%. Entre ellos destacan los femeninos, con un aumento progresivo entre las personas extranjeras. La quinta es la permanencia de los hijos en el hogar paterno, más destacada en España dada la grave situación de la vivienda y el mercado laboral. Existen pocos estudios sobre los hogares inmigrantes; no obstante, conocemos la importancia de los encabezados por mujeres (muchos divididos en origen y destino), de la transnacionalidad como pauta creciente producto de la feminización de las migraciones (dirigidas al servicio) y de otras combinaciones. Estas combinaciones giran en torno a la necesidad, el estilo de vida y las restricciones legales, como la familia extensa en destino, o los arreglos plurinucleares o de vivienda compartida más o menos transitorios. A pesar de la falta de estimaciones complejas, la situación en Alemania, con una historia de inmigración más larga, parece contrastar con la de España, donde los arreglos extensos parecen más relevantes e inestables (hecho también propio de un proceso migratorio masivo que sólo tiene cinco años de historia)¹³. La consanguinidad, la conyugalidad y la residencia son piezas clave de la regulación, prefigurando el tipo de familia socialmente aceptable o posible entre las inmigrantes. Sin embargo, la demanda laboral y la sujeción jurídica pueden originar dinámicas singulares, como la tendencia a agrupar mujeres y no depender de un varón (proveedor) en un contexto laboral masculino incierto¹⁴, o la de agrupar a los abuelos con fines de cuidado generando lo que se ha dado en llamar “cadenas mundiales de afectos”¹⁵. En Reino Unido, hay que destacar la inmigración con fines matrimoniales y de reagrupación en el seno de la comunidad sudasiática. Otro hecho importante es la mayor natalidad y, por lo tanto, la necesidad de mayores recursos para el cuidado entre la población inmigrante.

Este estudio pretende contribuir también a la visibilización de la convivencia y sus implicaciones reproductivas para la población inmigrante y para los hogares no mayoritarios. A pesar de la diversificación, el modelo dominante en Europa es el de la familia heterosexual casada con una pauta reproductiva menor y tardía que ha modificado, no obstante, sus discursos sobre los géneros¹⁶, aunque esto no haya alcanzado a sus prácticas domésticas, basadas en la “ayuda” por parte de los varones hacia las mujeres. El individualismo, el igualitarismo, la afinidad y la intimidad frente al riesgo emergen en un contexto marcado por las pautas del empleo más vulnerables y de la calidad de vida a través del consumo¹⁷.

1.3. Transferencia de servicios domésticos y de cuidado en el capitalismo global

Las tensiones reproductivas a las que hemos aludido anteriormente se producen en un contexto de recomposición de la fuerza de trabajo a escala global. En Europa, la desregulación, flexibilización y precarización, por una parte, y la terciarización, por otra, han estado acompañadas de la emergencia de circuitos informales y femeninos en sectores como los servicios sexuales, la hostelería, la limpieza, las residencias de ancianos, la comida rápida, las teleoperadoras e incluso el matrimonio en algunos

¹³ En España, alrededor del 60% de los trabajadores inmigrantes con hijos viven separados de ellos (IOÉ 2001).

¹⁴ Mestre 2004

¹⁵ Ehrenreich y Hochschild 2002

¹⁶ Giddens 1992, Alberdi 1996, Del Campo/Rodríguez Brioso 2002, Miranda et al. 2001

¹⁷ IOÉ 1996: 201-224.

casos. Muchas mujeres pobres son valoradas por una reedición de la “feminidad” que se sustenta sobre un fuerte desequilibrio en los salarios y las condiciones laborales “embridadas” por la extranjería, el racismo y el machismo. Esto está recomponiendo las relaciones de género, clase y etnicidad en todo el mundo. La conciliación de empleo y familia es una realidad empírica que se logra, en parte, gracias a la externalización del “trabajo sucio”¹⁸, atenuando de paso los conflictos emocionales en las parejas¹⁹. Se produce así una especialización de género –entre mujeres y hombres y entre unas mujeres y otras– del trabajo reproductivo más amable (no asalariado) y el más duro (precario), que afecta así mismo, la gestión (afectiva) y la ejecución (física y emocional) de las tareas. En su desarrollo, se invisibiliza el componente servil de atención y cuidado de unas y el estrés, la carencia y la contradicción emocional de otras.

El volumen de esta transferencia hacia mujeres inmigrantes y minorías étnicas varía según los países y sus regulaciones del sector. También las modalidades difieren, siendo más comunes en algunos países, por ejemplo el Reino Unido, los servicios subcontratados a empresas o entidades sin ánimo de lucro, algunas subvencionadas por el Estado²⁰. Hemos clasificado los servicios en el hogar realizados por inmigrantes y contratados de forma privada (sobre los que se centra este estudio) en las siguientes modalidades: *internos* y *externos* (fijos y por horas). Esta investigación se refiere a los dos últimos, por regla general, menos regulados. Aunque estas modalidades son más independientes y menos absorbentes no eliminan, como veremos, el elemento relacional de carácter pseudolaboral. La informalidad, hecho que propicia los bajos salarios, la falta de contraprestaciones y organizaciones de mediación es la nota dominante en los cuatro países estudiados. La falta de estructuras profesionales y el legado servil en el que se apoyan se agrava en el caso de las inmigrantes, cada vez más asentadas en un sector que comparten con autóctonas (autóctonas y minorías étnicas) de clase baja²¹. Muchas inmigrantes en situación irregular se amparan en este nicho “abierto”, sufriendo condiciones de sobreexplotación y cobrando menos del salario mínimo estipulado²². Los servicios domésticos son, en España, a diferencia del resto de los países considerados, uno de los sectores de entrada y regularización, aunque la última reforma de la ley de extranjería dificulta esta opción sujeta a la determinación de los contingentes²³. En Reino Unido, las empleadas inmigrantes solo pueden entrar legalmente mediante sus empleadores. En 1998, gracias a un proceso reivindicativo, tuvieron la posibilidad de poder cambiar de empleador; muchas «huidas» del sistema se acogieron a una regularización extraordinaria²⁴. En Alemania y Austria, los programas *Au Pair*²⁵, los contratos de tránsito y las visas de turista facilitan la entrada, aunque pueden entrañar situaciones de riesgo de deportación. Las restricciones de extranjería impiden la regularización y empujan a las mujeres hacia el trabajo doméstico externo de forma inestable, menos regulado y peor pagado (5 € frente a 7-10 €)²⁶. La reciente legislación de «pequeños empleos» que pretende sacar a la superficie los servicios sumergidos con una contribución reducida afecta únicamente a las que ya residen y trabajan legalmente. Las estrategias de las mujeres en el interior de este sector y entre éste y otros varían en función de las perspectivas de agrupación o

18 Anderson 2000

19 Catarino y Oso 2000: 183-207 Haas, 2003

20 El 60% de los servicios domiciliarios de cuidado son subcontratados. Los salarios de estas trabajadoras están entre los 5£ y 6£ (la empresa percibe 8.10£ y 9.45£), mientras que las empleadas públicas cobran 7.19£ por hora (Wills 2003).

21 IOÉ 2001; Höglinger/Berka, 1994

22 Anderson, 2000; Schulz, 2001.

23 El 16,7% de las empleadas domésticas (registradas) son inmigrantes. El 66,4% de las extranjeras trabajan en este sector. Según una estimación de 1986, por cada trabajador extranjero regular en el servicio doméstico, 4,5 eran irregulares; de manera que los regulares representaban sólo el 18% del sector. Quince años después esta estimación se reduce al 40% (IOÉ 1991, 2001).

La posibilidad, hoy más remota, de regularizar su situación presiona para sacar su trabajo a la superficie, aunque esto represente una carga individualizada para las empleadas, que han de correr con las cotizaciones a la Seguridad Social.

24 Anderson 2000

25 Hess, 2002

26 Lutz 2002, Schultz 2001.

convivencia y de los resquicios de la ley y el mercado laboral. En Austria es prácticamente imposible lograr el permiso de trabajo a través del servicio doméstico, no así de los servicios sexuales. Una de las vías para conseguir el visado y el permiso de trabajo al mismo tiempo es mediante el matrimonio con un austriaco, lo cual conlleva posibles problemas de dependencia e incluso de riesgo.

Resumiendo, la reorganización de la reproducción está condicionada por: (1) los cambios en la familia, la convivencia y los valores, (2) las transformaciones del empleo y del Estado del Bienestar (3) la expansión de los movimientos migratorios y sus restricciones y (4) el aumento de la demanda de servicio doméstico y de cuidado (“para la conciliación”), ajustada con la oferta a la baja que se produce con la inmigración femenina. Así podemos esbozar el escenario de las nuevas estratificaciones de clase y género, marcadas por la organización normativa de la sexualidad y los regímenes de frontera y migración.

2. Mercado laboral y migraciones en la Unión Europea

La Cumbre de Gobiernos de Tampere (1999) establece los tres pilares de la política inmigratoria común. El primer pilar, la gestión de los flujos migratorios, sienta las bases para poder diferenciar entre inmigración legal e inmigración ilegal en el ámbito comunitario. Las legislaciones nacionales recogen este estatuto bien diferenciado que otorga, a quienes tienen su documentación en regla, una ciudadanía basada en el contrato laboral o la posesión de recursos propios para residir, estudiar o invertir en los países miembros; por el contrario, los irregulares se configuran como no ciudadanos no integrados¹.

Esta política ha sido reforzada desde la Cumbre de Sevilla (2002), con el “Plan contra la inmigración ilegal”, que desarrolla la idea de colaboración entre los países de origen y de tránsito a través de ayudas económicas y técnicas². Por tanto, la tendencia es a establecer una relación entre inmigración y seguridad, a través de la coordinación de políticas migratorias y políticas policiales.

Las consecuencias de este desarrollo político en relación a la inmigración en la UE son: el reforzamiento de las condiciones de entrada en la UE, un incremento de los requisitos para la reagrupación familiar, el asilo y el refugio y una mayor persecución de aquellos que se encuentran en situación de irregularidad jurídica. Por ejemplo en Alemania, en enero de 2002, se implementó la política Contra el Terrorismo, mediante la Ley de Prevención del Terrorismo Internacional. La misma contribuye a la criminalización de refugiados e inmigrantes. Así mismo, hay una tendencia a crear dos categorías de inmigrantes: aquellos altamente cualificados a quienes se reconoce una serie de derechos de residencia (gracias a la implementación del sistema “*green card*”) y los que quedan fuera de esta categoría (trabajadores con permisos temporales, personas con permisos de residencia por razones humanitarias y personas que debido a numerosas razones no tienen ningún estatus legal). Paralelamente a ello, las propuestas legislativas apuntan a una regularización de los inmigrantes basada en las demandas del mercado laboral.

En España, las sucesivas modificaciones de la Ley de Extranjería LO 4/2000 (mediante LO 8/2000, la LO 11/2003 y LO 14/2003), instauran una

¹ De Lucas, 2002: 69-97.

² Reglamento (CE) N° 491/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, por el que se establece un programa de asistencia financiera y técnica a los terceros países en los ámbitos de la migración y el asilo (Aeneas).

política de inmigración que se diseña también de acuerdo a las necesidades demográficas, laborales y económicas de la sociedad de destino. Se privilegia la creación de cuotas anuales de extranjeros que ocuparán los puestos más rechazados por la población autóctona, es decir, aquello que experimentan en mayor medida el empeoramiento de las condiciones laborales.

En Inglaterra, existen los sistemas específicos de empleo para inmigrantes (*Seasonal Agricultural Scheme, Sector Based Scheme, Working Holidaymakers Scheme...*) a los cuales tienen acceso inmigrantes autorizados por permisos especiales. Por su parte, la Ley de Nacionalidad, Inmigración y Asilo del 2002 enfatiza la seguridad de las fronteras, propugna combatir el trabajo ilegal, el tráfico de personas y el fraude y enfatiza la importancia de la ciudadanía en relación a la nacionalidad.

Finalmente, en Austria, la Ley de Extranjería también establece dos categorías de inmigrantes bien diferenciados. Por un lado, los comunitarios y los refugiados que tienen una condición jurídica más favorable y, por otro, los extracomunitarios en general, que dependen del llamado sistema de cuotas. Éstas últimas se determinan según las necesidades laborales del país y son estrechamente controladas, especialmente a partir de enero del 2003.

En resumen, en todos los países prevalece el tipo de inmigración laboral que viene a Europa a cubrir las necesidades de mano de obra, lo cual se ve favorecido y controlado por políticas inmigratorias restrictivas. A pesar de estas restricciones e intento de control de los flujos inmigratorios, la inmigración irregular continúa creciendo en todos ellos³. Simultáneamente, dicha inmigración irregular se inserta en el mercado laboral, aunque de forma sumergida. En efecto, la demanda de trabajadores extracomunitarios se realiza en dos sectores bien diferenciados. Por un lado, trabajadores altamente cualificados (Inglaterra, Alemania y Austria) y, por otro, mano de obra barata para realizar tareas consideradas de baja cualificación, duras y despreciadas por la población autóctona⁴. Dentro de estas últimas entrarían la agricultura, la hostelería, la alimentación, la construcción, el servicio doméstico y de cuidados, la limpieza para empresas y los servicios personales como el trabajo sexual⁵. Es decir, se trata de trabajos caracterizados por la flexibilidad, la precariedad, las malas condiciones laborales y los bajos salarios. Esta situación se agrava en el caso de los inmigrados en situación jurídica irregular debido a que no pueden defender sus derechos, ni están representados por los sindicatos. Esto nos lleva a concluir que en los cuatro países *la política de inmigración determina en gran medida la estructura ocupacional de los y las inmigradas, al margen de sus preferencias y cualificaciones*⁶.

En cuanto al trabajo en el servicio doméstico y de los cuidados en los cuatro países, está siendo realizado de forma creciente por mano de obra extranjera y femenina. En el caso de España, esta tendencia se ve favorecida por una política migratoria que contempla, dentro de su sistema anual de contingentes, un número determinado de trabajadoras domésticas extracomunitarias, siendo ésta una de las formas principales mediante la cual una extranjera puede acceder a su regularización documental. En

³ Obviamente, no existen datos publicados acerca de la población inmigrante en situación de irregularidad jurídica en los países estudiados. Sólo se pueden hacer estimaciones. Por ejemplo, en España se calcula que hay algo más de 1 millón de inmigrantes en situación irregular y en Inglaterra, cerca de 600.000.

⁴ Anderson, 2000.

⁵ En Austria una de las principales formas que tienen las inmigrantes de entrar en el país y al mercado laboral "autónomo" es en la industria del sexo, que tiene amplia demanda en los cuatro países, pero sólo en Austria hay una visa específica para "Prostitutas" o "Bailarinas", aunque el trabajo sexual no este legalizado.

⁶ Casal y Mestre, 2002: 120-131; Parella, 2003: 194-210; Izquierdo, 2003: 183-235; CES, 2003: 23-32; Bauböck 2001, Waldrach/Cinar 2003.

Inglaterra, las trabajadoras domésticas pueden acceder al país siempre y cuando entren mediante sus empleadores. Esta persona tendrá un permiso de hasta seis meses en caso de que su empleadora esté en el Reino Unido como visitante, con posibilidad de ampliación en caso de que esté por más tiempo. En caso de que la empleada cambie de trabajo, la empleadora debería comunicarlo a la Administración competente, detallando los motivos. Sólo después de cuatro años como trabajadora doméstica en el Reino Unido tendrá derecho a la residencia permanente. Este sector está formado predominantemente por mujeres pobres y provenientes de minorías étnicas. Existe una jerarquía basada en el color de la piel, la religión y la nacionalidad según la cual estas mujeres son simbólicamente construidas como “trabajadoras domésticas”⁷.

En general, se detecta un proceso de estratificación étnica o relativo a la extranjería en el sector del servicio doméstico en todos los países estudiados. Por ejemplo, en Inglaterra, las trabajadoras domésticas pertenecen principalmente a las minorías étnicas provenientes de la Commonwealth (India, Pakistán, Bangladesh, Jamaica, Malasia, etc.). Estas comunidades llevan más de 50 años asentadas en el país y representan tres generaciones. En segundo lugar, se encuentran las extranjeras, muchas de las cuales son de reciente inmigración. Entre ellas figuran las de Europa del Este y las solicitantes de asilo o refugio provenientes de Afganistán, Irak y algunos países africanos. Según Dustmann, Fabbri, Preston y Wadsworth's (2003), los inmigrados blancos tienen las mismas posibilidades de empleo que los blancos nacidos en el Reino Unido. Por el contrario, las minorías étnicas tienen menos posibilidades de inserción laboral, tanto si son hombres como si son mujeres. Existe una brecha salarial importante entre los inmigrantes blancos y los que pertenecen a dichas minorías étnicas. A su vez, existe una importante diferencia de renta entre los que pertenecen a minorías étnicas nacidas en el Reino Unido y los que pertenecen a las mismas minorías, pero son inmigrantes. Los que peores condiciones salariales presentan son los africanos subsaharianos, tanto si son inmigrantes como si han nacido en el Reino Unido.

Algo similar estaría sucediendo en el caso de España, donde la inmigración es mucho más reciente que en el resto de países⁸. Las mujeres inmigradas se insertan fundamentalmente en el sector servicios, básicamente el servicio doméstico, seguidos en menor medida por la hostelería y la agricultura. Aunque hay una diferencia: las que han entrado recientemente en el país y no tienen la documentación en regla tienden a concentrarse en el servicio doméstico en la modalidad de “internas”, mientras que las que han regularizado su situación se sitúan en el servicio doméstico como “externas”, así como en la hostelería, la agricultura y el trabajo sexual (aunque este último no se considera un trabajo en España). El servicio doméstico de “interna” es el más rechazado entre las autóctonas por sus peores condiciones laborales y su bajo sueldo⁹. Cuesta lo mismo contratar a alguien como “interna” que como “externa fija”, y la primera está disponible todo el día. Por otra parte, en España, el sector del servicio doméstico está regulado bajo un régimen especial que establece un nivel de protección bajo. Sólo se prescribe contrato laboral escrito en caso de que el trabajo sobrepase las 80 horas mensuales. Por tanto, el contrato

⁷ Anderson, 2000

⁸ En Austria el incremento de la inmigración extracomunitaria comienza a ser importante a partir de la década de los 60.

⁹ La existencia de una población femenina sin alternativas ha permitido mantener los salarios y el valor social de este trabajo en niveles muy bajos.

puede ser informal y verbal, todo lo cual puede conducir a muchos abusos por parte de las personas empleadoras. Finalmente, como la mujer extranjera necesita de un contrato escrito para regularizar su situación, si no se le hace contrato laboral permanecerá en situación irregular.

En Alemania y Austria también hay dos tipos diferenciados de servicio doméstico: el servicio doméstico a tiempo completo o tiempo parcial y el servicio doméstico “por horas” (de dos a cuatro horas de una a tres veces a la semana, por ejemplo). El primero se encuentra regulado e incluye beneficios sociales, mientras que el segundo no, lo que deja fuera de cualquier tipo de cobertura a aquellas mujeres que trabajan “por horas”. Por otra parte, la diferencia salarial entre las trabajadoras domésticas que se encuentran en situación irregular son enormes respecto a aquellas que están regularizadas (hasta 5 € la primera y hasta 10 € la segunda). También existen muchas diferencias por nacionalidades. En síntesis, *la estratificación y jerarquización del servicio doméstico tiene que ver con las diferencias de clase, etnia, procedencia y situación jurídica. Su interrelación determina que las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas se encuentren en el escalón más bajo, aunque por encima de aquellas que, además, no tienen la documentación en regla.*

En todos los países, son muchas las mujeres que se encuentran en situación de irregularidad jurídica. Entran a la UE como turistas, como solicitantes de asilo o refugio, por reagrupación familiar o por vías alternativas no reguladas. En este sentido, las leyes de Asilo e Inmigración de los países estudiados condicionan las distintas formas de entrada de los inmigrantes y su situación jurídica una vez dentro, originando bolsas de irregularidad. El miedo permanente a la expulsión acrecienta el “nivel de aceptación” en el empleo de las inmigradas en situación irregular¹⁰ y los umbrales de explotación que las mujeres se ven abocadas a aceptar.

El reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas inmigrantes en los cuatro países va ligado a su situación jurídica legal y a su estatuto como “trabajadores”. Es decir, se prima una ciudadanía deficiente ligada a un contrato laboral. Este hecho es problemático para el caso de las inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, dado que el mismo se encuentra escasamente regulado y cuando lo está no existe un control sobre su práctica. El servicio doméstico, al igual que otros trabajos realizados por las personas inmigrantes en la Unión Europea, es un trabajo precario, inestable, temporal y sus condiciones dependen, muchas veces, de la “confianza” y “buena voluntad” del empleador. En este sentido, ligar el estatuto jurídico de la inmigrante en cada país con su situación laboral supone una ligazón incierta y precaria en muchos casos¹¹.

¹⁰ Parella, 2003: 355-380.

¹¹ De Lucas, 2002: 71-82.

3. Regulación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea

La “conciliación de la vida laboral y familiar” se ha convertido en un lema del que, a menudo, se hace un uso excesivo. Elaborado institucionalmente, se habla de ello como uno de los grandes retos a los que han de hacer frente las sociedades occidentales en el siglo XXI. El impulso de la idea de que existe una necesidad de hacer compatibles el desempeño de un trabajo asalariado con el tiempo necesario para ejercer las obligaciones derivadas del actual modelo de vida familiar nace de las directivas y recomendaciones que se han ido generando desde la constitución de la Unión Europea¹. El marco legal acerca de la igualdad de trato entre los géneros² y de la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico³, se fundamenta en el artículo 13 del Tratado de Maastricht que conmina a la sociedad europea a tomar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de género, “raza”, etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual⁴. Cada Estado miembro debe trasladar a su realidad nacional la aplicación de estas directivas, llevando a cabo las actuaciones necesarias para converger con el resto de los Estados en el cumplimiento de las directivas mencionadas. El problema de “desajuste” (o como decíamos en la introducción, de una “contradicción”) entre los tiempos dedicados al trabajo productivo y el reproductivo es multicausal, de modo que las acciones deben comprender al menos cinco ámbitos identificados habitualmente como factores relevantes :

- ✍ El reparto de responsabilidades familiares
- ✍ Los cambios en el ámbito laboral
- ✍ El desarrollo de servicios comunitarios para el cuidado de seres dependientes
- ✍ La valoración del trabajo doméstico
- ✍ Los cambios legislativos

Estos cinco ámbitos no están siendo abordados con la misma intensidad, sino que encontramos una fuerte concentración de actuaciones en dos de ellos:

¹ Directrices que hablan, entre otros temas, del “equilibrio entre vida y empleo” (“*work and life balance*”)

² En particular, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 76/207/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al empleo y la Directiva 86/613/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma.

³ Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo, de 29 de junio.

⁴ Fruto de estas directrices europeas se ha establecido el Programa de acción contra la discriminación (2001-2006), mediante Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000. Que se complementa con la Acción Común contra el racismo y la xenofobia 96/443/JAI de 15 de julio de 1996.

1. Actuaciones dirigidas a fomentar cambios en el ámbito laboral
2. Cambios legislativos en lo referente a permisos de paternidad, excedencias, etc.

Por otro lado, la reducción del problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, oculta la existencia de otros ámbitos importantes como la vida personal, social, política, cultural, etc. de las personas, y difumina la “hiperpenetración” del empleo en la existencia de los sujetos.

Uno de los planteamientos donde se incide de forma sistemática en cada uno de los países es en la necesidad de un cambio en la “cultura empresarial” y en los modelos de trabajo. Se trata de fomentar cambios en la cultura empresarial de gestión del tiempo para hacerla compatible con la disponibilidad de tiempo personal y familiar⁵, y de ayudar a reconocer y convencer a los empresarios de los beneficios que obtendrán al implementar medidas que permitan a los empleados flexibilizar el tiempo de trabajo. Las “buenas prácticas” y otras orientaciones en este ámbito que premian la iniciativa empresarial con imagen corporativa, parten de esta positividad.

⁵ Murillo, 2003

La idea clave es *flexibilizar* y para ello se han ido probando algunas políticas innovadoras destinadas a incrementar la variación en la modalidades del trabajo. Esta flexibilidad puede darse:

- a) *en el tiempo*: contrato por horas anuales, negociación de horas de entrada y salida, bolsa de horas, trabajo por objetivos, etc.
- b) *en el espacio*: teletrabajo, lugar de trabajo no fijo, etc.

En Alemania, la cuestión de la compatibilidad entre trabajo familiar y profesional es, de acuerdo con el gobierno federal, uno de los temas cruciales para la sociedad del futuro. Se ha alcanzado una mejora en este campo a través de la promoción de diversas iniciativas como la legislación del trabajo a tiempo parcial, la nueva regulación de los permisos a padres y madres y el aumento de las escuelas infantiles de jornada completa. En lo que se refiere a la atención infantil pública es evidente que son necesarias numerosas medidas y regulaciones legales para alcanzar la compatibilidad. También es necesaria una diversificación de recursos y medidas. Lo cierto es que la promoción de un entorno de equilibrio entre familia y empleo a través de políticas de personal conscientes de la familia por parte de compañías e instituciones no se sustenta sobre oportunidades iguales para ambos géneros en el ámbito laboral. Estas alcanzan únicamente a una de las partes afectadas. El propósito declarado de las políticas familiares de largo alcance: el aumento de la tasa de natalidad y el incremento de la actividad profesional de las mujeres no ha sido tomado en consideración. Cabe dudar sobre el alcance de las nuevas leyes de empleo a tiempo parcial, si éstas serán capaces de relativizar el papel del hombre como principal persona empleada y/o principal proveedor. El apoyo económico a la maternidad es, en su conjunto, pobre y no llega a todas las madres del mismo modo. Las instituciones para el cuidado de la infancia -que podrían ayudar a las mujeres empleadas- son tremendamente insuficientes en todos los países. El gobierno federal persigue estos objetivos a través de la

“alianza con socios fuertes” en la industria y mediante el desarrollo de las líneas principales de las “políticas familiares a largo plazo”.

En el Reino Unido, el gobierno introdujo una “Campaña de Equilibrio entre Empleo y Vida” en 2000. La campaña estaba dirigida a ayudar a los empleadores a advertir las ventajas de adoptar políticas y procedimientos que permitan a los empleados optar por patrones laborales flexibles. El actual gobierno laborista afirma haberse tomado el equilibrio entre vida y empleo en serio y ha puesto la cuestión del impacto del empleo sobre la vida (y viceversa) al frente de la agenda legislando cambios, proporcionando incentivos, ayudas económicas y promoviendo buenas prácticas.

Desde 1997, el gobierno ha fortalecido algunos elementos clave como los permisos (maternidad, paternidad, adopción, etc.), los derechos laborales (igualdad entre los empleados a tiempo completo y parcial), y regulaciones sobre el horario laboral (*Working Time Directive*). Estos elementos han sido cruciales a la hora de establecer un derecho legal a disposición de todos los empleados en contra de los abusos y las demandas excesivas de algunos empleadores. En este contexto, el coste personal del empleo debe ser relativizado. Para muchas personas, no trabajar es una decisión económicamente racional, dados los callejones sin salida de la pobreza y los costes del cuidado a los que se enfrentan. Para estas personas es esencial que el gobierno se haga cargo al menos de parte de los costes del empleo, que el empleo sea rentable y que las responsabilidades de cuidado se vean satisfechas.

Algunas de las medidas del gobierno que abordan estas cuestiones incluyen el salario mínimo nacional, crédito a las familias trabajadoras, nuevos acuerdos para padres y madres solas y recursos para el cuidado infantil y de los ancianos. El gobierno también está tomando algunas iniciativas dirigidas a los empleadores. Esta tendencia se ve claramente en la “Campaña de Equilibrio entre Empleo y Vida” que lleva a cabo. Al centrarse en gran medida en defender los beneficios económicos de estas prácticas para los empleadores, demuestra las ventajas directas que incluyen mejoras en la contratación, estabilidad del personal, reducción del absentismo, mejoras en la motivación, en la productividad y en los servicios al cliente, etc. Los empleadores están desarrollando una amplia gama de opciones para el equilibrio, entre las que figuran la flexibilidad horaria y otras medidas de flexibilidad como: empleo flexible, posibilidad de cambio de horarios, contraprestaciones en tiempo libre, jornadas intensivas, cambio de turnos, autorregulación de las horas de trabajo, contabilidad anual de las horas, empleos compartidos, ajuste del empleo a los periodos escolares, empleo en casa, teletrabajo, excedencias, etc. Estas opciones -no siempre beneficiosas para las empleadas y sus necesidades personales, sociales y familiares-, pueden conllevar la emergencia de futuros problemas potenciales acerca de cómo se percibe el equilibrio entre vida y empleo, y cómo se abordará en los próximos años: hiperconcentración sobre las ventajas económicas para los empleadores, énfasis sobre las familias con niños y niñas pequeñas y madres en particular, fracaso a la hora de dirigirse a empleadores reacios a transformar la cultura laboral, y falta de atención al papel de los padres, por mencionar unos pocos. Con

el fin de superar estos puntos débiles, las políticas deberían basarse en principios que promuevan la igualdad de oportunidades, situar el bienestar de las madres y de las personas dependientes en el centro, llamar la atención sobre los padres -y los hombres en general-, promover una cultura que no evalúe las políticas únicamente en términos de costes económicos inmediatos. Mientras el número de horas de empleo femenino se reduce de forma abrupta con el número de hijos, éste no es el caso de los padres, en el caso del Reino Unido. De producirse algún cambio, éste es el aumento del número de horas con el incremento del número de hijos. Las mujeres son mucho más proclives a trabajar a tiempo parcial y esto ocurre en todos los grupos étnicos. La proporción de mujeres pertenecientes a minorías étnicas en el empleo a tiempo parcial en Reino Unido, es ligeramente inferior a la de las mujeres blancas, dejando a un lado el caso de las pakistaníes y bangladeshíes⁶. Esto indica que, aunque las tasas de empleo sean menores que las del conjunto de las mujeres blancas, una vez en el empleo, las mujeres de minorías étnicas son más proclives a trabajar a tiempo completo.

⁶ Women and Equality Unit Website 'Minority Ethnic Women'

⁷ Parella, 2003: 211-224.

⁸ Tengamos en cuenta que, si la mujer española viene insertándose progresivamente en el mercado de trabajo formal desde hace 20 años, las reformas legales que apoyarían su conciliación laboral y familiar, entonces, tienen dos décadas de retraso (Lorenzo, 2003).

⁹ CES, 2003: 141-157; Lorenzo, 2003: 1-19.

¹⁰ Instituto Nacional de la Seguridad Social de España 2002.

¹¹ Lorenzo, 2003: 19-21.

Por su parte, hay que señalar que España ha venido desarrollando una *política de bienestar familista*, es decir, con un Estado de Bienestar escaso y tardíamente desarrollado en el que las familias, a través de su solidaridad intergeneracional y de su estructura de género, nunca han dejado de ser proveedoras directas de buena parte de los servicios sociales⁷. Ello se une al hecho de que no existe una política global que aborde de forma integral la conciliación de la vida laboral y familiar. Básicamente, la política de conciliación en España se ha centrado en los permisos y excedencias como instrumento prioritario, en especial en el marco de la Ley 39/1999. Esta Ley ha supuesto un avance importante aunque insuficiente. Por otra parte, la Ley de Conciliación no ha visto su desarrollo reglamentario hasta finales del año 2001 mediante el Real Decreto 1251, de 16 de noviembre. Este retraso dificulta el análisis de su alcance y operatividad⁸. Sin embargo, tan sólo en el ámbito de la regulación normativa, ya se observan algunas carencias en su puesta en práctica⁹. Por ejemplo, el número de hombres que se acogen a los descansos retribuidos legalmente previstos sigue siendo anecdótico. En el año 2002, se acogieron 3.330 hombres, lo que supone un 1,4% del total¹⁰ y en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos o familiares, en el año 2003, se habían acogido a ella sólo el 3,8% del total de solicitudes. En definitiva, sigue siendo la mujer la que, con la Ley en la mano, utiliza principalmente los permisos y excedencias reconocidos sin que se experimente un cambio de mentalidad por parte de los varones y de los empresarios¹¹. Pero es en relación a los servicios e infraestructura relacionados con el cuidado de los niños, ancianos y personas dependientes, donde la política de conciliación tiene más deficiencias. La dispersión se une a la falta de concreción y a un predominio del enfoque programático frente al compromiso presupuestario. Podríamos decir que hay *un desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a la carencia en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes, así como de la falta de diversidad de las mismas*. En resumen, asistimos a la ausencia de una política global que aborde de forma integral la conciliación de la vida laboral y familiar

En síntesis, en los cuatro países, sigue siendo la mujer la que con la Ley en la mano, se acoge principalmente a los permisos y excedencias reconocidos sin que se experimente un cambio de mentalidad por parte de los varones y de los empresarios.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son, en realidad, políticas facilitadoras dirigidas fundamentalmente a las mujeres. En definitiva, no han contribuido a considerar las tareas reproductivas como responsabilidades comunes y obligaciones del conjunto de la sociedad. La visión del reparto de responsabilidades familiares y del trabajo reproductivo como concerniente a la sociedad en su conjunto (la reproducción social tiene un coste que debe ser asumido socialmente y no de forma individual y privada por cada uno de los hogares afectados) apenas está siendo impulsada. Se han realizado diferentes campañas de sensibilización cuyo alcance es limitado. Éstas no dejan de ser llamamientos al reparto que operan sólo en el nivel de lo deseable, sin que se sienten las bases para hacer este reparto efectivo.

Respecto a los cambios empresariales que se están implementando en un reducido número de empresas no podemos olvidar algunos de sus efectos perversos. La insistencia creciente acerca de cómo organizar el tiempo de una forma más eficiente y productiva no es inocente ideológicamente: todos los tiempos se someten a la ley de la productividad impuesta por la concepción mecánica de un tiempo divisible, acumulable y multiplicable.

Por ello, la experiencia del tiempo está cada vez más sujeta a un proceso de intensificación, tanto en el trabajo como en el hogar, y la retórica de la gestión del tiempo que emana de los manuales de Gestión de Recursos Humanos esconde formas de control en el trabajo más invisibles (frente a la tradicional burocracia y autoridad) que apelan al voluntarismo y la auto vigilancia del trabajador. La sensación de autonomía que da la empresa para que una persona pueda decidir la manera en que distribuye el tiempo y las tareas, puede generar en realidad más compromiso con el trabajo, erosionando los límites entre trabajo y no trabajo. En este sentido, las políticas sobre “igualdad de género”, “antidiscriminación” y “conciliación laboral y familiar” no pueden ser eficaces en tanto no contemplen un cambio sustancial en relación a las políticas empresariales como ámbito que pretende extraer de los sujetos –tanto hombres como mujeres– todo el tiempo posible para la producción y el beneficio.

4. Actores políticos sobre el terreno

En este apartado haremos referencia a las principales propuestas desarrolladas en los cuatro países por parte de distintos actores políticos: ONGs, redes feministas antirracistas, inmigrantes, sindicatos, etc. Estas propuestas abarcan el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar y el de la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas, tanto autóctonas como inmigrantes, tanto regulares como irregulares. Como hemos indicado anteriormente, estos debates apenas se han entrecruzado en los países del presente estudio.

En Alemania destacamos la labor de las organizaciones *BAN YING*¹ y *ZAPO*², así como la actual “Campana por la legalización” (Campaign For Legalisation). De acuerdo al planteamiento de estas organizaciones de apoyo, información y presión, las relaciones de explotación entre empleadores y empleadas domésticas pueden ser prevenidas en el mercado formal e informal a través de la legislación y la regulación. Dentro de este marco, se han elaborado las siguientes demandas, equiparables a las que se plantean en otros países europeos:

- ✍ Reconocimiento total del trabajo doméstico como esencial para la sociedad.
- ✍ Regularización de las trabajadoras inmigrantes que residen en el país.
- ✍ Derechos laborales independientes del estatus de residencia.
- ✍ Fortalecimiento de derechos y recursos para afrontar la negociación y el conflicto.
- ✍ Movilidad intersectorial para las inmigrantes en el mercado de trabajo. «*Green cards*» no sólo para los trabajadores altamente cualificados, sino también para las empleadas domésticas, sexuales, personal de limpieza y cuidadoras.
- ✍ Mayor control y persecución de las empresas fraudulentas.
- ✍ Reconocimiento de la Convención 158 de la ONU: “Convención Internacional sobre Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Inmigrantes y los Miembros de sus Familias” (18/12/1990).

¹ Centro de Asesoramiento contra el Tráfico de Seres Humanos: <http://www.ban-ying.de/>

² Desde 1998, ZAPO era un miembro activo de la Red Europea RESPECT. Y hasta su cierre en noviembre de 2003 por falta de financiación, cumplía un importante labor de acogimiento de personas provenientes de la Europa del Este.

☞ Desarrollo de un clima social que favorezca el bienestar de los inmigrantes.

Por otra parte, varias asociaciones y redes –*Mujeres Sin Rostro, RESPECT, Berlin, Frauen-Lesben-Bündnis, elixir-A, Mujeres de Esta Tierra, FIB y Kanak Attak* entre otras– fundaron la “*Society for Legalisation*” en octubre de 2003. La campaña “¡Estamos entre vosotras!” sobre los derechos de los inmigrantes y, en particular de las trabajadoras domésticas, plantea las siguientes propuestas, instando a los sindicatos a hacerlas suyas³:

³ Como afirma una integrante de Mujeres Sin Rostro “a lo mejor te dan una tolerancia y te tienen a mano. Tres meses, un años... No, nosotros queremos un reconocimiento, nosotros somos parte importante laboralmente en este país y queremos que se nos reconozca como trabajadores, queremos que el sindicato también sepa que nosotros somos compañeros de trabajo, nosotros queremos que ellos nos representen, que en una organización tan grande como el sindicato estemos representadas, que hagan valer nuestros derechos”

⁴ www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=12361

- ☞ Una persona nunca es “ilegal”.
- ☞ Reconocimiento de las titulaciones y cualificaciones de los ciudadanos extracomunitarios.
- ☞ Derecho a la libertad de movimientos y derechos laborales para todos.
- ☞ Apoyo económico para grupos inmigrantes autoorganizados.
- ☞ Promoción y apoyo económico a iniciativas de justicia, educación, vivienda y salud.

En Austria, organizaciones como MAIZ insisten, desde una perspectiva antirracista, en el protagonismo inmigrante –contrario a la victimización– y en la desagregación de los derechos laborales con respecto al estatuto de extranjería. Sólo así se podrán garantizar condiciones laborales –salario, bajas, pagas, etc.– justas, no sólo para los inmigrantes sino para todas las trabajadoras. Recordemos que tanto en Alemania como en España existen derechos a los que es posible acogerse y con los que cabría llevar a juicio a empleadores. El problema entonces se presenta ante la imposibilidad de demostrar una relación laboral, además, claro está de otras consideraciones, como el miedo a ser deportada o la inclinación a evitar el conflicto y buscar mejores condiciones en otros hogares. MAIZ suscribe la Carta de Derechos de las Trabajadoras Inmigrantes en Europa⁴:

- ☞ Libertad de movimiento en el país de destino y en la Unión Europea.
- ☞ Derechos laborales anti-discriminatorios y protección social.
- ☞ Derecho a cambiar de empleador.
- ☞ Derecho a la obligatoriedad de un contrato laboral legal que fije el salario mínimo, el horario máximo y las responsabilidades.
- ☞ Derecho a sindicación y a derechos activos y pasivos de votar en todos los niveles de representación sindical.
- ☞ Derecho a no verse sometido a restricciones en la vida familiar, incluida la salud, la educación y los derechos de los niños de las empleadas en este sector.
- ☞ Derecho a ver reconocida la cualificación, formación y experiencia obtenida en el país de origen.
- ☞ Derecho al tiempo personal y de ocio.

Otros derechos sociales, culturales y políticos emergentes han quedado recogidos en *Whalpartie*⁵. Como se señala desde esta iniciativa, estos derechos no pueden disociarse de los de las empleadas domésticas inmigrantes en la medida en que lo laboral, especialmente en este sector, se ve continuamente atravesado por la discriminación en otros terrenos, como el de la conciliación de trabajo y vida, la agrupación, la sexualidad autodeterminada, el reconocimiento a/de la formación o el acceso a la salud y la educación⁶.

También en Inglaterra el campo de los derechos de las empleadas domésticas transita por caminos distintos a los sindicales clásicos. No hay sindicatos específicos para trabajadoras domésticas discontinuas o por horas como las que han participado en el estudio. Las que trabajan para compañías/agencias tienden, así mismo, a no estar sindicadas. Las que están integradas en el Departamento de Servicios Sociales son parte de UNISON. Muchas inmigrantes se han organizado en la *Commission for Filipino Migrant Workers* (CFMW) en Londres, establecida en 1979, que protagonizó una importante campaña anti-deportación a principios de la década de 1980 y que dio lugar a *Walig Walig*, más tarde *United Workers Association*, dirigida y gestionada por empleadas domésticas inmigrantes, desde donde se atienden las demandas diarias. *Kalayaan* es otro referente importante, sobre todo en la exigencia de desvincular el estatus de las trabajadoras a los empleadores. Su lucha logró que el gobierno cambiara esta regulación en 1999 e iniciara un programa de regularización dirigido a mujeres indocumentadas que habían escapado de empleadores abusivos. Ambas organizaciones cuentan con 4000 trabajadoras de 30 nacionalidades distintas. Desde estas organizaciones se ha instado a los sindicatos a una mayor intervención en este terreno. *Kalayaan* coopera con algunos sindicatos y ONGs, proporcionando apoyo en el campo de la educación, la salud, las actividades y el asesoramiento, además de campañas contra las deportaciones. Está integrada en la red europea RESPECT⁷.

Por su parte, el *Trade Union Congress* (TUC) colabora con el gobierno en su esfuerzo por reducir el trabajo ilegal. Su principal objetivo en este área es reducir los abusos perpetrados contra los trabajadores más vulnerables y asegurar que los empleadores sin escrúpulos no sean más competitivos a costa de la explotación laboral de los o las inmigradas. Las minorías étnicas figuran entre los trabajadores en desventaja en el marco del mercado laboral. Cualquier intento de abordar los abusos contra los trabajadores indocumentados debería incluir medidas para minimizar las ventajas económicas de quienes se benefician de su trabajo y acuden a las rutas de trabajo ilegal. Como advierten los grupos inmigrantes, la reflexión sobre las consecuencias de estas propuestas para las trabajadoras residentes en situación irregular, pasa por la regularización.

En cuanto a España, tampoco existen sindicatos específicos en el servicio doméstico y de cuidado. Los sindicatos existentes no han desarrollado una intensa labor en defensa de los derechos laborales en este sector, ni con las autóctonas, ni con las inmigrantes en situación regular o irregular. Sí han intervenido en campañas específicas relacionadas con algunos temas que hemos tratado en este estudio. Estas contribuciones específicas pueden ser agrupadas en cuatro grandes capítulos:

⁵ Algunas de las organizaciones e instituciones que participaron en esta campaña contra la discriminación en los espacios públicos y en los medios en 2002 son: ANAR (Austrian Network Against Racism), BEIGEWUM, EIPCP, *gettoattack*, IG Kultur Austria, Klub Zwei y MAIZ.

⁶ Debemos recordar que solamente en España se reconoce el derecho a la salud y a la educación sin discriminación alguna por razones de estatus legal.

⁷ Cuyas siglas son "Rights, Equality, Solidarity, Power, Europe, Cooperation, Today". RESPECT fue fundada en 1998 (www.solidar.org). En 2000, se creó una red en Alemania (www.respect.netz.de)

⁸ En Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad, texto y jornadas promovidas por el Consejo de la Mujer en 2003, se incluyen las propuestas de CCOO y UGT, además de la de este y otros organismos y grupos políticos.

⁹ <http://www.cjcy1.es/empleo/trabaj.htm>

¹⁰ Véase, por ejemplo el texto colectivo de las Jornadas Feministas Estatales de 2000, *Feminismo es y será* y otras contribuciones específicas como la de *Precarias a la Deriva* 2004 o el del grupo barcelonés *Dones i treballs* 2003.

- 1) Han exigido reformas urgentes de la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral dadas sus deficiencias. Para los sindicatos, esta ley no está dirigida a estimular el reparto de las responsabilidades reproductivas. La propia Ley reproduce la división de los roles de género en el ámbito familiar⁸.
- 2) Han exigido la incorporación de los preceptos de dicha Ley en los convenios colectivos ya que no todos la contemplan.
- 3) Han pedido la equiparación completa del Régimen Especial de Empleadas de Hogar al Régimen General, dado el carácter abiertamente discriminatorio del primero.
- 4) Han fomentado la modificación de las condiciones laborales de las personas en sus puestos de trabajo, aunque apenas han trabajado las consecuencias de la precariedad, la flexibilidad, la temporalidad y las largas jornadas laborales, hecho que se deja ver en la crítica a las medidas de conciliación, que dejan fuera a buena parte de la clase trabajadora, incluidas las propias inmigrantes.

En cuanto a las ONGs y las asociaciones, su participación en la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas ha estado muy condicionada a la financiación pública, gran parte de la cual proviene del *Fondo Social Europeo (iniciativa EQUAL)*, dedicado al fomento de las medidas de igualdad de trato en el empleo. Entre ellas se encuentran las campañas elaboradas por el Consejo de la Mujer y la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid. Estas campañas van dirigidas principalmente a las asalariadas de clase media que trabajan y se centran en el “reparto igualitario de las tareas domésticas en el ámbito de la pareja”. Para sensibilizar, concienciar y potenciar la contratación legal de las trabajadoras domésticas y la mejora de sus condiciones laborales existen pocos programas. Entre ellos, destacamos el llevado a cabo por el Área de Empleo del Consejo de la Juventud de Castilla y León, que ha publicado una guía de derechos laborales, “Barre a tu favor”, en la que aparece todo tipo de información sobre contratación, Seguridad Social, salarios, direcciones de interés, etc⁹. Existe también una campaña informativa llevada a cabo por la Cruz Roja Española –“Ella también... Respeta las condiciones mínimas exigidas para la contratación del servicio doméstico y si puedes mejóralas”– con el objetivo de sensibilizar a los empleadores y favorecer una contratación laboral por escrito de las empleadas domésticas, sobre todo cuando éstas son inmigrantes con vistas a que éstas puedan regularizar su situación.

Finalmente, algunas ONGs –*Derechos para Tod@s*, *Rumiñahui*, *Colectivo de Refugiados Colombianos*, *Plataforma de Apoyo a los Inmigrantes en Lucha*, *Asamblea Papers per a Tothom*, etc.– han participado en una activa lucha a favor de la regularización. Otros colectivos feministas –*Asamblea Feminista de Madrid*, *Asociación de Trabajadoras de Hogar vinculada a la Asamblea de Mujeres de Bizkaia*, *Ca la Dona*, *Precarias a la Deriva*– han denunciado, asimismo, el régimen especial de las empleadas domésticas y los límites de la política de conciliación, aunque sus reflexiones no siempre hayan alcanzado el impacto público necesario¹⁰.

5. Condiciones y transiciones de vida y trabajo.

Empleadas y empleadoras ante el servicio doméstico

5.1. Cuestiones de método

En la introducción explicamos los objetivos y singularidades de nuestro estudio: las nuevas articulaciones reproductivas, la visibilización de las necesidades que genera la convivencia para las inmigrantes, la atención a “otras” unidades domésticas y la visibilización de los empleos atípicos. Nuestra indagación descansa sobre tres ejes principales: hogares, trabajos y transferencias. El estudio se ha realizado en ciudades donde este sector –servicio doméstico y de cuidado realizado por inmigrantes/minorías étnicas– es significativo: Linz, Viena, Madrid, Berlín, Hamburgo y Bradford. Hemos llevado a cabo 44 entrevistas en profundidad a empleadas de hogar –algunas de las cuales han sido de carácter narrativo– y 35 a empleadoras en distintas unidades de convivencia, incluidas parejas homosexuales, jefas de hogar y familias transnacionales. En algunos casos, cuando la empleada lo ha considerado adecuado, hemos podido realizar entrevistas dobles –empleada y empleadora– que nos han permitido contrastar la diferencia en las perspectivas e interpretaciones de unas y otras. Hemos celebrado, asimismo, dos reuniones con personas comprometidas en el tercer sector –algunas cuidadoras–, sobre propuestas e iniciativas, y una entrevista (España) con una gestora de una agencia de servicios informal, así como un grupo de discusión con mujeres inmigrantes en Austria.

El perfil de las mujeres varía según el país. En lo que se refiere a las empleadas, se trata de mujeres en distintas situaciones legales provenientes de las zonas inmigratorias más importantes: latinoamericanas y de Europa del Este en los cuatro países; asiáticas, del Sur de África, del área mediterránea en Alemania; mujeres de África del Oeste, Asia Central y del Mediterráneo en Austria; de ascendencia asiática, africana y caribeña en Reino Unido. Este último país y, en particular, el área de Bradford (por ejemplo, a diferencia de Londres, donde la afluencia inmigrante es más significativa) sugiere un patrón que pone en primer término la etnicidad: la representación y el reconocimiento de estas mujeres y su integración como miembros de determinado grupo “racializado” o “cultural” en estos servicios. Las empleadoras, además de distintos estilos de vida y convivencia, están ocupadas en actividades diversas, entre ellas, algunas organizadas

de manera flexible y/o autónoma. En términos generales, su disponibilidad para las entrevistas ha sido menor en los cuatro países.

Hemos escogido el trabajo del servicio doméstico en su modalidad de “externo” por varios motivos. En primer lugar, porque el servicio interno ha despertado un mayor interés en la investigación por constituir un ámbito particularmente abusivo: acoso sexual, control de la vida privada, retirada de pasaporte, situaciones de semiesclavitud, trabajo continuo con salarios miserables, etc. Las internas, al cohabitar con sus empleadores, se enfrentan a relaciones potencialmente muy dependientes. A pesar de las regulaciones laborales que atañen a este trabajo de jornada completa para un único empleador, el hecho de que a él accedan mujeres inmigrantes agrava la falta de observación de los derechos existentes. La modalidad de trabajo externo de jornada completa atenúa estos rasgos aunque, como señalan muchas mujeres, no los elimina totalmente. El trabajo externo “discontinuo” –de media jornada o por horas–, al que hemos prestado especial atención, reviste un carácter singular. Si bien comparte alguno de los rasgos propios de la “falsa familiaridad” o de la “intimidad a distancia” (que atañe a las que emplean su jornada trabajando en una casa ajena), presenta, como veremos, otras características. Entre ellas, la invisibilidad o la intensificación de los ritmos en el servicio. Su carácter de *patchwork*, de combinatoria estratégica de horarios, servicios, condiciones, hogares y empleadores, pone de manifiesto las labores de ajuste constante entre trabajo reproductivo y trabajo productivo. La informalidad en la que se mueve este sector dificulta la formulación y defensa de los derechos de las trabajadoras.

Hemos accedido a las mujeres empleando las mismas redes informales –de amistad o conocidas–, y su efecto “de bola de nieve”, que operan en el universo conexionista propio de las ciudades que habitamos. En el caso de MAIZ y Bradford Youth Center, hemos acudido, además, a las vías de acceso asociativas. Hemos preguntado a las empleadas acerca de sus experiencias durante el trabajo y sobre la organización de sus hogares. Las entrevistas a las empleadoras han versado sobre su decisión de contratar servicios domésticos y su modo de afrontarlo. Todo esto, naturalmente, se ha entretijado con el relato de la situación en el país de origen, historias migratorias, negociaciones familiares, itinerarios laborales y aspiraciones a medio y largo plazo. El análisis textual interpretativo nos ha puesto sobre la pista de las contradicciones y tensiones reproductivas actuales. La comparación entre los cuatro países nos ha permitido discernir las tendencias europeas en la articulación entre políticas inmigratorias, familiares y/o de género y regulaciones domésticas, así como su impronta en las estrategias vitales y laborales de las mujeres.

5.2. Visiones desde las empleadas

5.2.1. Servicio doméstico y de cuidado. La elasticidad cotidiana

La flexibilidad de horarios y actividades es un rasgo común a las externas discontinuas, que trabajan en distintos hogares un par de horas, un día a la semana o varias horas en el transcurso de tres días. Perciben el salario por hora (*cash in hand*) que oscila entre los 5 € y los 9 €, carecen de contrato formalizado y de los escasos beneficios asociados: subsidio de desempleo, pensión de jubilación, bajas por enfermedad, etc. Algunas combinan el servicio doméstico con otros empleos precarios –limpieza, residencia de ancianos, hostelería, cajera, reponedora, etc.– inmediatamente superiores en cuanto al valor social en la segmentación laboral. En España, esto responde a una triple estrategia: (1) obtener las prestaciones que no se reciben en el servicio doméstico informal, (2) asegurar la renovación de la residencia y el permiso de trabajo y (3) iniciar el despegue hacia otros sectores laborales (aunque esto añade incertidumbre dada la temporalidad de los mismos)¹. La demanda de este servicio tremendamente flexible y asequible para hogares que no pueden pagar a una interna o a una externa fija se ha incrementado en toda Europa. Acuden a ellos además de hogares con personas dependientes, otros unipersonales y monoparentales, entre ellos algunos migrantes.

La presión del tiempo en este esquema *patchwork* es muy intensa. Densificar el horario asumiendo muchas casas –algunas trabajan para 8 empleadores²–, es una tendencia generalizada, sobre todo entre las que llevan menos tiempo. Las empleadas tratarán de gestionar su actividad con el propósito de construir cierta estabilidad y asegurar más horas en un mismo hogar limitando el desplazamiento –uno de los obstáculos más destacados de esta modalidad–. Los propios compromisos de cuidado pueden limitar esta tendencia siempre y cuando exista otro salario fijo en el hogar (como es el caso de algunas de las entrevistadas en Bradford). Pero esta posibilidad no siempre se da, ya que la propia orientación de las regulaciones de extranjería en relación a la reagrupación familiar y del mercado laboral favorece una dedicación intensa al trabajo doméstico por parte de las mujeres inmigrantes.

Si realmente quieres sobrevivir, no sólo tienes que trabajar para una casa, sino que tienes que hacerlo en tres, tres trabajos, un día. Empiezas a las ocho, a lo mejor tienes tres horas en una casa..., acabas a las once, terminas y tienes que salir volando a otra, o la cosa es que sólo has acordado ir a cierta hora, cuando tienes libre, sí. (Sra. Sa).

A la hora de establecer el organigrama laboral, los criterios empleados suelen ser el horario y el salario; los derechos –contribuciones, vacaciones, pagas extras, etc.– raramente forman parte del acuerdo y son, en todo caso, un aporte que llega con el tiempo. En España es común la estrategia de combinar una casa de media jornada –con seguro y posibilidad de renovar los papeles– y horas sueltas en distintas casas. Con lo segundo, si se trabaja duro se gana más, pero no se solucionan los papeles. Otro criterio que

¹ Tanto en Austria como en España, el trabajo en el servicio doméstico informal, es decir, sin contrato, es una de las escasas posibilidades laborales para las extranjeras que no tienen la documentación en regla, pues en este sector es posible más que en otros escapar a los controles oficiales.

² Y hasta 12 empleadores en el caso de Austria por ejemplo.

prevalece, en ocasiones por encima del salario, es la relación con los empleadores como pauta de garantía y continuidad. Muchas empleadas refieren una fuerte inadecuación entre el tiempo de trabajo y las actividades demandadas, hecho que las fuerza a establecer sus propias categorías y valores. Este es el caso de la diferencia entre la “limpieza profunda” exigida y el “repasso”: “Cuando la gente te emplea no tienen una idea realista de lo que se tarda en limpiar una casa tan grande” (Sra. Sa). Las tareas demandadas precisan una gran versatilidad atravesada por el conocimiento de los hábitos, gustos y criterios de distintos hogares. Esto produce ambigüedades en la relación, incluso en el espacio, que algunas empleadas viven como propio. Existe una estimación variable en lo que se refiere al volumen de trabajo. En esto es fundamental la diferencia que existe entre las casas que contratan sólo por un mantenimiento (por ejemplo una o dos horas/semana) y aquellas que precisan de un mayor trabajo debido a la presencia de niños o ancianos, con mayor carga de trabajo... En este último caso, la versatilidad, la carga y las actividades extras no prefijadas se incrementan. Esto se acentúa en el caso de las que trabajan diariamente media jornada o la jornada completa. Es habitual que las contratadas para realizar primeramente cuidados acaben asumiendo -en ocasiones de un modo nunca explicitado-, trabajo doméstico, sin que esto modifique la percepción de sobrecarga por parte de los empleadores que, por un poco más, aspiran a solucionar la casa en su conjunto. Las expectativas de tener todo en orden se ven truncadas cuando verdaderamente se prioriza el cuidado. La tendencia es a flexibilizar la actividad y solicitar más servicios, hecho que convierte a algunas “discontinuas” en “externas fijas”. La flexibilidad puede implicar a dos empleadoras en red -madre e hija por ejemplo- que modulan el trabajo cambiando horas y sacando el máximo partido al tiempo trabajado. Los cambios de horario -comunes por ambas partes en estos servicios discontinuos- pueden jugar a favor de las empleadas siempre y cuando sus empleadores/as se muestren comprensivos y no necesiten de su trabajo en momentos concretos. Aún así, los cambios suelen implicar contrapartidas.

La actividad de las cuidadoras pone especialmente de manifiesto el carácter altamente demandante de este trabajo. Expresiones como “ganarse a los niños” o “tenerlos enseñados”, pero también “hacerse con la casa” aluden a esta componente que, tal y como refieren muchas entrevistadas, puede repetirse con las empleadoras, especialmente cuando se trata de mujeres ancianas y/o solas: anticipación de sus gustos y modos, capacidad de previsión, actitud comprensiva hacia sus manías o tareas ambiguas como charlar o dar consejos durante el horario laboral. Se podría establecer, a partir de los testimonios, una distinción entre *atención* y *cuidado*. La atención atañe a la realización de las tareas, llevar a los niños al colegio, prepararles, darles la cena, bañarlos, etc.; mientras que el cuidado, como sucede en el trabajo no pagado, implica los afectos, la socialización y un sinnúmero de competencias invisibles. En realidad, se contrata atención, pero ésta no puede disociarse del cuidado y esto difícilmente se mide en el plano laboral.

Es que, no solamente se es trabajo, se es una persona, con un montón de cosas que dar. Mira el otro día el niño viene y me dice. Él extraña a su madre, como cualquier niño, prefiere que en lugar de estar yo estuviera su madre. Entonces viene y todos los niños que tienen a su madre se despiden de ellas, entonces, como yo estoy allí, él viene y me dice «¿dónde está mi beso?», así, y viene y yo le doy un beso y cuando le di el beso me acordé de mi hijo. Entonces yo digo, te destruyen en eso, cómo al pelear tus derechos laborales, también pones eso. Pero eso, en algún momento atrás, tú no lo cuantificas (...) todo se está materializando (...) Y cosas que en algún momento dado eran normales, dar un beso a un niño (...) eso no se cuantifica. Y cuando lo haces es terrible (Sra. S).

Así pues, aunque la personalización se atenúa en estas modalidades, no desaparece, llegando incluso a incrementarse entre algunas empleadoras que ven en la asistenta un fuerte punto de apoyo. La falta de reconocimiento y criterio hace que muchas abandonen el cuidado y prefieran dedicarse únicamente al servicio doméstico, preferentemente en ausencia de los empleadores, es decir, cuando estos están fuera del hogar. Esta modalidad del servicio doméstico, sin embargo, produce un sentimiento mayor de invisibilidad, falta de autoestima, inutilidad (“trabajo para nada”), dado que se repite día tras día sin que se llegue a apreciar su necesidad. Cuando los o las empleadoras y miembros del hogar regresan a casa, el trabajo ya está hecho y pierde su dimensión de obra. Se vuelve invisible, es decir, *autoevidente*. Las entrevistadas se lamentan, en este sentido, de la falta de gratitud que muestran sus empleadores. Muchas mujeres han interiorizado la “sospecha” sobre el uso real del tiempo que se produce al no coincidir con sus empleadores. Esto les hace prolongar su horario (no su salario) con el fin de “demostrar” su nivel de cumplimiento y fiabilidad. La confianza, que se manifiesta cuando se accede a las llaves, es muy apreciada por las empleadas, que prefieren organizar la casa como si fuera propia y no ser controladas o someterse a planificaciones ajenas.

(...) cuando todos salen yo puedo empezar de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo, puedo trabajar como a mí me gusta, y esto es una cosa bonita de este trabajo, porque hay cosas tontas que hay que hacer puntualmente, pero hay cosas que puedes elegir cómo quieres hacerlo. (...) cuando yo hablo con la sobrina de mi padre me ha dicho que yo trabajo en esta casa como si fuera la mía, quiero que todo esté arreglado, que todo esté muy bien (...) y ella le ha dicho a mi señora, y se ríe mucho, mucho (...) a veces me dice “Diana, no hay una comisión que va a entrar aquí para examinarlo ¿por qué lo haces así?” “Porque a mí me gusta así” (...) a ella no la importa que esto sea así. O el vaso esté en este sitio o en el otro, y para mí cada cosa tiene su sitio (Sra. D).

Casi todas hablan de sí mismas como personas perfeccionistas que hacen su trabajo más allá de lo estrictamente pactado y que aprecian el reconocimiento cuando se produce: “Esa es una de las cosas que me gustan de mis empleadores. Realmente confían en mí con sus cosas personales. Confían en que haré el trabajo. Saben que lo haré bien y eso me satisface” (Sra. F). Casi todas acaban haciendo extras o “favores” no convenidos, como comprar algunos

productos, “echar un ojo al niño”, lavar el coche o no limpiar un día para dedicarse a una persona que se ha puesto enferma: “Ella me contrató para la plancha, y a veces ella me dice, ‘si no te importa hazme el baño’. Y yo no soy capaz de irme de una casa donde me han pedido un favor sin hacerlo. Y me paga dos horas y cuarto, dos y veinte, y ayer me estuve tres horas y ella no me lo reconoce (...) de pronto que me diga ‘Magda, es que usted no está cogiendo nada’ (Sra. M). La vulnerabilidad de la extranjería acrecienta este efecto de falta de límites en la actividad, trasvasado del trabajo no pagado en la familia. El componente servil, propio de la esfera doméstica, se aminora en un sentido y crece en otro. Las asistentes se sienten menos obligadas: perciben un salario por horas cumplidas, carecen de derechos y en muchos casos ni siquiera ven a sus empleadores. A pesar de todo experimentan sentimientos de fidelidad o “traición” hacia los hogares³, reforzado por las propias redes de contacto-contratación sobre las que a menudo se sustenta este trabajo. Ya que son conocidas o amigas las personas que han actuado como mediadoras entre la empleada y la empleadora. Todo ello aumenta el sentimiento de dependencia del salario⁴, hecho que se ve claramente en el modo de “negar” la enfermedad, porque sienten que no sería comprendido o bien visto por los empleadores –que, sin embargo, disfrutaban de bajas laborales y otros beneficios en sus empleos–.

³ Es decir, incluso el servicio doméstico por horas da lugar a relaciones donde lo personal juega un papel importante y determinante.

⁴ Especialmente en el caso de las que se encuentran en situación de irregularidad jurídica ya que el salario es su único medio para asegurar la existencia.

⁵ IOÉ 2001, Parellas 2003: 158-186.

Para las empleadas, esta situación supone sobrellevar problemas de salud, ansiedad, conflictos y dolores físicos que, sumado a la situación de incertidumbre (en el caso de las mujeres en situación irregular) pueden conducir a problemas psicológicos.

5.2.2. Vida más allá del trabajo. Tiempo para los otros, tiempo compartido, y para sí

Para la mayoría de las mujeres verse atadas al servicio doméstico acarrea fuertes problemas de autoestima. En sus países de origen, muchas trabajaban en sectores mejor considerados o estudiaban, siendo su nivel de formación comparativamente superior al de las empleadas autóctonas en este campo⁵. Experimentan, por lo tanto, un proceso de falta de reconocimiento de su cualificación. Algunas se describen como antiguas empleadoras de estos servicios, que caracterizan en términos de una mayor “familiaridad”; cuestión sobre la que merecería la pena indagar. Una vez en Europa, su estatus de inmigrantes, con o sin documentación en regla, marca su posición en el mercado laboral, donde operan las “cláusulas de prioridad nacional” y, por tanto, en el resto de los espacios sociales. Legalizar su situación, en el caso de las inmigrantes es, a pesar de todo, un paso fundamental.

Después de conseguir los papeles, todo dio la vuelta, porque, quiero decir, sin papeles esperas más, digamos, cuando consigo mis papeles, quiero trabajar, quiero tener mi propia casa, quiero hacer esto, quiero hacer lo otro. No me veo incapacitada, puedo trabajar aquí y puedo hacer de todo. Así cuando consigues los papeles, con todas esas expectativas que tenías en mente, no puedes conseguir nada, ni siquiera una sola cosa puedes conseguir, entonces, ¿cómo te sientes? (Sra. M).

Como hemos explicado anteriormente, la experiencia migratoria tiene una impronta fundamental en la convivencia en el país de destino. Muchas mujeres se alejan de sus familiares de forma transitoria; otras se separan de sus esposos, motivo que les empuja a emprender la marcha; algunas se desplazan con sus familias o tratan de agruparlas a pesar de las restricciones que marca la legislación en toda Europa. Esto genera una gran diversidad de modos de convivencia. Lo más duro, señalan, es el principio.

(...) pero cuando llegué la primera vez aquí, antes de que muriera mi madre, he vivido en una casa con 8 chicas ecuatorianas y mi hermano y mi cuñada, en total 11 personas, ¡imagínate! Mi hermano dormía con su mujer en un cuarto y yo compartía un cuarto con otras dos chicas; teníamos una litera en la habitación y yo dormía arriba y ellas me hacían bromas, me escondían la escalera y yo no sabía hablar, no entendía nada; ellas tenían 18 o 19 años, tenían otras ganas de vivir, yo pensaba en mi hijo que estaba en Rumania; para ir al baño tenía que ir a la calle, no podía ir al baño a hacer pis, siempre estaba ocupado. Para mí tampoco ha sido fácil, es una guerra, la vida es una guerra, quien puede pasa adelante y quien no, vuelve. (Sra. R)

Las que conviven con otras personas, habitualmente en pisos compartidos más estabilizados, tienden a maximizar las estrategias laborales reduciendo la reproducción y, en general, el tiempo para sí mismas. Negocian los aspectos domésticos mediante turnos, limitan actividades como cocinar (hecho que afecta a su salud), y se ponen al día –compra, colada, etc.– durante los fines de semana. Si tienen niños a su cargo tienden a establecer redes informales de cuidado gratuitas o pseudoasalarizadas en función de las posibilidades laborales y/o familiares que cada cual tiene en cada momento. Estas redes sostienen, así mismo, imprevistos cotidianos como las enfermedades. Muchas mujeres recurren a ellas antes que faltar al trabajo o reorganizar el horario. Llevar a los niños al trabajo es, en algunos casos, una posibilidad que acarrea muchos problemas. La tensión hogar-trabajo hace que los hijos se incorporen a las tareas de cuidado.

Yo, como salgo a trabajar, toda la carga del cuidado de los pequeños la está llevando mi hijo el mayor, él es el que por ejemplo por las mañanas, yo dejo preparada la ropa de los pequeños, y mi hijo mayor les levanta, les viste, y le va a dejar al lado de una amiguita que tengo aquí abajo, y como la chiquita es compañera de mi pequeño de 3 años entonces ya ella me lo lleva a la escuela y me lo retira y le tiene ahí, hasta que mi hijo mayor salga del instituto (Sra. C).

En el Reino Unido, las redes informales producen ingresos suplementarios procedentes de la preparación de comidas caseras para otras trabajadoras en el seno de la comunidad que no tienen tiempo para cocinar. En este contexto, la falta de tiempo-espacio para el autocuidado es una realidad común que acrecienta el sentimiento de cansancio y baja autoestima que se genera en el servicio doméstico: “... no puedes cuidarte a ti misma en absoluto, sólo a los otros, en el exterior, para ti misma tienes..., no tienes nada”⁶.

Las empleadas domésticas que conviven con sus esposos e hijos explican cómo el trabajo se reajusta en el hogar con el propósito de aligerar su sobrecarga: limpian en otros hogares y limpian en su propia casa. Ello viene dando lugar a una mayor participación de sus parejas en las tareas reproductivas. Este hecho se ha acentuado ante la incertidumbre que rodea el empleo masculino. Algunos de estos hombres no tienen más remedio que incorporarse –no sin resistencias– a la reproducción dadas las circunstancias (como advierten algunas de las entrevistadas en los cuatro países). A pesar del alcance variable de este reparto “forzado”, lo cierto es que cuestiona, al menos desestabiliza, las relaciones de género y las (auto)representaciones de las mujeres, que pasan a desempeñar un papel más valorado en el hogar. También, puede provocar la reacción inversa, ser fuente de conflictos y de violencia de género. Esto aparece de forma más clara en aquellos hogares en los que la mujer lleva el peso económico y en aquellos países donde el empleo masculino inmigrante se ha visto más sometido a patrones de temporalidad.

Fue una lucha difícil, pero muchas veces me siento muy orgullosa de mí misma, porque he mantenido mi familia. A mí me gusta mi dinero propio. No tengo que pedir a mi esposo que me dé algo. Tengo mi libertad económica... pero él tendría que estar en el frente y no yo. Eso me confunde a veces, pero realmente estoy bien (Sra. Ma.).

⁷ Esta estrategia es casi imposible en el caso de Austria a causa de la cuota anual de reagrupación familiar que tiende a ser muy restrictiva.

Una estrategia común, señalada en la literatura sobre las *cadena mundiales de afectos*, es la de traer al abuelo o abuela para poder sostener las demandas que generan los hogares con hijos⁷. Este tipo de reagrupación familiar –como forma de conciliación no siempre elegida–, amortigua, como sucede en el entorno autóctono, la *crisis global de los cuidados*. Las cargas reproductivas van transfiriéndose de unas mujeres a otras, tanto en el ámbito local, como en el global: “cuando mi nieta está enferma y su mamá tiene que ir a trabajar y coincide con un día que yo trabajo, pido cambiar mi horario porque tengo que cuidarla” (Sra. G). Ante esta situación, muchas inmigrantes optan por separarse de sus hijos (que quedan a cargo de estos mismos abuelos en el país de origen), y experimentar las amarguras e incertidumbres de la gestión de un hogar en la distancia.

5.2.3. Control e independencia.

Ya hemos advertido que el trabajo de las discontinuas implica, en términos generales, mayor independencia y anonimato, hecho que produce a su vez invisibilidad, distancia y falta de reconocimiento: “... una llega, limpia el polvo y se va. Y no hay respuesta, y ahí dejan una nota ‘me gustaría que limpiaras esto, aquello y lo de más allá’... ni gracias, aquí está el dinero, fin del trabajo” (Sra. M). Esta sensación se acrecienta en los hogares profesionales o unipersonales masculinos donde la funcionalidad sustituye el control que se genera en un contacto profundamente asimétrico. Muchas advierten la diferencia entre trabajar para este tipo de hogares “poco hechos” (donde ellas fijan los criterios a costa de asumir extras) y otros, emocionalmente

más absorbentes y exigentes en cuanto a los hábitos. Si los primeros están dominados por la ambigüedad en la relación y/o la despreocupación (también en la puntualidad en el pago), los segundos, específicamente femeninos, dan lugar a vínculos más estrechos –a caballo entre la protección y la posesión–. En este sentido, la copresencia, puede dar lugar a un nivel de exigencia mayor por parte de la empleadora y a abusos afectivos que se asemejan a las diferencias de estatus clásicas y a la jerarquía entre “señoras” y sirvientas⁸.

H.- ... *Que a la señora le gusta guardar y a mi madre, como es muy organizada, le gusta tirar. Entonces, como son muy lo contrario, como un día se pase mi madre y tire una pila de periódicos que haya ahí, pues la señora le regaña, o le dice cosas o le hace cometarios...*

Sh.- *Esa señora sí. “Te quiero para mí”. Ella quiere, pero unos días... hablar mal.*

H.- ... *La quiere muchísimo, porque lo que le dice la señora todos los días: “Hasta que yo me muera, tú no te vas de esta casa”. Siempre se lo dice... como mi madre la trata con mucho cariño...*

Sh.- *Ella muy buena señora, muy buena. Pero unas veces nerviosa. Mayores así. Muy buena señora...*

H.- ... *los jóvenes lo quieren todo muy organizado, como la casa es nueva, todo es nuevo para ellos, pues lo quieren todo organizado... dejan a mi madre que lo organice todo ella y la dejan hacer como ella quiera. Pero en cambio, las personas mayores que ya tienen experiencia y lo llevan de una manera, se lo quieren organizar todo. (Sra. Sh. e hija)*

La afirmación del estatus de vida de cara al exterior por parte de las empleadoras, a través del servicio doméstico, no se produce tanto con las asistentes como con las externas fijas. Las externas fijas dependen en mayor medida de la empleadora, que tiende a fomentar el sentimiento de deuda indefinida en la empleada inmigrante: *“Las mujeres pueden venir, puede llegar y ponerse a examinar, entonces se para en un sitio que nunca se ha limpiado antes y dice ‘no has limpiado aquí’. ¿Ves lo que quiero decir? Sólo para hacerte sentir quién eres, la que limpia, ¿entiendes?”* (Sra. S). Algunas externas discontinuas refieren no tanto a un sistema de estricta vigilancia e intromisión (que muchas han vivido como internas o externas fijas), cuanto a un vínculo abierto en relación a la carga de trabajo, aunque las entrevistadas insisten en distintos aspectos según el país. En Alemania y Austria se enfatiza la cuestión del estatus y la infravaloración de las *“Putzfrau”*, en el Reino Unido, las mujeres refieren vínculos de invisibilidad y distancia, y en España se insiste sobre la ambigüedad de la dependencia disfrazada de familiaridad. La percepción del trabajo como “favor” es un rasgo común. Se asume más o se accede a hacer otras cosas no por imperativo sino como contribuciones que *“nacen de una”*. El problema es, como comenta una entrevistada, *“cuando haces algo diferente y tu jefe lo ve, entonces se hace una ley, ya tienes que hacerlo siempre, no porque te apetece sino por obligación y eso no va incluido en el sueldo o en una mejor consideración”* (Sra. Ca.). De modo que las posiciones respectivas acaban por no ser ni estrictamente serviles, ni estrictamente profesionales. El estilo despreocupado de los hogares profesionales y de las jóvenes empleadoras no pone el énfasis en el des-

⁸ Es posible que esta situación se encuentre más atenuada en el caso de España, donde las relaciones laborales entre empleadora (sobre todo si pertenecen a una clase media trabajadora) y empleada, dan lugar a relaciones menos serviles y más “familiares”. Es necesario seguir indagando en este aspecto y en los cuatro países estudiados.

pliegue de su poder económico, cuanto en la amortización del salario reproductivo mediante el que se adquiere tiempo libre para la vida personal y social de sus miembros. “Sacar el jugo” y ganar tiempo son las claves de la reproducción flexible. Tiempo que revertirá en consumo productivo de carácter cultural, de naturaleza, deportivo, formativo, etc. para sí y para sus hijos. Asumir la existencia de una “externa” implica relajarse y poner la mente en otra cosa sin tener que preocuparse (como enfatizan las empleadas en el entorno alemán y austríaco), por quitar las cosas de en medio o hacerse cargo de todo aquello que la propia intimidad genera como trabajo: “*son gente que puede parecer super limpia, ¡pero sólo en lo exterior!*” (Sra. T). Desprenderse de la domesticidad acaba produciendo insensibilidad y dejadez hacia elementos básicos de la existencia cotidiana por parte de las o los empleadores. Se podría decir que la *intimidad* pierde, en estos casos, la materialidad del esfuerzo personal que tuviera antaño ya que el trabajo reproductivo se “externaliza”. Por ejemplo, hechos como pasar la escobilla en el WC o lavar la propia ropa interior son dejados en manos de una persona ajena al hogar y ello es vivido por parte de las empleadas con cierto estupor.

Tanto en unos hogares contratantes como en otros, si exceptuamos los hogares de varones solos o los homosexuales, las mujeres están al frente de la casa. Ellas son las que contratan, fijan los criterios, dejan notas o llaman a la empleada. Para la empleada, el hombre es una figura prácticamente inadvertida que en caso de conflicto adoptará una postura de moderación desprendida. Si los discursos de algunas empleadas muestran como se atenúa la desigualdad en la pareja, los de las empleadoras revelan la funcionalidad, ambivalencia y falta de conflictividad que, para ellas, presentan las transferencias globales.

5.2.4. Etnificación, sexualización y extranjería en la nueva estratificación doméstica

Los trasvases domésticos y de cuidados se apoyan sobre distintos ejes de categorización. El objetivo de la investigación no consiste, a nuestro entender, en indagar las supuestas particularidades de los colectivos, sino en interrogar los mecanismos de designación social, es decir, las diferentes formas de relación social que definen al “inmigrante” y en las que él mismo se define como tal⁹. En este sentido, la *etnoestratificación* de las mujeres inmigrantes o procedentes de minorías étnicas en el servicio doméstico, es un proceso dinámico que las sitúa en posiciones sociales desfavorables. En este proceso de etnoestratificación intervienen de forma articulada cuatro variables: (1) la procedencia y los sucesivos flujos de llegada y asentamiento, (2) el estatuto de extranjería (documentación en regla o no), hecho que determina salarios inferiores y, en algunos países, mayores dificultades para encontrar trabajo, (3) la etnización, esencializada como “raza”, “cultura” o “nación” en los legados coloniales y (4) la sexualización, en tanto dispositivo de acceso sexual o asignación de papeles tradicionales de sometimiento producto del subdesarrollo¹⁰.

⁹ Santamaría, 2002

¹⁰ Algo que se observa claramente en el caso del servicio doméstico donde se contrata de forma mayoritaria a mujeres dando por hecho que tienen la cualificación para este trabajo por ser tales.

La *suciedad* asociada al servicio y la *sumisión* vinculada al cuidado están atravesadas por estos elementos. Tal y como señalan las mujeres negras y las de adscripción musulmana, su desplazamiento de este sector responde a una tradición racista que las vincula a lo sucio y atrasado: “*jyo –exclama una trabajadora turca en Austria– limpio la suciedad, no soy suciedad!*”¹¹. Junto a esta asignación de valor se sitúan otros estereotipos como la fuerza y presteza de las inmigrantes de Europa del Este, “muy espabiladas” y, por eso mismo, sospechosas y susceptibles de inclinarse hacia la criminalidad; la meticulosidad y docilidad de las asiáticas; la alegría cariñosa pero irresponsable de las latinoamericanas o la accesibilidad sexual de las caribeñas que, como indican las entrevistadas en Alemania y Austria, se ven interpeladas y presionadas en entrevistas y anuncios para realizar servicios doméstico-sexuales. Para muchas empleadoras, las inmigrantes y/o “otras étnicas” están más capacitadas para desarrollar labores de las que ellas procuran distanciarse o a las que se acercan (de mano de las inmigrantes), con una actitud de redescubrimiento exótico en aspectos como la maternidad o la cocina. Las interpretaciones tercermundistas sobre el papel de estas mujeres naturalizan sus disposiciones tradicionales –por ejemplo, en el mercado sexual y matrimonial, más permeable con el sector doméstico en Austria y Alemania– ocultando la asimetría de clase que fija a las mujeres a determinados nichos sociales y laborales en relación a su sexo, origen, estatus legal, situación de convivencia y etnicidad. Los prejuicios, alimentados en lo cotidiano como mecanismo informal de abaratamiento, se difuminan una vez constatados los beneficios económicos del trabajo inmigrante y, dentro del mismo, de los sectores más vulnerables. Todo: el idioma, la cocina, los hábitos de limpieza, las mentiras y sospechas, la rarezas, la lentitud, la falta de disciplina..., todo cede ante una demanda en aumento y unos salarios y condiciones más que asequibles.

Muchos conflictos comunicativos de naturaleza cultural –sobre cualidades como el mentir, el callarse o el no aparecer– pueden ser estrategias de las empleadas a la hora de medir los efectos del posible enfrentamiento con la empleadora dadas las precarias condiciones laborales que tienen. Las rupturas abruptas descritas por empleadas y empleadoras –como, por ejemplo, no presentarse a trabajar–, cobran un significado totalmente distinto bajo esta perspectiva¹². La falta de valor de las tareas domésticas, acentuada cuando las realizan inmigrantes, hace que muchos hogares sacrifiquen el bienestar que proporcionan estos servicios (el propio cuidado de sus hijos y de sus necesidades personales), aceptando la renuncia de la empleada antes que mejorar sus condiciones laborales. Entonces, los hogares se quedan empantanados y se descubre el auténtico valor, aunque no por mucho tiempo dado que se ha convertido en un trabajo perfectamente intercambiable en un entorno de inmigración: hay más mujeres inmigrantes que están dispuestas a realizarlo bajo las mismas condiciones de precariedad e incluso de explotación.

Dicen, “las ecuatorianas son mentirosas, las no sé qué son...” Pero claro, las condiciones laborales en las que se encuentran ¿cómo no vas a decir una mentira? Si tú en algún momento te encuentras sin trabajo y te dicen “¿necesita este trabajo?” y tú dices “sí, sí, lo que usted diga”, si no tengo que comer, no tengo para mandarles a mis hijos, qué quiere que diga, “sí”.

¹¹ Y tal como lo demuestra la expresión “trabajo negro” muy utilizada en Austria y España para referirse al trabajo informal y precario.
¹² Hondagneu-Sotelo 2002.

Pero cuando encuentre una situación laboral mejor en alguna condición, aunque sea lo mínimo, me voy para allá. No hay nada, ninguna relación que me ate a quedarme (Sra. S).

La negociación y defensa de los derechos en un contexto tan marcado por la informalidad y por los prejuicios se convierte en iniciativas, por parte de las empleadas domésticas, que pasan por valorizar -al menos en cierta medida-, su propio trabajo. Las empleadas relatan la complejidad y utilidad que entraña el trabajo doméstico y de cuidado, se sienten psicólogas, consultoras, y “chicas para todo”. En este sentido, se convierten en auténticas estrategias de su profesionalización. Su autodesignación como “empleadas profesionales” y su reclamación de derechos laborales (contrato, salario digno, cotizaciones, vacaciones, pagas, pensiones, desempleo...) y de ciudadanía (documentación, homologaciones y movilidad intersectorial desvinculada de la procedencia), se unen a otros derechos emergentes de reconocimiento y respeto que pasan por no quedar reducidas a mera fuerza de trabajo para la explotación.

Tan sólo tienen que someter a consideración, no tienen por qué infravalorar a las personas que limpian para ellos, como si yo estuviera hecha para ello o algo, no. Lo que ocurre es que yo estoy en otro país, que tiene otras leyes (...) Pero hay algo curioso, realmente sorprendente. Cuanto toda esta gente vienen a nuestros países, se les trata con todo el respeto (...) reciben el respeto que nadie recibe en este país, nadie. Reciben el respeto que se merecen, nunca os pedimos, les pedimos que vengan a nuestro país y se pongan a limpiar, no. Emigran como..., cuando quieren, nadie les expulsa. Yo me pregunto por qué nos tratan así. De verdad, me lo pregunto (Sra. V).

La perspectiva de las empleadas domésticas y de cuidado revela los distintos estratos y dinámicas en las que se integran estos servicios como elementos clave en la “integración” de la reproducción social. El carácter personal a la par que estructural de su posición pone de manifiesto un protagonismo social. Según la experiencia de MAIZ, las empleadas inmigrantes son mujeres valerosas, pragmáticas, listas, con utopías y a pesar de vivir en un contexto de desigualdad y discriminación, son capaces de crear nuevas estrategias en su lucha por el reconocimiento y la supervivencia -la propia y la de sus familiares-.

5.3. Visiones desde las empleadoras

5.3.1. La difícil conciliación. Esquivar el conflicto

En los cuatro países estudiados, el equilibrio entre el trabajo productivo y el reproductivo requiere de un despliegue de estrategias muy variadas que se piensan y resuelven en el seno de las propias unidades familiares. En efecto, como hemos visto, las políticas de conciliación y de igualdad en el empleo no benefician a todos los ciudadanos de igual forma, sino a los que tienen una relación estable con el mundo laboral, que son, a su vez,

los que mayores recursos económicos y simbólicos tienen. Dentro de estos hogares, las mujeres son las que más uso están haciendo de estas medidas: permisos parentales, excedencias, horas de lactancia, jornada reducida, trabajo a tiempo parcial, etc. En este sentido, estas medidas profundizan la brecha existente entre las clases medias o altas y los grupos más desfavorecidos y entre las mujeres (a las que van dirigidas estas medidas) y los hombres (beneficiarios indirectos). En resumen, una mujer que no tiene contrato laboral y su sueldo es escaso no tiene posibilidades de beneficiarse de las políticas de conciliación. Por otra parte, se perpetua la infravaloración de las mujeres como fuerza de trabajo “deficitaria”, lo que alimenta la *segregación* y *bipolarización* como tendencias actuales¹³. El ámbito productivo fomenta valores y formas de organización que subsumen la vida en el trabajo y aleja a las personas de su mundo personal, familiar, comunitario, etc. La exigencia es radical: disponibilidad horaria, flexibilidad, movilidad, competencia y dedicación.

¹³ Marurani 2002.

Ante este panorama, lo cierto es que las mujeres no desean/pueden quedarse en casa. Su participación en el mercado productivo es progresiva, llegando incluso a obtener una equiparación casi total con los varones en algunos países. Por ejemplo, en Reino Unido y Alemania, las entrevistadas expresan sentirse en condiciones de igualdad con su parejas masculinas en el mundo profesional. En España, el nivel de formación de las mujeres está superando al de los hombres. En los cuatro países el salario de las mujeres es fundamental para la economía del hogar. No obstante, las mujeres hablan de una desigualdad persistente en la organización del trabajo doméstico y de cuidado que, en algunos casos, se justifica a partir del nivel de exigencia sin adscribirlo a la diferencia de género: “*El hogar lo llevo yo, las responsabilidades de educación las tengo yo, tenemos un reparto asimétrico de las labores de casa y educación, que recaen en mí... es que mi marido trabaja 10 horas diarias...*” (Sra. E). El resultado es que deben dividir su tiempo entre las responsabilidades productivas y las reproductivas en una doble jornada cargada de estrés y ansiedad, además de lidiar con las contradicciones que genera esta sobrecarga en una relación de supuesta igualdad. “*Es –sostiene una mujer que combina el tiempo laboral, de cuidado, de pareja y para sí misma– como hacer malabares con muchas pelotas*”. Por otro lado, el modelo de convivencia sigue siendo heteronormativo y sexualmente diferenciado. Las mujeres entrevistadas en los cuatro países hacen alusión a la angustia que les produce la falta de tiempo y a la necesidad de elaborar complejas estrategias para organizar la jornada. Este estrés se hace mayor cuando se tienen hijos. La presencia de estos últimos ha provocado una mayor implicación por parte de los hombres. Sin embargo, como hemos observado, esta participación es vista como una “ayuda” o está en umbral verdaderamente bajo: “*él se encuentra en el proceso de recoger sus propias cosas*” (Sra. T). En aquellos hogares donde el hombre se implica más, la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer es más gratificante. Sin embargo, la organización de las tareas y su reparto acaba generando conflictos personales o de convivencia, que muchas veces se resuelven transfiriendo parte de las responsabilidades reproductivas a manos de una tercera persona: “*Fue un año de mucha tensión (...) empezaron los problemas, las discusiones por los niños, casi se nos muere uno en*

una piscina... total, que decidimos volver al trabajo y contratar a una persona" (Sra. C). Ahora bien, no sólo en las parejas heterosexuales se hace necesaria la contratación de una persona que realice las tareas domésticas. En los hogares monoparentales y unipersonales de ancianos la necesidad es mayor. El problema aquí surge cuando la contratación "no compensa" y esto provoca que las mujeres adopten esquemas laborales dependientes o de segundo orden, fundamentalmente la media jornada. En efecto, para la mujeres solas con hijos, la conciliación es más difícil y obliga a articular distintas estrategias: familia extensa (generalmente, abuela materna), hermanas, amigas y vecinas, recursos comunitarios (guarderías, escuelas infantiles, etc.) y servicio con base en el hogar. Esto repercute en la consideración de estas mujeres como "no aptas" en el mundo laboral y se enfrenten a fuertes límites a la hora de promocionarse, ascender, ganar más dinero, etc. En este sentido, hay que destacar el factor de *clase*, que divide a los hogares entre aquellos que se pueden permitir contratar a una empleada de hogar y aquellos que no se lo pueden permitir.

5.3.2. Las contradicciones de externalizar parte del trabajo reproductivo

Acudir a una tercera persona a la que transferir parte del trabajo reproductivo está siendo una de las respuestas a los problemas de conciliación. En los últimos años, esta opción ha crecido en los cuatro países estudiados. El carácter femenino de este trasvase reproduce la "naturalización" de las cualidades que lo acompañan, que en el caso de las inmigrantes, se entretiene con estereotipos culturalistas: *"lo hace con mucha naturalidad, cocina con mucha naturalidad, no se agobia. Tú la ves y hace mucho trabajo, pero nunca la veo estresada, porque está acostumbrada a hacer los mismo con tres niños..."* (Sra. Cr.). Con transferencia, la desigualdad en el reparto en el hogar permanece incuestionada; no así el reparto entre mujeres, una de ellas integrada en un entorno social en el que se obstaculiza el acceso a los recursos materiales, simbólicos y culturales de la sociedad normativizada en torno a los autóctonos. Desde este punto de vista, la mercantilización del trabajo doméstico y de cuidado reproduce la tradicional división sexual y social del trabajo, a la que se incorporan las nuevas divisiones globales del trabajo basada en la etnicidad y la extranjería, insertas en las metrópolis del mundo avanzado. Sin embargo, este proceso no está siendo fácil para muchas mujeres europeas. En efecto, las entrevistadas se muestran ambivalentes ante su relación con las empleadas y con el trabajo que éstas realizan. Generalmente, las empleadoras forman parte de una clase social media profesional e inserta en el mercado formal, que en muchos casos se siente comprometida e interpelada por el discurso de la *igualdad de género*. Muchas son conscientes de las condiciones que sufren las mujeres inmigrantes en Europa. Este conocimiento suscita posturas ambiguas a la hora de traducir su sensibilidad -incluso la cordialidad que pueda existir en la relación-, en derechos. Por ejemplo, en el Reino Unido, sólo dos de las empleadoras entrevistadas pagaban las vacaciones de sus empleadas; en España, esto es aún más infrecuente. En cualquier caso, las empleadoras se muestran satisfechas por ser mujeres profesionales que

tienen la oportunidad de cambiar el modelo clásico de relaciones de género, lo cual no implica cuestionarse la contribución que su actitud tiene en la perpetuación de las viejas y nuevas divisiones: para asegurar su propia “libertad” contratan a otra mujer que haga el “trabajo sucio o pesado”. Esto suele pasar por un proceso de toma de decisión sobre el valor de las tareas más áridas.

Llega un momento en el que simplemente te planteas: ¿sigo estando dispuesta a limpiar el wc un domingo por la noche, sobre las once, hacer la cama?, algo que evidentemente puedo hacer o ya no estoy dispuesta a hacerlo y paso. Cada cual tiene que decidirlo por sí misma, qué peso le concede (...) lo que me parece importante es que el trabajo de casa, ya lo haga un ama de casa o una empleada es completamente irrelevante (...) entonces decidimos que es importante para la propia energía decir, ok, me siento media hora y me tomo una taza de té en lugar de dedicarme a estas cosas (Sra. R).

En la decisión se mezclan dimensiones complejas del poder/querer. Como explica una empleadora refiriéndose a la falta de tiempo generalizada: “en mi caso ahora es que no me apetece ponerme a limpiar, es que no tengo tiempo para eso, prefiero poner a una persona que... para mí ese dinero es el mejor gastado. Y depende de la persona que me da tranquilidad de no tener que hacer eso y dedicarme a otras cosas que me gustan más” (Sra. J).

El valor reside en el tiempo para otras cosas y la tranquilidad que proporciona la persona que las realiza. En algunas empleadoras se produce un redescubrimiento idealizado, habitualmente vinculado a la maternidad, de estas tareas a través de las empleadas. En cuyo caso se convierten en divertidas y gratificantes. Aunque lo más común es experimentarlas como excesivas, inútiles e interminables. La ambigüedad reside, por tanto, en reconocer su utilidad y haber experimentado o experimentar su realización en primera persona y sentir que tienen que desprenderse de ellas para realizarse como profesionales o sencillamente como personas. Para las empleadoras, la mercantilización de las tareas domésticas es “el dinero mejor gastado”, pero no se quiere gastar mucho; corresponden a otra mujer, pero han de estar en sintonía con las propias concepciones sobre qué es una casa o cómo hay que atender a los niños. Tienen, finalmente, un estatus indefinido a medias entre lo laboral y lo personal.

Me gusta mucho mi hija, pero me gusta mucho trabajar. Entonces nos decidimos contratar a una persona. Se nos hacía muy raro (...) una persona para ayudarme a limpiar la casa, a cuidar a mi hija, me era una cosa absolutamente ajena (...) el favor, no sé si llamarlo favor... el trabajo que está haciendo, para mí es importantísimo (...) no sólo porque me permite cuidar a mi hija, sino porque a mi me permite llevar una vida que quiero llevar (Sra. Sf).

El perfeccionismo de algunas empleadoras produce ansiedad ante la posibilidad de que los criterios y hábitos estén sometidos al juicio y modos de hacer de la empleada: “Soy alguien que delega con una gran dificultad, ¡a quién no le gustaría tener las riendas!. Me siento muy satisfecha cuando todo está hecho

del modo en que yo concibo que debe hacerse. Naturalmente he tenido que aprender, lo cuál no me convierte en una tirana (risas), a delegar..." (Sra.F). Estas contradicciones repercuten en las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Unas condiciones que no dependen exclusivamente de la mano invisible del mercado, sino de la presión a la baja que se produce en las conexiones y actitudes que se generan en y entre los distintos hogares privados.

5.3.3. Empleadora y empleada: las bases de una relación asimétrica

La contradicción que subyace a este proceso de (re)valorización del trabajo reproductivo asalariado tiene que ver con algunos aspectos inmateriales de la relación: la confianza, la intimidad, los sentimientos, la atención, los afectos, etc: *"pones mucha carne en el asador"* -comenta una empleada-. La confianza, por ejemplo, es clave para aceptar a una persona desconocida en el hogar. Se suelen poner muchas precauciones a la hora de buscar y seleccionar a una empleada. No olvidemos que, de alguna manera, la empleadora ya realiza las tareas que contrata. Pasa entonces a distribuir las y supervisarlas. En algunos casos, las paga de su propio sueldo, como si esto formara parte de su responsabilidad. Aún cuando existe este intercambio monetario e incluso en los casos en los que empleadora y empleada se ven poco debido al horario laboral de la primera, inevitablemente surge un vínculo y conocimiento, sobre todo de la empleada hacia la empleadora. En las entrevistas hemos detectado distintos tipos (o aspectos) de la relación afectiva:

- ✍ Relaciones de dependencia por parte de la empleadora hacia su empleada debido a que esta última es esencial para la reproducción de su unidad familiar.
- ✍ Relaciones de dependencia por parte de la empleada hacia su empleadora debido a que la primera necesita del contrato laboral para tener o renovar el permiso de trabajo y residencia.
- ✍ Relaciones jerárquicas basadas en la diferencia de clase y procedencia.
- ✍ Relaciones de apoyo mutuo en las cuales la empleadora participa de la vida privada de la empleada, incluso de sus cadenas de cuidado y socialización.

Tenga la modalidad que tenga, el vínculo se funda en una necesidad mutua aunque asimétrica. Esto sitúa en primer plano los elementos inaprensibles de cualidad en el trabajo reproductivo a los que nos hemos referido anteriormente (confianza, afecto, disposición, etc.), algo que ha de unirse necesariamente al reconocimiento y a los derechos. Y que, por otra parte, no deberían convertirse en "favores" o deudas. Por ejemplo, se observa en el discurso de muchas empleadoras, que el contrato laboral y la tramitación del permiso de residencia se sitúan fácilmente al lado de otras ayudas y regalos, más que como derechos propiamente dichos.

Con frecuencia, la asimetría entre ambas se sustenta sobre prejuicios relativos a la procedencia, la etnia, la cultura, etc. Se tiende a ver a la otra mujer como a alguien radicalmente “diferente”: *“al final tus hijos están en manos de gente que se dedica al trabajo doméstico, que puede ser gente encantadora (...) pero que no tiene una preparación cultural”* (Sra. Cr.). *La supuesta diferencia de esa otra mujer es, en realidad, inferioridad, hecho que limita las posibilidades reales de identificación e igualdad.*

5.3.4. Supervisar y repartir el trabajo

Como ya indicamos, la selección de la empleada, la contratación y la organización y supervisión de las tareas corresponde a las mujeres. Por lo general, éstas no suelen especificarse de forma detallada durante la primera entrevista, hecho que produce ambigüedades futuras, habitualmente en detrimento de la empleada. Por lo general, dichas tareas van siendo determinadas, invariablemente con una tendencia a incrementarse en el curso de la relación y dependiendo de la confianza mutua. *“Yasmin –comenta una empleadora– fue un punto de apoyo enorme para la madre de mi pareja. Ella acabó siendo más una acompañante de media jornada que una asistente. Demostró tener mucha paciencia y comprensión con alguien que era muy mayor y en ocasiones difícil. Estoy segura de que en parte era una cuestión cultural. Ella sentía un gran respeto por las necesidades de los ancianos y era muy fiable”*. Pero esta indeterminación de las tareas da lugar a malentendidos que se resuelven de diversa forma dependiendo de la capacidad de negociación de la empleada dentro de esta relación asimétrica.

En España, por ejemplo, cuesta prácticamente lo mismo contratar a una persona “interna” que “externa a tiempo completo”. Las primeras, casi exclusivamente inmigrantes, suelen ocuparse de toda la infraestructura del hogar además del cuidado de las personas dependientes. No existe una división clara entre “limpieza” y “cuidados”. Por ello, cuando se tiene una casa de mayores dimensiones la tendencia es a contratar una interna. La modalidad que permite una división más clara y una mayor especificación de las tareas es la de “externa por horas” o asistente, más comunes en Austria, Alemania y Reino Unido. En estos países, las empleadoras suelen preferir no estar presentes cuando sus empleadas están trabajando. Esto posibilita una relación más distante con una menor implicación afectiva. Las notas y las breves llamadas son, en muchos casos, la única vía de contacto. El salario se deja junto a una nota. Muchas empleadoras desconocen la procedencia, circunstancias, situación jurídica, social o familiar de la asistente, hecho que les hace sentirse poco comprometidas en el vínculo personal. La empleada se convierte en alguien invisible y el trabajo se asume como algo *autoevidente* que una se encuentra hecho cuando llega a casa. En España, esta tendencia al anonimato está menos acentuada. Entre las empleadoras, hay algunas que “buscan” y se apoyan en la relación con la externa discontinua, especialmente cuando se trata de mujeres mayores y solas. La mayoría de las empleadoras se muestran dispuestas a aceptar cambios horarios siempre y cuando el trabajo acabe realizándose: *“Si su*

madre se pone enferma, entonces tiene que cuidarla. Esto no me molesta siempre y cuando cambie el día y el trabajo se haga en cualquier caso” (Sra. Sf.). La flexibilidad de la empleada es, junto a la confianza que genera, un valor muy apreciado. La minimización de la domesticidad en aquellos hogares con poco tiempo para la convivencia contribuye a limitar el sentido de hogar. El trabajo de la empleada, más allá de las tareas objetualizadas, resitúa la casa como un espacio agradable, aligerado de montañas de ropa sin planchar o polvo acumulado. Como nos lo expresa la siguiente entrevistada:

Es que mi casa era un caos, por ejemplo, tenía unas cortinas que compré y en vez de colgarlas las tenía puestas ahí para colgarlas un día, los cojines los tenía revueltos por el sofá, llegaba y dejaba las cosas por ahí, la estantería del salón la tenía muy descolocada y el primer día que llegó [se refiere a la empleada] a casa (...) yo me fui y cuando volví me encontré la estantería más colocada, todos los cojines colocados, había cambiado muebles de sitio, había puesto todo lo que tenía yo por ahí, un marco con una foto, como si mi madre hubiera ido a casa y me lo hubiera colocado todo, me pareció un hogar. (...) así, a parte de lo que ve que es normal, si ve que puede hacer algo, lo hace o si ve una cosa que queda más mona colocada allí, te la pone y a mí me hace gracia, me gusta como va o si no me gusta la cambio de sitio yo (Sra. R).

Son pocas las empleadoras que advierten que contratar a alguien tiene un impacto negativo sobre el reparto: *“al tener alguien que limpia, pues los demás no hacen nada, se cruzan de brazos. Entonces el año pasado ya me planteé varias veces que era mejor que no viniese porque entonces así se hacía entre todos” (Sra. E).*

5.3.5. Racismo y etnocentrismo en la afirmación de la jerarquía doméstica

Habitualmente la segmentación jerarquizada de las extranjeras está asociada a estereotipos raciales que recogen ideas tradicionales de qué debe ser un hogar -dulzura, sumisión, limpieza, meticulosidad, etc.-, así como otros rasgos: la fuerza física, la capacidad comunicativa, la disciplina o la formación. Frecuentemente, se produce en las empleadoras una escisión entre las disposiciones femeninas hacia lo doméstico -propias de cualquier mujer y en mayor medida de las mujeres del Tercer Mundo- y las que tienen que ver con la seriedad (puntualidad), la disciplina, la responsabilidad y la coherencia. Estas últimas disposiciones femeninas suelen formar parte de sus virtudes como empleadoras y estar ausentes en las descripciones que hacen de sus empleadas. Los supuestos rasgos étnicos responden en realidad a un cálculo que tiene que ver con posiciones socialmente subordinadas. A pesar de todo, los prejuicios se dejan de lado cuando se advierten los beneficios de la contratación. Las identidades asociadas a cada colectivo provienen frecuentemente de antiguos legados reformulados en el contexto poscolonial. En España, por ejemplo, y según algunas empleadoras, las colombianas están indisociablemente ligadas a las drogas. Las de Europa del Este son disciplinadas y fuertes, aunque no saben el idioma aprenden rápido. Pueden, no obstante, estar relacionadas

con redes mafiosas, posiblemente a través de sus novios. Las latinoamericanas son dulces, también mentirosas y poco trabajadoras, sobre todo las ecuatorianas. Tranquilas, alegres o despreocupadas son otros estereotipos asociados a las latinoamericanas. En cuanto a las marroquíes, se trata de mujeres muy dependientes de sus esposos y radicalmente *otras* en el espacio doméstico; mujeres reprimidas y con hábitos (religiosos) muy distintos a los de los hogares españoles. Y así un largo etcétera. La cocina y los modos de cuidar o limpiar pueden explicar en un momento dado comportamientos muy diversos que, como comentan las propias empleadas, pueden responder a razones totalmente distintas. El impacto de los medios de comunicación sobre las imágenes que las inmigrantes reciben de sí mismas (una cuestión aún poco estudiada en Europa), puede alentar estas visiones, que en la mayor parte de las ocasiones poco o nada tienen que ver con experiencias concretas. La cuestión de los papeles sociales de las mujeres en la migración plantea interrogantes centrales sobre la transformación de las relaciones de género en los países de destino. La idea de la mujer occidental emancipada y poco sumisa encuentra su contrapunto en el imaginario sobre las inmigrantes como sexualmente accesibles, exóticas, sumisas, hacendosas, maternas, etc. Muchas empleadoras justifican el vínculo con sus empleadas a partir de los supuestos rasgos culturales de éstas con el fin de desviar su atención de la relación laboral y de las condiciones materiales y afectivas que la determinan. Esto sale a la luz, por ejemplo, cuando se constata la diferencia salarial entre las que tienen la documentación en regla y las que están en situación irregular, algo común en Austria y Alemania. Subrayan, así mismo, la diferencia entre sus papeles sociales: unas no saben ser “amas de casa” mientras que otras tienen la competencia necesaria. No se trata aquí de negar la dimensión cultural en el ámbito laboral, sobre todo cuando éste está fuertemente penetrado por modelos de qué es una familia, una esposa, un hogar bien llevado o una criatura adecuadamente atendida en distintas partes del mundo, sino de volver a situar en el centro la asimetría de las posiciones que fuerza esta interpretación sobre las vocaciones de cada cual. El discurso de las empleadoras oscila entre el pragmatismo propio de la profesional que se libera de las tareas domésticas y la idealización neocolonial de la mujer doméstica.

Ha sido progresivo. En teoría ella venía aquí a estar físicamente con un bebé pequeño mientras no estábamos nosotros, y de cocinar y esto nada. Ella me dijo que no sabía cocinar. Pero yo he visto que es una joya, es que las chicas ecuatorianas saben hacer todo. Todo lo que no sabemos hacer nosotras: coser, cocinar, es que yo no sé coser, con la maquina. Pues ella sabe usarla. Un día me tiene que enseñar. Tienen tantas capacidades, tantas habilidades, por ejemplo hay que hacer a Jr. un disfraz para la guardería, pues lo hacemos entre las dos, y lo pasamos bomba aquí por la tarde haciéndole cositas para disfrazarnos por la Navidad (Sra. J).

Desde un punto de vista constructivista hablar de la diferencia cultural no implica entender la cultura desde la compactación y la homogeneidad, como un conjunto de islotes separados entre sí y constituidos de una vez

por todas. La producción cultural –y aquí podríamos hablar de una “cultura doméstica”, de una “cultura laboral” o de una “cultura migratoria”–, no es la expresión de comunidades ya constituidas, sino una idea que emerge en la acción social y, en particular, en la relación que se produce en el espacio de los hogares –autóctonos y migrantes– y en los que los conectan. La práctica, en este caso, el servicio doméstico regenera los propios colectivos migrantes asociándolos a determinados rasgos más o menos esencializados: fortaleza, disciplina, atención, etc. Rasgos que, por otra parte, corren el riesgo de ser considerados rígidos e innegociables, lo cual dificulta la construcción de relaciones de equidad entre las autóctonas y las inmigradas.

6. Encrucijadas

En tres de los países a los que nos hemos aproximado –Reino Unido, Austria y Alemania–, las modalidades de empleo flexible en un sentido amplio –media jornada, flexibilidad horaria, teletrabajo, trabajo temporal, contrato por obra, etc.– se integran en el discurso sobre “equilibrio entre vida y trabajo” aunque, evidentemente, éste no haya sido en la mayoría de los casos el motor de estos ajustes laborales. La distinción entre vida y trabajo, que en principio podría extrañar, puesto que ¿acaso el trabajo no forma parte de la vida?, viene a querer expresar cómo dentro de los procesos actuales de intensificación del trabajo productivo éste viene a convertirse en algo que los sujetos perciben como un tiempo que se extiende cada vez más hasta llegar a devorar el resto de tiempos vitales. No sólo los necesarios para la reproducción, sino también el resto de tiempos de vida como pueden ser los dedicados al ocio, a la participación ciudadana, etc.

En España, el avance de estas modalidades como estrategias de conciliación y no de precarización es cuestionable¹. Por otro lado, la feminización creciente de estas modalidades como tendencia europea pone sobre la mesa la consolidación de un nuevo desequilibrio de género. La media jornada surge, en el contexto de la desregulación, como una opción reproductiva al alcance de algunas mujeres, incluso de determinadas unidades de convivencia que organizan la cotidianeidad –el trabajo, el ocio, la domesticidad, el cuidado, etc.– de una manera más abierta. Esto está produciendo una transformación en los hogares de clase media. El cambio arranca del modelo del varón sustentador con un supuesto salario familiar del fordismo, pasa por el de la pareja profesional con un esquema de jornada completa progresivamente intensificada, y se estaría rehaciendo bien en el del varón sustentador de jornada completa y la mujer conciliadora de media jornada, bien en del hogar profesional con “asistenta”, abuela y guardería... *“el mecanismo –sostiene una entrevistada– en su conjunto realmente sólo funciona si una logra disciplinarse”*.

Los beneficios de la media jornada femenina son, cuanto menos, ambivalentes, tanto en lo que afecta al reparto reproductivo y a la negociación de las relaciones de género en su conjunto, como a la proyección laboral de las mujeres. Los esquemas de subcontratación y miniaturización de las empresas no permiten, por otro lado, regular esta opción en beneficio de

¹ Tal y como explicita el documento marco del Pilar 4 del Equal, “la flexibilidad en la organización del trabajo ha crecido de forma significativa en los últimos años. Sin embargo, frecuentemente esta flexibilización responde a las necesidades de los empleadores en relación al proceso productivo y a la competitividad dentro del mercado. Consecuentemente, esa flexibilidad no contribuye necesariamente a una mejor reconciliación entre la vida familiar y laboral (...) Son las mujeres las que predominantemente trabajan a tiempo parcial y hacen uso de los diversos derechos de baja laboral. Al mismo tiempo, hacen un uso menor de las oportunidades de formación y ascenso que se les ofrece en sus empresas. Esto puede conducir a la presunción negativa de que las mujeres dan menos prioridad al trabajo remunerado y a su carrera profesional y a ser vistas por ello como empleadas menos disponibles y menos fiables” (la traducción es nuestra). Ver: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/ind_ex_en.html

las trabajadoras. Lo cierto es que muchas han ido y han vuelto del empleo “típico”, por lo menos de su idealización e inscripción en los discursos de la emancipación o liberación de la mujer. Para otras, este viaje no ha sido de ida y vuelta, sino de condiciones malas –sin contratos, sin prestaciones, con bajos salarios y sin garantías de continuidad– a condiciones peores. Para las empleadas domésticas, mujeres de clase baja y/o de minorías étnicas e inmigrantes, la flexibilidad siempre ha estado relacionada con la inseguridad, los bajos salarios y la disponibilidad, y mucho menos con la libertad para elegir el volumen de trabajo y el tiempo para realizarlo². La informalidad y la escasa regulación hacen que los sectores que ocupan, entre ellos el servicio doméstico, puedan amoldarse sin apenas resistencias a las condiciones que impone el ajuste del mercado informal privado al mercado formal cada vez más precarizado. La extranjería viene a sellar la maleabilidad de esta fuerza de trabajo. De modo que siempre habrá una “asistentita” que pueda hacer extras, cambiar el horario, convertirse en externa fija para cuidar al bebé o quedarse un día al cuidado de un enfermo. Si para el primer grupo de mujeres la reproducción choca con las exigencias crecientes del empleo –un empleo que, como comentan algunas, no es una fuente de liberación–, para las segundas ha sido y continúa siendo una estrategia de ingresos familiar o personal, cuando no, un problema de supervivencia.

² Esta situación de las empleadas domésticas se ve favorecida, en los cuatro países estudiados, por un marco institucional que confiere al régimen del servicio doméstico un estatus inferior respecto al resto de regímenes laborales de los asalariados. Es decir, no garantizan todas las prestaciones ni los derechos básicos a los que pueden optar estos últimos.

Por su parte, las autóctonas se reflejan en un *continuum* que va desde aquellas que afirman contra viento y marea su posición en el empleo y están dispuestas a gestionar estrategias reproductivas complejas, hasta llegar a aquellas que se muestran interesadas (cuando existe otro salario desahogado u otras vías de ingresos, como por ejemplo ahorros o rentas), por “redescubrir” la maternidad y el tiempo para otras actividades. La modulación de las posibilidades, recursos y estilos de vida es, en esta filosofía, algo que ha de acomodarse a los requerimientos del mercado y no al revés. El cuidado no es una opción voluntaria, que como se insiste desde el feminismo una puede elegir o no elegir, sino una “cuestión a resolver”. Los bienes y prácticas de consumo no aligeran esta sobrecarga, sino que añaden nuevas necesidades reproductivas –psicológicas, culturales, de formación, de ocio, sexuales, etc.–, cuyo acceso ha de gestionarse desde los hogares.

El marco político de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar, si bien viene posibilitando mayor participación de los hombres en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado, sólo afectan a determinadas unidades familiares: las que tienen una relación formal y estable con el mercado laboral, ya que es en el mismo donde las políticas de conciliación se han hecho más operativas. El resultado es que dejan de lado a todas aquellas mujeres cuya relación con el mercado laboral es inestable, precaria y, en muchos casos, informal. Por su parte, los servicios públicos son importantes, pero, además de estar en retroceso, no resuelven todo el problema: no alteran el reparto en el hogar, no cubren todas las necesidades y no cambian la necesidad de tiempos para el cuidado y para otras actividades socialmente útiles y deseables. Mientras la lógica de supeditación de todo al mercado no cambie, el cuidado de las personas, la atención al hogar (a sus necesidades y gustos), el tiempo social y el tiempo perso-

nal serán cuestiones secundarias y, por lo tanto, sometidas a una fuerte presión, que habrá que ir conciliando sin levantar grandes resistencias...

En este esquema las mujeres inmigrantes en Europa son una herramienta para la conciliación ante la escasez de servicios y tiempos, sobre todo para el cuidado. La modalidad en la que se integra su trabajo con base en el hogar varía según las regulaciones laborales y de extranjería de cada país. Existen elementos comunes en los cuatro países observados y otros a los que nos hemos acercado y sobre los que habrá que ir profundizando. Las políticas migratorias restrictivas tienen el efecto de fijar a las mujeres en los sectores más ocultos, aislados, desprotegidos y socialmente menos valorados. Los contingentes y la prioridad nacional en el mercado laboral regulan esta inmovilidad, mientras que la informalidad “atrae” a las mujeres indocumentadas, exponiéndolas a situaciones de hiperexplotación³. Las posibilidades de regularizar su situación son limitadas y en muchos casos no dependen de la buena voluntad de algunos empleadores, sino de las restricciones de los gobiernos. Restricciones, como hemos visto, funcionales a las necesidades reproductivas no ya de los hogares de clase alta sino a los de clase media y media baja cuyo acceso a una empleada de hogar pasa por dicha tendencia a la baja en los salarios.

En España existen vías inciertas para la regularización –oferta de empleo, unida a un visado que hay que gestionar en el país de origen– que hacen que muchas mujeres puedan, en principio, arreglar los papeles (aunque muchas no quieren arriesgarse a salir del país y no poder regresar). Las que tienen papeles tienen que renovarlos, hecho que obliga a muchas –las que trabajan de forma discontinua–, a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social a pesar de los escasos beneficios sociales que perciben por ello. Una de las trayectorias habituales es la de venir solas, trabajar como internas, intentar arreglar los papeles y, poco a poco, buscar alternativas más independientes como externas o asistentes. Estas opciones permiten desarrollar estrategias de reagrupación y, por lo tanto, plantean nuevas dificultades para la conciliación. Muchas inmigrantes tratan, a pesar de todo, de iniciar este camino de trabajo y convivencia. En otros países, entre ellos Austria, Alemania y Reino Unido, las modalidades internas son menos comunes. Las inmigrantes en este sector pueden trabajar media jornada o como asistentes y se encuentran en su mayoría en situación jurídica irregular. Anderson (2000) atribuye este hecho a una mayor oferta de servicios públicos y privados para el cuidado, así como a las políticas que fomentan la media jornada laboral femenina entre las autóctonas. Las dificultades para regularizar la situación en estos países son enormes. El derecho de asilo se ha visto amenazado y las posibilidades de entrar y obtener un estatus legal son tan limitadas que las mujeres tienen que acudir a alternativas que, como sucede con el matrimonio, las pueden convertir en sujetos muy dependientes. En Austria y Alemania, las que ya tienen papeles ocupan sectores más formalizados (por ejemplo en el cuidado), quedando reservado el empleo doméstico en hogares privados para las mujeres en situación jurídica irregular.

En Austria no existe posibilidad alguna de regularizarse a través del servicio doméstico, opción que sí se da en el sector de los servicios sexuales.

³ El servicio doméstico comparte, en los cuatro países estudiados, el constituir un sector donde la norma dominante es la informalidad, formado parte de la economía sumergida, economía que en el caso de España llega a constituir el 21% del PIB (Alañón y Gómez de Antonio, 2003). Este factor actúa como potente atractor de mano de obra inmigrante femenina que conoce de la existencia de grandes posibilidades de encontrar empleo en dicho sector de manera irregular. A ello se suma el incremento de inmigrantes irregulares fruto de las políticas migratorias restrictivas en los países europeos y de los factores de expulsión en los países de origen, todo lo cual contribuye a la depreciación de la mano de obra inmigrante y al empeoramiento de sus condiciones laborales.

Muchas de las empleadas en Alemania son de Polonia y están a caballo entre ambos países, de modo que trabajan de forma más o menos temporal. También entre las latinoamericanas son más comunes los servicios externos. La línea que separa el empleo interno y externo es más fluida en España, aunque las empleadas tenderán a mejorar sus condiciones buscando modalidades menos absorbentes y preservando en lo posible un vínculo que les permita renovar el permiso de trabajo y residencia. La emergencia de los servicios de proximidad, de carácter más profesional, es una realidad que se va extendiendo por toda Europa y que constituye una opción algo más formalizada para aquellas que poseen permiso de residencia y trabajo. El precio, no obstante, suele ser ganar menos que trabajando de forma autónoma. Las agencias informales, comunes en algunos países, son una forma de mediación y, como indican algunas mujeres, pueden llegar a ser un mecanismo de domesticación de la oferta a una demanda exigente y flexible.

Mientras las empleadas en Alemania y Austria describen situaciones de aguda infravaloración e invisibilidad del servicio doméstico, identificado como “trabajo sucio” en la figura de la *Putzfrau*, en España enfatizan en mayor medida actitudes ambivalentes más relacionadas con el paternalismo y la falsa familiaridad. Aunque también en este país, sobre todo entre las empleadas por horas, dominan los arreglos flexibles más impersonales, fundamentalmente entre parejas jóvenes heterosexuales y homosexuales y empleadores solos de ambos sexos. En todos ellos, no obstante, las tareas domésticas se mezclan con elementos de atención y adaptación unilaterales⁴ a los deseos de las empleadoras, hecho que raramente repercute en un aumento de salario o en una mejora de las condiciones.

En Bradford (Reino Unido), las mujeres de clase baja que realizan este trabajo no son inmigrantes, a diferencia de lo que sucede en Londres. No sufren, por lo tanto, restricciones relacionadas con el estatus legal, si bien la etnicidad⁵ atraviesa el modo en que son vistas e interpeladas por los empleadores. Su actividad reviste un carácter más profesionalizado e impersonal, aunque esto no les exime de sentirse implicadas en los hogares para los que trabajan. La informalidad general de este sector en toda Europa asegura, a pesar de la creciente demanda, salarios bajos (6€ a 10€ dependiendo de la etnicidad, nacionalidad, estatus legal o tiempo de permanencia en el puesto de trabajo) y genera muy pocos derechos (jubilación, desempleo, bajas por enfermedad, vacaciones, etc.).

Según las investigaciones nacionales realizadas en Austria y Alemania para este proyecto, la estratificación étnica (y de estatus legal) se une, en muchos casos, a la sexualización del trabajo doméstico. Las inmigrantes en este sector son vistas por algunos potenciales empleadores como una fuerza de trabajo híbrida a caballo entre lo sexual y lo doméstico⁶. El mercado matrimonial consolida, así mismo, una tendencia a solicitar de las mujeres

⁴ El hecho de que las condiciones de irregularidad jurídica y de inserción en un sector económico devaluado y mal pagado configuren una situación en la que las mujeres son especialmente vulnerables a la explotación no significa que se conviertan por ello, de forma automática, en “víctimas pasivas” de la violencia simbólica y material que se ejerce sobre ellas. Si bien la relación empleadora-empleada es asimétrica en términos de posibilidad de acceso a los derechos y prestaciones básicas, las mujeres extranjeras recrean sus propias estrategias de resistencia. Las mujeres inmigradas tienen un acceso desigual a los derechos, no obstante ello, desarrollan estrategias individuales y colectivas de inclusión (económicas, de consumo, de manutención de sus familiares en origen, de producción de sentidos, etc.) que las convierten en actrices fundamentales de las dinámicas sociales en las que están insertas (Santamaría, 2002).

⁵ Lo que estas mujeres experimentan (...) es cómo son construidas en función de una diferencia, la de su nacionalidad. Este criterio de nacionalidad va ligado sobre todo a un discurso étnico: a través de la etnicidad se le atribuye la pertenencia a un colectivo homogéneo con una cultura y una historia propias. La pluralidad y diversidad de su experiencia se ven reducidas a imágenes estereotípicas sobre (por ejemplo) la mujer árabe que circulan en las sociedades occidentales. Estas figuras

la construyen como víctima prototípica del patriarcado: una mujer sin estudios, dependiente del hombre y con muchos hijos. Se ven confrontadas por un proceso de objetivación que surge de l

la intersección entre etnicidad y género (Gutiérrez, 1999b)

⁶ Agustín, 2000, 2003; Oso, 2000, 2003

inmigrantes cualidades tradicionales: docilidad, sumisión, exotismo, servicialidad, meticulosidad, disponibilidad, adaptabilidad, etc. La “naturalización” de estas cualidades, basadas en realidad en situaciones de desprotección legal y racismo, está contribuyendo a reconfigurar las relaciones de género, clase, etnicidad y estatus legal en Europa. Las consecuencias de estas exigencias sobre sus relaciones de convivencia ocasionan una minimización reproductiva, así como un fuerte apoyo sobre las redes informales y familiares de carácter transnacional.

En cuanto a la actitud de las empleadoras en los cuatro países hay que decir que muchas de las entrevistadas han pasado de una actitud que potencia el servilismo, a otra que, si bien estima el valor, necesario y no siempre agradable de las tareas domésticas y de cuidado, no lo traducen en una mejora de las condiciones de las empleadas. Éstas continúan siendo muy demandantes en cuanto a disponibilidad y flexibilidad en la actividad. Queremos remarcar que estas condiciones de bajos salarios ofertados por las empleadoras y de exigencia de flexibilidad y disponibilidad no emanan de una mayor o menor bondad de la empleadora individual sino que se articulan en un sistema estructural. Como llevamos explicitando durante todo el texto, es la conjunción entre una serie de elementos –insuficiencia de recursos asistenciales públicos, mercado de trabajo en creciente desregulación y flexibilización, división sexual del trabajo, etnización del mercado de trabajo, etc- la que produce que numerosos hogares recurran a mano de obra migrante precarizada. Los bajos salarios ofertados están en relación, a su vez, con niveles de renta de los empleadores situados en el arco de las clases medias, cuya capacidad de consumo no es tan elevada como para remunerar de forma adecuada a su empleada. Asimismo, también la empleadora está a menudo sujeta a condiciones de flexibilización y disponibilidad en su propio empleo, de manera que lo que se produce es una repetición o trasvase de estas condiciones a su empleada.

Existe, además, una consideración de las tareas en sentido estricto, y no tanto de los aspectos afectivos e inmateriales que las acompañan. Algunas empleadoras –parejas muy volcadas sobre el empleo, profesionales solas, hogares sin personas dependientes, etc.– han minimizado el trabajo reproductivo y bajado su nivel de exigencia. Otras, en cambio, se resisten a renunciar a los estándares domésticos que ellas mismas consideran adecuados de acuerdo con su estilo y estatus de vida y mantienen una actitud de vigilancia y exigencia que acaba por “quemar” las relaciones de empleo en el hogar y anular las fidelidades que se generan en la convivencia con la empleada (sobre todo si esta lleva tiempo trabajando en el hogar)⁷.

Todas, en los cuatro países, conservan prácticamente en exclusiva, frente a los varones con los que algunas viven, las tareas de gestión. Ya que no se percibe en estos últimos una preocupación continua por la conciliación tal como lo experimentan las mujeres. En muchos casos, la contratación de una tercera persona que haga parte de las tareas reproductivas supone, para la pareja, una forma de resolver conflictos de reparto de las mismas. En este sentido, la entrada de una segunda mujer acaba por amortiguar los conflictos familiares, las ambivalencias personales en relación al reparto del tiempo (laboral, social, de ocio, etc.) y las dificultades para conciliar

⁷ A esta situación se unen otros factores como: las dificultades de comunicación y diálogo intercultural entre ambas, los malentendidos, el estrecho espacio de negociación que pueden tener algunas empleadas dada su situación de irregularidad jurídica, desprotección jurídica y social, etc.

todos los ámbitos de la vida. Lo que viene sucediendo es que *este trasvase de las tareas reproductivas de una mujer hacia otra reproduce los sistemas de división sexual del trabajo*.

Las alternativas a esta situación pasan, a nuestro entender, por elevar la fuerza negociadora de las mujeres: de las empleadas domésticas inmigrantes en el contexto laboral y ciudadano y de las mujeres en su conjunto. Las experiencias de organización y reivindicación de las primeras en el contexto europeo son un ejemplo fundamental en el avance de los derechos y su desvinculación de las estrecheces de las relaciones laborales privadas. Las exigencias reproductivas pasan necesariamente por la visibilización de la carga de trabajo en los hogares, así como de las relaciones laborales a las que está dando lugar. Extender los derechos laborales y forzar cambios en la legislación del servicio doméstico es un objetivo básico. Por otro lado, evidenciar todas las dimensiones de la vida de las mujeres inmigrantes –“no solamente se es trabajo, se es persona”⁸–, también de las necesidades y deseos en el ámbito de la reproducción, es un paso fundamental en el reconocimiento ciudadano.

Esperamos haber contribuido a aclarar que el debate sobre las alternativas domésticas y de cuidado para todas las personas y unidades de convivencia en las sociedades europeas va más allá de la conciliación. Pasa, en primer lugar, por el reconocimiento (también legal) de la diversidad de hogares existentes. La convivencia genera derechos, pero existen modalidades, atravesadas por la extranjería y la sexualidad, que no están siendo reconocidas y que se ven sometidas a procesos de normalización –en la adopción, la reagrupación o la tributación, por ejemplo– dirigidos a sortear los impedimentos con los que se topan. Las medidas de conciliación existentes son, como hemos señalado, muy limitadas y sólo llegan a determinados hogares y personas trabajadoras. Otras alternativas, que entran en la categoría de “buenas prácticas”, como determinadas modalidades de guarderías en los centros de trabajo o los subsidios de maternidad que se implementan en toda Europa, perpetúan la lógica de la supeditación de todo a los mercados⁹. Cambiar la lógica en un sentido profundo pasa por alterar los tiempos, sobre todo los de los varones, y abrir una nueva fase en la socialización de los cuidados –equiparable a la que se inició con el desarrollo de los Estados del bienestar– en un contexto no laboral sino ciudadano. Ésta deberá contemplar la diversidad de formas de convivencia y de recursos necesarios para afrontarla.

⁸ Trabajadora extranjera en el servicio doméstico entrevistada (Sr. S)

⁹ Las investigaciones realizadas en los cuatro países estudiados ponen de manifiesto que determinados servicios para la conciliación o ayudas familiares estatales contribuyen en mayor medida a que la mujer (o, en su caso, el varón) pase más tiempo en su puesto de trabajo productivo. En este sentido, no fomentan un mejor reparto del tiempo según los deseos de cada persona, sino una mayor posibilidad de que pueda dedicar más tiempo a la producción y menos a la reproducción, al ocio, al deporte, a la formación, etc.

7. Propuestas para la acción

Partimos de una idea fundamental: el trabajo reproductivo –pagado y no pagado, doméstico y de cuidado en un sentido amplio– constituye una contribución esencial y necesaria para la sociedad en su conjunto. Desde esta concepción, en la que el trabajo reproductivo deviene en una responsabilidad de todos (tanto si entra en los circuitos de la mercantilización, como si se encuentra fuera de los mismos), los cambios tienen que hacer referencia a todos los actores sobre el terreno y tocar las distintas esferas –social, política y económica– en las que se dirime.

1) **Los poderes públicos.** Ya hemos visto cómo las políticas europeas establecen una serie de directivas dirigidas a comprometer a los Estados miembros en la instauración de normas y regulaciones sobre “conciliación de vida familiar/personal y empleo”, “lucha contra la discriminación en los distintos ámbitos y sobre determinados colectivos”, “igualdad de género”, etc. No obstante, estas directivas no han sido lo suficientemente reflejadas en las políticas públicas de los cuatro países estudiados. O bien, cuando lo han sido, en la práctica sólo han influido en determinados sectores. Por ejemplo, se ha detectado que las Directivas Europeas sobre “igualdad de trato en el empleo” y “conciliación de la vida laboral y familiar” tienen repercusión, la mayor parte de las veces, cuando hay un contrato laboral formal por medio entre el o la trabajadora y la empresa contratante, dado que los Estados y los sindicatos restringen sus acciones al ámbito del mercado laboral regular. Fuera de este contexto quedan las personas que tienen contratos precarios y temporales (que no podrán exigir medidas de conciliación como, por ejemplo, los permisos parentales, las excedencias, etc.). Así como las personas que están insertas en la economía sumergida y no tienen contrato laboral formal y las personas que se encuentran en situación de irregularidad jurídica, como muchas personas inmigrantes. En este sentido, el problema va más allá de la tematización de la “discriminación indirecta”, y afecta a un creciente sector laboral cada vez más desregulado y vulnerable, cuando no oculto o semioculto. El resultado de todo ello es que las medidas de conciliación, antidiscriminatorias y de igualdad repercuten de forma positiva en las clases medias, generalmente autóctonas. La mayor parte de las mujeres inmigrantes que

trabajan en el servicio doméstico en los países estudiados no se ven favorecidas por las mismas, teniendo enormes dificultades para conciliar su propia vida laboral y familiar. Tampoco pueden denunciar situaciones de discriminación por diversas razones –raza, etnia, edad, procedencia, sexo, religión, etc.– debido a la desprotección jurídica y al acoso cotidiano al que se ven sometidas. Por tanto, *nuestras propuestas dirigidas a los agentes políticos son:*

- 1.1. Que los países miembros de la UE apliquen de forma realista y extensa las directivas europeas en relación a la conciliación de vida y empleo, la igualdad de género y las medidas antidiscriminatorias.
- 1.2. Para ello es preciso visibilizar y favorecer la expresión pública de todos los sectores implicados, particularmente de las mujeres inmigrantes.
- 1.3. Que estas medidas se desliguen de las modalidades de contratación para hacerse extensivas a toda la ciudadanía, participe o no en el mercado laboral regular. Su objetivo, en este sentido, tiene que ir dirigido a facilitar el tiempo de vida, que no es sólo tiempo para el trabajo (empleo o trabajo en el hogar), sino también tiempo social para la participación y tiempo para una misma, aspecto muy importante en el caso de las mujeres.
- 1.4. La experiencia ha demostrado que las medidas legislativas no son suficientes y tienen que ir acompañadas de prácticas positivas que incentiven la incorporación de los hombres a la conciliación, así como de un incremento de los servicios y recursos públicos –también vinculados a los lugares de trabajo– que conviertan en realidad lo que en muchos casos son declaraciones de buenas intenciones sin recursos que las hagan efectivas. Aparejado a ello, deben buscarse fórmulas e incentivos fiscales que fomenten la creación de servicios de proximidad y de cuidado privados accesibles para toda la población.
- 1.5. Se hace urgente y necesaria la equiparación del servicio doméstico, a los demás sectores laborales, una asignatura pendiente en la mayoría de los países europeos. Sólo así se podrá valorizar este tipo de empleo, con repercusiones importantes en el trabajo doméstico y de cuidado no pagado.

2) **Las organizaciones sociales y los agentes políticos.** Como hemos visto, el disfrute de los derechos y las obligaciones de la ciudadanía se ha venido haciendo en el marco de sistemas de bienestar que privilegian los derechos de aquellos sujetos que son asalariados formales-varones-nacionales. Esto ha contribuido históricamente a la discriminación de las mujeres autóctonas y hoy afecta de manera especial a la población inmigrante. Este sistema está siendo cuestionado en tanto asistimos a una proliferación de formas “atípicas” de empleo (que se están volviendo “típicas” cada vez más), así como a una “mercantilización” progresiva de algunos campos de la reproducción en un contexto de migraciones globales. Ante ello proponemos:

- 2.1. Que la defensa y reconocimiento de los derechos de ciudadanía se desliguen también del contrato laboral y de la nacionalidad y se hagan extensivos a todas las personas independientemente de su condición, estatus social y laboral y procedencia. Ello permitiría que las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en un mercado sumergido y en situación de irregularidad jurídica pudieran defenderse de los abusos de los empleadores, de los agentes de control social y de las prácticas discriminatorias.
- 2.2. Para ello son necesarios *niveles de intermediación*, con un fuerte protagonismo por parte de las empleadas, *que asegure condiciones para la negociación justa de sus demandas*. La experiencia de *Kalayaan* y de la red *RESPECT* en su interpelación a los sectores sindicales, constituyen dos buenos ejemplos a seguir.
- 2.3. Es preciso generar *una reflexión en la sociedad en torno a los sectores precarizados*, temporales, con bajos salarios, jornadas interminables, etc., donde se insertan tanto autóctonos como inmigrantes, *con el fin de trazar alianzas que no regeneren los prejuicios racistas y sexistas que hoy segmentan a los habitantes europeos*. En los cuatro países estudiados, las inmigrantes son requeridas por diversas razones, entre ellas, su condición de irregularidad jurídica o incierto estatuto jurídico –lo que da lugar a la depreciación de sus salarios y sus condiciones laborales- y la flexibilidad del mercado de trabajo doméstico. Son “mano de obra barata” o “a la baja”. Además, son vistas como “rivales” por parte de los grupos más precarizados de las sociedades autóctonas. Es preciso que estos sectores comprendan que la precarización está vinculada a una concepción económica que tiende a reproducir la estratificación, con el propósito de rentabilizar las diferencias.
- 2.4. De ahí que la *participación ciudadana* sea un motor fundamental para la transformación económica y social. Desde este punto de vista, se hace imprescindible una renovación de los planteamientos de las organizaciones reivindicativas, entre ellas las sindicales, que favorezcan formas de intervención más flexibles, abiertas, cooperativas y desde abajo, diversas del empleo “típico”. La expansión de la feminización del trabajo y la migración en sectores como los servicios sexuales, domésticos y de cuidados deben situarse, a través de sus protagonistas, en el centro de estas iniciativas de reconocimiento y participación. Creemos que es preciso que haya un incentivo desde los poderes públicos de este tipo de asociacionismo, en muchos casos inserto en redes informales más cercanas a la realidad de las mujeres, en tanto forma de participación verdaderamente democrática. Dichos incentivos deben ser económicos y técnicos, y deben preservar, a diferencia de lo que sucede habitualmente, la *autonomía de las organizaciones sociales*, especialmente en todo lo que atañe a la organización y defensa de los derechos de la población inmigrante.
- 2.5. Es fundamental la *participación de las personas implicadas* a través de los diversos canales de la organización social (ONGs, sindicatos, asociaciones...) sobre todo en los temas que les afectan directamente (empoderamiento).

3) **Sector empresarial y empleadores privados.** El trabajo que se considera “productivo” depende en gran medida, como dijimos, del reproductivo. Gran parte del primero está determinado por políticas e intereses empresariales. Actualmente, muchas empresas están incumpliendo las medidas adoptadas por los países miembros en relación a la conciliación de vida y empleo y a la no discriminación por sexo, etnia, religión, procedencia, edad, orientación sexual, etc. El trabajo productivo y la mercantilización de los “nuevos yacimientos de empleo” (servicio doméstico, de cuidados, limpieza, etc.) sigue rigiéndose por una lógica que hace prevalecer el beneficio económico de los empresarios por encima de la calidad del mismo y el bienestar de sus empleados. La presión que sufren las empleadas resta tiempo personal, social, de convivencia y cuidado, y dificulta la propia realización del trabajo asalariado. Los empresarios continúan negando el hecho de que sus empleados sólo podrán producir si sus condiciones laborales les permiten el disfrute de otros tiempos. El cambio de esta mentalidad productivista, de esta “cultura laboral” en el capitalismo ha pasado históricamente por procesos de exigencia y reivindicación. La externalización pública, privada o mixta de la reproducción (en el terreno de la salud, la educación, los cuidados, etc.) introduce, así mismo, cuestiones inmateriales –de calidad y no de cantidad– que no pueden ser dejadas de lado y que demandan una inversión de la lógica actual, que ponga la *sostenibilidad de la vida* en el centro. Por ello planteamos:

3.1. Que la conciliación entre la vida familiar/personal y el empleo no pasa sólo por un incremento de los servicios dirigidos a las madres trabajadoras, sino también por la *instauración de modalidades laborales abiertas –en cuanto a espacios y tiempos– y dignas en cuanto a las condiciones y salarios, especialmente dirigidas a los hombres*, que permitan un ajuste distinto de la existencia.

3.2. Por su parte, los empleadores privados de servicios domésticos y de cuidado tienen que respetar la legislación mínima que, como hemos indicado, debería cambiar para asemejarse al Régimen General aplicado a todos y todas las trabajadoras. Esto tiene necesariamente que traducirse en derechos y no en buenas intenciones personales. Las empleadoras tienen que ser conscientes, por su propio bien, de las necesidades de conciliación por parte de las empleadas. Deberían, así mismo, favorecerse sistemas de contratación que generen lazos de confianza basados en el conocimiento, la profesionalidad y el cumplimiento de condiciones pactadas en el ámbito colectivo. Todo esto puede asegurarse:

- ✍ Contrató legalmente y por escrito a sus empleadas.
- ✍ Proponiendo un cambio en las legislaciones y reglamentos que discriminan a las personas inmigrantes circunscribiéndoles en sectores laborales despreciados y precarizados.
- ✍ Sensibilizando a las redes comunitarias en las que se integran sobre la situación de las trabajadoras domésticas extranjeras.
- ✍ Proponiendo su regularización.
- ✍ Denunciando casos de explotación laboral de empleadas domésticas extranjeras en situación irregular.

3.3. Esta alianza no puede ser posible sin la implicación de los varones. Una de nuestras conclusiones apunta a que el trabajo reproductivo, tanto si es mercantilizado como si no, lo llevan a cabo principalmente las mujeres con una escasa participación de los hombres o con una implicación en la modalidad de “ayuda”. En este sentido, se hace preciso una revalorización del trabajo reproductivo que ayude a implicar de forma más activa a los hombres. Dicha revalorización contribuiría también a que el empleo, en este ámbito, estuviera justamente pagado y subvencionado para los sectores más desfavorecidos.

Propuestas concretas a los poderes públicos

Una vez puestos sobre la mesa los actores y debates, nos encontramos en condiciones de presentar las siguientes propuestas concretas:

A) En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar:

- 1) Los Estados miembros deben hacer efectivas las Directrices de la UE en materia de “conciliación” e “igualdad de oportunidades” y exigir que los empresarios las reflejen en su política de empresa y que los empleados las exijan en los convenios laborales.
- 2) Difundir de forma más activa las campañas de igualdad, no discriminación e información en materia de equilibrio entre vida personal/familiar y empleo. En particular, que las campañas vayan dirigidas a la revalorización del trabajo reproductivo y a fomentar de forma activa la implicación de los varones en su realización.
- 3) Enfatizar la existencia de distintas modalidades de convivencia, no siempre basadas en la consanguinidad y la heterosexualidad y equipararlas en los derechos. Sin esta equiparación, la conciliación se convierte en una carrera de obstáculos para todos aquellos hogares no conformados según el modelo de “familia nuclear heterosexual”.
- 4) Conseguir que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar vayan más allá del ámbito del empleo formal y estable.
- 5) Promover ayudas estatales y desgravaciones fiscales que fomenten la creación de nuevas modalidades de empleo relacionadas con las tareas reproductivas (servicios doméstico y de cuidado, servicios de proximidad, etc.).
- 6) Simplificar las formalidades administrativas relativas a la contratación de personas para que realicen tareas reproductivas en las diferentes unidades familiares. Es decir, facilitar a los empleadores la contratación legal de sus empleadas.
- 7) Reducir las cotizaciones que debe efectuar los empleadores privados o las empresas que ofrecen servicios de proximidad para la contratación. Ello supondría un incentivo para la contratación legal y una mejora de sus condiciones laborales.

¹ Diario Oficial de las Comunidades Europeas 2000/C 364/01

B) En relación a las personas inmigrantes:

- 1) Es imprescindible que se cumplan los derechos fundamentales de las y los inmigrantes, en equiparación con los de las y los ciudadanos europeos ya recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales Europea¹: derecho a la dignidad, derecho a la integridad, derecho a la libertad y a la seguridad, derecho al respeto de la vida privada y familiar, derecho de reunión y asociación, derecho a trabajar, derecho a la diversidad, derecho a la vida familiar y a la vida profesional, derecho a la protección social, entre otros. Y, a su vez, es fundamental que dichos derechos se hagan efectivos.
- 2) Los países miembros deben elaborar sus políticas migratorias sobre la base de las directrices europeas de “lucha contra la discriminación” (Directiva 2000/750/CE del Consejo) e “igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico” (Directiva 2000/43/CE del Consejo).
- 3) Las personas inmigrantes deben poder residir en condiciones regulares y de integración social en iguales condiciones que los ciudadanos europeos.
- 4) Es preciso desligar la situación de residencia de las personas inmigrantes de la condición de contratación, más aún cuando ésta contribuye a la estratificación laboral. Es decir, que se abran mecanismos de regularización diferentes de los permisos de trabajo.
- 5) Es preciso dar continuidad a las posibilidades de la reagrupación familiar atenuando la dependencia de algunos miembros sobre otros (por ejemplo, de las esposas reagrupadas hacia sus maridos) y contemplar la diversidad familiar como eje principal de las políticas de integración social de los extranjeros.
- 6) También es preciso habilitar mecanismos rápidos y eficaces de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación profesional de la población inmigrante en los países miembros, como forma de permitir la “libre circulación” de los inmigrantes por todo el espacio europeo.
- 7) Es necesario elaborar campañas de sensibilización que difundan mensajes positivos acerca de la inmigración y su contribución económica y social al crecimiento europeo.

C) En relación a las trabajadoras inmigrantes en el sector doméstico y de cuidado:

- 1) Equiparar los Regímenes Especiales del Servicio Doméstico a los Regímenes Generales de los trabajadores asalariados.
- 2) Elaborar medidas de control y fomento de la contratación laboral legal de las empleadas domésticas extranjeras para que éstas puedan defender sus derechos laborales y beneficiarse de la protección social, tanto para ellas como para sus allegados.
- 3) Elaborar medidas de control de la contratación laboral legal de empleadas domésticas extranjeras por parte de las empresas que

ofrecen “servicios de proximidad” (personales, domésticos, de cuidados, de limpieza, etc.), poniéndose especial énfasis en el control de la calidad de dichos servicios y de las condiciones laborales de las empleadas.

- 4) Lograr que los contratos laborales especifiquen de forma detallada los horarios, las tareas a realizar, el salario y los beneficios añadidos; evitando, de esta forma, los abusos en la contratación del personal doméstico o de cuidado
- 5) Estudiar modalidades de contratación laboral para las empleadas discontinuas (por horas y con varios empleadores) que generen derechos equiparables al resto de trabajadores y trabajadoras.
- 6) Permitir que las empleadas domésticas puedan tener acceso a los siguientes derechos garantizados desde los poderes públicos:
 - a) Derecho a un estatuto legal independientemente de cualquier empleador.
 - b) Derecho a cambiar de trabajo.
 - c) Derecho a sindicarse y a votar en todos los niveles de participación en los sindicatos.
 - d) Derecho a la reagrupación familiar y a la protección social de su familia dependiente.
 - e) Derecho al reconocimiento de sus cualificaciones, niveles de formación y experiencia obtenida en sus países de origen.²

² Estos derechos deben ser válidos para todos los y las inmigrantes que trabajen en cualquier sector productivo.

Transnational Report

Index

Preface	71
Introduction	73
1. New and old tensions.	
Reproduction, households and transferral	77
1.1. Domestic and care work: reconciliation or contradiction?	77
1.2. Kinship and domestic units	79
1.3. Transfer of domestic and caretaking services in global capitalism	80
2. Migrations in a changing context. Stratification and the enforcement of a precarious labor “citizenship”	83
3. State concepts and regulations regarding reconciliation	87
4. Political actors in the field	93
5. Conditions and transitions of life and work.	
Employees and employers in domestic service	97
5.1. Questions of Method	97
5.2. Employees’ visions	98
5.2.1. Domestic service and care. Daily elasticity	98
5.2.2. Life beyond work	102
5.2.3. Control and independence	104
5.2.4. Ethnification, sexualization and foreignness in the new domestic stratification	106
5.3. Employers’ vision	108
5.3.1. Difficult reconciliation. Dodging conflict	108
5.3.2. The contradictions in externalizing part of reproductive work	110
5.3.3. Employer and employee: the bases of an asymmetrical relationship	111
5.3.4. Supervising and distributing work	112
5.3.5. Racism and ethnocentrism in the affirmation of domestic hierarchy	114
6. Crossroads	117
7. Proposals for action	123

Preface

This report is the result of the transnational project “Housework and care-taking: Strategies of reconciliation and conditions of employment in different family units. Gender, class and ethnic inequalities” promoted and coordinated by the Spanish Red Cross and financed by the European Commission¹. The following organizations have participated as members of the investigation: the Institute for Feminist Research of the Complutense University (Spain), MAIZ (Austria), Hamburg University (Germany), The Bradford Youth Development Partnership (United Kingdom).

The principal objective of this project has been to investigate from a comparative perspective the use of services based in the home as a means of reconciling family and work life. For this purpose a common methodology was established in order to analyze domestic and care work in two types of homes: those that externalize these services and those in which a member of the family unit works providing these services in other homes. The development of proposals and recommendations at a European level to improve the conditions of the sector which provides services to families as well as to improve the available means of reconciling work and family life for both kinds of homes has been privileged throughout the research.

The methodology used has been principally qualitative, centered in the analysis of in-depth interviews in the four European countries, although the quantitative aspects of the reality in each country have been taken into account. As a result national reports have been produced in each country. Finally these reports have been analyzed comparatively, and the present Transnational Report has been produced.

All the participating organizations share a concern for the disadvantaged position of women in Europe and, particularly, the serious situation of many immigrant women working in the sector of domestic and care services. Nevertheless, the diverse nature of the member organizations has produced a plurality of approaches and of sensitivities. This diversity is clearly perceptible in this International Report, which is based upon the national reports and exceeds them. This final synthesis should be the most faithful reflection of the complexity of the topic, as well as of the positions which are not always shared.

¹ Reference number: VS/2002/0382; Commitment number: S12341050; European Commission General Direction of Employment and Social Affairs, Line “Gender Equality” (December 2002- May 2004).

The Spanish Red Cross, as promoter and coordinator of the project to whom has fallen this labor of synthesis, takes responsibility only for the results which correspond to the situation in Spain as duly indicated in the text, and does not necessarily share the analyses expressed by the rest of the contents.

Introduction

Programmes promoting “equal opportunities” and “work-life balance” constitute the centre of “gender mainstreaming” policies. Their stated aim is to reconcile two spheres in conflict, namely *professional and personal life*. In feminist debates of the 1970s and 80s these two spheres were described within the dichotomy of the private and the public. This dichotomy represented on the one side the competitive world of paid work and on the other the conflictual world of unpaid work in the domestic environment. The tension between these spheres has not ceased to exist and has increased in the last decade. Policies both for “equal opportunities” and for “work-life balance” start from the family as the key unit for regulation in the private household. This notion of “family” is based on the heterosexual nuclear family with a clear sexual division of labor and the predominating perception of the provider as head of the family. This is a structure which effects work and the distribution of power both inside and outside the home, as well as other elements such as sexuality, reproduction, intimacy, consumption, free time and personal life. The negotiation between the genders, traditionally delimited by paid and unpaid work in the industrial middle class context, is centered in the nuclear family. In the post World War II Fordist society and welfare States of Northern and Central Europe, the gendered division of work transformed. The countries in the south of Europe experienced this transformation at a slower rhythm, such that it overlapped with the processes of deregulation and the transition from an industrial to a postindustrial society, from a developing Welfare State to one in regression. From the 1950s on the inclusion of women in the labour market increased and with it the problem of how to deal with the housework, child care and care in general which was and is still being done by women. Despite the breadth of this problem, it continues to be posed as an individual issue. Women bear a “double work-day” working outside –generally in worse conditions than men– as well as inside the home, thus contributing to the accumulation of capital. Feminist critiques of Marxism have pointed out the constitutive link between the sphere of production (paid work) and the sphere of reproduction (unpaid work), in which women were situated as silenced and exploited labour¹. The feminist movement of the 1970s and 1980s reacted to this with cam-

¹ Borderías, Carrasco and Alemany, 1994: 62-91

paigns to visibilize and value what from that moment on would be considered work, formulating, in some countries, the slogan “wages for housewives” while demanding public resources for care. In the mid 1980s the debate culminated in Europe in affirmative action programmes for women. During this period public resources for reproduction stagnated in the majority of European countries; those that were developed continued to rest upon the basic structure of the patriarchal nuclear family². In the 1990’s these programmes transformed into “equality” measures, which at the end of the 1990’s and the beginning of the 21st century adopted the focus of “gender mainstreaming”.

² Del Re, 1995

³ Tobio, 2002: 41

⁴ Lorenzo, 2003: 20-21

⁵ Castells, 1998: 158-181

⁶ Gutiérrez Rodríguez and Pieper, 2003

These measures are being implemented at the same time that a new rhetoric is being generated on “work-life balance” and “reconciliation”, addressed not only to women but to the family and individuals as a whole. However housework, child care and care work in general are still in the hands of women³. Reconciliation policies are revealed, in the end, as facilitation policies directed at women⁴; policies intended to ease certain contradictions without opening the question of the value or the centrality of socially useful and necessary activities which produce both new and old kinds of segregation. These measures have not contributed to the old feminist claim of considering these tasks as common responsibilities and duties of society as a whole. This can be said despite the fact that a shift in the extent of gendered division of work in private households and new negotiations between couples can be perceived, and at the same time as “new household units,” bound by other forms of kinship and economic needs, are emerging. Feminist rhetoric and multicultural discourses have marked the field of negotiation particularly for educated middle class couples. On this basis, we might say that housework and care work is being reorganised. The new necessities of care, accentuated by the aging of the population and the difficulties of a labor context which privileges temporary work and cuts labor rights⁵, aggravate the conditions in which reproduction is carried out, not to mention the possibility of time for oneself, for sociability and for social and political activity. Thus the function of the “housewife” has not disappeared but is being transformed within a situation of tension.

We depart from a definition that situates family and reconciliation policy as a governmental device that, actively or implicitly, regulates the functions of the family as a resource of the Welfare State in transformation, embracing the principle that Michel Foucault has called “governmentality”⁶. Despite some diversity among the European Union nations, these policies have tended to converge in recent years. There is an increasing tendency to encourage “familiarism” (different from “familism”, the solidarity and family networks common in the south of Europe), in which the state assigns the provision of welfare resources to the family, meaning that responsibility for these services is relayed into women’s hands. New lines of conflict appear around an old issue, but now in a transformed gender arrangement, in which economically privileged women are no longer prepared to take up the role of housewives. In this way the undervaluing of reproduction is perpetuated: it remains a private question subordinate to what has been constructed as the epicenter of social organization, the mar-

ket and the values –individualism, competitiveness, consumerism, money as the only measure of value– which accompany it⁷. It is in this context that the need for a third person doing paid housework emerges. A demand emerges which correlates to a “new global division of labour” at the local level, in which the recruitment of a cheap labour force is made available for couples in the middle-income band. The third person is ever more regularly an immigrant woman, subject to the new migration and border regimes, for whom no measures related to work-life balance or reconciliation are being implemented. Instead these women experience a restriction of family life, encountering migration policies that hinder family reunification. The construction of this third person as an “ethnic Other”, already established in countries like the United Kingdom, makes the new articulations of class, “race” and gender what shapes the neocolonial substrata of the new Europe. Thus to the traditional undervaluing of domestic and care work –that which is unpaid and by extension that which is paid, too– is added the “bridle”, to use Moulier-Boutang’s term, of legal migration status mediated in turn by ethnicity. The negotiations concerning housework and caretaking include the hiring of an employee. By focusing on migration we are situating the question of gender inequality within global racist mechanisms of exclusion and inclusion in the labour market. Two aspects become central: the “crisis of care” in a market society in which the socialization of reproduction is restricted and the readjustment of homes in a context of immigration and border controls.

The first part of this study is devoted to a theoretical and analytical review of the European context in which this readjustment is occurring: the changes in homes, the impact of labour and migratory regulations, the state regulations of work and family life, and the initiatives of social organizations. The second is based in the analysis of a total of 79 interviews with employers and employees and two discussion groups with participants in associations, conducted in Austria, Spain, the United Kingdom and Germany, which demonstrate the conditions in which this transferral of work and the reproductive tensions it generates are being produced. The discussion will focus on the inter-relationship between the strategies implemented by the households who ‘buy in’ domestic work and those implemented by the households in which a member of the household works in the domestic service and care-taking sector. The negotiations concerning work and personal life between some homes and women and others and the subjective components of this rearticulation have been the center of our analysis. We hope to introduce three new aspects: (1) the consideration of other compositions of cohabitation, not habitually recognized, different from the nuclear patriarchal family; (2) an analysis of strategies of reconciliation of and between two homes, not only those of the autochthonous contracting home and (3) an assessment of the impact of ever more common ‘atypical’ work situations, such as self-employment or any of many kinds of flexible work. We have thus avoided being overdetermined by the ways in which policies – not social practices– reproduce the models of normalization or normativity which habitually serve to predefine and regulate hegemonic and marginal subjects and groups. Our investigation moves through the ever more populated

⁷ Del Río and Pérez Orozco, 2002: <http://www.sindominio.net/karakola/textos/trabajocuidado.htm>

fringe of what until now has been the nucleus of employment and of the family.

Finally, we will develop a framework of proposals and recommendations at the local and European level based upon the testimonies of the women and collectives that have participated in this exchange. These will address the questions of how to regulate domestic and care work, how to improve the situation of migrant employees' collectives and how to improve the distribution of domestic work and care-taking in the household unit and, beyond that, in society as a whole.

1. New and old tensions. Reproduction, households and transferral

1.1. Domestic and care work: reconciliation or contradiction?

Throughout the decades of the 1970s and 1980s institutional feminism made a significant political passage from discourses of “equal opportunities”, founded upon the historical but intrinsic deficit of women in a society of men, to one of “mainstreaming”, more in line with the appreciation of feminine abilities acquired through the course of “dual socialization”¹ in paid and unpaid work in the family. The moderate criticism of social organization and of female overwork, which has been demonstrated again and again despite measures taken towards equality, has developed in parallel with the incorporation of these competencies - attention, affect, communicative empathy- into the new economy². This phenomenon of the feminization of work has nevertheless not eliminated the character of servility which corresponds to these private spaces and activities. Together with these competencies, the intangible and informal (family type) structures of power which sustain them have been generalized. Distanced from victimization, the “mainstreaming” focus is based upon ideas of the complementarity of the productive with the reproductive sphere, each according to its principles -competitive or altruistic- its necessities and its functionalities, at the present unbalanced and sexually differentiated. The declared object consists of reaching a balance, preserving the essence of the dichotomy’s order both in social debate and practice. Therefore it should not be surprising that policies of reconciliation have been directed towards easing the overwork which women experience but not at questioning their role³, nor, in a more general sense, questioning the organization of reproduction -more domesticated than invisibilized- by which flexible capitalism is sustained.

The emphasis on education and access to employment has not eased the imbalance. In Europe women’s work, which has not ceased to increase, was 53.8% in the year 2000, while men’s was 72.4%, although there exists a substantial difference between countries like the United Kingdom, Austria and Germany, on the one hand, and Spain on the other⁴. Despite everything, household chores continue to be ill-distributed. In Germany,

¹ Beck-Gernsheim and Ostner, 1978; Becker-Schmidt, 1991; Panagiotidis, 2004.

² Walby, 2003; Hardill, 2003.

³ The ‘culture of work’, which in large part corresponds to men, makes full-time work the center of life (it does not look good, nor is it economical, for a man to opt for a part-time job, or prioritize his domestic obligations instead of his work). In this sense paternity continues to be atrophied, while leaves for family illness or other similar reasons barely take men into consideration (Hatten et al. 2002)

⁴ The data on women’s employment in 1996 are: Germany 55.4%, Spain 34.2%, Austria 60.7%, and the United Kingdom 62.3% (European Labour Force Survey, cited in Rubery et al. 1999) In Austria in 2001 65% worked in precarious or informal work, 42.7% in formal employment (Bauer and Eichwalder 2003)

women spend an average of 35 hours/week on unpaid work, while men do 19.5 hours. In Spain, employed women dedicate 3.28 hours/day from Monday to Friday, 3.98 on Saturday and 2.26 on Sunday; the data for men are 0.59, 0.85 and 0.57 respectively⁵. In the United Kingdom, where the distribution seems to be somewhat more equitable, in 2000/1 women used 2.30 hours/day in cooking, cleaning, washing and ironing; 1.30 more than men. Women's free time, especially in this last country, is less than that of men, and is more dedicated to relations with others than it is to the TV or video. On the other hand, "wellbeing" presently appears associated with "quality of life" and this in turn with the proliferation of specialized services and products which can generate a greater burden of work, frequently mixed with or undistinguishable from leisure, education, even employment. The factor which most positively effects the distribution of chores is the educational level and the occupational qualification of the woman. When the economic level is high, more tasks are shared and women do less domestic work⁶. Other factors which contribute are the age of the couple, the income level of each partner, the perception of gender relations, and, clearly, the composition of the household. Thus the double workday and the tensions and conflicts which accompany it are a generalized fact all over Europe. Occupational segregation and salary differences (which survive despite measures to ease them), the precariousness of women's work (particularly widespread in the context of Spanish deregulation), or the intensification of the workday (as in the United Kingdom), contribute to augment the burden and the associated situations of stress⁷. Part-time work, common in some countries, could be an opportunity to compensate existential activities for men and women; nevertheless the overrepresentation of the latter in part-time work demonstrates the preeminence of men as providers and, increasingly, the instability and vulnerability of this option even where it is widespread.

With respect to care work, the strategies are many and vary depending upon the models of welfare. While the Mediterranean axis turns primarily – depending on social class– to private hired or family help (aid to families is calculated to be 7 times less than the European average), in other countries, among them the United Kingdom, diverse private services are used, or, as is also the case in Germany and Austria, flexible adjustments of employment which generate new asymmetries. In Austria for example more than 50% of women with children have a part-time job, except 'single mothers' of whom 83% have a full-time job⁸. At the same time a stagnation in the employment of migrant women can be officially demonstrated in the last 10 years, and their concentration in precarious service sectors with little or no recognition of social and labor rights.

In the United Kingdom 70% of women with children between 0 and 10 years of age are employed, 26% and 44% full-time and part-time, respectively. In general, as we will explain below, public services are very limited and are in decline, as in Austria, where responsibility for care is being handed over to families. In some cases subsidies end up facilitating the temporary abandonment of employment. Grandparents are by rule the most available option. Summing up, more than "reconciliation" or adaptation we find we must talk about "contradiction"⁹.

⁵ (Ramos, 1990).

⁶ Tobio, 2003.

⁷ Precarias a la Deriva, 2004: Deriva 2004: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>

⁸ Statistik Austria, 2002.

⁹ Tobio, 2003; Becker-Schmidt, 1991.

1.2. Kinship and domestic units.

The response to this tension has frequently been the readjustment of household units. In this study we refer to households and not to families, thus emphasizing the different ways of sharing daily life –domestic chores and care included– other than those based upon blood-relation. Until very recently blood-relation has been the nucleus of the rights of the family and by extension of other rights: nationality, inheritance, etc. The consideration of mechanisms of ethnification, of migration, of the change in the families and the household units of the autochthonous population, and of questions of sexuality impells us to this displacement. Alongside the nuclear heterosexual family emerge –not always as the result of free choice– a variety of homes which are transnational, plurinuclear, recomposed (similar in some cases to the extended family), intergenerational, of mixed nationality, composed of one-person (many of these of elderly people), of single-parents (including separated people), or of people who are not related. These homes are rarely reflected in the statistics. Besides the changes in household composition, there have been changes in values and lifestyles. Alongside the heterosexual asymmetrical couple arise, with varying degrees of success, bonds between “companions”, identified with the discourse of equality although victims of its contradictions, and arrangements based upon cooperation and not necessarily upon intimacy. Homosexual and non-heteronormative households in general have become progressively more visible, putting in question the centrality of the normative family and the limits of rights and of science.¹⁰ Social and legislative changes –divorces, reproductive self-determination, adoption, civil marriages and common-law couples, etc.– have had a decisive influence in this liberalization, although it must be mentioned that, from a perspective critically aware of sexuality, ethnicity and nationality law, the ability of the state to comprehend these different homes and thus their needs and the strategies for fulfilling them, are simply not comparable¹¹.

Several tendencies should be pointed out. The first is the reduction of the size of household units, primarily as a result of the fall of the birthrate. They grow in number and decrease in members; a fact particularly notable in the Spanish case, where the average number of children is 1.26 in 2003¹². This alone is a measure not of reconciliation but of adaption to the demands of the market, although other dimensions of women’s agency intervene: new personal priorities, new concepts of wellbeing and changes in the scale of values. The second tendency has to do with the civil status of unions; the proportion of non-conjugal units increases (around 5% in Germany), as does the number of separations, significant in Germany and Austria and less so in Spain. The third is the growth in single-parent homes (5.8% in Spain, 7% in Austria, 25% in the United Kingdom). One-person households also increase; in Austria in 2000 they were 25% and in the United Kingdom 30%. In the United Kingdom the number of solitary retired people reached 14% in 2001, as it also did in Spain. Among these, women’s households are notable, with a gradual increase among ethnic minorities. The fifth tendency that must be pointed out is the length of

¹⁰ Phelan, 1999; Butler, 2001; Franklin, 2002.

¹¹ The difficulty of processes of family reunification for immigrants and the restrictions which in some countries, among them Spain and Austria, or regions create obstacles to the recognition of homosexual unions: registration, joint adoption, access to the nationality of a foreign partner, social benefits, inheritance, taxation, etc. (Smith, 1982; Davis, 1986; Lewis, 2001; Mohanty, 2003)

¹² Source: Spanish National Institute of Statistics. In the rest of the countries studied the rate is higher, but not much: in Austria it is 1.37, in Germany 1.40, and in the United Kingdom it is 1.64 according to Eurostat 2002.

<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp-cif/pobl0304.pdf>

time adult children live in the parental home, a situation notable especially in Spain due to the crises of the housing and labor markets.

Few studies exist on immigrant homes, nevertheless we know the importance of those headed by women (many of which are divided between origin and destination), of transnationality as a growing tendency produced by the feminization of migrations (directed towards service work) and of other combinations, straddling necessity, lifestyle and legal restrictions. This encourages the formation of extended families in the destination, many of them constructed on the basis of chains of women, or plurinuclear arrangements, or more or less temporarily shared housing. Despite the lack of complex estimates, the situation in Germany, where there is a longer history of immigration, seems to contrast with that in Spain, where extended arrangements seem both more relevant and more unstable¹³. Blood relation, conjugality and residency are key elements for regulation, prefiguring the socially acceptable family. Nevertheless, labor demand and legal subjection can create unique dynamics, like the tendency of women to group together and not depend upon a male (provider) in the context of uncertain masculine work¹⁴ or that of grouping grandparents for care purposes, generating what have been called “global chains of affection”¹⁵. In the United Kingdom we must point out migration for the purpose of marriage and reunification in the South Asian community. Another important fact is the higher birth-rate, and the consequent need for more resources for care among the immigrant population. Critical studies of migration have made evident the impossibility of maintaining classic dichotomies with respect to the family and the private sphere.

¹³ In Spain, around 60% of migrant workers with children live separated from them (IOÉ 2001).

¹⁴ Mestre, 2004.

¹⁵ Ehrenreich and Hochschild, 2003.

¹⁶ Giddens, 1992; Alberdi, 1996; Del Campo and Rodríguez Brioso, 2002; Miranda et al. 2001.

¹⁷ IOÉ, 1996.

This study hopes too to contribute to the visibilization of cohabitation and its reproductive implications for the immigrant population and for non-majoritarian homes. Despite diversification, the dominant model in Europe, as partially determined by family policies as well as by habit and by socio-historic continuities, is that of the married heterosexual family with an index of reproduction which is lesser and later, and which has modified its discourses about gender¹⁶ without this change effecting its domestic practices, which remain based on the principle of “help” (men “helping” women). Individualism, egalitarianism, affinity and intimacy emerge as strategies against risk in a context marked by the limits of employment, increasingly vulnerable, and of quality of life through consumerism¹⁷.

1.3. Transfer of domestic and caretaking services in global capitalism

The reproductive tensions to which we have previously alluded are produced within the context of the recomposition of the work force on a global scale. In Europe deregulation, flexibilization and precarization, on the one hand, and terciarization on the other, have been accompanied by the emergence of informal circuits generally of women in sectors like sexual service, or work based in the home, or food-service, cleaning, homes for the aged, fast food, telephone operators and even marriage in some cases.

Poor women are valued within a new version of “femininity” based upon a strong imbalance in salaries and labor conditions, “bridled” by migration status, racism and sexism. Thus the demand for these lowest occupations on the part of homes and companies goes hand in hand with processes of impoverishment and with other processes, no less important, of exploration and entrepreneurship, which cannot be reduced to economy alone, which effect the “bordercrossers” seeking a better life. This is recomposing relations of gender, class and ethnicity all over the world. The reconciliation of family and employment is an empirical reality which is achieved, in part, thanks to the externalization of the “dirty work”¹⁸, which also eases the emotional conflicts between couples¹⁹. Thus a specialization of gender is produced –between women and men and between some women and others– distinguishing between the more pleasant reproductive work (unpaid) and the hardest (precarious), and between the management (affective) and the execution (physical and emotional) of tasks, in which both the servile component of attention and care for some and the stress and emotional contradiction for others are invisibilized.

The volume of this transferral to immigrant women and groups marked by immigration policies varies by country and by the regulations of the sector. The modalities also differ, as in some countries such as the United Kingdom services subcontracted to companies or non-profit agencies, some of them subsidized by the State²⁰, are more common. We have classified the domestic services performed by immigrants and privately contracted persons, on which this study focusses, in two modalities: *internal* (live-in) or *external* (live-out) work regimes, the latter being either steady employment or paid by the hour. In this investigation we look at these last categories, which are in general the least regulated. Although these modalities of work are more independent and less absorbing than the live-in modality, as we will see the pseudo-laboral relational element is not eliminated. Informality, a situation which encourages low salaries, lack of compensations and mediating organizations is the dominant trend in all four countries studied. The lack of professional structures and the servile legacy upon which this lack is based are getting worse in the case of immigrants, who are increasingly settled in this sector which they share with autochthonous women (and ethnic minority women) of the lower class²¹. Many women without documents take refuge in this “open” niche, suffering conditions of over-exploitation and earning less than the stipulated minimum wage²². In Spain, in contrast with the other countries considered, domestic service is one of the sectors which permits entrance and regularization, although the last reform of the immigration law makes this option more difficult, subjecting it to the demands of contingents²³.

In the United Kingdom immigrant employees may only enter the country legally through their employers. In 1998, thanks to a process of struggle, they were able to change employers; many of those who “fled” were admitted in a extraordinary regularization²⁴. In Germany and Austria au pair programs,²⁵ transitory contracts and tourist visas facilitate entry, although they bring with them the risk of deportation and leave many women in a situation of labor and existential invisibility. Migration

¹⁸ Anderson, 2000

¹⁹ Catarino and Oso, 2000; Parella, 2003; Haas, 2003.

²⁰ 60% of in-house care work are subcontracted. The salaries of these workers are between 5 – 6 pounds (the company receives 8.10 – 9.45 pounds), while public employees earn 7.19 pounds/hour (Wills 2003).

²¹ IOÉ, 2001; Höglinger and Berka, 1994.

²² Anderson 2000; Heubach 2002; Schulz, 2001.

²³ 16.7% of (registered) domestic employees are immigrants. 66.4% of foreign women work in this sector. By a 1986 estimate, for each regularized foreign worker in domestic service there were 4.5 irregular; thus the regularized ones represented only 18% of the sector. Fifteen years later the estimated percent of irregularized workers is reduced by 40% (IOÉ 1991, 2001). The possibility, now more remote, of legalizing one's situation pressures them to bring their work to the surface although it is they who make the Social Security payments themselves.

²⁴ Anderson, 2000.

²⁵ Hess, 2002.

²⁶ Lutz, 2000; Schultz, 2001.

restrictions impede regularization and push women towards unstable external, less regulated and worse paid (5 € instead of 7-10 €)²⁶. The recent legislation of “mini-jobs” which hopes to bring to the surface submerged services by offering tax relief to employers only affects those who already live and work legally. The strategies of women within this sector and between this and other sectors vary depending upon the possibilities of family reunification or cohabitation and of the cracks in the law and openings in the labor market.

In Austria it is almost impossible to obtain a work permit for or through domestic service, whereas through sexual services it is quite possible. Another means of obtaining a visa and work permit is through marriage with an Austrian, which in turn implies a variety of new problems, among them dependency and often violence.

From this brief assessment of the reorganization of reproduction on the basis of (1) changes in the family, cohabitation and values, (2) changes in employment and in the Welfare State (3) the expansion of migratory movements and their restrictions and (4) the growth in demand for domestic and care service (“for reconciliation”) adjusted to the wage-decreases produced in feminized migration we can sketch the scenario of the new stratifications of class and gender, marked by the normative organization of sexuality, border and migration regimes which are operating in the European context. The experiential and subjective qualities of these reproductive adjustments and transferrals have been the focus of the analysis of the interviews.

2. Migration in a changing context. Stratification and the enforcement of a precarious labor «citizenship»

The Tampere Summit (1999) established the three pillars of European common immigration policy. The first pillar, the management of migratory flows, set the bases for the distinction between legal and illegal immigration within the European area and therefore for a differential status which would grant to those with their documentation in order a citizenship based on work contracts or the possession of private resources to live, study or invest in member countries, while identifying those without papers as unintegrated non-citizens¹.

¹ De Lucas, 2002: 69-97.

This policy was reinforced at the Seville Summit (2002), through the “Plan against illegal immigration” which developed the idea of collaboration through economic aid to the countries of origin and of transit of non-EC migrants as part of the struggle against illegal immigration. Although this Plan was not approved, this Summit introduced the idea of linking immigration with security and therefore the imperative to coordinate immigration and police policies.

The consequences of these political developments related to immigration in the EU are: the reinforcement of the conditions of entry into the EU, the increase in requirements for family reunification, asylum and refugee status, a control of flows which divides migration into “legal” and “illegal” types, and a greater persecution of those found to have an irregular legal status.

This general migratory policy has supposed at a local level the creation of new laws and decrees or the modification of already existing ones, adapting them to a policy of regulating flows according to national labour needs while persecuting illegal immigration. In Germany, for example, in January of 2002 the Anti-terrorism Policy was implemented through the Law for the Prevention of International Terrorism. This contributes to the criminalization of refugees and immigrants. There is also a tendency to create two categories of immigrants: the highly qualified ones who have certain residency rights (thanks to the implementation of the “green card” system) and those who are outside this category (workers with temporary permits, those who receive residency permits for humanitarian reasons, and those who for many reasons do not have any legal status). Parallel to

this, legislative proposals move towards a regularization of immigrants based upon the demands of the labor market, something which is particularly clear in the German case.

In Spain the successive modifications of the Foreigners' Law LO 4/2000 (through LO 8/2000, LO 11/2003 and LO 14/2003) have also established an immigration policy designed according to the demographic, labor and economic needs of the destination country. These laws promote the creation of annual quotas of foreigners in order to fill the jobs least desired by the local population, that is, those which experience most acutely the general degradation of labor conditions.

In The United Kingdom there are specific systems of employment for immigrants (*Seasonal Agricultural Scheme, Sector Based Scheme, Working Holidaymakers Scheme...*) to which authorized migrants with special permits have access. The Nationality, Immigration and Asylum Law of 2002 emphasizes border security, combats illegal work, trafficking in people and fraud and emphasizes the importance of nationality in relation to citizenship.

In Austria migration policy is determined by the demands of the labor market, both formal and informal, as is reflected in the Immigration Law which establishes categories of immigrants: on the one hand, EC citizens and refugees with the right to demand exile in Austria (these have more rights); on the other, non-Europeans in general who depend upon visa and labor laws (a quota system) which are very meticulously and strictly controlled, especially since January 2003.

In all the countries the most prevalent kind of labor migration is that which comes to Europe to fill the demand for a labor force, and this migration is both favored and controlled by restrictive policies. Despite these restrictions and efforts to control migratory flows, irregular immigration continues to grow in all of them². This irregular immigration is introduced into the labor market through the submerged economy. The demand for non-EC workers comes from two well-differentiated sectors. On the one hand, highly qualified workers (the United Kingdom, Germany, Austria) and on the other, a cheap work force to do tasks which are considered unskilled, difficult or undesirable to the autochthonous population³. Within this second category enter agricultural work, food service, construction, domestic service, cleaning, and personal services like sex work⁴. That is to say, they are jobs categorized by flexibility, precariousness, poor labor conditions and low salaries. This situation worsens in the case of immigrants with irregular legal status as they cannot defend their rights nor are they represented by the unions. This brings us to the conclusion that *in the four countries immigration policy largely determines the occupational insertion of immigrants, regardless of their preferences or qualifications*⁵. At the same time, many immigrants are locked into these sectors by their stratification.

With respect to domestic service and care work, in all four countries this work is increasingly being done by a non-national and female work force. In the case of Spain, this tendency is promoted by a migration policy which includes within its annual quota system a certain number of non-EC domestic workers, making this one of the principal ways in which a

² Obviously published data does not exist regarding the immigrant population in situations of legal irregularity in the studied countries. We can only make estimates. In Spain it is calculated that there are around a million immigrants in irregular situations, in the United Kingdom, 600,000.

³ Anderson, 2000.

⁴ In Austria one of the principal ways in which migrant women can enter the country and the "autonomous" labor market is through the sex industry, which has a wide demand in all four countries, but only in Austria is there a specific visa for "Prostitutes" or "Dancers".

⁵ Casal and Mestre, 2002; Parella, 2003; Izquierdo, 2003; CES, 2003; Bauböck, 2001; Waldrauch and Cinar, 2003.

foreign woman can regularize her situation. In the United Kingdom domestic workers can enter the country only if they enter through their employers. The person who enters in this way receives a six month permit in case her employer is in the United Kingdom as a visitor, with the possibility of extension in case the stay is longer. In the event that the employee changes employers she must advise the relevant Administration, explaining in detail the reasons for the change. Only after four years as a domestic worker in the United Kingdom will she have the right to permanent residency. In the United Kingdom the sector of domestic work is predominantly formed by poor women from ethnic minorities. The result is a hierarchy based on skin color, religion and nationality in which these women are tagged as “domestic workers”⁶.

⁶ Anderson, 2000.

In general a process of ethnic stratification can be seen in the domestic service sector in all the countries studied. For example, in the United Kingdom the domestic workers generally belong to the ethnic minorities from the Commonwealth (India, Pakistan, Bangladesh, Jamaica, Malaysia, etc.). These communities have been settled in the country for over 50 years, now in the third generation. The second group in the domestic service sector are foreign women, most of them recently immigrated. Among them are women from Eastern Europe and those who solicit asylum or refugee status from Afghanistan, Iraq and some African countries. According to Dustmann, Fabbri, Preston and Wadsworth (2003), “white” immigrants have the same employment possibilities as “white” people born in the United Kingdom whereas “racialized” persons have less possibilities of employment, whether they are men or women. There is a significant salary difference between “white” immigrants and ‘racialized’ ones. There is also an important income gap between “racialized” persons born in the United Kingdom and those who experience the same “racialization” but are immigrants. Those with the worst salaries are those of sub-Saharan African origins, whether born in the United Kingdom or immigrants.

Much the same thing occurs in the case of Spain, where immigration is much more recent than in the other countries. Immigrant women primarily enter the service sector, primarily in domestic service, followed to a lesser extent by the food-service and agricultural sectors. But there is a difference: those who have recently entered the country and do not have their documents regularized tend to concentrate in domestic service in the live-in modality, while those who have regularized their situation enter domestic service as external workers, or enter food service, agriculture or sex work (although this last sector is not legally recognized as work in Spain). Domestic service in the ‘internal’ modality is the job most rejected by autochthonous women due to its poor labor conditions. The existence of a “substitute” female population with no other alternatives has permitted that the salaries and the social value of this job remain extremely low. It costs the same to hire someone as a live-in as it does to hire an external worker, but the live-in is considered available at all hours. Also in Spain the domestic service sector is subject to a special regulation regime which establishes a very low level of protection. A written contract is only obligatory when the job exceeds 80 hours a month. Thus the contract may be informal or verbal, leading to many abuses by employers. Ultimately, as

the foreign woman needs a written contract to regularize her situation, if a written contract is not drawn up she will remain legally irregular.

In Germany and Austria there are also two differentiated types of domestic service: full- or part-time domestic service and domestic service hired “by hours” (two to four hours one to three times a week). The first is regulated and includes social benefits, while the second is not, leaving women who work ‘by hours’ outside of any kind of coverage. The difference in wages between domestic workers in irregular situations and those who are regularized is enormous (up to 5 € for the first group and up to 10 € for the second), a difference not as dramatic in Spain where nationality and ethnicity seem to be more determinant factors. Many differences also exist according to nationality. Summarizing, *the stratification and hierarchization of domestic service has to do with differences in class, ethnicity, origin and legal status, and the interrelation of these elements creates a situation in which non-European immigrant and ‘racialized’ women are found at the lowest level, although above those who in addition do not have their documentation in order.*

In all the countries many of these women are in a situation of legal irregularity. They enter the EU as tourists or as solicitors of asylum or refugee status, through family reunification or through alternative and unregulated channels. The laws of Asylum and Immigration in the studied countries condition immigrants’ form of entry and their legal status once they are in, creating pockets of irregularity which, depending upon the case, will have to regularize themselves by more or less exceptional means (for example, through general amnesty). Permanent fear of expulsion increases the “level of acceptance” in employment⁷ and the thresholds of exploitation which women with irregular status find themselves obliged to accept.

The recognition of the fundamental rights of immigrants in the four countries goes hand in hand with their legal status and their status as workers. That is, it is a citizenship linked to a work contract. This fact is problematic in the case of immigrants working in domestic service, given that this sector is scarcely regulated and even where it is regulated there is no established means of controlling this in practice. Domestic service, like other jobs performed by immigrants in the EU, is a precarious, unstable, temporary job the conditions of which often depend upon the “trust” or “goodwill” of the employer. In this sense, linking an immigrant’s legal status in a given country to his or her work situation is in many cases a precarious and uncertain bond⁸.

⁷ Parella, 2003.

⁸ De Lucas, 2002.

3. State concepts and regulations regarding reconciliation

“Reconciliation of work and family life” has become an often overused slogan. Institutionally elaborated, it is spoken of as one of the great challenges which Western society confronts in the 21st century. The impulse which drives the perceived need to make holding a paid job compatible with fulfilling the obligations derived from the present model of family life arises from the directives and recommendations generated since the constitution of the European Union. These directives refer, among other things, to “work and life balance.” The legal framework regarding equal treatment between genders¹ and equal treatment of persons regardless of “race” or ethnic origin² set by article 13 of the Maastricht Treaty, appeals to European society to take the measures necessary to struggle against discrimination based upon gender, “race”, ethnicity, religion, disability, age or sexual orientation³.

Each member State is expected to transfer the application of these directives to its own national context, undertaking the measures necessary to converge with the rest of the States in the fulfillment of these directives. The problem of imbalance between time dedicated to productive work and that dedicated to the reproductive has many causes, such that the measures undertaken should include at least these five relevant areas:

- ✍ distribution of family or household responsibility.
- ✍ changes in the work environment.
- ✍ development of community services for the care of dependents outside the household.
- ✍ valuing of domestic work.
- ✍ legislative changes.

These five fields are not being approached with the same intensity. Rather we find a strong contradiction in the measures taken with respect to two of them:

1. Actuations oriented towards promoting changes in work environments.

¹ In particular, the Directive 2000/78/CE of the Council, November 27, respecting the establishment of a general framework for equal treatment in employment and profession, the Directive 76/207/CEE respecting equal treatment between men and women in employment and the Directive 86/613/CEE respecting the application of the principal of equal treatment of men and women to self-employed persons.

² Directive 2000/43/CE of the European Council, June 29

³ As a result of these European directives the Program for Action Against Discrimination (2001-2006) was established through the Council Decision of 27 November 2000. This is complemented by the Common Action Against Racism and Xenophobia 96/443/JAI of July 15, 1996.

2. Legislative changes relating to paternity leave, leaves of absence, etc.

On the other hand, the reduction of the problem of reconciliation of productive and reproductive work hides the existence of other environments –personal, social, political and cultural life, for example– not exempt from contradictions. In this way it blurs the extent to which work penetrates the entirety of existence.

One of the areas in which there is systematic intervention in all of the countries is in the need for a change in the “culture of companies” and in the models of work. Changes must be encouraged in the culture of companies with regard to the management of time in order to make work compatible with the availability of personal and family time⁴, and to help companies recognize possible profitability of implementing measures permitting employees to flexibilize their work time. “Good practices” and other directives of this kind that emphasize empresarial initiatives are based upon this possibility.

⁴ Murillo, 2003.

The key idea is *to flexibilize*, taking advantage of the momentum of this process in favor of capital. Some innovative policies have been tried to this end, oriented to increase the variation of possible modalities –schedules, conditions, etc– at work. This flexibility might be:

- a) *in time*: contracts for annual hours, negotiation of entry and exit hours, time bank, work for goals, etc.
- b) *in space*: telework, changing workplace, etc.

In Germany the question of the compatibility of family and professional work is, according to the federal government, one of society’s most crucial topics for the future. An improvement in this area is to be achieved through the promotion of many measures such as the “part-time law”, the new “parental leave rule” and the increase in “all-day care”.

In terms of public childcare, it is evident that numerous measures and legal regulations are necessary in order to reach the compatibility of professional and family life. A diversification of resources is also necessary. What is clear is that the promotion of a balance between family and work environments through the promotion of family-conscious personnel policies in companies and institutions is not based upon equal opportunities for both genders in the work environment, and that these policies reach only one of the affected parties. The stated aims of long term family policies –the increase in the number of children and the increase in the professional activity of women– have not been taken into account. The extent to which the new law on part-time work is actually able to displace the role of the man as the main employed person and/ or family breadwinner is dubious.

Financial support for motherhood is, in its entirety, poor and does not reach all mothers in the same manner. Child care institutions are, with

regard to the support of working women, tremendously insufficient in all the countries. The federal government pursues these aims through “alliance with strong partners” from industry and through the development of outlines for “long term family policies”.

In the United Kingdom the government introduced the “Work-Life Balance Campaign” in 2000. The campaign was to help employers recognise the advantages of adopting policies and procedures which would enable employees to adopt flexible working patterns. The current Labour government does take “work life balance” seriously and has placed the question of work’s impact on lives (and vice versa) firmly at the forefront of the workplace agenda through legislating change, providing financial support/incentives and promoting “best practices”.

Since 1997 the government has strengthened some key elements, including leave entitlements (maternity, paternity, adoption, parental, etc), employment rights (equal rights for full and part-time workers), and working hours (Working Time Directive). These have been crucial elements in establishing a legal right for all workers against the excessive intrusions and demands of some employers. The personal cost of work must be minimised. This is the new rationale which is being promoted from this perspective. For many, not working is an economically rational decision given the poverty traps or the care costs they may face. For these workers it is essential that the government meet at least some of the costs of work and ensures that work pays and care responsibilities are met. Some of the government’s measures to tackle these issues include the national minimum wage, working families tax credit, new deal for lone parents and the provision of elder care and child-care.

The government is also undertaking a number of initiatives directed towards employers. This trend is clearly visible in the its “Work-Life Balance Campaign”. Focused largely upon presenting the business case for employers adopting work-life balance practices, the government emphasizes the direct benefits which include improved recruitment and personnel stability, reduced absenteeism, improved morale and productivity and improved services to customers. Increasingly, employers are developing a wide range of work-life balance options, covering elastic working arrangements and flexible benefit packages. Some of these are: flexible working, staggered hours, time off in lieu, compressed working hours, shift swapping, self-rostering, annualised hours, job-sharing, term-time working, working from home, tele-working, breaks from work. This focus, which does not always benefit employers and their personal, social and family needs, may entail some future problems in how the “work-life balance” is perceived and how it is taken forward in the next few years. Some of the issues may include: an excessive attention to the economic benefits to employers, a concentration on families with young children and mothers in particular, failure to address employers who are reluctant to change the workplace culture, and a lack of attention to the role of fathers, to name a few. In order to overcome these weaknesses policies should be based on principles that promote equal opportunities, place the welfare of mothers and dependants at the heart of policy, focus on fathers

and men in general and encourage a culture that does not evaluate policy only in terms of short-term economic costs. While the number of hours women work falls sharply according to the number of children they have, this is not the case for men. If anything their hours increase the more children they have. Women are much more likely than men to work part-time and this holds for all ethnic groups. The proportion of minority ethnic women working part-time is slightly lower than that of White women, apart from Pakistani and Bangladeshi women⁵. This indicates that although their employment rates are lower than that of White women overall, once they are employed women of ethnic minorities are more likely to work full-time.

⁵ Women and Equality Unit Website 'Minority Ethnic Women'.

⁶ Parella, 2003: 211-224.

⁷ We should take into account that if Spanish women have gradually been introducing themselves into the formal labor market for the last 20 years, the legal reforms which support their work and family reconciliation are coming two decades late (Lorenzo, 2003).

⁸ CCOO, 2001; CES, 2003; Lorenzo, 2003.

⁹ National Institute of Social Security, 2002.

¹⁰ Lorenzo, 2003.

In the case of Spain the development of a familist welfare policy has been in progress for some time, that is, a Welfare State which developed little and late, in which families –through their intergenerational solidarity and their gendered structure– have never ceased to be the direct providers of most social services⁶. This is added to the fact that there is no general policy which approaches the reconciliation of work and family life in an integral manner. Basically, reconciliation policy in Spain has focused on leaves and permits as priority instruments, particularly in the framework of the Law 39/1999. This law has supposed an important though insufficient advance. On the other hand, the Reconciliation Law was not fully developed until the end of 2001, through the Royal Decree 1251 on the 16th of November. This delay makes it difficult to analyze its reach and functionality⁷. Nevertheless, even as it is in the realm of normative regulation, failures in its application can already be observed⁸. For example, the number of men who have recourse to the legally foreseen paid leaves is still insignificant. In the year 2002, 3,330 men appealed to this law, which is 1.4% of the total⁹ and with respect to the leaves of absence to care for children or family members, in the year 2003 only 3.8% of the total requests were from men. It continues to be women who principally take recourse to these recognized leaves, without generating any change in mentality on the part of men or companies¹⁰.

But it is with respect to services and infrastructures related to the care of children, the elderly and dependent persons where policies of reconciliation show the greatest deficiencies. In general little is fully undertaken and a pragmatic view prevails when faced with budget commitments. *We might say that there is an imbalance in protagonism between measures of a strictly labour-related nature and measures related to the lack of services and infrastructures to support the care of children and dependants. The lack of diversity of these measures is also notable.* In short, we witness the absence of a general policy to confront the reconciliation of work and family in an integral manner.

Policies of work and family reconciliation are in fact facilitation policies oriented primarily towards women. The distribution of family responsibilities and the vision of reproductive work as a question which concerns society as a whole (social reproduction has a price which should be assumed socially and not individually and privately by each of the households effected) is barely being promoted. Various awareness campaigns have been realized, but their reach is limited and they continue to be calls

for distribution which operate only on the level of the desirable and do not set the foundations to make this distribution real.

We must not overlook some of the perverse effects of the changes that are being implemented in some companies. The growing insistence upon the productive and efficient organization of time is not ideologically innocent: "One must work and live on time. The accelerated times of work are transferred to other times, and those too become like work time, ever more divided, more subject to repetition and routine. Thus all times submit to the law of productivity imposed by the mechanical conception of a time which is infinitely divisible, accumulable, multiplicable". Thus the experience of time is ever more subject to a process of intensification, both at work and in the home, and the rhetoric of time management which emanates from the manuals of Human Resource Management hides forms of control in the most invisible tasks (distinct from those of the traditional bureaucracy and authority) which appeal to the will and the self-surveillance of the worker. The sensation of autonomy which companies offer ("You can decide how you distribute your time and tasks") in reality generates more commitment to the job, eroding the limits between work and non-work. In this sense, "gender equality", "anti-discrimination" and "work-family balance" policies cannot be effective if they do not undertake a substantial change in empresarial policies, the goals of which are to extract from subjects –both men and women– all the time possible for production and profit.

4. Political actors in the field

In this section we will make reference to the principal proposals developed in the four countries by various political actors: NGOs, feminist, migrant and antiracist networks, unions, etc. These proposals approach the realm of work and family life and that of the defense of the rights of domestic workers, both autochthonous and immigrant, regular and irregular. As we have indicated above, these debates have only barely begun to cross in the countries of the present study.

In Germany we highlight the work of the organizations *BAN YING*¹ and *ZAPO*² as well as the present “Campaign for legalization”. According to these organizations of support, information and pressure, the relations of exploitation between domestic employees and employers could be avoided in the formal or informal market through legislation and regulation. Within this framework, the following demands have been elaborated, comparable to those considered in other European countries:

- ✍ Total recognition of domestic work as essential for society
- ✍ Regularization of immigrant workers residing in the country
- ✍ Labor rights independent of residency status
- ✍ Reinforcement of rights and resources to confront negotiation and conflict
- ✍ Intersectorial mobility for migrants in the labor market. ‘Green cards’ not only for highly qualified workers but also for domestic employees, sex workers, cleaning staff and caretakers.
- ✍ Greater control and persecution of fraudulent companies
- ✍ Recognition of the Convention 158 of the United Nations: “International Convention on the Protection of All Migrant Workers and Their Family Members” (18/12/1990)
- ✍ Development of a social climate which favors the wellbeing of immigrants

Various associations and networks –*Mujeres Sin Rostro*, *RESPECT Berlin*, *Frauen-Lesben-Bündnis*, *elixer-A*, *Mujeres de Esta Tierra*, *fib* and *Kanak Attak*

¹ Shelter and counselling center against human trafficking: <http://www.ban-ying.de/>

² Since 1998 ZAPO was an active member of the European Network RESPECT. Until its close in November 2003 for lack of financing, it served an important function as a shelter for persons from Eastern Europe.

among others- founded the “Society for Legalisation” in October 2003. The campaign “We are among you!” about the rights of immigrants and, in particular, of domestic workers, makes the following proposals and demands that the unions take them as their own³:

³ As one member of *Mujeres Sin Rostro* says: “Maybe they tolerate you and they give you a hand. Three months, a year... No, we want recognition, we are important workers in this country and we want to be recognized as workers, we want the unions to know that we are their co-workers, we want them to represent us, that in an organization as big as the union we are represented, that they make our rights mean something”.

⁴ www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=123613

⁵ Some of the organizations and institutions that participated in this 2002 campaign against discrimination in public spaces and in the media are: ANAR (Austrian Network Against Racism), BEIGEWUM, EIPCP, *ghettoattack*, *IG Kultur Austria*, *Klub Zwei* and MAIZ.

- ✍ A person is never “illegal”.
- ✍ Recognition of the degrees and qualifications of non-EC citizens.
- ✍ Right to freedom of movement and labor rights for all.
- ✍ Economic support for self-organized immigrant groups.
- ✍ Promotion and economic support for justice, education, housing and health initiatives.

In Austria, organizations like MAIZ insist from an anti-racist perspective upon immigrant protagonism –as opposed to victimization– and upon the disaggregation of labor rights from migration status. Only in this way can just labor conditions –salaries, sick leave, bonuses, etc.– be guaranteed, not only for immigrants but for all workers. Both in Germany and in Spain there are certain rights to which it is possible to appeal, and with which it would be possible to take employers to trial. The problem is the impossibility of demonstrating a labor relationship, as well as other evident considerations, such as the fear of being deported or the inclination to avoid conflict and seek better conditions in other homes. MAIZ subscribes to the Bill of Rights of Migrant Workers in Europe⁴:

- ✍ Right to immigration status for the worker independent of any employer.
- ✍ Right to free movement both within the host country and within all countries of the European Union.
- ✍ Right to comprehensive and non-discriminatory employment rights and social protection.
- ✍ Right to change employer.
- ✍ Right to a legally enforceable contract of employment setting out minimum wages, maximum hours, and responsibilities.
- ✍ Right to join a trade union and active and passive voting rights at all levels of representation within trade unions.
- ✍ Right to not have any restrictions on family life, including health, education and social rights for the children of migrant domestic workers.
- ✍ Right to recognition of qualifications, training, and experience obtained in the country of origin.
- ✍ Right to personal and leisure time.

Other emerging social, cultural and political rights have been collected in *Whalpartie*⁵. As this initiative points out, these rights cannot be dissociated from those of immigrant domestic workers, as issues of work - especially in this sector - are continually complicated by discrimination in other terrains, such as in the reconciliation of work and life, the right to association,

to self-determined sexuality, to recognition of one's education and qualifications, to access to health care and education⁶.

In the United Kingdom too the field of domestic workers' rights moves on paths distinct from the classic syndicalist ones. There are not specific unions for domestic workers who work discontinuously or by hours, such as those who have participated in this study. Those who work for companies or agencies also tend not to be unionized. Those who are integrated in the Department of Social Services are part of UNISON. Many immigrants have organized themselves through the *Commission for Filipino Migrant Workers* (CFMW) in London, established in 1979, which led an important anti-deportation campaign in the early 1980s and which gave rise to *Walig Walig* and later to the *United Workers' Association*, directed and managed by immigrant domestic workers, from whence they address daily demands. *Kalayaan* is another important point of reference, especially in the campaign to detach the status of workers from their employers. Their struggle achieved a change in this regulation in 1999 and initiated a program of regularization directed at undocumented women who had escaped abusive employers. Both organizations together include about 4000 workers of 30 different nationalities. These organizations have demanded a more active intervention on the part of the unions in this sector. *Kalayaan* cooperates with some unions and NGOs and provides support in fields of education, health, activities and legal counsel, besides maintaining campaigns against deportation. It forms part of the European network *RESPECT*⁷.

The Trade Unions' Congress (TUC) supports the government in its efforts to reduce illegal work. Its primary concern in this area is to reduce the abuses perpetrated against the most vulnerable workers and to ensure that unscrupulous employers do not gain a competitive advantage at the expense of exploited immigrant workers. Ethnic minorities are among those workers at a disadvantage within the labor market. From their point of view, any attempt to deal with the abuses of unauthorised workers should include measures to minimise the potential economic advantage to unscrupulous employers of using undocumented workers in illegal work. As migrant groups indicate, reflections on the consequences of these proposals for resident undocumented workers must include regularization.

In these three countries regulations exist regarding half-day work and other mechanisms intended to assist reconciliation, although as we have pointed out above they do not include proposals for positive action that favor the inclusion of men in these modalities.

With respect to Spain, there are no specific unions for domestic or care work. The existing unions have not generated any intense effort in defense of employment rights in this sector, neither in the case of autochthonous workers nor in the case of immigrants, be they in regular or irregular situations. They have, however, intervened in specific campaigns related to some of the themes we have dealt with in this study. These specific contributions may be grouped in three major chapters:

⁶ We should remember that of the countries studied, only in Spain are rights to health care and education recognized regardless of legal status.

⁷ An acronym for "Rights, Equality, Solidarity, Power, Europe, Cooperation, Today". RESPECT was founded in 1998 (www.solidar.org). In 2000 a network was formed in Germany (www.respect.netz.de)

⁸ From *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*, text and encounter organized by the Womens' Council (*Consejo de la Mujer*) in 2003, which includes proposals by the major unions CCOO and UGT, as well as the proposals of the Council and other organisms and political groups.

⁹ <http://www.cjcy1.es/empleo/trabaj.htm>

¹⁰ See for example the collective text of the National Feminist Encounter of 2000, *Feminismo es y será* and other specific contributions like those of *Precarias a la Deriva* 2004 or of the Barcelona group *Dones i treball* 2003.

- 1) They have demanded urgent reforms of the Law 39/1999 on the reconciliation of work and family life given its deficiencies. According to the unions this law does not aim to distribute reproductive responsibilities. The law itself reproduces the division of gender roles in the family space⁸.
- 2) They have demanded the incorporation of the precepts of this Law in collective labor agreements, as not all of them include these.
- 3) They have requested the complete equality of the Special Regime for Household Workers with the General Regime, given the openly discriminatory character of the former.
- 4) They have fomented the modification of working conditions of people in their work places, although they have only barely worked on the consequences of precariousness, flexibility, temporariness or long work days, a fact which can be seen in the criticism of reconciliation measures, which exclude a good part of the working class, including migrants.

With respect to the NGOs and associations, their participation in the defense of domestic workers' rights has been very much conditioned by public financing, much of which comes from the *European Social Fund (the EQUAL initiative)*, dedicated to promote measures for equal treatment in employment. Among them are the campaigns elaborated by the Womens' Council (*Consejo de la Mujer*) and the *General Womens' Coordinator of the Autonomous Community of Madrid* (*Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid*). These campaigns are directed principally to middle-class salaried working women, and are focussed upon the "equal distribution of domestic tasks between couples." Few programs exist that work on consciousness-raising or that promote the legal hiring of domestic workers and the improvement of their working conditions. Among these we highlight one organized by the *Employment Area and Youth Council of Castilla y León*, which has published a guide to employment rights, *Sweep in your favor (Barre en tu favor)* in which all kinds of information about hiring, Social Security, salaries, addresses of interest, etc. are presented⁹. There is also an information campaign organized by the *Spanish Red Cross*, "*She too... Respect the minimum conditions demanded in hiring domestic service, and if you can, improve upon them*", intended to improve the awareness of employers and thereby to promote written contracts in the hiring of domestic employees -above all when they are immigrants- so that they may regularize their situation.

Some NGOs –*Derechos para Tod@s*, *Rumiñahui*, *el Colectivo de Refugiados Colombianos*, *Plataforma de Apoyo a los Inmigrantes en Lucha*, *Asamblea Papers per tutom*, etc.– have participated in an active struggle in favor of regularization. Other feminist collectives –*Asamblea Feminista de Madrid*, *Asociación Trabajadoras de Hogar* linked to the *Asamblea de Mujeres de Bizkaia*, *Ca la dona*, *Precarias a la Deriva*– have also denounced the special regime of domestic employees and the limits of reconciliation policies, although their reflections have not always had the necessary public impact.¹⁰

5. Conditions and transitions of life and work. Employes and employers in domestic service

5.1. Questions of Method

In the introduction we have explained the new objectives and singularities of our study: new articulations of reproduction, visibilization of those needs which cohabitation generates for immigrants, attention to “other” domestic units and the visibilization of atypical employment. Our investigation has three principal axes: homes, jobs and transferals. The study has been done in cities where this sector –domestic and care work performed by immigrants/ethnic minorities– is significant: Linz, Vienna, Madrid, Berlin, Hamburg and Bradford. We have done 44 in-depth interviews, some of them narrative, with domestic employees, and 35 interviews with employers in diverse household units, among them homosexual couples, transnational families and households headed by women. In some cases, when the employee has seen fit, we have had the opportunity to do double interviews –employer and employee– which has permitted us to contrast the difference in the perspectives and interpretations of each. We have held two meetings with activists, some of them caretakers, about proposals and initiatives, one meeting with migrant women (in Austria) reflecting on the interviews, and one interview (in Spain) with the manager of an informal service agency.

The profile of the women varies by country. Among the employees there are women in various legal situations from the most important zones of migration: women from Latin America and Eastern Europe in all four countries, from Southern Africa, the Mediterranean area and the Federal Republic in Germany, women from West Africa, Central Asia and the Mediterranean in Austria and women of Asian, African and Caribbean origin in the United Kingdom. This last country, and in particular the area of Bradford (in contrast, for example, with London, where immigrant affluence is greater) suggests a pattern in which ethnicity goes first: the representation and the recognition of these women and their integration as the members of a given “racialized” or “cultural” group in these services. The employers, besides having diverse lifestyles and household units, also are occupied in diverse activities, some of these flexible or self-organized. In general, their availability for interviews was lesser in all four countries.

We have chosen service work in its “external” modality for various reasons. The first is that internal service (live-in) work has inspired greater research interest, as it constitutes an especially abusive environment: sexual harassment, control of private life, retention of passport, situations of semi-slavery, continuous work with miserable wages, etc. Live-ins, cohabiting with their employers, face highly dependent relationships. Despite the existence of labor regulations that correspond to this full-time work for a single employer, the fact that it is a position principally held by migrant women aggravates the non-observation of existing rights. The model of external (non live-in) full-time work limits these characteristics, although, as many women indicate, it does not eliminate them altogether. “Discontinuous” external work –part time or paid by hour– to which we have paid special attention, has a very particular character. If it shares some of the characteristics of “false familiarity” and “intimacy at a distance” which affects those who spend their days working in someone else’s house, it presents, as we will see, other characteristics such as invisibility or the intensification of the rhythms of work. Its *patchwork* character, its strategic combination of schedules, services, conditions, homes and employers, demonstrates the effort of constant adjustment between reproductive and productive work. The informality in which this sector operates makes the formulation and defense of workers’ rights more difficult.

We have sought out women using the same informal networks –through friendships and acquaintances and their snowball effect– which operate in the connective universe particular to the cities we live in. In the case of MAIZ and the Bradford Youth Center, we have also taken advantage of associations in order to make contacts. We have asked the employees about their experiences at work and about the organization of their own homes. The interviews with employers have touched upon their decision to contract domestic services and the ways in which they have taken this on. All of this, naturally, has been interwoven with stories of the situations in the women’s countries of origin, migration stories, family negotiations, work itineraries and medium- and long-term aspirations. Interpretive textual analysis has clued us into present reproductive tensions and contradictions. The comparison between the four countries has permitted us to discern European tendencies in the articulation between immigration, family and/or gender policies and domestic regulations, as well as their impact upon the work and life strategies of women.

5.2. Employees’ visions

5.2.1. Domestic service and care. Daily elasticity

The flexibility of schedules and activities is a common feature among discontinuous part time external workers who work in various households a few hours once a week or several hours over three days. They are paid by the hour (cash in hand) between 5 € and 9 €, have no formalized contract nor any of the associated benefits: unemployment benefits, retirement, sick leave, etc. Some combine domestic service with other precarious jobs

–in cleaning, homes for the elderly, food service, as cashiers, restocking, etc.– which are one step higher in terms of social value within the segmentation of labour. In Spain this responds to a triple strategy: 1) they obtain the benefits that cannot be received through informal domestic work, 2) they assure the renovation of residency and work permits and 3) they also make the first steps into other sectors of work (although this can augment uncertainty, given the temporality of these sectors)¹. The demand for this tremendously flexible service, accessible even for those sectors that could not pay a live-in or a full time worker, has increased all over Europe.

The time pressure in this *patchwork* scheme is very intense. Densifying one's schedule by taking on many houses – some work for up to eight different employers² – is a generalized tendency, especially among those who have been working less time in the sector. Employees attempt to manage their activity in order to create a certain stability and assure themselves more hours in a given home, limiting the amount of transit, one of the greatest obstacles in this model of work. Their commitments to care can limit this tendency if there is another steady salary in the home (as is the case of some of those interviewed in Bradford), but this is not always possible and is complicated by the very orientation of immigration regulations with respect to family reunification and by a labor market which favors an intense dedication to domestic work by immigrant women.

If you really want to survive, you don't only, you don't only have to work for one, you can work three domestic households, three domestic jobs, one day. You start from eight, maybe there is three hours for one house ... at eleven you finish, you have to rush for another, or the thing is you have to only agree on certain times, where you can meet the time, yeah. (Mrs. Sa).

When they establish a plan for work the criteria used are usually the schedule and the pay; rights –social security, vacations, bonuses, etc.– rarely form part of the agreement, at least at first. In Spain a common strategy is to combine one part-time house –with insurance and the possibility of renewing the work permit– with additional hours in other houses. In the additional hours, if one works hard, one can make more money, but one cannot take care of the papers. Another important criteria, sometimes more important than the salary, is the relationship with the employers as a form of guarantee and continuity. Time accumulated in one house permits one to renegotiate the salary and obtain other advantages.

Many employees mention a serious imbalance between the time contracted and the activities demanded, such that they are forced to establish their own categories and values. This is the case, for example, in the difference between the “deep cleaning” demanded and the “once-over” realized: “When people employ you they don't have a realistic picture of how long it takes to clean such a big house” (Mrs. Sa). The expected chores demand great versatility, requiring a knowledge of the habits, tastes and criteria of the different houses. This produces ambiguities in the relation, even in the space which some employees experience as if it were their own. Estimates of the volume of work vary. An essential difference exists between the houses which contract for maintenance only (for example one or two

¹ In Austria as in Spain informal domestic work without a contract is one of the few work possibilities for foreigners who do not have their documentation in order as in this sector it is more possible to avoid official control.
² And up to 12 in the case of Austria.

hours a week), and those which demand more work due to the presence of children or elderly people. In the latter case, versatility, unforeseen extra activities and the overall burden of work increase. This is accentuated in the case of those who work half or full days every day. Normally women contracted initially to do care work end up taking on house work too, frequently without this shift ever becoming explicit. This overburdening is not generally perceived by the employers, who are interested in resolving all their housework problems at once. The expectation that everything be in order is truncated when the priority is really care work. The tendency is to flexibilize the activity and solicit more services, converting some “discontinuous” workers in ‘full time external’ workers. This flexibility may involve two networked employers –mother and daughter, for example– who modulate the work by exchanging hours and getting the most out of the hours of work they hire. Changes in schedule –common for both sides in these discontinuous arrangements– may play in the employees’ favor if their employers do not require their work in a given moment. Even so, changes usually imply something in return.

The activity of caretakers vividly demonstrates the highly demanding character of this job. Expressions such as “*win the kids over*” or “*have them well trained*”, but also “*make the house one’s own*” allude to that component which, as many of the women interviewed mention, may arise with employers, especially when these are elderly and/or single women: anticipation of their tastes and manners, capacity to predict their demands, understanding attitude towards their little obsessions or towards ambiguous tasks, how to chat or give advice during working hours. A distinction can be established, on the basis of the interviews, between *attention* and *care*. Attention has to do with doing chores, taking the children to school, preparing and serving them supper, bathing them, etc., while care –in paid as in unpaid work– has to do with affect, socialization and an infinity of invisible competencies. Employers contract attention, but this cannot be dissociated from care, and this is difficult to measure in terms of work.

Its that, one is not just work, one is a person, with so many things to give. The other day the little boy comes to me and he says – he misses his mother, as any child would, he would rather his mother be there instead of me. So he comes to me - and all the other children have their mothers there and they’re saying goodbye - and since I’m there he comes to me and says “where’s my kiss?”, so I give him a kiss and when I kiss him I remember my own son. I tell you, they destroy you in this, its hard enough to fight for your working rights, but then there’s also this. But in some other moment you didn’t quantify this (...) everything is being materialized (...) and things that at some point were normal, like giving a kiss to a child (...) this can’t be quantified. And when you have to do so its terrible. (Ms. S)

So although the personalization is eased in this modality of work it does not disappear, and in some cases even grows as some employers see the assistant as a strong support. The lack of recognition and criteria in this kind of employment makes many abandon care work and opt for exclusively domestic work, preferably in the absence of the employers, that is to say, when the employers are not at home. This, on the other hand, produces

a greater sense of invisibility, of being useless (“*a job for the lost*”), a lack of self esteem, and, given that day after day the same things are repeated without their necessity ever being appreciated, a sense of being taken for granted. When the employers and members of their household come home, the task is done and the work it required is not seen. The women interviewed lament the lack of gratitude shown by their employers. Many women have interiorized the “suspicion” about the real use of their time which is produced when they do not coincide in the house with their employers. This reflects the degree to which they internalize the idea of domestic service as something without value, “non-work” and makes them prolong the hours they work (but not their salary) in order to “demonstrate” their reliability and efficacy. Trust, manifested when one is given the keys to the house, is appreciated by the employees, who prefer to organize the house as if it were their own rather than be supervised or subject to the plans of others.

(...) when they all go out I can really start from top to bottom or from bottom to top, I can work as I please, and that's the nice thing about this job, because there are stupid little things that have to be done at a given moment but other things that you can choose how to do. (...) when I talked to my father's niece she said I work in this house as if it were my own, I want everything to be tidy, everything nice (...) and she said so to the lady, and she laughed a lot, a lot (...) sometimes she says to me "Diana, there's no commission that's going to come in and inspect everything, why do you do it this way?" "Because I like it this way" (...) she doesn't care if its this way or not, if the glass is in one place or the other, but for me everything has its place. (Ms. D).

Almost all of them speak of themselves as perfectionists who work beyond what has been strictly agreed upon and who appreciate recognition when it comes: “*That's one of the things I like about these employers. They really trust me with their personal things. They trust that I will do the job. They know I do it well, and that gives me satisfaction*”(Ms. F). Almost all of them end up doing extras or “*favours*” which have not been agreed upon, like buying certain things, “*keeping an eye on the kids*”, washing the car or not cleaning on a given day in order to care for someone who has fallen sick: “*She hired me to do the ironing, but sometimes she says 'if you don't mind, do the bathroom for me'. And I just can't leave a house where they've asked me for a favor without doing it. She pays me for two hours and fifteen minutes, two hours twenty, but yesterday I was there three hours, and she doesn't acknowledge that (...) and then suddenly she says 'M., you're not picking anything up'*” (Ms. M). The vulnerability produced by immigration law augments this lack of limits to the work activity, which has been passed on from unpaid work in the family. The servile component particular to the domestic sphere is reduced in some ways but increased in others. Assistants feel less obliged: they receive a salary for the hours they work, they don't have rights and in many cases they don't even see their employers. Despite all this they have sentiments of loyalty or “*betrayal*” towards the households³, reinforced by the networks of contacts and hiring upon which this job is frequently based. And above all the sense of dependence upon the salary is increased,

³ That is to say, even in domestic services contracted by the hour there are relations in which the personal has an important and determinant role.

especially for those in an illegalized situation for whom their income is the only guarantee they have. This can be clearly seen in the way they “deny” sickness, something which they affirm would not be understood or seen kindly by the employers who, nevertheless, enjoy sick-leave and other benefits in their own jobs. The employees, especially those who are illegalized, endure pains, problems and conflicts even though this -on top of all their daily uncertainties-produces a permanent state of stress and in the long term, psychological problems and illnesses.

5.2.2. Life beyond work

For the majority of the women interviewed, finding themselves bound to domestic service generates serious problems of self-esteem. In their countries of origin many of them studied or worked in more prestigious sectors, as their level of education is higher than that of autochthonous workers in this field⁴. They experience, therefore, a process of disqualification. Some of them describe themselves as former employers of these services, which they characterize in terms of greater “familiarity”: a question which it would be worthwhile to investigate more. Once in Europe, their status as immigrants, with or without their documentation in order, marks their situation both in the labor market where “national priority clauses” operate, and therefore in other social spaces. Legalizing their situation is nevertheless, in the case of immigrants, a fundamental step.

⁴ IOÉ 2001; Parellas, 2003.

After I got papers, everything started to turn upside down, because, I mean without papers you’ll be expecting more, you say when I get my papers I want to work, I want to have my own house, I want to do this, I want to do this. I am not disabled, I can work here and I can do everything. So the moment you get papers, with all those expectations you had in mind, nothing you can achieve, not even a single thing you can achieve, I mean, how do you feel? (Ms. M).

As we have previously explained, the migratory experience has a fundamental impact upon how one lives in the destination country. Many women are distanced from their families temporarily; others separate from their husbands, which contributes to their impulsion to depart; others move with their families, or try to reunite them in the destination country. This generates a great diversity of modes of cohabitation. The hardest part, they indicate, is the beginning.

(...) but when I first arrived here, before my mother died, I was living in a house with 8 Ecuadorian girls and my brother and my sister-in-law, a total of 11 people, imagine! My brother slept with his wife in one room and I shared a room with two other girls; we had a bunk-bed in the room and I slept on top and they teased me, they hid the ladder and I didn’t know how to talk, I didn’t understand anything; they were 18, 19 years old, they had a different kind of energy, and I was thinking about my son who was in Rumania. To use the toilet I had to go out onto the street, I could never go

to the bathroom to pee, it was always occupied. It hasn't been easy for me, it's a war, life is a war, those who can move forward, those who can't go back. (Ms. R)

Those who live with others, generally in shared apartments, tend to maximize work strategies by minimizing reproduction and, in general, time for themselves. They negotiate domestic life by taking turns, limiting activities like cooking, and they catch up –with shopping, laundry, etc.– on the weekends. If they have children they tend to establish informal networks of free or pseudo-salaried care, depending upon the work and family possibilities that each one has in a given moment. These networks also cover for normal unpredictabilities like sickness. Many women prefer to fall back on them rather than miss work or reorganize their schedule. Taking children to work is, in some cases, a possibility which gives rise to all kinds of problems. The tension between home and work makes the children also take on the work of care.

Since I go out to work all the responsibility for taking care of the little ones falls upon my oldest son, he is the one who, for example, in the morning I leave the clothes prepared for the little ones and my oldest son wakes them up, dresses them, and then he goes and leaves them with a neighbor we have downstairs, and then since her little girl is friends with my youngest son, three years old, she drops them off at school and then fetches them from school and keeps them at her house until my oldest son gets out of school. (Ms.C).

In the United Kingdom informal networks produce supplementary incomes through the preparation of meals for other workers in the community who don't have time to cook. In this context, the lack of time-space for self-care is a shared reality which increases the feeling of tiredness and low self-esteem generated by domestic service: *"You can't take care of yourself at all, you only take care of others, others, outside; for yourself you don't have anything"*⁵.

⁵ Anacaona, 1999.

Those domestic employees that live with their husbands and children explain how work makes the home readjust in an effort to lighten their burden: they clean in others' homes and then in their own. This makes way for a greater participation in reproductive tasks on the part of their partners. This has been accentuated by the uncertainty of men's work. Some of these men have no choice but to accept reproductive work given the circumstances, but not without resistance (as some of the interviewees in all four countries indicate). Despite the varying extent of this "forced" distribution of tasks, what is clear is that it places in question, or at least destabilizes, gender relations and the (self)representations of the women. This is most clear in those homes where the women bear the whole weight of economic activity and in those countries where migrant men's work has taken the most blows or been subjected to seasonal patterns.

"It was a difficult struggle. But I often feel proud of myself, because I have maintained my family. I like to have my own money. I don't have to ask my husband to give me anything. I have my economic liberty...But he should be in front, and not me. This confuses me sometimes, but really I'm fine."(Ms. Ma.).

One common strategy pointed out in the literature about *global chains of affection* is that of bringing the grandmother or grandfather in order to sustain the demands generated by homes with children.⁶ This form of reconciliation, besides generating displacements which are motivated by solidarity but which are not always desired, serves to ease the *global crisis of care*. Reproductive responsibilities are transferred from some women to others, both on a local level and on a global one: *"When my granddaughter is ill and her mum has to go to work and it happens to be a day that I work, I ask to change my schedule because I have to take care of her."*(Ms. G). Faced with this situation, many immigrants opt to separate themselves from their children, leaving them with those same grandparents in their country of origin, and thus experience all the bitterness and uncertainty of long-distance household management.

⁶ In some countries such as Austria this is barely possible given the very strict quotas applied to family reunification.

⁷ It is possible that this situation is less extreme in the case of Spain, where the labor relationships between the employer (especially if the employer belongs to the working middle class) and the employee tend to be less servile and more "familiar". It is necessary to continue investigating this element in the four countries studied.

5.2.3. Control and independence

We have already indicated that the job of discontinuous workers generally implies greater independence and anonymity, which in turn produces invisibility, distance and lack of recognition: *"...One comes in, clears off the dust and goes out. And there is no feedback at all, so then there's a note lying there 'I would like you to clean that and that and that...' but there is no thank you, it is simply, here is the money, end of work."* (Ms. M). This feeling grows in professional or male one-person homes where functionality replaces control generated in a profoundly asymmetric contact. Many point out the difference between working for this kind of "underdone" homes (where the employees set the criteria at the price of taking on extras) and in other homes which are more emotionally absorbing and more demanding in their habits. If the former are dominated by the ambiguity of the relation and/or lack of concern (also with respect to the punctuality of payments), the latter, specifically feminine, make room for stronger bonds between protection and possession. In many cases sharing space may generate greater demands on the part of the employer, and emotional abuses related to classic differences in status and the hierarchy between "ladies" and servants⁷.

H: ...The lady likes to save everything, and my mother, since she's very organized, likes to throw things away. So since they're so different, one day my mother comes and she throws away a pile of newspapers sitting there, and the lady scolds her, says things to her, makes comments...

S: That lady, yes. "I want you for myself". She wants, but some days... she speaks bad.

H: ... She loves her a lot, because the lady says to her everyday, "Until

I die you're not leaving this house." She always says that... Since my mother treats her so nicely...

S: She is a very good lady, very good. But sometimes jumpy. Old people are like that. A very good lady...

H: ...young people want everything really organized, since the house is new everything is new for them and they want it all organized... they let my mother organize everything herself and they let her do it how she likes. But the older people already have experience and they do things in a certain way and they want to organize everything themselves. (Ms. Sh. and her daughter H.)

The use of domestic service as an external affirmation of a particular status on the part of the employees doesn't effect the discontinuous assistants so much, but does effect permanent external workers, who are more dependent upon their employers. These employers tend to cultivate a indefinite sense of debt in their immigrant employees: *"Women they can come, she can come and she starts looking, I mean, somewhere which has never been cleaned before and she'll say, 'You didn't clean here.' You see what I mean? Just to make you feel who you are, the cleaner, you see what I mean?"* (Ms. S). Some discontinuous external workers do not refer so much to a system of strict surveillance and meddling, which many of them have experienced while working as live-ins or full-time external workers, as to an open bond with respect to the burden of work, although the women interviewed emphasize different aspects of this, depending upon the country. In Germany and Austria they emphasize the question of status and sub-estimation of the *"Putzfrau"*, in the United Kingdom the women refer more to links of invisibility and distance, and in Spain they insist upon the ambiguity of dependence disguised as familiarity. The perception of work as a *"favor"* is a common feature. One takes on more or accepts doing additional tasks not by imperative but as contributions which *"one does on one's own"*. The problem is, as one interviewee says: *"When you do something different and your boss sees it, it becomes a law, and from then on you have to always do it, not because you feel like it but out of obligation, and that isn't included in the wages nor does it make them treat you better"* (Ms. Ca.). So the respective positions end up being neither strictly servile nor strictly professional.

The unconcerned style of young professional employers takes some of the emphasis off the display of their economic power, and instead places it upon taking full advantage of the reproductive salary which serves to free time for the personal and social life of the members of these homes. *"Squeezing out all the juice"* and gaining time are the keys to flexible reproduction; time which will be invested in productive consumption, be that of culture, nature, sport, education, etc. for themselves and for their children. Assuming the existence of a domestic worker means relaxing and thinking about something else without having to worry (as employees in Germany and Austria emphasize) about picking things up or taking responsibility for all the things that intimate life generates as work: *"They are people who may be super clean, but only on the outside!"* (Ms. T). Freeing oneself from domesticity ends up producing insensitivity and laziness with respect to basic elements of daily existence on the part of the employers. One might say that

intimacy in these cases loses the materiality of personal effort that it once had before reproductive work was “externalized”. For example acts such as sweeping the bathroom or washing one’s own underwear are left in the hands of someone from outside the household, something which produces a certain astonishment among the employees.

In all the homes contracting workers, with the exception of those of single men or gay couples, women direct the household. They are the ones who hire, set criteria, leave notes or call the employee. The interviews in all four countries leave no room for doubt. Even in the cases in which the man is the contact and the employee cleans his office, as soon as the issue is the household the young couple reproduces, with some few displacements in care or shopping, a new version of the sexual division of labour in which the woman frees herself of the “dirty work” of a hypothetical housewife, reserving for herself the tasks of management and coordination. For the employee the man is an almost unnoticed figure, who in the case of conflict will adopt a position of disinterested moderation. If the discourses of some of the employers downplay the disequality within the couple, those of the employees reveal the functionality, ambivalence and conflict-avoidance which global transfers offer these women.

5.2.4. Ethnification, sexualization and foreignness in the new domestic stratification

The transfers in domestic and care work are supported by various axes of categorization. The goal of this research is not, as we understand it, to investigate the supposed peculiarities of each collective but to interrogate the mechanisms of social designation, that is to say, the different forms of social relation which define the ‘immigrant’ and those in which he defines himself as such⁸. *Ethno-stratification* of immigrant women and ethnic minorities in domestic service is a dynamic process which situates them in unfavorable social positions. Intervening in this process of ethno-stratification in an articulated manner are four variables: (1) origins and the successive flows of arrival and settlement, (2) legal status as a foreigner (documents), which determines lower salaries and in some countries greater difficulty in finding work, (3) “ethnicization”, essentialized as “race”, “culture”, or ‘nation’ in colonial legacies and (4) sexualization, as a mechanism of sexual harassment or relegation to traditional roles of subjection as a product of underdevelopment⁹.

The *dirty*ness associated with service and the *submission* associated with care are influenced by these elements. As the Black and Muslim women interviewed indicate, their displacement to this sector is part of a racist tradition which associates them with the dirty and the backwards. “I –exclaims a Turkish worker in Austria– *I clean the dirtiness, I am not the dirtiness!*”¹⁰. Together with this assignment of value are other stereotypes such as the strength and alacrity of Eastern European migrants, very clever and for this reason suspicious and susceptible to criminality; the meticulousness and docility of the Asians; the affectionate joyfulness and irresponsibility of the

⁸ Santamaría, 2002.

⁹ This can be clearly observed in the case of domestic service where the majority of those hired are women, and the assumption is that they are qualified for the job by virtue of being women.

¹⁰ As indicated by the expression “black work” widely used in Austria and Spain to refer to informal and precarious work.

Latin Americans and the sexual accessibility of the Caribbeans, who, as indicated in interviews in Germany and Austria, are often interpellated and pressured in job interviews and announcements to take on sexual-domestic services. For many employers, immigrants and “ethnic Others” are more capable of performing those tasks from which the employers manage to distance themselves, or those tasks which they approach –led by their immigrant employees– with an attitude of exotic rediscovery, such as aspects of cooking or maternity. The thirdworldist interpretations of the role of these women naturalizes their “traditional dispositions” –for example, in the sexual or marriage market, more permeated with the domestic sector in Austria and Germany– and hides the class asymmetry which situates women in particular social or labour niches according to their sex, origin, legal status, living situation or ethnicity. Prejudices, fed in daily life as an informal mechanism of price reduction, dissolve once the economic benefits of migrant work –and within that, the work of the most vulnerable sectors– is recognized. Everything: language, food, cleaning habits, lies and suspicions, eccentricities, sluggishness, lack of discipline... all cedes before the growing demand and in the face of salaries and conditions which are more than affordable.

Much of what is perceived as inter-cultural communication conflict –regarding qualities like lying, staying quiet or not appearing– may be strategies taken up by employees when they must weigh the effects of possible confrontations with their employers, taking into account their precarious labor conditions. The abrupt ruptures described by employees and employers, like for example simply not showing up for work, take on a completely different meaning when seen from this perspective¹¹. The lack of value attributed to these domestic tasks, which is accentuated when they are performed by immigrants, makes many homes sacrifice the well-being with which these services provide them (care of children and personal necessities), renouncing the employee rather than improving her working conditions. But once she goes these homes become swamped and the real value of her work is discovered. But not for long, given that domestic workers have become perfectly exchangeable in the context of immigration: there are more migrant women available to do the same work under the same conditions of precariousness and exploitation.

They say “Ecuadorians are liars, and so-and-so are...” But of course in the working conditions that we’re in, who’s not going to lie? If you find yourself without work and they ask you “do you need a job?” and you say “yes, yes, whatever you say”, if I don’t have anything to eat and I don’t have anything to send to my children, what do you want me to say? “Yes!” But when I find a job that has better conditions, even minimally, I’m going there. There is nothing, no relationship that ties me back or keeps me from going. (Ms. S).

Negotiation and the defense of one’s rights in a context so strongly marked by informality and prejudices becomes an initiative, on the part of domestic employees, that begins with valuing –at least to some extent– their own work. The employees relate the complexity and the usefulness which domestic work includes. They are psychologists, consultants, “all

¹¹ Hondagneu-Sotelo, 2002.

purpose girls". This becomes a strategy of professionalization. Their self-designation as "professional employees" and their demand for labor rights –contracts, living wages, social security, bonuses, retirement, unemployment benefits– and citizen rights –documentation, recognition of educational degrees and mobility between sectors regardless of their origins– join with other emerging rights of recognition and respect which begin with not being reduced to a mere work force to be exploited.

"They just have to take into consideration: they don't have any reason to underestimate the people who clean for them, as if I were made to do this or something. No. What happens is that I am in another country, that has other laws (...) But there's something funny, really strange. When these people come to our countries, we treat them with all the respect(...) they receive all the respect that nobody receives in this country, nobody. They receive the respect that they deserve, we never ask you, we never ask them that they come to our country and start cleaning, no. They emigrate like... whenever they want, no one expells them. I wonder why they treat us this way. Really, I wonder." (Ms.V)

The perspective of the domestic and care workers reveals the different strata and dynamics in which these services are integrated as key elements in the "integration" of social reproduction. The character –at once personal and structural– of their position manifests their social protagonism. According to the experience of MAIZ, immigrant employees are brave, pragmatic, clever women, who have their utopias and who, despite living in a context of inequality and discrimination, are capable of creating new strategies in their struggle for recognition and survival, their own and that of their families.

5.3. Employers' vision

5.3.1. Difficult reconciliation. Dodging conflict

In the four countries studied the balance between productive and reproductive work requires a deployment of very varied strategies which are conceived and carried out in the bosom of the family units. As we have seen, policies of reconciliation and employment equality do not benefit all citizens in the same manner, but rather are oriented towards those that have a stable relationship in the world of work, who tend to be those who have greater economic and symbolic resources. In these homes, women are the ones who most use these measures: parental leaves, leaves of absence, lactation hours, reduced work-days, part-time work, etc. These measures widen the existing gap between upper and middle classes and the more disadvantaged groups, and between women, to whom the measures are directed, and men, the indirect beneficiaries. A woman who does not have a contract and whose salary is scarce has no opportunity to benefit from reconciliation policies. Moreover the undervaluing of women as a "loss-making" work force feeds into the present tendencies of *segregation* and *bipolarization*¹².

12 Maruani, 2002.

The productive sphere foment values and forms of organization that subsume life in work and distance people from their personal, family and community worlds. The demands are radical: total availability, flexibility, mobility, competitiveness and dedication. Faced with this panorama, what is clear is that women neither want to nor are able to stay at home. Their participation in the productive market is gradual, but has reached almost total equivalence with that of men in some countries. In Germany and the United Kingdom for example the women interviewed expressed that they felt they were in conditions of equality with their male partners in the professional world. In Spain the educational level of women is surpassing that of men. In all four countries women's incomes are essential for the economy of the home. Nevertheless, women speak of a persistent inequality in the organization of domestic and care work which, in some cases, is justified on the basis of each one's standards, without ascribing it to gender difference: *"I run the household, I have the educational responsibilities, we have an asymmetrical division of housework and education, which falls on me... its that my husband works ten hours a day..."* (Ms.E). The result is that they must divide their time between productive and reproductive responsibilities in a double work-day charged with stress and anxiety, while also coping with the contradictions generated by this disproportionate burden in a relation of supposed equality. *"It is –says one woman who combines time for work, for care, for her partner and for herself– like juggling with a lot of balls at once"*. On the other hand, the model of cohabitation continues to be heteronormative and sexually differentiated.

The women interviewed in all four countries allude to the anguish they suffer for lack of time and for the need to elaborate complex schemes in order to organize their days. This stress is greater when there are children. Their presence provokes a greater involvement on the part of the men, but as we have observed this participation is seen as "helping" or is based on a truly low threshold: *"He is beginning to pick up his own things"* (Ms. T). In those households where the man is more involved the woman's reconciliation of family and work life is much more gratifying. Nevertheless, the organization of tasks and their distribution end up generating personal conflicts or problems living together, which are often resolved by transferring part of the reproductive responsibilities into the hands of a third person: *"It was a year of a lot of tension (...) the problems began, the arguments about the children, one of them almost died in a swimming pool... anyway we decided to go back to work and hire someone"* (Ms.C). It is not only in heterosexual couples that hiring someone to do domestic chores becomes necessary. In single-parent homes and one-person homes (especially of the elderly) the necessity is greater. The problem here arises when hiring "doesn't pay off" and this provokes women to adopt dependent or second-class work schemes, largely part-time. For single women with children reconciliation is more difficult and obliges them to articulate different strategies: relying upon extended family (usually the maternal grandmother), sisters, friends and neighbors, community resources (day care centers, kindergartens, etc.) and home-based service. This can lead to these women being seen as "unfit" in the workplace and they encounter serious obstacles when they try to get promoted, make more money, etc. within the

labor market. We must emphasize the factor of class which divides homes into those which can afford to contract a home employee and those which cannot.

5.3.2. The contradictions in externalizing part of reproductive work

Falling back upon a third person to take up part of the reproductive work is one of the responses to problems of reconciliation. In the last years this option has become more prevalent in all four of the studied countries. The feminine character of this transfer reproduces the “naturalization” of the qualities which accompany it, which in the case of migrants is interwoven with culturalist stereotypes: *“She does it so naturally, she cooks so naturally, she doesn’t stress. You see her and she does a lot of work but she’s never stressed, because she’s used to doing the same thing with three kids...”* (Ms. Cr.). With the transferral, the inequality in the division of household work goes unquestioned; not so the division between women, one of them integrated in a social environment which strongly limits access to the material, symbolic and cultural resources of the normalized autochthonous society. From this point of view the commodification of domestic and care work reproduces the traditional sexual and social division of work, to which the new global divisions of work based on ethnicity and foreigner status in the midst of the metropolis are added. Nevertheless, this process is not so easy for many European women. The women interviewed were ambivalent about their relationships with their employees and with the work they do. The employers are generally part of the professional middle class and situated in the formal labor market, and in many cases they feel committed to or interpellated by the discourse of “gender equality”. Many are conscious of the conditions suffered by immigrant women in Europe. This knowledge inspires ambiguous postures when it comes to translating their sensitivity, even the cordiality that may exist in the relationship, into rights. In the United Kingdom only two of the interviewed employers paid their employee’s vacations, in Spain this is even more uncommon. In any case, the employers demonstrate their satisfaction at being professional women who have the opportunity to change the classic model of gender relations, though this does not imply questioning the contribution which their attitudes have in the perpetuation of old and new divisions: in order to assure their own “liberty” they hire another woman to do the “dirty or heavy work”. This usually is subject to a process of decision as to the value of the less appealing tasks.

“There is simply a point in time when one asks oneself ‘do I still feel like cleaning the toilet on a Sunday evening at around eleven and making the bed?’ Naturally I CAN do it but I don’t feel like it anymore and I don’t want to (...) I think that it is simply that each one must decide for herself the weight she gives it (...) what I find very important is that household work, whether it is done by housewives or by an employee is completely irrelevant (...) we decided at some point in time because (takes a deep breath) it is important sometimes for one’s OWN battery to say, okay I drink for a half an hour a cup of tea and don’t do these things” (Ms. R).

In this decision are mixed complex dimensions of 'I can/ I want.' As one employer explains, referring to the general lack of time, *"In my case right now its that I don't feel like cleaning, its not that I don't have time to, I prefer to have someone else... For me this money is the best spent. And it depends on the person, but I feel calm not to have to do this and to be able to dedicate myself to doing other things I like better."* (Ms. J).

There is value in time for other things and the assurance inspired by the person who is doing the household work. For some employers this generates an idealized rediscovery, usually linked to motherhood, of these tasks. In this case they become fun and gratifying, though the more usual feeling is that they are excessive, useless and endless. The ambiguity is in recognizing their usefulness, having done them oneself in the first person, and feel that one has to free herself from them in order to fulfill herself as a professional or simply as a person. They are "the money best spent" but no one wants to spend much. Someone else does them, but they must be done according to certain conceptions of what is a house and how the children should be attended. They have, finally, an undefined status, somewhere between work and the personal.

"I like my daughter a lot, but I like my work a lot. So we decided to hire someone. It felt really weird to us (...) someone to help me clean the house, take care of my daughter, it was something totally alien to me (...) the favor – I don't know if I should call it a favor- the work she is doing for me is so important(...) not just because it permits me to take care of my daughter but because it lets me live the life I want to live" (Ms.Sf.).

The perfectionism of some employers makes them anxious to think that their criteria and habits are being surrendered to the criteria and habits of the employee: *"I am someone who delegates with great difficulty, I like to hold the reins. I feel very satisfied when everything is done the way I feel it should be done. Naturally I have had to learn to delegate, so that I don't become a tyrant (laughs)..."* (Ms. F). These contradictions have repercussions upon the working conditions of the domestic employees. Some conditions do not depend exclusively upon the invisible hand of the market but are influenced by attitudes, generated in and between different private homes, which pressure to lower the standards.

5.3.3. Employer and employee: the bases of an asymmetrical relationship

The contradiction underlying this process of (re)valuing paid reproductive work has to do with some immaterial aspects of the relation: trust, intimacy, feelings, attention, affection, etc. *"You put a lot on the line"* says one employee. Trust, for example, is key when accepting an unknown person into the home. Many precautions are usually taken when looking for and selecting a domestic employee. We should not forget that in some way the employer is doing the job for which she is hiring. She may pass by sometimes to distribute tasks or supervise them. In some cases, she pays them from her own income, as if these activities form part of her respon-

sibility. Even though there is a monetary exchange, and even in the cases where the employer and the employee see each other infrequently due to the work schedule of the former, some bond or acquaintance is inevitably established, especially from the employee to the employer. In the interviews we have detected distinct types or aspects of the affective relationship:

- ✍ Relations of dependency on the part of the employer upon the employee, since the latter is essential for the reproduction of the former's family unit (and in some cases as a personal affective support).
- ✍ Relations of dependency on the part of the employee upon the employer, as the former needs a work contract to obtain or renew her work and residency permits.
- ✍ Hierarchical relationships based on differences in class or origins.
- ✍ Relations of mutual support in which the employer participates in the private life of the employee, including in her chains of care and socialization.

Regardless of its modality, the bond is founded upon a mutual but asymmetrical need. This places the imperceptible elements of reproductive work to which we have already referred (trust, affection, disposition, etc.) in the center, something which should necessarily go hand in hand with recognition and rights and which should not be converted into a question of "favors" or obligations. For example, in the discourses of many employers one can clearly observe that they place the work contract and the processing of the residency permit alongside other gifts and assistances they have provided, rather than perceiving them as rights to which their employees are entitled.

Frequently the asymmetry between the two is based upon prejudices about origins, ethnicity, culture, etc. They tend to see the other woman as someone radically "different": *"in the end your children are in the hands of people who do domestic work, and they might be really nice people (...) but they don't have much culture"* (Ms.Cr.). The so-called "difference" of this other woman is perceived, in truth, as inferiority, which limits the real possibilities of identification and equality.

5.3.4. Supervising and distributing work

As we have already shown, the selection of the employee, her hiring and the organization and supervision of her tasks all correspond to women employers. In general, these employers do not tend to be very specific or give many details in the first interview, which can produce future ambiguities, usually to the employee's detriment. These tasks are then determined, with an invariable tendency to increase, throughout the relationship and depending upon the mutual trust that is established: *"Yasmin –comments one employer– was an enormous support to my partner's mother. She ended up being more a part-time companion than an assistant. She demon-*

strated so much patience and understanding with someone who was very old and sometimes very difficult. I am sure that it was partly a cultural question. She was very respectful of the needs of old people, and was very trustworthy". But this lack of determination of tasks makes way for misunderstandings which are resolved in various ways, depending upon the capacity for negotiation the employee has within this asymmetrical relationship.

In Spain, for example, it costs almost the same to contract a "live-in" as a "full time live-out". The former, almost exclusively immigrants, tend to take care of all the infrastructure of the household as well as the care of dependent persons. There is no clear division between "cleaning" and "care". For this reason those that have larger houses tend to hire "live-ins". The modality that permits a clearer and more specific division of tasks is that of "live-out paid by hour" or "assistant", modalities which are more common in Austria, Germany and the United Kingdom. In these countries, employers tend to prefer not to be present when their employees are working. This makes a more distant relationship possible, with less affective implication. Notes and quick phone calls are, in many cases, the only means of contact. The wages are left with a note. Many employers do not know the origin, the circumstances, the legal, social or family situation of the assistant, a fact which makes them feel free of commitment on a personal level. The employee becomes invisible and the work is taken for granted: something that is simply done when one enters the house. In Spain this tendency towards anonymity is less accentuated. Among the employers, there are some that seek out a relationship with the "live-out" worker and use her for support, especially in the case of elderly women living alone.

The majority of employers are willing to accept changes in schedule as long as the work gets done: *"If her mother gets sick she has to take care of her. This doesn't bother me, as long as she changes the day and the work gets done sooner or later"* (Ms. Sf.). The flexibility of the employee and the confidence she inspires are highly valued.

The minimization of domesticity in those households with little free time helps to limit the sense of "home". The employee's job, beyond the particular tasks she does, is to make the house an agreeable space, relieved of the mountains of unironed clothes and accumulated dust. As the following interviewee expresses:

"My house was a total mess. For example, I had some curtains that I bought and instead of hanging them I had them sitting there to hang someday, the cushions of the sofa were all over the place, I came and left things here and there, in the shelves in the living room everything was out of place, and the first day she [the employee] got here (...) I went out and when I came back I found the shelves all organized, all the cushions in place, she had moved some of the furniture around, she had put away everything I had lying around, a photo in a frame, as if my mother had come over and had organized everything. It was like a home. (...) So, besides what is normal, if she sees that she can do something, she does it, and if she sees something that would look better over there, she puts it there and I like it, I like what she does and if I don't like it I change it myself" (Ms. R).

Few are the employers that indicate that hiring someone has had a negative impact upon the division of work: *“Having someone that cleans, no one else does anything, they just cross their arms. So last year I started wondering if it wouldn’t be better if she didn’t come, and that way it would get done by everybody”* (Ms. E).

5.3.5. Racism and ethnocentrism in the affirmation of domestic hierarchy

Habitually the hierarchical segmentation of foreign women is associated with racial stereotypes which take up traditional images of what a home should be –sweetness, submission, cleanliness, meticulousness, etc.– as well as other characteristics –physical strength, communicative ability, discipline or education-. In the discourse of the employers there is often a division between those feminine dispositions that have to do with the domestic sphere –those which might pertain to any woman and even more to women of the Third World– and those that have to do with seriousness (punctuality), discipline, responsibility and coherence. The latter characteristics tend to form part of their own virtues as employers, and to be absent from their descriptions of their employees. What are supposed to be ethnic characteristics are really the sum of a calculation which has more to do with socially subordinate positions. Nevertheless, prejudices are laid aside when the benefits of hiring are recognized.

The identities associated with each group generally arise from old legacies, reformulated in the postcolonial context. In Spain, for example, and according to some employers, Columbians are irrevocably associated with drugs. Those from Eastern Europe are disciplined and strong, and though they don’t know the language they learn quickly. They may, nevertheless, be linked to mafia networks, possibly through their boyfriends. Latin Americans are sweet, but also tend to lie and to work little, especially the Equatorians. Calm, cheerful and unconcerned are other stereotypes associated with Latin American women. When it comes to the Morroccans, they are taken to be very dependent upon their husbands and radically “other” in the domestic space: repressed women with (religious) habits very different from those of Spanish households. And so on, in a long etcetera. Cooking and modes of caring or cleaning may explain in a given moment a diversity of behaviors which, as the employees themselves indicate, may have completely different reasons. The impact of the media on the images that immigrants receive of themselves (a question which has been studied very little in Spain) may back up these visions, which in the majority of occasions have little or nothing to do with real experiences.

The issue of the social role of women in migration poses central questions about the transformation of gender relations in the destination countries. The idea of the emancipated and non-submissive Western woman encounters its counterpoint in the imaginary which constructs immigrant women as sexually accessible, exotic, submissive, hard-working, maternal, etc. Many employers justify their bond with their employees on the basis of their supposed cultural characteristics in order to deflect attention from

the labor relationship and the material and affective conditions which determine it, material conditions that can be seen, for example, in the salary difference between those who have their papers in order and those who do not. The employers highlight the difference between their social roles: some do not know how to be “housewives” while the others have the necessary skills.

Our aim is not to deny the cultural dimension in the work environment, especially when the work environment is strongly permeated by models of what a family is, what a wife is, what a good home or a well attended child is in different parts of the world. Rather it is a matter of resituating the asymmetry of positions in the center or the debate, as it is this asymmetry that determines the interpretation of the vocations of each person. The employers’ discourses oscillate between the pragmatism of the professional who frees herself from domestic tasks and the neocolonial idealization of the domestic women:

It has been bit by bit. In theory she came here to be physically with the baby while we weren't here, no cooking or anything. She told me she didn't know how to cook. But I've realized that she is a gem, these Equadorian girls know how to do everything. Everything we don't know how to do: sew, cook... I mean I don't know how to sew with the sewing machine. But she knows how to use it. One day I have to have her teach me. They have so many abilities, so many skills, for example we had to make a costume for J. for the preschool, so we made it together, and we had a great time here all afternoon doing things for the Christmas costume (Ms. J).

From a constructivist point of view talking about cultural difference does not imply understanding culture as compact and homogenous, as a bunch of discrete and unchanging elements. Cultural production -and here we can talk about “domestic culture,” “work culture”, or “migratory culture”- is not the expression of already-constituted communities but rather an idea which emerges in social action and, in particular, in the relation produced within the home spaces- autochthonous homes and migrant ones- and those spaces which connect them. Domestic work regenerates the migrant groups themselves, associating them with certain more or less essentialized characteristics: strength, discipline, attention, etc. Characteristics which, on the other hand, run the risk of being considered rigid and non-negotiable, which makes the construction of relations of equality between autochthonous and immigrant women more difficult.

6. Crossroads

In three of the countries that we have studied –the United Kingdom, Austria and Germany- the forms of flexible employment in a broad sense –part-time, flexibility of schedule, telemarketing jobs, temporary work, contracts for specific projects, etc.– is incorporated into the discourse on “work-life balance” even though, evidently, this has not been in the majority of cases what has really motivated these labor adjustments. The distinction between life and work, which at first might seem strange (isn’t work part of life?), is a means of expressing how, within the present processes of intensification of productive work, work-time extends itself ever more, to the point of devouring all other vital time: not only that time necessary for reproduction but also all other life-time, such as that dedicated to leisure, to citizen participation, etc.

In Spain, that these forms of work serve as advances for conciliation strategies and not as generators of instability is dubious¹. The European trend of growing feminization of these forms may demonstrate the consolidation of a new gender imbalance. Part-time work comes about, in the context of deregulation, as a reproductive option within reach of some women, including some of those who share household units that organize daily life –work, free time, domesticity, care-giving, etc.- in a more open manner. This is producing a transformation in middle-class homes. Beginning with the Fordist model of the male provider with a supposed family salary, the transformation passes through the model of the professional couple with a full-time schedule that is progressively intensified, and now the model seems to be remaking itself into one of a full-time male provider and a woman with a part-time conciliation strategy, be that in a professional home with a “cleaning lady”, grandmother and daycare... *“the mechanism –sustains one of the interviewee– in its entirety really only works if one manages to discipline herself”* (Ms.S).

The benefits of the part-time feminine schedule are ambivalent to say the least, both in how it affects the distribution of reproductive work and the negotiation of gender relations in general and in its impact upon the professional horizons of women. Sub-contracting schemes and the miniaturization of companies does not allow this option to be regulated to the benefit of the workers. What is certain is that a lot of women have entered

¹ As the framework document of Pillar 4 of EQUAL makes explicit: “the flexibilization of the organization of work has grown significantly in the last years. However this flexibilization responds to the needs of employers in relation to the process of production and market competitiveness. Consequently this flexibilization does not necessarily contribute to a greater reconciliation between family and work life (...) It is predominantly women who work part time and who make use of various kinds of work leaves. At the same time, they make less use of the opportunities for professional education and advancement which companies offer. This may lead to the negative assumption that women give less priority to paid work and to their professional careers, and therefore be seen as employees who are less available and less trustworthy.” See: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.htm

² This situation of domestic workers is favored, in all four countries, by an institutional framework which confers domestic work an inferior status relative to other paid work regimes. That is to say, domestic workers are not guaranteed all the services nor all the basic rights which are guaranteed to other paid workers.

the full-time work force and left it, abandoning “typical” employment or at least its idealization and inscription in the discourses of women’s emancipation or liberation. For others, the route has not been roundtrip, but it has gone from poor conditions –without contracts, without benefits, with low salaries and without guarantees of continuity– to worse conditions. For domestic employees, women in the lower class and/or ethnic minorities and immigrants, flexibility has always gone hand in hand with insecurity, low salaries and constant availability, and certainly not with the freedom to choose the volume of work and the time to get it done². Informality and lack of regulations make it such that the sectors these women occupy –domestic service among others– can adapt without resistance to the conditions that the adjustments of the informal private market imposes upon the increasingly precarious formal market. Immigration laws seal the malleability of this work force. Therefore there will always be a cleaning lady who can work extra hours, change the schedule, turn herself into a permanent live-out employee to take care of the baby or to stay for a day to take care of a sick person. If for the first group of women reproduction clashes with the growing demands of employment –employment that, as some comment, is not a source of liberation– for the second group it has been and continues to be a strategy for family and personal income, when not a problem of survival.

The autochthonous women form a *continuum*, going from those who affirm their professional lives against all odds and are willing to develop all kinds of complex reproductive strategies in order to sustain them, to others who appear interested (when there is another comfortable salary or another means of support) in “rediscovering” maternity and making time for other activities. The modulation of possibilities, resources and lifestyles is, within this philosophy, something that has to be adapted to the requirements of the market, and not the other way around. Care-giving is not a voluntary option, which –as feminism has insisted– can be accepted or not, but rather a “question to be resolved”. Goods and practices of consumption do not lighten this overload; rather they add new reproductive needs –psychological, cultural, training, free-time, sexual, etc.– access to which must be managed from the home.

The political framework of life-work reconciliation, although it may have encouraged men to participate more in the distribution of home and care work, only effects certain kinds of family units: those that have a formal and stable relation with the labor market, as it is there that reconciliation policies have been put into practice. The result is that those women whose relationship with the labor market is unstable, precarious, in many cases informal, are left out of these policies. Public services in turn are important, but besides the fact that they are in decline, they do not resolve the problem: they do not alter the distribution of work in the home, they do not cover existing needs and they do not change the need for time for care and for other socially useful and desirable activities. As long as the logic of subordinating everything to the market does not change, the care of people, attention to the home (to its needs and tastes), social and personal time will remain secondary issues and therefore be subject to terrible pressure that will have to be reconciled somehow without mounting great resistances...

Within this model, immigrant women in Europe are a tool for reconciliation in the face of a lack of services and of time, especially for care-giving. The form in which work is integrated into the home varies according to the labor and immigration regulations in each country. There are common elements in the four countries observed and other elements which we have approached and which should be studied further. Restrictive migratory policies have the effect of fixing women in the most hidden, isolated, unprotected and socially undervalued sectors. Quotas and national priority systems in the labor market regulate this immobility, while the informality of the sector “attracts” women without papers, exposing them to situations of hyper-exploitation³. The possibilities they have of regularizing their situation are limited and in many cases do not depend upon the goodwill of their employers but upon the restrictions of the governments. Restrictions, as we have seen, which are functional for the reproductive needs of homes not only of the upper class but from those of the middle and lower-middle classes, whose access to a household employee depends upon the sinking trend in salaries.

In Spain there are some uncertain paths to regularization –a job offer linked to a visa that must be arranged in the country of origin– that make it possible, in principal, for a lot of women to obtain work permits (though many do not want to take the risk of leaving the country in the event that they are not able to come back). Those that have papers must renew them, something that forces many of them (especially those that work intermittently) to pay Social Security contributions in spite of the scarce social benefits that they get from the system. One of the usual paths is to come alone, work as a live-in employee, try to get the papers in order and, little by little, look for more independent alternatives as an external employee or a household assistant. These options allow women to develop strategies of family reunification which in turn generates new difficulties for conciliation. A lot of immigrants make the effort, despite all obstacles, to take this road towards work and coexistence.

In other countries, among them Austria, Germany and the United Kingdom, the “live-in” forms of work are less common. The immigrants in this sector can work part-time or as “assistants” and the majority of them are undocumented. Anderson (2000) attributes this to the availability of a greater range of public and private services for care-giving, as well as policies that encourage feminine part-time work schedules among autochthonous women. The difficulty of regularizing one’s situation in these countries is tremendous. The right to asylum has been threatened and the possibilities of entering and obtaining legal status are so limited that the women have to seek alternatives that can reduce them to dependency, as in the case of marriage. In Austria and Germany those that already have papers work in the more formalized sectors, for example in care-work, leaving domestic employment in private homes for women in irregular situations.

In Austria, there is no possibility whatsoever of regularizing one’s status through domestic service, an option that does however exist in the sector of sexual services. In Germany a lot of employees are from Poland and

³ Domestic service in all four countries studied constitutes a sector where the dominant norm is informality, forming part of the submerged economy, an economy which in the case of Spain constitutes 21% of the GNP (Alañón and Gómez de Antonio, 2003). This factor acts as a potent attractor for immigrant women workers who know that it is possible to find work in this sector despite irregular status. To this is added the increase in number of immigrants without documentation, fruit of restrictive immigration policies in European countries and of the factors of expulsion in the countries of origin. All of this contributes to the depreciation of value of the migrant work force and the worsening of migrants’ working conditions.

4 The fact of legal irregularity and insertion into an economic sector that is undervalued and ill-paid configures a situation in which women are especially vulnerable to exploitation does not mean that they therefore automatically become “passive victims” of the symbolic and material violence exercised over them. If the relationship between employers and employees is asymmetrical in terms of access to basic rights and social services, immigrant women create their own strategies of resistance. Immigrant women have an unequal access to rights but nevertheless develop individual and collective strategies of inclusion (economic, consumer, of attention to their families in their countries of origin, of production of meaning, etc.) which converts them in fundamental actors in the social dynamics in which they participate (Santamaría, 2002).

5 “What these women experience is (...) how they are constructed on the basis of a difference, that of their nationality. This criteria of nationality is linked, above all, to an ethnic discourse: on the basis of ethnicity they are assumed to pertain to a homogeneous group with its own culture and history. The plurality and diversity of their experiences are reduced to stereotypical images of (for example) the Arab woman which circulate in Western societies. These figures construct her as a prototypical victim of patriarchy: an uneducated woman, dependent upon the man and with many children (...) and they

live between the two countries, and therefore tend to work intermittently. Also among the Latin Americans external services are more common. The line that separates live-in and external employment is more fluid in Spain, even though employees tend to improve their conditions by looking for less absorbing forms of work and preserving when possible a bond that will allow them to renew their work and residency permits. The emergence of “proximity services”, more professional in nature, is a reality that is extending throughout Europe and constitutes a somewhat more formalized option for those that have their papers in order. The price for this, however, is that one usually earns less than one would working informally. Informal agencies, common in some countries, are a way to mediate and, as some women have stated, to domesticate the supply of domestic workers according to the needs of a particular and flexible demand.

While employees in Germany and Austria describe situations of acute undervaluing and invisibility of domestic service, identified as “dirty work” in the figure of the *Putzfrau*, in Spain they emphasize ambivalent attitudes which correspond to paternalism and false familiarity. Even though in this country too, especially among the employees paid by the hour, the most common kind of flexible arrangements are more impersonal, for example, in the households of young heterosexual and homosexual couples or those of single people of either sex. In all of them, however, domestic tasks are mixed with elements of unilateral attention and adjustment to the wishes of the employers⁴, something that is rarely reflected in salary increases or in improvements in working conditions.

In Bradford (United Kingdom), the lower-class women that carry out this work are not, in contrast to what happens in London, immigrants. They therefore do not suffer restrictions related to their legal status; rather it is ethnicity⁵ that marks the way in which they are seen and treated by the employers. Their activity is considered more professionalized and impersonal, though this does not exempt them from feeling involved in the homes in which they work. Despite the growing demand the general informality of this sector in all of Europe assures low salaries (6 € to 10 € depending on the ethnicity, nationality, legal status or length of time on the job) and very few rights (retirement, unemployment, medical leaves, vacations, etc.). Ethnic stratification (and stratification based upon legal status) in the case of Austria and Germany is linked to the sexualization of domestic work. The immigrants in this sector are seen by potential employers as a hybrid work force somewhere between sexual and domestic work⁶. The marriage market in turn consolidates a tendency to expect certain traditional qualities of immigrant women: docile, submissive, exotic, willing to serve, meticulous, available, adaptable, etc. The “naturalization” of these qualities –based, in reality, on situations of legal vulnerability and racism– is contributing to the reconfiguration of relations of gender, class, ethnicity and legal status in Europe. The consequences of these

find that they are confronted with a process of objectification which arises from the intersection of ethnicity with gender. She is the other woman” (Gutiérrez, 1999b)

6 Agustín, 2000, 2003; Oso, 2000, 2003.

demands on their relationships of cohabitation lead to a reproductive minimization, as well as a strong support on the informal and familial networks of a transnational nature.

With regard to the attitude of the employers in the four countries, it must be said that a lot of the women interviewed have passed from an attitude that foments servility to another that, while it recognizes the value –necessary and not always pleasant– of domestic work and care-giving, it does not translate this recognition into better conditions for the employees. These women continue to demand very high degrees of availability and flexibility of their employees. We must point out that the low salaries offered by the employers and their demands for flexibility and availability do not emanate from greater or lesser kindness on the part of the individual employers but rather are articulated within a structured system. As we have been indicating throughout this text, it is the convergence of a series of elements –the insufficiency of public assistential resources, the increasing deregulation and flexibilization of the labor market, the sexual division of work, the ethnicization of the labor market, etc.– that produces the situation in which many households turn to the precarized migrant work force. The low salaries offered to domestic employees are related, in turn, to the income levels of employers in the middle classes, whose acquisitive power is not so great as to adequately pay their employees. Thus the employer herself is often subject to conditions of flexibility and availability in her own job, such that what is produced is a repetition or a transferal of these conditions to her employee.

Tasks are considered in the strict sense, and not so much in terms of the emotional and immaterial aspects that accompany them. Some employers –couples very involved in their jobs, single professionals, homes without dependents, etc.– have minimized the reproductive work and lowered their level of demands. Others, on the other hand, resist renouncing the domestic standards that they themselves consider adequate in accordance with their lifestyle and status, and therefore closely supervise and make demands upon the employee. This can end up destroying the employment relationship in the home and annulling the bonds of loyalty created over time⁷.

All the women interviewed in the four countries conserve almost exclusively tasks of household management. The men some of them live with do not show a continuous concern for conciliation as the women do. In many cases the hiring of a third person to do part of the reproductive work is, for the couple, a means of resolving conflicts having to do with the division of housework. Thus the entrance of a second woman into the household eases family conflicts, personal ambivalence about the division of time (work time, social time, leisure time, etc.) and the difficulty of reconciling the demands of different environments. What we see is that *this transferal of reproductive tasks from one woman to another reproduces systems of sexual division of labor.*

The alternatives to this situation, in our opinion, must move towards increasing the negotiating power of women: of immigrant domestic employees in the contexts of work and citizenship, and of women in

⁷ To this situation can be added factors such as: the difficulties of communication and intercultural dialog between the two, misunderstandings, the narrow space for negotiation which some employees have given their legal irregularity, social and legal vulnerability, etc.

general. The experiences of organization and political pressure in the European context are a fundamental example in the advance of rights and their disassociation from the rigidities of private labor relations. Reproductive demands must include the visibilization of the burden of work done in households, as well as the labor relations to which they are giving rise. Extending labor rights and forcing changes in domestic service legislation is a basic objective. On the other hand, making evident the dimensions of female immigrants' lives – "*One is not just work, one is a person*"⁸ – as well as the needs and desires in the area of reproduction is a fundamental step towards citizen recognition.

⁸ Interviewed immigrant domestic worker (Ms.S).

⁹ The research conducted in all four countries demonstrates that certain services for reconciliation or national family aid contribute to guaranteeing that the women (or in some cases the man) spends more time in her productive workplace. In this sense, they do not foment a greater distribution of time according to the desires of each person, but rather open the possibility that the person can dedicate more time to production and less to reproduction, leisure, education, sport, etc.

We hope to have contributed to making it clear that the debate on domestic and care alternatives for all people and all household units in European societies goes well beyond reconciliation. First of all it must include the (legal and other) recognition of the diversity of existing household units. Cohabitation generates rights, but there are forms -marked by sexuality and immigration law- that are not being recognized and that are subjected to normalization processes in adoption, reunification or taxation, among other things. Existing reconciliation measures are, as we have indicated, very limited and only reach certain homes and working people. Other alternatives like daycare centers in workplaces or the maternity subsidies implemented all over Europe, which are categorized as "good practices", in fact perpetuate the logic of subordinating everything to the market⁹. Changing the logic in a profound sense involves altering the schedules, especially of males, and opening a new phase in the socialization of care –comparable to what was begun with the development of the Welfare States– in a context that is not based on work status but on citizenship. This must take into account the diversity of forms of cohabitation and of the resources necessary to confront this.

7. Proposals for action

We part from a fundamental idea: reproductive work—paid and unpaid, domestic and care -based in the broadest sense— constitutes an essential and necessary contribution to society as a whole. The work called “productive” is based upon it, and is ever more influenced by its qualities. From this point of view, reproductive work becomes the responsibility of all, whether it enters the circuits of commodification or remains outside of them. In this sense, changes must make reference to all the actors in the field and touch all the different spheres –social, political and economic— which are effected. Among these are:

1) Public powers. We have already seen how European politics establish a series of directives oriented towards making the member States commit to the establishment of laws and regulations regarding “reconciliation of employment and personal/family life”, “struggle against discrimination in various environments and of certain groups”, “gender equality”, etc. Nevertheless, these directives have not been sufficiently reflected in the four countries studied. Or rather, when they have been in practice this has only influenced certain limited sectors. For example, it has been perceived that “anti-discrimination” and “reconciliation” laws appear framed within employment policies, which means that for them to have effect there must be a formal contract between the worker and the hiring company, given that States and unions limit their action to the regular labor market. Only those men and women who have a certain stability in their employment can make use of them. Left out are those who have precarious or temporary contracts (who cannot demand reconciliation measures such as, for example, parental leave, leaves of absence, etc.), those who work within the submerged economy and don’t have a formal work contract, and those who, like many immigrants, find themselves in a situation of legal irregularity. Thus the problem goes beyond the theme of “indirect discrimination” and effects a growing sector which is ever more unregulated and vulnerable, if not hidden or partially hidden. The result of all this is that reconciliation, anti-discrimination and equality measures have positive repercussions in the middle classes, generally autochthonous. The majority of immigrant women who work in domestic service in the

studied countries are not helped by these measures, and have enormous difficulties balancing their own work and family lives. They also cannot denounce situations of discrimination for diverse reasons –race, ethnicity, age, origin, sex, religion, etc.– due to their lack of any legal protection and to the daily harassment to which they are subjected. Therefore *the proposals we direct to political agents are:*

- 1.1. That the member countries of the EU realistically and extensively reflect the European directives with respect to the reconciliation of life and employment, gender equality and anti-discriminatory measures.
- 1.2. For this it is necessary to visibilize and encourage the public expression of all the sectors involved, particularly immigrant women.
- 1.3. These measures should be separated from models of hiring in order to extend to the entire citizenry, whether participant or not in the regular labor market. Their goals must be oriented towards facilitating living time, which is not only time for work (whether in employment or in the home), but also social time for participation and time for oneself, an important aspect in the case of women.
- 1.4. Experience has demonstrated that legislative measures are insufficient and must be accompanied by positive practices which give incentives for the inclusion of men in reconciliation, as well as an increase in public services and resources- also linked to workplaces – which make real what in many cases are declarations of good intentions without the resources needed to make them effective. Together with this it is necessary to search for fiscal formulas and incentives which foment the creation of “proximity services” and private care accessible for the whole population.
- 1.5. The recognition of domestic service on equal grounds with all other sectors of work is urgently necessary. In circumstances of growing demand, this is an important task which most European countries have still not taken on. Only in this way may this kind of work be valued, with important repercussions in unpaid domestic and care work.

2) Social organizations and political agents. As we have seen, the enjoyment of the rights and obligations of citizenship has been conceived within the framework of welfare systems that privilege the rights of those subjects who are formally employed male nationals. This has contributed historically to the discrimination of autochthonous women and now especially effects the immigrant population. This system is being questioned as we witness a proliferation of “atypical” forms of employment, as well as a progressive “commodification” of some fields of reproduction in the context of global migrations. We propose:

- 2.1. That the defense and recognition of the rights of citizenship must be disaggregated from employment contracts and from nationality and become inclusive of all persons, regardless of their condition, their social or employment status, and their origins. This would

permit that immigrant women working in domestic service in the private and legally irregular submerged market could defend themselves from their employers, from the agents of social control and from discriminatory practices.

- 2.2. For this *levels of intermediation* are necessary, strongly led by the employees, which *secure the conditions for a just negotiation of their demands*. The experiences of *Kalayaan* and of the network *RESPECT* in their interpellation of union sectors constitute good examples to follow.
- 2.3. It is important to *generate in all sectors of society a reflection on those sectors which are precarized*, temporary, with low wages and interminable work days, etc., many of them migrants, with the goal of *making alliances which do not regenerate the racist and sexist prejudices which presently divide the inhabitants of Europe*, situating them in certain positions and not taking advantage of their social, intellectual and professional resources, reducing them –as was done in the past– to a mere work force for differential exploitation. In the four countries studied, immigrants are in demand due to their condition of legal irregularity or uncertain legal status. This gives way to the depreciation of their salaries and working conditions. Moreover, they are seen as “rivals” by some of the most precarious groups within the autochthonous societies. It is important that these sectors perceive that precarization is part of an economic concept which tends to reproduce stratification, helping itself to those axes of differentiation which are most historically relevant, with the intention of benefiting from differences.
- 2.4. Thus *citizen participation* should be a fundamental motor for economic and social transformation. From this point of view, a regeneration of social organizations is imperative, among these the unions, which should favor more flexible, open, cooperative and grassroots forms of intervention, from which the ever more populated “margins” of “typical” employment are recognized. The expanding feminization of work and migration in sectors such as sexual, domestic and care services should situate themselves, through their protagonists, in the center of these initiatives for recognition and participation. We believe it is necessary for there to be an incentive from the public powers in supporting this kind of association, much of which takes place in the midst of informal networks closer to women’s realities, permitting truly democratic forms of participation. These incentives should be economic and technical, and should preserve, in contrast to what ordinarily happens, the *autonomy of social organizations*, especially in all that has to do with the organization and defense of the immigrant population.
- 2.5. The participation of the people involved through diverse forms of social organizations (NGOs, neighborhood associations, solidarity platforms, feminist and migrant groups, etc.) is fundamental. The legal recognition of migrant potential is, in this sense, imperative, through official recognition and through intersectorial movement in the labor market. This in turn would contribute to their symbolic

recognition in the public sphere and their participation in decision making, especially when those decisions effect them directly.

3) Business sector and private employers. Work which is considered “productive” depends in large part, as we have said, upon the “reproductive”. A great part of the former is determined by the interests and policies of private enterprise. Presently, many companies are not fulfilling the measures adopted by member states which have to do with the reconciliation of life and employment and with non-discrimination by sex, ethnicity, religion, origin, age, etc. Productive work and the commodification of the “new employment niches” (domestic service, care, cleaning, etc.) continue to be organized according to a logic in which the companies’ profit prevails over its quality or the well-being of its employees. The pressure which employees suffer subtracts from their personal and social time, time for care and living, and makes the continuation of paid work difficult. Companies continue to deny the fact that their employees can only produce if their working conditions permit them to enjoy other times as well. The change in this productivist mentality, this “culture of work” in capitalism has, historically, experienced processes of demands and workers’ claims. The externalization of public, private and mixed reproduction (in the realm of health, education, care, etc.) also introduces non-material questions –of quality and not quantity– which cannot be avoided and which demand a reverse in the present logic, putting the *sustainability of life* at the center. For this reason we propose:

3.1. The reconciliation of life and employment will not come of an increment in the services directed towards working mothers so that they can spend more time in their productive workplaces, but rather through *the establishment of modalities of work which are open –in terms of space and time– and decent in terms of conditions and salaries, especially directed at men*, which would permit a different adjustment to existence.

3.2. Private employers of domestic and care services must respect the minimal legislation which, as we have indicated, should change, and become equal to the General Regime applied to all workers. This must necessarily translate into rights and not into personal good intentions. Employees should be aware, for their own good, of the employee’s own necessities of reconciliation. They should also favor systems of hiring which generate bonds of trust based in knowledge, professionalism and the fulfillment of conditions agreed upon among collectives. All this can be assured by:

- ✍ Hiring legally and in writing so that they can have at least the minimum employment rights.
- ✍ Demanding a change in legislation which discriminates against immigrants, limiting them to undervalued and precarious sectors of work.
- ✍ Making the networks of which they form a part aware of the situation of foreign domestic workers.

✍ Demanding their regularization.

✍ Reporting cases of labor exploitation of foreign domestic workers with irregular status, etc.

3.3. This alliance is not possible without the involvement of men. One of our conclusions indicates that reproductive work, whether it is commodified or not, is borne principally by women with the meager participation of men, or with an involvement in the modality of “help”. Thus it is important to revalue reproductive work, helping to involve men in a more active role. This revaluing would also contribute to making employment in this field justly paid and publicly funded for the most disadvantaged sectors.

Concrete proposals for political powers

Now that the actors and the debates are on the table, we are in conditions to present the following concrete proposals:

A) Relating to the reconciliation of work and family life:

- 1) Member states should put into effect the directives of the EU referring to “reconciliation” and “equal opportunities” and demand that the companies reflect these in their company policies, and that employees demand them in their labor agreements.
- 2) More actively spread campaigns for equality, non-discrimination and information about the balance between work and life. In particular, that these campaigns be oriented towards the revaluing of reproductive work and towards actively fomenting the involvement of men in its fulfillment.
- 3) Emphasize the existence of different modes of cohabitation, not always based on kinship and heterosexuality. Recognition of equal rights –of taxation, adoption, naturalization, inheritance, access to social benefits, etc.– especially in those countries which, like Spain, are more backwards in this respect. Without this equality reconciliation becomes an obstacle course.
- 4) That states promote the reconciliation of work and family life independently of the employment situation of working people. This would be to the benefit of those immigrant women who are working in a situation of legal irregularity in any sector, and in particular, in the sector of domestic and care service.
- 5) That member states promote state aid and tax relief which foment the creation of new modalities of employment based upon the socialization of reproduction in just and mediated conditions.
- 6) That administrative formalities related to the hiring of persons to do reproductive work in different family units be simplified. That is to say, make it easier for employers to legally contract their employees.

- 7) Reduce the social security payments effecting private employers or the companies which offer proximity services for hire. This would be an incentive for legal hiring and an improvement in working conditions.

B) Relating to the situation of migrant persons

- 1) It is fundamental that the fundamental rights of immigrants be fulfilled, in equality with those of European citizens as described in the Bill of Fundamental European Rights¹: the right to dignity, the right to integrity, the right to liberty and security, right to the respect of private and family life, the right to assembly and association, the right to work, the right to diversity, the right to family and professional life, the right to social protection, and others. It is essential that these rights are put in practice.
- 2) Member countries should elaborate their migration policies on the basis of the European directives regarding “anti-discrimination” and “equal opportunities”.
- 3) To live in regular conditions and achieve social integration in conditions equal to those of European citizens, immigrant persons should be considered political subjects capable of citizen participation. In order for this to happen there must be mechanisms of regularization of documents.
- 4) It is necessary to detach the legal situation of immigrants from their employment situation, especially when this contributes to labor stratification. That is to say, mechanisms of regularization other than work permits must be opened.
- 5) It is necessary to continue the possibilities of family reunification, reducing the dependency of some members upon others (especially as it effects women) and considering family diversity as one of the principal axes of social integration policies directed to foreigners.
- 6) It is also necessary to facilitate rapid and efficient mechanisms of recognition of the work experience and professional training of the immigrant population in the member countries, as a means of permitting the “free circulation” of immigrants throughout European occupational space
- 7) It is necessary to produce awareness campaigns which compose alliances and which favor the struggle against abuses and exploitation of each and every person that inhabits Europe.

¹ Official Diary of the European Communities 2000/C 364/01

C) Relating to immigrant employees in domestic and care work:

- 1) That the Special Regimes for Domestic Service be made equal to the General Regimes of salaried workers.
- 2) That States commit themselves to elaborate measures of control and encourage legal labor contracts for foreign domestic workers so that they may defend their employment rights and benefit from social protections, both for themselves and those closely related to them.

- 3) Elaborate means to control the legal hiring of foreign domestic workers by companies which offer “proximity services” (personal, domestic, care, cleaning, etc.), placing special emphasis on the quality control of these services and the working conditions of their employees.
- 4) That work contracts specify the details of schedules, tasks included, salary and additional benefits. This will avoid abuses.
- 5) That modalities be studied which could be adjusted to partial (discontinuous or paid by hour) employees, such that they generate rights and do not burden the workers with the social security payments which they presently shoulder themselves.
- 6) That domestic employees be able to defend the following rights:
 - a) Right to a legal status independent of employer,
 - b) Right to change jobs,
 - c) Right to unionize and to vote in all levels of participation in the unions,
 - d) Right to not have restrictions upon their family lives, including health, education and the social protection of their children.
 - e) Right to the recognition of their qualifications, educational levels and experience obtained in their countries of origin².

² These rights should be valid for all immigrants that work in any productive sector.

Transnationaler Bericht

Index

Vorwort	133
Einführung	135
1. Neue und alte Spannungen Reproduktion, Haushalt und Übertragungen	139
1.1. Haus- und Betreuungsarbeit: Vereinbarkeit oder Widerspruch?	139
1.2. Verwandtschaft und Haushaltseinheiten	141
1.3. Transfer der Haushalts- und Betreuungsdienste im globalen Kapitalismus	143
2. Arbeitsmarkt und Migrationen in der Europäischen Union	147
3. Regulierung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens in der EU	153
4. Politische Akteure vor Ort	159
5. Bedingungen und Zusammenhänge zwischen Leben und Arbeit Angestellte und Arbeitgeber im Haushaltsdienst	165
5.1. Fragen zur Methodik	165
5.2. Vorstellungen seitens der Angestellten	167
5.2.1. Haushalts- und Betreuungsdienst. Die tägliche "Elastizität"	167
5.2.2. Das Leben jenseits der Arbeit. Zeit für die anderen, gemeinsam verbrachte Zeit und Zeit für sich selbst	171
5.2.3. Kontrolle und Unabhängigkeit	173
5.2.4. Ethnifizierung, Sexualisierung und Ausländerrecht in der neuen Schichtung des Haushaltes	176
5.3. Visionen der Arbeitgeber	178
5.3.1. Eine schwierige Versöhnung. Dem Konflikt ausweichen	178
5.3.2. Widersprüche bei der Verlagerung eines Teils der reproduktiven Arbeit nach außen.	180
5.3.3. Arbeitgeberin und Angestellte: Grundlagen einer asymmetrischen Beziehung.	182
5.3.4. Überwachung und Verteilung der Arbeit	183
5.3.5. Rassismus und Ethnozentrismus bei der Festsetzung der häuslichen Hierarchie	185
6. Scheidewege	189
7. Vorschläge für die Aktion	197

Vorwort

Dieser Bericht ist das Ergebnis des grenzüberschreitenden Projektes „Haushalts- und Betreuungsdienste: Strategien der Vereinbarkeit und Arbeitsbedingungen in verschiedenen Familieneinheiten. Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts, der sozialen Schicht und der ethnischen Zugehörigkeit“, gefördert und koordiniert vom Spanischen Roten Kreuz und finanziert von der Europäischen Kommission.¹ Die folgenden Organisationen haben als Mitglieder der Untersuchung daran teilgenommen: Institut für Frauenforschungen der Universität Complutense (Spanien), Maiz (Österreich), Universität Hamburg (Deutschland), Jugendentwicklungsprogramm Bradford (Vereinigtes Königreich).

Dieses Projekt hatte zum Hauptziel, von einem vergleichenden Gesichtspunkt aus eine Untersuchung der Dienstleistungen im Haushalt als Mittel zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben durchzuführen. Es wurde eine gemeinsame Methodik festgesetzt, um eine vergleichende Analyse der Haushalts- und Betreuungsarbeit in zwei verschiedenen Haushaltstypen durchzuführen: diejenigen, die diese Arbeiten nach außen verlagern und diejenigen, in denen ein Mitglied der Familieneinheit arbeitet, um diese Dienstleistungen für einen anderen Haushalt zu erbringen. Zweitens wurde der Entwicklung von Vorschlägen und Empfehlungen auf europäischer Ebene besondere Aufmerksamkeit geschenkt, um die Bedingungen des Sektors Dienstleistungen für Familien ebenso wie die Mittel zu verbessern, die zur Verfügung stehen, um das Arbeits- und Familien- sowie das persönliche Leben in beiden Arten von Haushalten miteinander zu vereinbaren.

Die verwendete Methodik war hauptsächlich qualitativer Art und zentrierte sich auf die Analyse der intensiven Interviews in den vier europäischen Ländern. Dennoch wurden auch quantitative Aspekte der Realität jedes einzelnen Landes berücksichtigt. Als Ergebnis wurden die entsprechenden nationalen Berichte vorgelegt. Schließlich wurden diese Berichte auf vergleichende Weise bearbeitet, was den vorliegenden grenzüberschreitenden Bericht zur Folge hatte.

Alle beteiligten Organisationen teilen ihre Besorgnis über die benachteiligte Situation der Frauen in Europa und insbesondere die schlechte Situation

¹ Vertrag:
VS/2002/0382.
Europäische
Kommission,
Generaldirektion für
Beschäftigung und
soziale
Angelegenheiten,
Linie "Gleichheit
zwischen den
Geschlechtern"
(Dezember 2002-Mai
2004).

vieler Immigrantinnen, die im Sektor Haushaltsdienstleitungen und Betreuung arbeiten. Dennoch hat die Verschiedenartigkeit der Organisationen zu einer Vielzahl von Annäherungen und Empfindlichkeiten geführt. Diese Verschiedenartigkeit tritt in diesem grenzüberschreitenden Bericht, der sich auf die nationalen Untersuchungen stützt, aber auch darüber hinaus geht, deutlich zu Tage. Diese endgültige Synthese sollte die Komplexität des Themas ebenso wie die nicht immer gemeinsamen Positionen getreu wieder spiegeln.

Das Spanische Rote Kreuz als fördernde und koordinierende Organisation, der die Durchführung dieser Synthese zukam, übernimmt lediglich für die der Situation in Spanien entsprechenden Ergebnisse die Verantwortung, die im Text angemessen angegeben sind, und teilt nicht notwendigerweise den Rest des Inhaltes.

Einführung

Die Programme zur "Chancengleichheit" und Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens befinden sich im Zentrum der so genannten "transversalen" geschlechtsspezifischen Politiken. Ihr erklärtes Ziel ist es, zwei im Konflikt stehende Bereiche miteinander zu vereinbaren: *das berufliche und das familiäre Leben*. In den feministischen Debatten der 70er und 80er Jahre des letzten Jahrhunderts wurden diese Sphären mithilfe der Dichotomie zwischen dem öffentlichen und dem privaten Bereich beschrieben. Diese Dichotomie war einerseits durch die Welt des Wettbewerbs der bezahlten Arbeit und andererseits durch die konfliktive Welt der nicht bezahlten Arbeit im Umfeld des Haushaltes vertreten. Die Spannung zwischen diesen beiden Umfeldern hat nichts von Ihrer Aktualität verloren und hat sich im letzten Jahrzehnt noch zugespitzt. Sowohl die Politiken der "Chancengleichheit" als auch der "Vereinbarkeit" gehen vom Konzept der Familie als der Schlüsseleinheit zur Regelung der privaten Haushalte aus. Dieses Konzept der Familie basiert auf einem heterosexuellen Kernmodell mit einer klaren geschlechtlichen Unterscheidung der Arbeit und der Vorherrschaft des versorgenden Familienoberhauptes. Wir sprechen somit von einer Struktur, die die Arbeit und die Machtverteilung betrifft, ebenso wie andere Aspekte wie z.B. die Sexualität, die Fortpflanzung, die Freizeit, die Intimsphäre, den Konsum oder das persönliche Leben. In dieser Kernfamilie finden die Beziehungen zwischen den Geschlechtern statt, traditionellerweise beschränkt durch die bezahlte und die nicht bezahlte Arbeit im Kontext der industriellen Mittelklasse. In der fordistischen Nachkriegsgesellschaft und in den Wohlfahrtsgesellschaften Nord- und Mitteleuropas hat die geschlechtliche Unterteilung der Arbeit eine Wandlung durchgemacht. In den Ländern Südeuropas erfolgte diese Wandlung auf langsamere Weise, sodass sie sich mit den Deregulierungsprozessen und dem Übergang von einer industriellen in eine postindustrielle Gesellschaft, von einem Wohlfahrtsstaat in Entwicklung zu einem Wohlfahrtsstaat im Rückschritt, überlappte. Seit den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts kam es zu einer verstärkten Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt, wodurch das Problem entstand, wie die Hausarbeit, die Betreuung der Kinder, der Kranken, der Alten und der Abhängigen im Allgemeinen angegangen werden sollte, eine Arbeit die sich noch immer in den Händen der Frauen

¹ Trotz der Reichweite dieses Problems wird es weiterhin auf individuelle Weise gestellt und gelöst.

² Borderías, Carrasco und Alemany, 1994: 62-91.

³ Tobío, 2002: 41.

⁴ Lorenzo, 2003: 20-21

⁵ Castells, 1998: 158-181.

befand¹. Frauen haben einen "doppelten Arbeitstag", da sie sowohl außerhalb des Haushaltes – gewöhnlich unter schlechteren Bedingungen – als auch innerhalb dieses - mit geringer Unterstützung durch die restlichen Familienmitglieder - arbeiten. Feministische Kritikerinnen des Marxismus haben die wesentliche Verbindung zwischen der Welt der Produktion (bezahlte Arbeit) und der Welt der Reproduktion (nicht bezahlte Arbeit) hervorgehoben, in der die Frauen als zum Schweigen gebrachte und ausgebeutete Kraft angesiedelt sind². Die feministische Bewegung der 70er und 80er Jahre des letzten Jahrhunderts reagierte auf diese Tatsache, indem sie in Kampagnen das sichtbar machte und bewertete, was ab diesem Zeitpunkt als Arbeit erachtet wurde, und sie formulierte in einigen Ländern den Slogan "Gehälter für Hausfrauen" und forderte gleichzeitig öffentliche Mittel für die Betreuung. Mitte der 80er Jahre gipfelte die Debatte in Europa mit den an die Frauen gerichteten Programme zur positiven Diskriminierung. Während dieses Zeitraums wurden in den meisten Ländern öffentliche Mittel für die Reproduktion bereitgestellt, wenn diese Mittel auch weiterhin auf die grundlegende Struktur der patriarchalischen Kernfamilie ausgerichtet waren. 1990 wurden diese Programme in Maßnahmen zur „Gleichheit“ umgewandelt, die dann am Ende der 90er Jahre und am Anfang des 21. Jahrhunderts zu "transversalen" geschlechtsspezifischen Politiken wurden.

Diese Maßnahmen wurden gleichzeitig mit einer neuen Rhetorik über die Vereinbarung und das Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit durchgeführt, die sich nicht nur an die Frauen, sondern an die Familie und alle Individuen richtete. Dennoch sind die Hausarbeit, die Versorgung der Kinder und die Betreuung im Allgemeinen weiterhin Aufgaben der Frauen³. Die Politik der Vereinbarkeit entpuppt sich letztlich als eine an die Frauen gerichtete Erleichterungspolitik⁴. Eine Politik, die darauf ausgerichtet ist, Widersprüche abzuschwächen, ohne die Frage nach dem Wert und der zentralen Rolle der gesellschaftlich nützlichen und notwendigen Tätigkeiten zu stellen, und die, in diesem Sinne, neue und alte Trennungen hervorbringt. Diese Maßnahmen haben die alte feministische Forderung, diese Aufgaben als gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung der gesamten Gesellschaft anzuerkennen, nicht berücksichtigt. Dies trotz der Tatsache, dass eine Veränderung im Umfang der geschlechtsspezifischen Aufteilung im Haushalt festzustellen ist und neue Verhandlungen zwischen den Paaren stattfinden und gleichzeitig "neue Haushalte" auf der Grundlage anderer Verwandtschaftsbeziehungen und wirtschaftlicher Erfordernisse entstehen. Die feministische Rhetorik und die multikulturellen Diskurse haben Einfluss auf die Verhandlungen, insbesondere zwischen Paaren der Mittelklasse, da diese im Allgemeinen eine stabilere Beziehung zum formellen und formalisierten produktiven Umfeld haben.

Unter diesen Voraussetzungen muss festgehalten werden, dass sich die Hausarbeit im Prozess der Neuorganisation befindet. Die neuen Anforderungen an die Betreuung (akzentuiert durch die Alterung der Gesellschaft) sowie die Schwierigkeiten des Arbeitsumfeldes (auf dem die zeitlich begrenzte Arbeit und die Beschneidung der Arbeitsrechte vorherrscht⁵), erschweren die Bedingungen, unter denen die Reproduktion

stattfindet, ganz zu schweigen von der Zeit für sich selbst, für die Gesellschaft und die soziale und politische Betätigung. Somit verschwindet die Funktion der „Hausfrau“ nicht, sondern wird neu bewertet.

Wir gehen von einer Definition aus, die die Familienpolitik und die Politik der Vereinbarung in die Zuständigkeit der Regierung verlegt, die, offen oder verdeckt, die Funktionen der Familie als eine Zuständigkeit des Wohlfahrtsstaates im Prozess der Umwandlung reguliert und vorausplant und somit den von Michael Foucault als „Regierungsrationaltät“ bezeichneten Grundsatz übernimmt⁶. Trotz der Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationalstaaten der Europäischen Union wurden diese Politiken in den letzten Jahren immer weiter vereinheitlicht. Es ist eine wachsende Tendenz zu beobachten, den „Familiarismus“ (nicht zu verwechseln mit dem „Familismus“ auf der Grundlage der Solidaritäts- und Familiennetzwerke, der gewöhnlich in Südeuropa anzutreffen ist), zu stärken, nach dem der Staat die Wohlfahrtsmittel der Familie zuweist und davon ausgeht, dass die Verantwortung für diese Dienstleistungen in den Händen der Frauen liegt. Neu Konfliktlinien entstehen im Umkreis von alten Fragestellungen, jedoch mit einer modifizierten Konstellation der Geschlechter, bei der die Frauen nicht mehr länger dazu bereit sind, die Rolle der „Hausfrauen“ zu übernehmen. Auf diese Weise bleibt das geringe Ansehen der Reproduktion weiterhin bestehen, eine noch private Frage, sowie ihre Unterordnung unter das, was sich als das Epizentrum der sozialen Organisation herausgebildet hat: die Märkte und die Werte – Individualismus, Wettbewerbsfähigkeit, Konsumdenken, Geld als einziges Wertmittel – die mit ihr einhergehen⁷. In diesem Rahmen entsteht die Notwendigkeit einer dritten Person, die die Hausarbeit gegen Bezahlung erledigt. Es entsteht eine Nachfrage im Gefolge einer „neuen globalen Arbeitsteilung“ auf lokaler Ebene, bei der eine Rekrutierung einer billigen Arbeitskraft einer aus Paaren der Mittelklasse zusammengesetzten Bevölkerungsschicht zur Verfügung gestellt wird. Diese dritte Frau ist immer häufiger eine Immigrantin, die den neuen Migrations- und Grenzsyste men unterworfen ist, bei der keine der Maßnahmen zur Vereinbarung oder zum Ausgleich zwischen Arbeit und familiärem/persönlichem Leben zur Anwendung kommt. Ganz im Gegenteil gelten für sie Einschränkungen des Familienlebens als Ergebnis der Migrationspolitiken, die die Familienzusammenführung begrenzen. Der Aufbau dieser dritten Person als Person einer „anderen ethnischen Zugehörigkeit“, die in Ländern wie dem Vereinigten Königreich bereits etabliert ist, stellen die Bedeutung der neuen Koordinaten von Klasse, „Rasse“ und Geschlecht heraus, die das neokoloniale Substrat des neuen Europas ausmachen. So verbindet sich mit der traditionellen Unterbewertung der Haus- und Betreuungsarbeit – der nicht bezahlten und in Folge dessen auch der bezahlten – das „Zaumzeug“, um den Ausdruck von Moulier-Boutang zu verwenden, des Ausländerstatus, der seinerseits durch die ethnische Zugehörigkeit gemessen wird. Die Verhandlungen bezüglich der Haus- und Betreuungsarbeit umfassen die Einstellung einer Hausangestellten. Die Zentrierung auf die Immigration bedeutet, die Frage der Ungleichheit der Geschlechter auf den Rahmen der globalen Mechanismen des Ausschlusses und der Einbeziehung in den Arbeitsmarkt zu projizieren.

6 Gutiérrez Rodríguez/Pieper, 2003.
7 Del Río und Pérez Orozco 2002: <http://www.sindominio.net/karakola/textos/trabajocuidado.htm>

Zwei Aspekte rücken damit in den Vordergrund: die "Krise der Betreuungsbedürftigen" in einer Marktgesellschaft (die die Sozialisierung der Reproduktion einschränkt) und die Anpassung der Haushalte in einem Kontext von Immigration und Grenzkontrolle.

Der erste Teil dieser Studie ist der theoretischen und analytischen Revision des europäischen Kontextes gewidmet, in dem diese Anpassung stattfindet: den Änderungen in den Haushalten, den Auswirkungen der Arbeits- und Migrationspolitiken, den staatlichen Regelungen des Arbeits- und Familienlebens und den Initiativen der sozialen Organisationen. Der zweite Teil basiert auf der Analyse von insgesamt 79 Interviews mit Angestellten und Arbeitgeberinnen und 2 Diskussionsgruppen mit Personen in Verbindung mit Vereinigungen, die in Österreich, in Spanien, im Vereinigten Königreich und in Deutschland durchgeführt wurden, und in denen die Bedingungen zu Tage treten, unter denen diese Umverteilung der Arbeit stattfindet, sowie die reproduktiven Spannungen, die sie hervorrufen. Die Debatte konzentriert sich auf die Wechselbeziehung zwischen den Strategien der Haushalte, die Angestellte beschäftigen, und derjenigen, in denen eines der Mitglieder in diesem Sektor arbeitet. Die Verhandlungen über die Arbeit und das persönliche Leben zwischen beiden Haushalten und Frauen sowie die subjektiven Komponenten dieser neuen Artikulation standen im Zentrum unserer Analyse. Wir versuchten, drei neue Aspekte einzuführen: (1) die Berücksichtigung anderer Formen des Zusammenlebens außerhalb der patriarchalischen Kernfamilie (gewöhnlich nicht anerkannt, was die Rechte anbetrifft); (2) die Analyse der Strategien zur Vereinbarung von zwei und zwischen zwei Haushalten, nicht nur derjenigen des vertragsschließenden einheimischen Haushalts und (3) die Abschätzung der Auswirkung von "atypischen", immer häufigeren Arbeitssituationen wie z.B. der selbstständigen Arbeit oder verschiedener Modalitäten der flexiblen Arbeit. Unsere Untersuchungen erstrecken sich auf die immer dichter besetzten Randbereiche dessen, was bis jetzt den Kern der Beschäftigung und der Familie darstellte.

Schließlich haben wir einige Vorschläge und Empfehlungen auf lokaler und europäischer Ebene auf der Grundlage von Aussagen der Frauen und Gemeinschaften entwickelt, die an diesem Austausch teilgenommen haben. Diese beziehen sich auf Fragen wie z.B. die Regulierung der Haus- und Betreuungsarbeit, darauf, wie die Situation der Hausangestellten verbessert werden und wie die Verteilung der Aufgaben im Umfeld des Haushaltes und darüber hinaus in der gesamten Gesellschaft geregelt werden könnte.

1. Neue und alte Spannungen Reproduktion, Haushalt und Übertragungen

1.1. Haus- und Betreuungsarbeit: Vereinbarkeit oder Widerspruch?

Im Laufe der 70er und 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts machte der institutionelle Feminismus eine bedeutende politische Wanderung von den Diskursen über die "Chancengleichheit" – auf der Grundlage eines historischen, wenn auch intrinsischen Defizits der Frauen in einer Männergesellschaft – bis hin zur so genannten "Transversalität" durch, die der Aufwertung der weiblichen Kompetenzen, die im Laufe einer "dualen Sozialisation"¹ in der bezahlten und der nicht bezahlten Arbeit in der Familie erworben wurden, eher entspricht. Die gemäßigte Kritik an der sozialen Organisation und der Überbelastung der Frauen, die trotz der Maßnahmen zur Gleichstellung immer wieder festgestellt werden musste, entwickelte sich parallel zur Einbeziehung dieser Fähigkeiten – Aufmerksamkeit, Emotion, kommunikatives Einfühlungsvermögen usw. – in die neue Wirtschaft². Dieses Phänomen der Verweiblichung der Arbeit hat dennoch den servilen Charakter, der den privaten Räumen und Tätigkeiten entspricht, nicht beseitigt. Zusammen mit diesen Fähigkeiten wurden die (in der Familie) unantastbaren und informellen Machtstrukturen, von denen sie getragen werden, verallgemeinert. Weit entfernt von der Viktimisierung basiert die transversale Ausrichtung auf Begriffen der Komplementarität zwischen dem Bereichen Produktion und Reproduktion, beide gemäß ihren Prinzipien – Wettbewerb oder Altruismus -, ihren Erfordernissen und Funktionen, die gegenwärtig unausgeglichen und nach Geschlechtern unterschieden sind. Das erklärte Ziel besteht darin, ein Gleichgewicht zu erreichen und im Wesentlichen die Ordnung der Dichotomie sowohl in der theoretischen Debatte als auch in der sozialen Praxis beizubehalten. Es ist daher nicht erstaunlich, dass die Politiken der Vereinbarkeit darauf ausgerichtet waren, die Überbelastung der Frauen abzuschwächen und nicht darauf, ihre Rolle³ oder, in einem weiteren Sinne, die Organisation der Reproduktion – eher domestiziert als unsichtbar –, auf die sich der flexible Kapitalismus stützt, zu hinterfragen.

Die Betonung der Erziehung und des Zugangs zur Arbeit hat die Ungleichgewichte nicht abgeschwächt. In Europa betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigung, der weiterhin in Steigen begriffen ist, im Jahre

¹ Beck-Gernsheim/Ostner 1978; Becker-Schmidt 1993; Panagiotidis, 2004.

² Walby 2003, Hardill 2003

³ Die "Arbeitskultur", die die Männer in größerem Maße betrifft, macht die Vollzeitbeschäftigung zum Lebenszentrum (es wird auch in wirtschaftlicher Hinsicht nicht gern gesehen, dass Männer sich für eine Halbtagsarbeit entscheiden oder ihren Haushaltsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitsplatz den Vorrang einräumen). Die Vaterschaft fristet weiterhin ein verkümmertes Dasein. Die Freistellungen wegen Krankheit oder aus anderen familiären Gründen berücksichtigen kaum die Männer (Hatten et al. 2002).

2000 53,8% und derjenige der männlichen Beschäftigung 72,4%, obwohl ein bedeutender Unterschied zwischen Ländern wie dem Vereinigten Königreich, Österreich und Deutschland einerseits sowie Spanien andererseits zu beobachten ist⁴. Trotz allem sind die Hausarbeiten weiterhin ungleich verteilt. In Deutschland verbringen die Frauen durchschnittlich 35 Stunden pro Woche mit nicht bezahlte Arbeit, während es bei den Männern 19,5 Stunden sind. In Spanien verwenden die angestellten Frauen von Montag bis Freitag 3,28 Stunden pro Tag auf die Hausarbeiten, 3,96 an Samstagen und 2,26 an Sonntagen; die entsprechenden Daten für Männer sind 0,59, 0,85 y 0,57. Im Vereinigten Königreich, wo die Verteilung etwas ausgeglichener zu sein scheint, verbringen die Frauen 2000/1 2,30 Stunden pro Tag mit Kochen, Waschen, Putzen und Bügeln; 1,30 Stunden mehr als die Männer. Frauen verfügen, v.a. im zuletzt genannten Land, über vergleichsweise weniger Freizeit, und diese erstreckt sich eher auf die Beziehungen zu anderen Personen als auf Fernsehen und Video. Andererseits scheint "Wohlbefinden" gegenwärtig mit "Lebensqualität" und der Verbreitung spezieller Dienstleistungen und Produkte verbunden zu sein, die eine größere Arbeitslast erzeugen können und oft mit Freizeit, Bildung und sogar Arbeit verwechselt werden. Derjenige Faktor, der die Verteilung der Hausarbeiten am positivsten beeinflusst, ist das Bildungsniveau und die Arbeitsqualifizierung der Frau. Bei einem hohen wirtschaftlichen Niveau werden mehr Aufgaben gemeinsam erledigt, und die Frauen führen weniger Hausarbeiten durch⁵. Andere einflußreiche Faktoren sind das Alter des Paares, das Einkommensniveau beider Teile, die Wahrnehmung der Beziehung zwischen den Geschlechtern und natürlich die Zusammensetzung des Haushaltes. Somit sind der mehrfache Arbeitstag und die damit einhergehenden Spannungen und Konflikte eine allgemeine Tatsache in ganz Europa. Die Trennung am Arbeitsplatz, Gehaltsunterschiede (die, in abgeschwächter Form, immer noch existieren), unsichere weiblich Arbeitsplätze (insbesondere im Kontext der spanischen Deregulierung weit verbreitet) oder die Intensivierung des Arbeitstages (z.B. im Vereinigten Königreich) tragen dazu bei, die Arbeitslast und die Anzahl der Stresssituationen zu erhöhen⁶. Die in einigen Ländern übliche Teilzeitbeschäftigung könnte eine Chance sein, um die existentiellen Aktivitäten sowohl für Männer als auch für Frauen zu kompensieren; dennoch macht ihr überdurchschnittlicher Anteil bei den Frauen die Vormachtstellung des Mannes als Versorger und immer mehr die Instabilität und die Verwundbarkeit dieser Option überall dort, wo sie weitverbreitet ist, deutlich.

Was die Betreuung anbetrifft, gibt es zahlreiche Strategien, die in Abhängigkeit von den Wohlfahrtsmodellen variieren. Während in den Mittelmeerländern zuerst und in Abhängigkeit von der sozialen Zugehörigkeit auf familiäre oder bezahlte Hilfe zurückgegriffen wird (es wird davon ausgegangen, dass die Hilfen 7 mal unter dem europäischen Durchschnitt liegen), wird in anderen Ländern, darunter dem Vereinigten Königreich, auf verschiedene private Dienste oder, wie dies auch in Deutschland und in Österreich der Fall ist, auf flexible Anpassungen der Arbeit zurückgegriffen, die neue Asymmetrien erzeugen. In Österreich haben z.B. mehr als 50% der Frauen mit Kindern eine Teilzeitarbeit, mit

⁴ Die Daten über die Anstellung der Frauen sind die folgenden: Deutschland 55,4%, Spanien 32,2, Österreich 60,7% und Vereinigtes Königreich 62,3% (European Labour Force Survey, zitiert in Rubery et al. 1999). In Österreich entfielen im Jahre 2001 65% auf prekäre weibliche

Anstellungen und 42,7% auf legale weibliche Arbeit (Bauer/Eichwalder, 2003)

⁵ Tobío, 2001

⁶ Precarias a la Deriva 2004: <http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm>

Ausnahme der "allein erziehenden Mütter", von denen 83% einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen⁸. Gleichzeitig kann in den letzten 10 Jahren offiziell eine Stagnation bei der Einstellung von Immigrantinnen sowie deren Konzentration auf prekäre Umfelder des Dienstleistungssektors mit geringer oder keiner Anerkennung der Sozial- und Arbeitsrechte festgestellt werden. Im Vereinigten Königreich sind 70% der Frauen mit Kindern zwischen 0 und 10 Jahren angestellt, 26% in Vollzeit- bzw. 44% in Teilzeitbeschäftigung. Im Allgemeinen sind, wie wir weiter unten noch erklären werden, die öffentlichen Dienstleistungen sehr begrenzt und werden weiter eingeschränkt, und die Verantwortung für die Betreuung fällt vollständig den Familien zu. In einigen Fällen führen die Beihilfen dazu, dass die Anstellung zeitweise aufgegeben wird. Die Großeltern sind im Allgemeinen die nahe liegendste Option. Zusammenfassend müsste anstatt von "Vereinbarkeit" oder Anpassung eher von "Widerspruch" gesprochen werden.⁹

⁸ Statistik Austria, 2002.

⁹ Tobio 2002: 17-40, Becker-Schmidt 1991.

¹⁰ Phelan 1999, Butler 2000, Flanklin 2002.

1.2. Verwandtschaft und Haushaltseinheiten

Die Antwort auf diese Spannung war häufig die Anpassung der Einheiten des Zusammenlebens. Wir sprechen von Haushalten und nicht von Familien und stellen auf diese Weise die verschiedenen Formen, das tägliche Leben, inklusive die Haus- und Betreuungsarbeiten, zu teilen, gegenüber der Blutsverwandtschaft in den Vordergrund. Diese war bis vor kurzem der Kern des Familienrechtes und folglich anderer Rechte wie des Ausländerrechtes, des Erbrechtes usw. Die Berücksichtigung der Mechanismen der Ethnifizierung, der Migration und sogar der Änderung der einheimischen Familien und Gruppen des Zusammenlebens, auch was die Sexualität anbetrifft, zwingt uns zu dieser Verlagerung. Zusammen mit der heterosexuellen Kernfamilie kommt es, nicht immer aufgrund freier Entscheidung, zu Haushalten, die aus einer Person (in vielen Fällen alten Menschen), einem Elternteil (inklusive getrennten Personen) verschiedenen Nationalitäten, verschiedenen Kernen, zusammengesetzten Teilen (in einigen Fällen ähnlich der Großfamilie), verschiedenen Generationen, gemischten Teilen (Nationalität) oder nicht verwandten Personen bestehen. Diese Haushalte scheinen selten in den Statistiken auf. Bei den Werten und Lebensstilen haben sich ebenfalls Änderungen ergeben. Neben dem asymmetrischen Paar entstehen mehr oder weniger gelungene "kameradschaftliche", durch einen gleichberechtigten Diskurs gekennzeichnete Verbindungen, ebenso wie Formen des Zusammenlebens auf der Grundlage der Zusammenarbeit und nicht notwendigerweise der Intimität. Die homosexuellen und im Allgemeinen nicht heteronormativen Haushalte treten nach und nach ans Tageslicht und stellen die zentrale Position der normativen Familie und die Grenzen des Rechts und der Wissenschaft in Frage¹⁰. Die sozialen und gesetzgeberischen Änderungen – Scheidung, Selbstbestimmung bei der Reproduktion, Adoption, zivile Ehen und eheähnliche Gemeinschaften usw. – haben einen entscheidenden Einfluss auf diese Liberalisierung gehabt, wenn auch aus einer kritischen Perspektive der Sexualität, der Ethnizität und des Ausländerrechtes darauf

¹¹ Die Schwierigkeit der Immigranten bei der Familienzusammenführung und die Beschränkungen, die in einigen Ländern, darunter Spanien und Österreich, oder Regionen bezüglich der Anerkennung homosexueller Verbindungen gelten - Registrierung, gemeinsame Adoption, Zugang zur Nationalität des ausländischen Partners, soziale Vergünstigungen, Erbschaft, Besteuerung usw. - bestehen weiterhin (Smith 1983, Davis 1986, Lewis 2001, Mohanty 2003).

¹² Quelle: Spanisches Nationales Institut für Statistik. In den übrigen untersuchten Ländern ist der Prozentsatz geringfügig höher: Deutschland 1,37, Spanien 1,40 und Vereinigtes Königreich 1,64, gemäß Eurostat für 2002.

<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp/cif/pobl0304.pdf>

¹³ In Spanien leben ungefähr 60% der arbeitenden Immigranten mit Kindern getrennt von diesen (IOÉ 2001).

¹⁴ Mestre 2004.

¹⁵ Ehrenreich und Hochschild 2002.

hingewiesen werden muss, dass das staatliche Verständnis der verschiedenen Haushalte – und, in diesem Sinne, ihrer Notwendigkeiten und Strategien, um diese zu erfüllen – nicht ohne weiteres miteinander vergleichbar sind¹¹.

Verschiedene Tendenzen sollen hier hervorgehoben werden. Die erste ist die Verringerung der Größe der Haushalte, hauptsächlich aufgrund des Geburtenrückgangs. Es ist eine Zunahme ihrer Anzahl sowie eine Abnahme ihrer Mitglieder zu verzeichnen; eine insbesondere im Fall Spaniens bedeutende Tatsache, wo im Jahre 2003 die durchschnittliche Geburtenrate bei 1,26 lag¹². Dies stellt für sich eine Maßnahme nicht der Vereinbarkeit mit, sondern der Anpassung an die Marktanforderungen, an die neuen persönlichen Prioritäten, an das neue Konzept des Wohlstandes und an die Änderungen der Werteskala dar. Die zweite betrifft den zivilen Status der Verbindungen; es erhöht sich der Anteil der nicht ehelichen Verbindungen (ungefähr 5% in Deutschland), ebenso wie der Trennungen, einer in Deutschland und Österreich, jedoch nicht so sehr in Spanien bedeutenden Tatsache. Die dritte Tendenz ist die Zunahme der Haushalte mit einem Elternteil (5,8% in Spanien; 7% in Österreich, 25% im Vereinigten Königreich). Einpersonenhaushalte sind ebenfalls auf dem Vormarsch; in Österreich waren es im Jahre 2000 25%. Im Vereinigten Königreich bringen es 2001, wie in Spanien, allein die Rentner auf 14%, insgesamt stellen sie einen Anteil von 30% dar. Darunter nehmen die Haushalte von Frauen eine starke Stellung ein, wobei unter den ausländischen Personen eine stete Zunahme zu verzeichnen ist. Die fünfte Tendenz betrifft den Verbleib der Kinder im elterlichen Haushalt, eine Tatsache, die in Spanien aufgrund der schwierigen Situation des Wohnungs- und Arbeitsmarktes am häufigsten anzutreffen ist. Es gibt wenige Studien über die Haushalte der Immigranten; dennoch wissen wir über die Bedeutung der von Frauen geleiteten Haushalte (viele sind zwischen Herkunft und Ziel unterteilt), über die Transnationalität als einer wachsenden Tendenz aufgrund der Feminisierung der Migrationen (ausgerichtet auf den Dienstleistungssektor) und andere Kombinationen. Diese Kombinationen beziehen sich auf die Bedürftigkeit, den Lebensstil und die rechtlichen Einschränkungen, wie z.B. die Großfamilie am Zielort oder Konstellationen mit mehreren Kernfamilien oder eine mehr oder weniger vorübergehend geteilte Wohnung. Trotz des Fehlens komplexer Schätzungen scheint sich die Situation in Deutschland mit einer längeren Geschichte der Immigration von derjenigen in Spanien abzuheben, wo weit gehende Regelungen sowohl bedeutender als auch instabiler sind (eine Tatsache, die auch darauf zurückzuführen ist, dass es eine massive Immigration erst seit fünf Jahren gibt)¹³. Blutsverwandtschaft, Ehe und Aufenthaltserlaubnis sind Schlüsselemente der Regelung, die die Art der unter den Immigrantinnen sozial akzeptierbaren oder möglichen Familie vorzeichnen. Jedoch können die Arbeitsnachfrage und die juristische Unterordnung einzigartige Dynamiken entstehen lassen, so z.B. die Tendenz der Frauen, eine Gruppe zu bilden, um nicht von einem Mann (Versorger) in einem unsicheren männlichen Arbeitsumfeld abzuhängen¹⁴ oder die Tendenz der Großeltern, eine Gruppe zum Zweck der Betreuung zu bilden, wodurch das erzielt wird, was als "affektive globale Ketten" bezeichnet wurde¹⁵. Im Vereinigten

Königreich muss die Immigration zu Zwecken der Eheschließung und Familienzusammenführung innerhalb der südasiatischen Gemeinde hervorgehoben werden. Eine andere wichtige Tatsache ist die höhere Geburtenrate und somit die Notwendigkeit größerer Ressourcen für die Betreuung bei den Einwanderern.

Diese Studie will auch dazu beitragen, das Zusammenleben und seine Auswirkungen auf die Reproduktion der Einwanderer und die nicht der Mehrheit entsprechenden Haushalte sichtbar zu machen. Trotz der Diversifizierung ist das in Europa vorherrschende Modell die heterosexuelle verheiratete Familie mit einer geringeren und späteren Reproduktion, die jedoch ihren Diskurs über die Geschlechter¹⁶ geändert hat, auch wenn dies die Praxis im Alltag nicht erreicht hat, die darauf basiert, dass der Mann der Frau "hilft". Individualismus, Gleichheit, Verwandtschaft und Intimität als Strategien gegenüber dem Risiko ergeben sich aus einem Kontext der immer unsichereren Arbeitsverhältnisse und der durch Konsum bestimmten Lebensqualität¹⁷.

- ¹⁶ Giddens 1992, Alberdi 1996, Del Campo/Rodríguez Brioso 2002, Miranda et al. 2001.
¹⁷ IOÉ 1996: 201-224.
¹⁸ Anderson 2000
¹⁹ Catarino und Oso 2000: 183-207 Haas, 2003.

1.3. Transfer der Haushalts- und Betreuungsdienste im globalen Kapitalismus

Die reproduktiven Spannungen, die wir oben angesprochen haben, ergeben sich in einem Kontext der Umgestaltung der Arbeitskraft auf globaler Ebene. In Europa waren einerseits die Deregulierung, die Flexibilisierung und die Präkarisierung und andererseits die Entwicklung des Dienstleistungssektors von der Entstehung informeller und von Frauen gebildeter Kreise in Sektoren wie z.B. den sexuellen Dienstleistungen, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Reinigung, den Altersheimen, dem Fastfood, den Telefonistinnen und, in einigen Fällen, sogar der Ehe begleitet. Viele arme Frauen werden durch eine Neuauflage der "Weiblichkeit" bewertet, die auf einem starken Ungleichgewicht bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen basiert, und die durch Ausländerstatus, Rassismus und Machismo "in Schach gehalten" werden. Dadurch werden die Beziehungen der Geschlechter, Klassen und ethnischen Zugehörigkeiten auf der ganzen Welt wieder hergestellt. Die Vereinbarung von Arbeit und Familie ist eine empirische Realität, die teilweise dank der Auslagerung der "Schmutzarbeit"¹⁸ erzielt wird, wodurch gleichzeitig die emotionalen Konflikte innerhalb der Paare abgemildert werden¹⁹. Somit kommt es zu einer geschlechtsspezifischen Spezialisierung – zwischen Frauen und Männern und zwischen den Frauen selbst – der angenehmeren reproduktiven Arbeit (nicht bezahlt) und der schwereren Arbeit (prekär), die auf gleiche Weise die Verwaltung (affektiv) als auch die Durchführung (physisch und emotional) der Aufgaben betrifft. Dabei werden die servile Komponente der Bedienung und Betreuung der Einen und der Stress, die Entbehrung und der emotionale Widerspruch der Anderen unsichtbar gemacht.

Der Umfang dieses Transfers hin auf die Immigrantinnen und ethnischen Minderheiten variiert je nach den Ländern und ihren Regulierungen des Sektors. Auch was die Modalitäten anbetrifft, gibt es Unterschiede, wobei es

in einigen Ländern, z.B. dem Vereinigten Königreich, üblicher ist, die Dienstleistungen über Nebenverträge mit Firmen oder gemeinnützigen Körperschaften, von denen einige vom Staat subventioniert werden²⁰, zu beziehen. Wir haben die von Immigranten und privat eingestellten Personen (auf die sich diese Studie konzentriert) durchgeführten Haushaltsdienste in die folgenden Modalitäten eingeteilt: *intern* und *extern* (fest und nach Stunden). Diese Untersuchung bezieht sich auf die beiden letzteren Modalitäten, die im Allgemeinen weniger reguliert sind. Obwohl diese Modalitäten unabhängiger sind und weniger in Anspruch nehmen, beseitigen sie nicht, wie wir sehen werden, den Charakter einer Pseudoanstellung. Die Formlosigkeit, eine Tatsache, die die niedrige Bezahlung ermöglicht, das Fehlen von Gegenleistungen und Vermittlungsorganisationen sind die herausragenden Merkmale in den vier untersuchten Ländern. Das Fehlen von professionellen Strukturen sowie das servile Erbe, auf dem dieser basiert, werden im Fall der Immigrantinnen noch verstärkt, die immer mehr auf einen Sektor abgeschoben werden, denen sie mit den einheimischen Frauen (sowie den Frauen ethnischer Minderheiten) der sozialen Unterschicht teilen²¹. Viele illegale Immigrantinnen suchen Schutz in dieser "offenen" Nische, wodurch sie Bedingungen der Ausbeutung erdulden und weniger als den festgesetzten Mindestlohn verdienen²². Die Haushaltsdienste sind in Spanien, im Unterschied zu den anderen untersuchten Ländern, einer derjenigen Sektoren, die die Einreise und die Legalisierung ermöglichen, obwohl die letzte Reform des Ausländergesetzes diese Option in Abhängigkeit von den Kontingenten erschwert²³. Im Vereinigten Königreich können die angestellten Immigrantinnen nur mithilfe ihrer Arbeitgeber legal einreisen. 1998 bekamen sie dank eines Arbeitskampfes die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln; viele der vor dem System "Geflohenen" konnten ihre Situation in einem außergewöhnlichen Verfahren legalisieren²⁴. In Deutschland und Österreich erleichtern die *Au Pair*-Programme²⁵, die Zeitverträge und die Touristenvisa die Einreise, auch wenn dies zum Risiko der Ausweisung führen kann. Die Einschränkungen des Ausländerrechts verhindern die Legalisierung und treiben die Frauen in instabile, externe und damit weniger geregelte und schlechter bezahlte Hausarbeit (5 € gegenüber 7-10 €)²⁶. Die kürzlich verabschiedete Gesetzgebung über "Minijobs", die vorgibt, Schwarzarbeit mithilfe eines reduzierten Steuersatzes ans Tageslicht zu bringen, betrifft ausschließlich diejenigen, die sich bereits legal aufhalten und legal arbeiten. Die Strategien der Frauen innerhalb dieses Sektors sowie zwischen diesem und anderen Sektoren variieren je nach den Perspektiven der Familienzusammenführung oder des Zusammenlebens und den Schlupflöchern im Gesetz sowie dem Arbeitsmarkt. In Österreich ist es praktisch unmöglich, eine Arbeitserlaubnis mithilfe der Hausarbeit zu erhalten, was nicht für die sexuellen Dienstleistungen gilt. Einer der Wege, um das Visa und die Arbeitserlaubnis gleichzeitig zu erhalten, führt über die Eheschließung mit einem Österreicher, was zu Problemen der Abhängigkeit und sogar zu Risiken führen kann.

Zusammenfassend ist die Neugestaltung der Reproduktion wie folgt bedingt: durch (1) die Veränderungen der Familie, des Zusammenlebens

²⁰ 60% de zu Hause geleisteten Betreuungsdienste erfolgen aufgrund von Unterverträgen. Die Löhne dieser Arbeiterinnen betragen zwischen 5£ und 6£ (das Unternehmen erhält 8,10£ und 9,45£), während die öffentlichen Angestellten 7,19£ pro Stunde erhalten (Wills 2003).

²¹ IOÉ 2001; Höglinger/Berka, 1994
²² Anderson, 2000; Schulz, 2001.

²³ 16,7% der (registrierten) weiblichen Hausangestellten sind Immigrantinnen. 66,4% der Ausländerinnen arbeiten in diesem Sektor. Nach einer Schätzung von 1986 kamen auf jeden legalen ausländischen Arbeiter im Haushaltsdienst 4,5 Illegale; somit stellen die legalen Arbeiter nur 18% des Sektors. Fünfzehn Jahre später verringert sich diese Schätzung auf 40% (IOÉ 1991, 2001). Die - heute unwahrscheinlichere - Möglichkeit, ihre Situation zu legalisieren, liefert sie dem Druck aus, ihre Arbeit öffentlich zu machen, obwohl dies für die Angestellten eine persönliche Last bedeutet, da sie die Beiträge zur Sozialversicherung zahlen müssen.

²⁴ Anderson 2000.

²⁵ Hess, 2002.

²⁶ Lutz 2002, Schultz 2001.

und der Werte, (2) die Umgestaltungen der Arbeit und des Wohlfahrtsstaates, (3) die Verstärkung der Migrationsbewegungen und ihre Einschränkungen und (4) die Erhöhung der Nachfrage nach Haushalts- und Betreuungsdiensten ("zur Vereinbarkeit"), angepasst an die sinkenden Löhne, die sich durch die weibliche Immigration ergeben. Auf diese Weise können wir das Szenario der neuen Schichtungen nach Klasse und Geschlecht skizzieren, das durch die normative Organisation der Sexualität sowie der Grenz- und Immigrationssysteme gekennzeichnet ist.

2. Arbeitsmarkt und Migrationen in der Europäischen Union

Der Regierungsgipfel von Tampere (1999) setzt die drei Grundpfeiler der gemeinsamen Immigrationspolitik fest. Der erste Pfeiler, die Verwaltung der Migrantenströme, setzt die Grundlagen, um im gemeinschaftlichen Umfeld zwischen legaler und illegaler Immigration unterscheiden zu können. Die nationalen Gesetzgebungen greifen diesen gut differenzierten Status auf, der denjenigen mit geregelten Papieren eine Staatsbürgerschaft auf der Grundlage des Arbeitsvertrages oder der Tatsache verleiht, dass sie ihren Aufenthalt oder ihr Studium oder ihre Investitionen in den Mitgliedsstaaten selbst bestreiten können; im Gegensatz dazu werden diejenigen Immigranten ohne geregelte Papiere als nicht integrierte Nicht-Bürger gekennzeichnet¹.

Diese Politik wurde auf dem Gipfel von Sevilla (2002) mit dem "Plan gegen die illegale Immigration" verstärkt, der die Idee der Zusammenarbeit zwischen den Ursprungsländern und den Durchgangsländern mithilfe von wirtschaftlicher und technischer Hilfe entwickelt². Daher gibt es die Tendenz, über die Koordination der Immigrations- und der Polizeipolitik eine Beziehung zwischen Immigration und Sicherheit herzustellen.

Die Konsequenzen dieser politischen Entwicklung bezüglich der Immigration in der EU sind die Folgenden: Verschärfung der Einreisebestimmungen in die EU, erhöhte Anforderungen an die Familienzusammenführung, den Asyl- und Flüchtlingsstatus und eine stärkere Verfolgung derjenigen, die sich in einer illegalen Situation befinden. So wurde z.B. im Januar 2002 in Deutschland mithilfe des Gesetzes zur Prävention des Internationalen Terrorismus die Politik gegen den Terrorismus verabschiedet. Diese trägt zur Kriminalisierung der Flüchtlinge und Immigranten bei. Ebenso gibt es eine Tendenz, zwei Kategorien von Immigranten zu schaffen: die hoch Qualifizierten, denen eine Reihe von Aufenthaltsrechten zugestanden wird (dank der Einführung des Systems der "green card") und diejenigen, die aus dieser Kategorie herausfallen (Arbeiter mit zeitlich befristeten Aufenthaltsgenehmigungen, Personen mit Aufenthaltsgenehmigungen aus humanitären Gründen und Personen, die aus verschiedenen Gründen keinen legalen Status haben). Gleichzeitig tendieren die Gesetzesentwürfe dazu, eine Legalisierung der Immigranten in Abhängigkeit von den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

¹ De Lucas, 2002: 69-97.

² Verordnung (CE) Nr. 491/2004 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 10. März 2004, durch die ein Programm zur finanziellen und technischen Unterstützung für Drittländer in den Bereichen Migration und Asyl (Aeneas) festgesetzt wird.

In Spanien schaffen die aufeinander folgenden Modifikationen des Ausländerrechtes LO 4/2000 (mithilfe von LO 8/2000, LO 11/2003 und LO 14/2003) eine Immigrationspolitik, die sich auch nach den demografischen, arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Anforderungen des Ziellandes richtet. Es wird der Schaffung von jährlichen Quoten von Ausländern der Vorrang gegeben, die dann die von der einheimischen Bevölkerung am meisten abgelehnten Arbeitsplätze besetzen, d.h. diejenigen, bei denen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen am deutlichsten zu spüren ist.

Im Vereinigten Königreich gibt es spezifische Beschäftigungssysteme für Immigranten (*Seasonal Agricultural Scheme, Sector Based Scheme, Working Holidaymakers Scheme...*), zu denen durch eine spezielle Erlaubnis autorisierte Immigranten Zugang haben. Das Gesetz über Nationalität, Immigration und Asyl von 2002 legt Nachdruck auf die Sicherheit der Grenzen, tritt für die Bekämpfung der illegalen Arbeit, des Menschenhandels und des Betrugs ein und unterstreicht die Bedeutung der Nationalität in Bezug auf die Staatsbürgerschaft.

Schließlich setzt das Ausländergesetz in Österreich auch zwei deutlich unterschiedene Kategorien von Immigranten fest. Einerseits die EG-Bürger und Flüchtlinge, die sich in einer vorteilhafteren juristischen Position befinden und, andererseits, im Allgemeinen die Nicht-EU-Bürger, die vom so genannten Quotensystem abhängen. Diese Quoten werden durch die Erfordernisse des Arbeitsmarktes des Landes bestimmt und streng kontrolliert, insbesondere seit Januar 2003.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in allen Ländern diejenige Art der Arbeitsimmigration vorherrscht, die nach Europa kommt, um die Bedürfnisse an Arbeitskraft zu befriedigen, eine Tendenz, die durch restriktive Einwanderungspolitiken sowohl begünstigt als auch kontrolliert wird. Trotz dieser Beschränkungen und des Versuchs, die Immigrationsströme zu kontrollieren, nimmt die illegale Immigration in allen diesen Ländern weiterhin zu³. Gleichzeitig gliedert sich diese illegale Immigration in den Arbeitsmarkt ein, wenn auch in den Schwarzmarkt. In der Tat findet die Nachfrage nach Nicht-EU-Arbeitskräften auf zwei deutlich unterschiedenen Sektoren statt. Auf der einen Seite hoch qualifizierte Arbeiter (Vereinigtes Königreich, Deutschland und Österreich) und, auf der anderen Seite, billige Arbeitskräfte, um vermeintlich niedrig qualifizierte, schwere und von der einheimischen Bevölkerung gering geschätzte Aufgaben auszuführen⁴. Zu Letzteren sind Landwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Nahrungsmittelindustrie, Bau, Haushalts- und Betreuungsdienstleistungen, Reinigung für Firmen und die persönlichen Dienstleistungen wie sexuelle Arbeit zu zählen⁵. Das heißt es handelt sich um Arbeiten, die sich durch Flexibilität, Prekarität, schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne auszeichnen. Diese Situation wird im Fall der Immigranten in illegaler Situation noch erschwert, da Sie ihre Rechte weder verteidigen können noch von den Gewerkschaften vertreten sind. Daraus müssen wir schließen, dass in den vier untersuchten Ländern *die Einwanderungspolitik in großem Maße die Beschäftigungsstruktur der Immigranten und Immigrantinnen bestimmt, unabhängig von deren Präferenzen und Qualifizierungen.*⁶

³ Offensichtlich gibt es keine öffentlichen Daten über die Immigrantenbevölkerung in illegaler Situation in den untersuchten Ländern. Es können nur Schätzungen vorgenommen werden. Zum Beispiel wird davon ausgegangen, dass es in Spanien etwas mehr als 1 Million und im Vereinigten Königreich ca. 600.000 illegale Immigranten gibt.

⁴ Anderson, 2000

⁵ In Österreich liegt eine der Möglichkeiten der Immigrantinnen, in das Land einzureisen und Zugang zum "selbständigen" Arbeitsmarkt zu erhalten, in der Sexindustrie, in der zwar in allen vier Ländern eine große Nachfrage zu verzeichnen ist, es jedoch nur in Österreich ein spezifisches Visum für "Prostituierte" oder "Tänzerinnen" gibt, obwohl die sexuelle Arbeit nicht legalisiert ist.

⁶ Casal y Mestre, 2002: 120-131; Parella, 2003: 194-210; Izquierdo, 2003: 183-235; CES, 2003: 23-32; Bauböck 2001, Waldrauch/Cinar 2003.

Was die Haushalts- und Betreuungsdienste in den vier Ländern anbetrifft, so werden diese in wachsendem Maße von ausländischer und weiblicher Arbeitskraft erbracht. Im Falle Spaniens wird diese Tendenz durch eine Migrationspolitik begünstigt, die innerhalb eines Systems von jährlichen Kontingenten eine festgesetzte Anzahl von Haushaltsangestellten von außerhalb der EU berücksichtigt, was einen der wichtigsten Wege darstellt, auf denen eine ausländische Frau die Legalisierung ihrer Papiere erreichen kann. Im Vereinigten Königreich können die Haushaltsangestellten immer dann einreisen, wenn dies mithilfe ihrer Arbeitgeber geschieht. Die betroffene Person erhält dann eine Genehmigung von bis zu sechs Monaten für den Fall, dass ihr Arbeitgeber sich als Besucher im Vereinigten Königreich aufhält, wobei im Fall eines längeren Aufenthaltes die Möglichkeit zur Verlängerung besteht. Für den Fall, dass die Angestellte den Arbeitsplatz wechselt, muss die Arbeitgeberin dies der zuständigen Behörde melden und die Gründe im Einzelnen darlegen. Erst nach vier Jahren Hausarbeit im Vereinigten Königreich erhält sie das Recht auf eine unbegrenzte Aufenthaltsgenehmigung. Dieser Sektor wird vornehmlich von armen und aus ethnischen Minderheiten stammenden Frauen gebildet. Es gibt eine Hierarchie auf der Grundlage der Hautfarbe, der Religion und der Nationalität, gemäß derer diese Frauen symbolisch als "Hausangestellte" gekennzeichnet werden⁷.

Im Allgemeinen ist auf dem Sektor der Haushaltsdienstleistungen in allen untersuchten Ländern ein Schichtungsprozess hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit oder des Ausländerrechts zu erkennen. So sind z.B. im Vereinigten Königreich die Hausangestellten hauptsächlich Angehörige der ethnischen Minderheiten aus dem *Commonwealth* (Indien, Pakistan, Bangladesch, Jamaika, Malaysia usw.). Diese Gemeinschaften sind seit mehr als 50 Jahren im Land ansässig und sind mit drei Generationen vertreten. An zweiter Stelle befinden sich die Ausländerinnen, von denen viele erst kürzlich eingewandert sind. Unter ihnen befinden sich Frauen aus Osteuropa und Bewerberinnen eines Asyl- oder Flüchtlingsstatus aus Afghanistan, dem Irak und einigen afrikanischen Ländern. Laut Dustmann, Fabbri, Preston und Wadsworth (2003) haben die weißen Immigranten dieselben Anstellungschancen wie die im Vereinigten Königreich geborene Bevölkerung weißer Hautfarbe. Dagegen haben die ethnischen Minderheiten geringere Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, sowohl was die Männer als auch die Frauen anbetrifft. Es gibt einen bedeutenden Unterschied zwischen den Löhnen der weißen Immigranten und derjenigen, die den besagten ethnischen Minderheiten angehören. Andererseits gibt es auch einen bedeutenden Einkommensunterschied zwischen den im Vereinigten Königreich geborenen Angehörigen ethnischer Minderheiten und den Mitgliedern derselben, die jedoch erst kürzlich eingewandert sind. Die am schlechtesten bezahlte Gruppe wird von den Subsaharern gestellt, unabhängig davon, ob es sich dabei um Immigranten oder um im Vereinigten Königreich geborene Personen handelt.

Ähnlich ist die Lage in Spanien, wo das Phänomen der Immigration sehr viel jünger als in den übrigen Ländern ist⁸. Die Immigrantinnen gliedern sich hauptsächlich in den Dienstleistungssektor ein, insbesondere den Bereich der Haushaltsdienste und, in geringerer Masse, des Hotel- und

⁷ Anderson, 2000.

⁸ In Österreich gewinnt die Zunahme der Immigration von außerhalb der EU ab den 60er Jahren an Bedeutung.

Gaststättengewerbes und der Landwirtschaft. Dabei gibt es jedoch einen Unterschied: diejenigen, die erst kürzlich eingereist sind und keine geregelten Papiere besitzen, neigen dazu, sich auf den Haushaltsdienst in seiner Modalität "intern" zu konzentrieren, während diejenigen, die bereits legalisiert sind, im "externen" Haushaltsdienst sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe und bei den sexuellen Diensten Arbeit suchen (auch wenn Letzteres in Spanien nicht als Arbeit anerkannt ist). Der "interne" Haushaltsdienst ist aufgrund der schlechteren Arbeitsbedingungen und der geringen Bezahlung die von den einheimischen Frauen am meisten zurückgewiesene Arbeit⁹. Eine "interne" Person kostet das Gleiche wie eine "festangestellte externe" Person, wobei erstere den ganzen Tag zur Verfügung steht. Andererseits ist in Spanien der Sektor Haushaltsdienstleistungen einer speziellen Regelung unterworfen, der einen Schutz auf niedrigem Niveau festlegt. Lediglich für den Fall, dass die Arbeit monatlich 80 Stunden übersteigt, wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben. Somit kann der Vertrag formlos und verbal sein, was zu vielen Mißbräuchen seitens der Arbeitgeber führen kann. Schließlich verbleibt die ausländische Frau, die zur Legalisierung ihrer Situation einen schriftlichen Arbeitsvertrag benötigt, ohne diesen in der Illegalität.

⁹ Die Existenz einer weiblichen Bevölkerung ohne Alternativen hat es ermöglicht, die Löhne und den sozialen Wert dieser Arbeit auf einem sehr niedrigen Niveau zu halten.
¹⁰ Parella, 2003: 355-380.

In Deutschland und Österreich wird ebenfalls zwischen zwei Arten des Haushaltsdienstes unterschieden. Der Haushaltsdienst in Vollzeit oder Teilzeit und der Haushaltsdienst "nach Stunden" (z.B. von zwei bis vier Stunden ein- bis dreimal pro Woche). Die erste Modalität ist reguliert und umfasst soziale Vergünstigungen, im Gegensatz zur zweiten Modalität, wodurch diejenigen Frauen, die "nach Stunden" arbeiten, jeder Art von Absicherung entbehren. Andererseits gibt es einen enormen Unterschied hinsichtlich der Bezahlung zwischen den illegalen Hausangestellten und denjenigen, deren rechtliche Situation geregelt ist (bis zu € 5 gegenüber bis zu € 10). Darüberhinaus gibt es viele Unterschiede in Abhängigkeit von der Nationalität. Zusammenfassend ist festzustellen, dass *die Schichtung und Hierarchisierung des Haushaltsdienstes mit den Unterschieden von Klasse, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft und rechtlicher Situation in Beziehung steht. Ihre Wechselbeziehung führt dazu, dass sich Immigrantinnen und Angehörige von ethnischen Minderheiten auf der untersten sozialen Stufe befinden, wenn auch noch über diejenigen, die außerdem keine legalen Papiere besitzen.*

In allen Ländern befinden sich viele Frauen in einer illegalen Situation. Sie reisen als Touristinnen, als Bewerberinnen um den Asyl- oder Flüchtlingsstatus, zur Familienzusammenführung oder auf anderen, nicht regulierten Wegen in die EU ein. In diesem Sinne bedingen die Asyl- und Flüchtlingsgesetze der untersuchten Länder die verschiedenen Einreiseformen der Immigranten sowie ihre rechtliche Situation nach der Einreise, wodurch Refugien der Illegalität entstehen. Die ständige Furcht vor der Ausweisung erhöht das "Niveau der Akzeptanz" bezüglich der Arbeit bei den Immigranten in illegaler Situation¹⁰ sowie die Schwellen der Ausbeutung, zu deren Annahme die Frauen sich verpflichtet sehen.

Die Anerkennung der Grundrechte der Immigranten in den vier Ländern ist mit deren rechtlicher Situation und ihrem Status als "Arbeiter" verbunden. Das heißt, einer defizitären Staatsbürgerschaft ver-

bunden mit einem Arbeitsvertrag wird der Vorrang eingeräumt. Diese Tatsache ist im Fall von Immigrantinnen problematisch, die im Haushaltsdienst arbeiten, da dieser kaum reguliert ist oder, wenn es eine Regulierung gibt, die praktische Umsetzung dieser nicht kontrolliert wird. Der Haushaltsdienst ist, ebenso wie die anderen in der Europäischen Union von Immigranten durchgeführten Arbeiten, eine prekäre, instabile und zeitlich begrenzte Arbeit, deren Bedingungen oftmals vom "Vertrauen" und vom "Wohlwollen" des Arbeitgebers abhängen. In diesem Sinne bedeutet die Verbindung des legalen Status der Immigrantin in einem bestimmten Land mit ihrer Arbeitssituation in vielen Fällen eine prekäre und unsichere Situation¹¹.

¹¹ De Lucas, 2002: 71-82.

3. Regulierung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens in der EU

Die "Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens" hat sich zu einem Schlagwort entwickelt, das häufig überbeansprucht wird. Sie gilt ganz offiziell als eine der großen Herausforderungen, denen sich die westlichen Gesellschaften im 21. Jahrhundert stellen müssen. Die verbreitete Ansicht, dass es eine Notwendigkeit gibt, eine bezahlte Arbeit mit der Zeit in Einklang zu bringen, die zur Durchführung der sich aus dem gegenwärtigen Modell des Familienlebens ergebenden Verpflichtungen ergibt, ist auf die Richtlinien und Empfehlungen zurückzuführen, die seit der Entstehung der Europäischen Union erzeugt wurden¹. Der gesetzliche Rahmen hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter² und der Gleichbehandlung der Personen unabhängig von ihrer Rassenzugehörigkeit oder ethnischen Herkunft³ basiert auf Artikel 13 des Vertrages von Maastricht, der die europäische Gesellschaft dazu auffordert, gegen die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechtes, der "Rasse", der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen.⁴

Jeder Mitgliedsstaat muss die Anwendung dieser Richtlinien in seinen eigenen nationalen Kontext umsetzen und die erforderlichen Maßnahmen durchführen, um bei der Erfüllung der erwähnten Richtlinien die Konvergenz mit den anderen Staaten zu erreichen. Das Problem des "Ungleichgewichtes" (oder, wie wir es in der Einführung ausgedrückt haben, des "Widerspruches") zwischen den auf die produktive und den auf die reproduktive Arbeit verwendeten Zeiten hat zahlreiche Ursachen, sodass die zu ergreifenden Maßnahmen mindestens fünf gewöhnlich als relevante Faktoren identifizierte Bereiche umfassen müssen:

- ☞ Die Verteilung der Verantwortung für die Familie
- ☞ Die Veränderungen des Arbeitsumfeldes
- ☞ Die Entwicklung der Gemeinschaftsdienste für die Betreuung abhängiger Personen
- ☞ Die Bewertung der Haushaltsarbeit
- ☞ Die Änderungen der Gesetzgebung

¹ Richtlinien, die neben anderen Themen das "Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit" behandeln ("Arbeits-Lebens-Bilanz")

² Insbesondere die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Richtlinie 76/207/EWG bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Beschäftigung und die Richtlinie 86/613/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

³ Richtlinie 2000/43/EG des Europäischen Rates vom 29. Juni.

⁴ Als Ergebnis dieser Richtlinien wurde das Aktionsprogramm gegen die Diskriminierung (2001-2006) mithilfe des Ratsbeschlusses vom 27. November 2000 festgesetzt. Dies wird durch die Gemeinsame Maßnahme zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit 96/443/JHA vom 15. Juli 1996 ergänzt.

Diese fünf Bereiche werden nicht mit demselben Nachdruck angegangen, vielmehr erkennen wir bei zwei von ihnen eine starke Konzentration der Aktivitäten:

1. Maßnahmen, die auf Änderungen im Arbeitsumfeld gerichtet sind
2. Änderungen der Gesetzgebung bezüglich des Vaterschaftsurlaubs, der Beurlaubungen usw.

Andererseits verdeckt die Verringerung des Problems der Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Familienleben die Existenz anderer wichtiger Bereiche wie z.B. des persönlichen, sozialen, politischen, kulturellen usw. Lebens der Personen und lenkt vom übermäßigen Einfluss der Arbeit auf deren Leben ab.

Einer der Bereiche, bei denen alle Länder systematisch übereinstimmen, ist die Notwendigkeit einer Änderung der "Unternehmenskultur" und der Arbeitsmodelle. Es handelt sich darum, Änderungen in der Unternehmenskultur bezüglich der Zeiteinteilung zu fördern, um die Arbeit mit der Verfügbarkeit von Zeit für persönliche und familiäre Angelegenheiten⁵ in Einklang zu bringen und den Unternehmern dabei zu helfen und sie davon zu überzeugen, die Vorteile zu erkennen, die sich aus Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit der Angestellten ergeben. Die "Guten Praktiken" und andere derartige Richtlinien, die die Initiative der Unternehmer mit einem positiven korporativen Image prämiieren, gehen von dieser Möglichkeit aus.

⁵ Murillo, 2003

Die zugrunde liegende Idee ist es, die Arbeit zu *flexibilisieren*, wofür einige innovative Politiken mit dem Ziel, die Arbeitsmodalitäten zu variieren, erprobt wurden. Diese Flexibilität kann wie folgt aussehen:

- a) *bezüglich der Zeit*: Vertrag nach Jahresstunden, Verhandlung über Arbeitszeitbeginn und -ende, Zeitkonto, Ausrichtung der Arbeit auf gewisse Ziele usw.
- b) *bezüglich des Raums*: Bildschirmarbeit, wechselnde Arbeitsorte usw.

In Deutschland ist die Vereinbarkeit zwischen familiärer und beruflicher Arbeit laut Bundesregierung eines der Schüsselpunkte der künftigen Gesellschaft. Mithilfe verschiedener Initiativen wie z.B. der Gesetzgebung bezüglich der Teilzeitarbeit, der neuen Regulierung des Vater- und Mutterschaftsurlaubs und der Erhöhung der Anzahl der Ganztags-Vorschulen wurde auf diesem Gebiet eine Verbesserung erzielt. Hinsichtlich der öffentlichen Kinderbetreuung ist es offensichtlich, dass zahlreiche Maßnahmen ergriffen und gesetzliche Regelungen durchgeführt werden müssen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen. Es ist auch erforderlich, die Ressourcen und Maßnahmen zu diversifizieren. Dabei wird deutlich, dass die Förderung eines Umfeldes des Gleichgewichts zwischen Familie und Beruf mithilfe von familienfreundlichen Personalpolitiken seitens der Unternehmen und Institutionen nicht auf dem Prinzip der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für beide Geschlechter basiert. Diese erreichen lediglich eine der betroffenen Parteien. Das erklärte Ziel langfristiger Familienpolitiken, die

Erhöhung der Geburtenrate und eine verstärkte berufliche Tätigkeit der Frauen, wurde nicht in Betracht gezogen. Die Reichweite der neuen Gesetze bezüglich der Teilzeitbeschäftigung, d.h. die Tatsache, ob diese dazu in der Lage sein werden, die Rolle des Mannes als hauptsächlich arbeitende und/oder hauptsächlich versorgende Person zu relativieren, muss bezweifelt werden. Die wirtschaftliche Unterstützung der Mutterschaft lässt insgesamt zu wünschen übrig und erreicht nicht alle Mütter auf gleiche Weise. Die für die Betreuung der Kindheit zuständigen Institutionen, die den angestellten Frauen helfen könnten, sind in allen Ländern äußerst unzulänglich. Die Bundesregierung verfolgt dieses Ziel mithilfe der "Allianz mit starken Partnern" aus der Industrie und durch die Entwicklung der Hauptlinien der "langfristigen Familienpolitiken".

Im Vereinigten Königreich initiierte die Regierung im Jahre 2000 eine "Kampagne des Ausgleichs zwischen Arbeit und Leben". Diese Kampagne richtete sich darauf, den Arbeitgebern dabei zu helfen, die Vorteile einer Übernahme von Politiken zu sehen, die es den Angestellten ermöglichen, sich für flexiblere Arbeitszeiten zu entscheiden. Die gegenwärtige Labour-Regierung nimmt in der Tat den Ausgleich zwischen Leben und Arbeit ernst und hat die Frage der Auswirkung der Arbeit auf das Leben (und umgekehrt) durch den Beschluss von Gesetzesänderungen, die Schaffung von Anreizen und wirtschaftlichen Hilfen und die Förderung von guten Praktiken zu einer Priorität ihrer Tagesordnung gemacht.

Seit 1997 hat die Regierung einige Schlüsselemente wie z.B. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub usw., die Arbeitsrechte (Gleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten) und Regelungen der Arbeitszeit (*Working time Directive*) verstärkt. Diese Elemente waren entscheidend bei der Festsetzung eines allen Angestellten gegen Missbräuche und überzogene Anforderungen einiger Arbeitgeber zur Verfügung stehenden verbrieften Rechts. In diesem Kontext müssen die persönlichen Kosten einer Anstellung relativiert werden. Für viele Personen bedeutet die Entscheidung, nicht zu arbeiten, aufgrund der Armutsfallen und der Betreuungskosten, die auf sie zukommen, eine wirtschaftlich rationale Entscheidung. Für diese Personen ist es wesentlich, dass die Regierung wenigstens einen Teil der Arbeitskosten übernimmt und somit sicherstellt, dass sich die Arbeit auszahlt und der Verantwortung der Betreuung nachgekommen werden kann. Einige der Maßnahmen der Regierung, die diese Fragen aufgreifen, umfassen einen nationalen Mindestlohn, einen Kredit für arbeitende Familien, neue Vereinbarungen für allein erziehende Väter und Mütter und Ressourcen für die Betreuung von Kindern und Alten. Zudem ergreift die Regierung einige an die Arbeitgeber gerichtete Initiativen. Diese Tendenz ist deutlich bei der gerade durchgeführten "Kampagne des Ausgleichs zwischen Arbeit und Leben" zu sehen. Indem sie sich zum großen Teil auf die Verteidigung des wirtschaftlichen Nutzens dieser Praktiken für die Arbeitnehmer zentriert, zeigt sie die direkten Vorteile, die Verbesserungen bei der Einstellung, der Stabilität des Personals, der Verringerung der Fehlzeiten, der Verbesserungen der Motivation und der Produktivität und des Kundendienstes usw. umfassen. Die Arbeitgeber entwickeln ein breites Angebot an Optionen, um ein Gleichgewicht zu erreichen, darunter

die Flexibilität der Arbeitszeit und andere Maßnahmen zur Flexibilität, so z.B.: eine flexible Anstellung, die Möglichkeit zur Änderung der Arbeitszeiten, Entlohnungen in Form von Freizeit, durchgehende Arbeitszeiten, Schichtwechsel eigene Festsetzung der Arbeitsstunden, übers Jahr gerechnete Arbeitsstunden, Job-Sharing, Anpassung der Arbeit an die Schulferien, Hausarbeit, Bildschirmarbeit, Freistellungen usw. Diese Optionen - die nicht immer vorteilhaft für die Angestellten und ihre persönlichen, gesellschaftlichen und familiären Bedürfnisse sind - können bezüglich der Frage, wie das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben gesehen und wie es sich in den kommenden Jahren entwickeln wird, künftige Probleme in sich bergen: eine übermäßige Konzentration auf die wirtschaftlichen Vorteile für die Arbeitgeber, eine Betonung der Familien mit kleinen Kindern und insbesondere der Mütter, ein Scheitern der Verhandlungen mit den Arbeitgebern, die einer Umformung der Arbeitskultur abgeneigt sind, und eine fehlende Berücksichtigung der Rolle der Väter, um nur einige wenige Punkte zu nennen. Mit dem Ziel, diese Schwachpunkte zu beseitigen, müssten sich die Politiken auf Prinzipien gründen, die die Chancengleichheit fördern, das Wohlergehen der Mütter und der abhängigen Personen in den Mittelpunkt stellen, die Aufmerksamkeit auf die Väter - und die Männer im Allgemeinen - lenken und eine Kultur fördern, die Politiken nicht nur in Kategorien der unmittelbaren wirtschaftlichen Kosten bewertet. Während die Anzahl der Arbeitsstunden der Frauen mit steigender Anzahl der Kinder abrupt abnimmt, ist dies im Vereinigten Königreich im Fall der Väter nicht zu beobachten. Falls überhaupt eine Veränderung eintritt, ist es die Erhöhung der Arbeitsstunden mit der Anzahl der Kinder. Bei Frauen ist eine Teilzeitbeschäftigung sehr viel wahrscheinlicher, und dies gilt für alle ethnischen Gruppen. Der Anteil der ethnischen Minderheiten angehörigen Frauen mit Teilzeitbeschäftigung im Vereinigten Königreich liegt geringfügig unter demjenigen der weißen Frauen, sieht man vom Fall der Pakistanerinnen und der Bangladescherinnen ab⁶. Diese Tatsache weist darauf hin, dass die Frauen ethnischer Minderheiten eher dazu neigen, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, wenn sie einmal angestellt sind, auch wenn ihre Arbeitslosenraten geringer als diejenigen der Gesamtheit der weißen Frauen sind.

⁶ *Women and Equality Unit Website 'Minority Ethnic Women'*

⁷ Parella, 2003: 211-224.

⁸ Wir sollten berücksichtigen dass, auch wenn sich die spanischen Frauen seit 20 Jahren in den formellen Arbeitsmarkt eingliedern, die gesetzlichen Reformen, die die Vereinbarung ihrer Arbeit mit ihrer Familie unterstützen, mit zwei Jahrzehnten Verspätung kommen (Lorenzo, 2003).

In Spanien wurde seit einiger Zeit eine *Familienwohlfahrtspolitik* entwickelt, d.h. mit einem kaum und erst spät entwickelten Wohlfahrtsstaat, in dem die Familien über die Solidarität zwischen den Generationen und die Geschlechterstruktur nie aufgehört haben, einen Großteil der sozialen Dienstleistungen direkt zu erbringen⁷. Dazu kommt die Tatsache, dass es keine umfassende Politik gibt, die die Vereinbarung des Arbeits- mit dem Familienleben insgesamt angeht. Im Wesentlichen konzentrierte sich die Politik der Vereinbarung zwischen Arbeit und Familie in Spanien auf den Mutter-/Vaterschaftsurlaub sowie auf Freistellungen, insbesondere im Rahmen des Gesetzes 39/1999. Dieses Gesetz bedeutete einen wichtigen, wenn auch unzureichenden Fortschritt. Andererseits wurde das Gesetz über die Vereinbarkeit erst Ende 2001 mithilfe der Königlichen Verordnung 1251 vom 16. November ordnungsgemäß umgesetzt. Diese Verzögerung erschwert die Analyse seiner Reichweite und Funktionalität⁸. Dennoch sind

bereits im Bereich der normativen Regulierung einige Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung in die Praxis zu erkennen⁹. So ist z.B. die Anzahl der Männer, die eine gesetzlich vorgesehene bezahlte Ruhezeit in Anspruch nehmen, immer noch anekdotisch. Im Jahre 2002 waren es 3.300 Männer, was insgesamt 1,4% ausmacht¹⁰, und bezüglich der Freistellung zum Zweck der Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen waren es 2003 nur 3,8% der insgesamt verzeichneten Anträge. Letztendlich ist es immer noch die Frau, die hauptsächlich die gesetzlich anerkannten Beurlaubungen und Freistellungen in Anspruch nimmt, ohne dass es seitens der Männer und der Unternehmer zu einem Mentalitätswandel käme¹¹. Aber die meisten Unzulänglichkeiten weist die Politik der Vereinbarung von Arbeit und Familie hinsichtlich der Dienstleistungen und der Infrastruktur in Bezug auf die Betreuung von Kindern, Alten und abhängigen Personen auf. Zur breiten Streuung gesellt sich eine wenig konkrete Umsetzung und eine bei Budgetverpflichtungen hauptsächlich pragmatische Ausrichtung. Wir könnten sagen, dass es ein *Ungleich-gewicht gibt zwischen dem Protagonismus der Maßnahmen mit strikt arbeitsrechtlichem Charakter und den Maßnahmen bezüglich der Unzulänglichkeit auf dem Gebiet von Dienstleistungen und Infrastrukturen zur Unterstützung der Betreuung von Kindern und abgängigen Personen sowie der fehlenden Diversifizierung dieser*. Zusammenfassend haben wir es mit dem Fehlen einer globalen Politik zu tun, die für eine umfassende Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Familienleben sorgt.

Abschließend muss festgestellt werden, dass es in den vier Ländern immer noch die Frau ist, die hauptsächlich die gesetzlich anerkannten Beurlaubungen und Freistellungen in Anspruch nimmt, ohne dass es seitens der Männer und der Unternehmer zu einem Mentalitätswandel käme.

Die Politiken der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben sind in Wirklichkeit Politiken zur Erleichterung, die v.a. an Frauen gerichtet sind. Letztendlich haben sie nicht dazu beigetragen, die reproduktiven Aufgaben als gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung der gesamten Gesellschaft darzustellen. Die Vision der Verteilung der familiären Verantwortung und der reproduktiven Arbeit als Aufgabe, die die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft – die soziale Reproduktion hat einen Preis, der von der Gesellschaft und nicht individuell und privat von jedem einzelnen der betroffenen Haushalte übernommen werden sollte – wird kaum gefördert. Es wurden verschiedene Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, deren Reichweite jedoch begrenzt ist. Es handelt sich weiterhin nur um Aufrufe zur Verteilung, die nur auf der Ebene des Wünschenswerten durchgeführt werden und nicht die Grundlage dafür schaffen, dass diese Verteilung in die Tat umgesetzt wird.

Bezüglich der unternehmerischen Änderungen, die in einer kleinen Anzahl von Firmen durchgeführt werden, können wir nicht umhin, einige ihrer pervertierten Ergebnisse aufzuzeigen. Der zunehmende Verweis auf eine effiziente und produktive Einteilung der Zeit ist nicht frei von ideologischen Untertönen: alle Zeiten werden dem Gesetz der Produktivität unterworfen, das von der mechanischen Vorstellung einer teilbaren, akkumulierbaren und multiplizierbaren Zeit auferlegt ist.

⁹ CES, 2003: 141-157; Lorenzo, 2003: 1-19.

¹⁰ Spanische Nationale Sozialversicherungsanstalt, 2002.

¹¹ Lorenzo, 2003: 19-21.

Daher ist die Erfahrung der Zeit in immer größerem Maße einem Prozess der Intensivierung sowohl in der Arbeit als auch im Haushalt unterworfen, und die Rhetorik der Verwaltung der Zeit, die aus den Handbüchern über die Personalverwaltung hervorgeht, verbirgt Formen der Kontrolle in den unscheinbarsten Aufgaben (die sich von der traditionellen Bürokratie und Autorität unterscheiden), die an die Freiwilligkeit und die Selbstüberwachung des Arbeiters appellieren. Das von den Unternehmen verbreitete Gefühl der Selbstständigkeit, in Eigenverantwortung zu entscheiden, wie die Zeit und die Aufgaben eingeteilt werden sollen, kann in Wirklichkeit eine größere Abhängigkeit in der Arbeit erzeugen und die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit verwischen. In diesem Sinne können die Politiken über "Gleichheit der Geschlechter", "Nichtdiskriminierung" und "Vereinbarung von Arbeit und Familie" nur dann wirksam werden, wenn sie eine grundlegende Änderung bezüglich der Unternehmenspolitiken (deren Ziel es ist, aus den Personen -sowohl Männern als auch Frauen - so viel Zeit wie möglich für Produktion und Gewinn herauszuholen) herbeiführen.

4. Politische Akteure vor Ort

In diesem Abschnitt beziehen wir uns auf die wichtigsten in den vier Ländern von verschiedenen politischen Akteuren unterbreiteten Vorschläge: NGOs, feministische, Immigranten- und antirassistische Netzwerke, Gewerkschaften usw. Diese Vorschläge umfassen den Bereich der Vereinbarung des Arbeits- und Familienlebens und der Verteidigung der Rechte der sowohl einheimischen als auch eingewanderten, legalen als auch illegalen Haushaltsangestellten. Wie wir oben bereits angemerkt haben, haben sich in den vier Ländern der Studie diese Debatten noch kaum gegenseitig beeinflusst.

In Deutschland möchten wir die Arbeit der Organisationen *BAN YING*¹ und *ZAPO*² hervorheben, ebenso wie die gegenwärtige "Kampagne für die Legalisierung" (Campaign For Legalisation). Laut diesen Organisationen zur Unterstützung, Information und Druckausübung können die Beziehungen der Ausbeutung zwischen den Arbeitgebern und den Hausangestellten auf dem formellen und informellen Markt mithilfe der Gesetzgebung und der Regulierung vermieden werden. In diesem Rahmen wurden die folgenden Forderungen gestellt, die denjenigen anderer europäischer Länder vergleichbar sind:

- ☒ Vollständige Anerkennung der Hausarbeit als ein grundlegendes Element für die Gesellschaft.
- ☒ Legalisierung der sich im Land aufhaltenden tätigen Immigrantinnen.
- ☒ Vom Aufenthaltsstatus unabhängige Arbeitsrechte.
- ☒ Stärkung der Rechte und Ressourcen, um für Verhandlungen und Konflikte gerüstet zu sein.
- ☒ Mobilität zwischen den Sektoren des Arbeitsmarktes für die Immigrantinnen. «Green cards» nicht nur für hoch qualifizierte Arbeiter, sondern auch für die Angestellten der Sektoren Hausarbeit, sexuelle Dienste, Reinigungs- und Betreuungspersonal.
- ☒ Größere Kontrolle und Verfolgung der betrügerischen Unternehmen.
- ☒ Anerkennung der UN-Konvention 158: "Internationale Konvention über den Schutz der Rechte aller ArbeitsimmigrantInnen und ihrer Familienmitglieder" (18/12/1990).

¹ Beratungsstelle gegen den Menschenhandel.

² Seit 1998 war die Organisation *ZAPO* aktives Mitglied des Europäischen Netzwerkes RESPECT. Bis zu ihrer Schließung im November 2003 aufgrund fehlender Finanzierung leistete sie wichtige Arbeit bei der Aufnahme von Personen aus Osteuropa.

☞ Entwicklung eines das Wohlergehen der Immigranten stärkenden sozialen Klimas.

Andererseits gründeten verschiedene Vereinigungen und Netzwerke – u.a. *Mujeres Sin Rostro*, *RESPECT*, *Berlin*, *Frauen-Lesben-Bündnis*, *elixir-A*, *Mujeres de Esta Tierra*, *FIB* und *Kanak Attak* – im Oktober 2003 die *“Society for Legalisation”*. Die Kampagne *“Wir sind unter Euch!”* über die Rechte der Immigranten und insbesondere der Hausangestellten unterbreitet die folgenden Vorschläge und drängt die Gewerkschaften dazu, diese zu übernehmen³:

³ Nach Aussage eines Mitglieds von *Mujeres Sin Rostro* *“tolerieren sie dich vielleicht und reichen dir die Hand. Drei Monate lang, ein Jahr... Nein, wir wollen Anerkennung, wir sind ein bedeutender Teil der Arbeitskraft dieses Landes und möchten als Arbeiter anerkannt werden, wir möchten, dass auch die Gewerkschaft weiß, dass wir Arbeitskollegen sind, dass wir in einer so großen Organisation wie der Gewerkschaft vertreten sind, dass sie unseren Rechten Geltung verschafft”*.

⁴ www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=123613

- ☞ Eine Person ist nie *“illegal”*
- ☞ Anerkennung der Abschlüsse und Qualifizierungen der Nicht-EU-Bürger.
- ☞ Recht auf Bewegungsfreiheit und Arbeitsrechte für alle.
- ☞ Wirtschaftliche Unterstützung für selbst organisierte Immigrantengruppen
- ☞ Förderung und wirtschaftliche Unterstützung von Initiativen in den Bereichen Justiz, Erziehung, Wohnung und Gesundheit.

In Österreich bestehen Organisationen wie z.B. MAIZ aus einer antirassistischen Haltung heraus auf dem Protagonismus der Immigration - im Gegensatz zu dessen Schikanierung - und auf die Trennung der Arbeitsrechte vom Ausländerstatus. Nur auf diese Weise können Arbeitsbedingungen - Lohn, Fehlzeiten wegen Krankheit, Zahlungen usw. - nicht nur für Immigranten, sondern auch für alle Arbeiterinnen garantiert werden. Es muss darauf hingewiesen werden, dass es sowohl in Deutschland als auch in Spanien Rechte gibt, die in Anspruch genommen werden können und mit denen es möglich ist, Arbeitgeber zu verklagen. Das Problem liegt somit in der Unmöglichkeit, eine Arbeitsbeziehung nachzuweisen, sowie natürlich auch in anderen Betrachtungen, wie z.B. der Angst, ausgewiesen zu werden oder der Neigung, Konflikte zu vermeiden und in anderen Haushalten bessere Bedingungen zu suchen. MAIZ unterschreibt die Charta der Arbeitsrechte von Immigranten in Europa⁴:

- ☞ Bewegungsfreiheit im Zielland und in der Europäischen Union.
- ☞ Nicht diskriminierende Arbeitsrechte und Sozialschutz.
- ☞ Recht, den Arbeitgeber zu wechseln.
- ☞ Recht auf einen gesetzlich verbindlichen Arbeitsvertrag, der den Mindestlohn, die maximale Arbeitszeit und die Verantwortungsbereiche festlegt.
- ☞ Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und das aktive und passive Wahlrecht auf allen Ebenen der gewerkschaftlichen Vertretung.
- ☞ Das Recht, keinen Beschränkungen bezüglich des Familienlebens unterworfen zu sein, darin eingeschlossen Gesundheit, Erziehung und die Rechte der Kinder der in diesem Sektor Angestellten.
- ☞ Recht auf Anerkennung der im Ursprungsland erzielten Qualifikation, Bildung und Erfahrung.
- ☞ Recht auf persönliche Zeit und Freizeit.

Andere sich ergebende soziale, kulturelle und politische Rechte wurden in *Whalpartie*⁵ festgehalten. Wie seitens dieser Initiative angegeben können diese Rechte im dem Maße nicht getrennt von denjenigen der Immigrantinnen des Sektors Hausarbeit betrachtet werden, in dem die Arbeit insbesondere in diesem Sektor ständig durch die Diskriminierung in anderen Bereichen wie z.B. der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, der Familienzusammenführung, der selbstbestimmten Sexualität, der Anerkennung der Ausbildung und dem Zugang zu Gesundheit und Erziehung kompliziert wird⁶.

Auch im Vereinigten Königreich verläuft bewegen sich die Rechte von Hausangestellten in anderen als den klassischen gewerkschaftlichen Bahnen. Es gibt keine spezifischen Gewerkschaften für die mit Unterbrechungen oder nach Stunden arbeitenden Hausangestellten wie diejenigen, die an dieser Studie teilgenommen haben. Diejenigen, die für Unternehmen/Agenturen arbeiten tendieren zudem dazu, sich keinen Gewerkschaften anzuschließen. Diejenigen, die in die Abteilung für Sozialdienste integriert sind, sind Teil von UNISON. Viele Immigrantinnen haben sich in der 1979 in London gegründeten *Commission for Filipino Migrant Workers* (CFMW) organisiert, die zu Beginn der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts eine wichtige Kampagne gegen die Ausweisung anführte und in *Walig Walig*, später *Workers Association*, mündete, die von in Haushalten angestellten Immigrantinnen geleitet und verwaltet wird, und von wo aus täglich Forderungen gestellt werden. *Kalayaan* ist ein anderer wichtiger Referenzpunkt, insbesondere was die Forderung nach einer Trennung des Status der Arbeiter von den Arbeitgebern anbetrifft. Ihr Kampf führte dazu, dass die Regierung 1999 diese Regulierung änderte und ein Programm zur Legalisierung ins Leben rief, gerichtet an Frauen ohne geregelte Papiere, die den sie missbrauchenden Arbeitgebern entkommen waren. Beide Organisationen umfassen 4000 Arbeiterinnen mit 30 verschiedenen Nationalitäten. Diese Organisationen haben die Gewerkschaften zu einer größeren Einmischung in diesen Bereich aufgefordert. *Kalayaan* arbeitet mit einigen Gewerkschaften und NGOs zusammen und leistet Hilfe auf den Gebieten Erziehung, Gesundheit, Aktivitäten und Rechtsberatung und führt die Kampagnen gegen die Ausweisungen fort. Sie ist Teil des europäischen Netzwerks *RESPECT*⁷.

Der *Trade Union Congress* (TUC) seinerseits unterstützt die Bemühungen der Regierung, die illegale Arbeit zu reduzieren. Sein hauptsächliches Ziel in diesem Bereich ist es, die gegen die schwächsten Arbeiterinnen gerichteten Missbräuche zu verringern und sicherzustellen, dass den skrupellosen Arbeitgebern aufgrund der Ausbeutung der Arbeit von Immigrantinnen und Immigranten kein Wettbewerbsvorteil entsteht. Die ethnischen Minderheiten befinden sich unter denjenigen Arbeitern, die im Rahmen des Arbeitsmarktes benachteiligt sind. Jeder Versuch, den Missbräuchen von Arbeitern ohne Papiere Einhalt zu gebieten muss Maßnahmen umfassen, um die wirtschaftlichen Vorteile derjenigen zu minimieren, die aus deren Arbeit Nutzen ziehen und auf illegale Arbeitskräfte zurückgreifen. Nach Angabe der Immigrantengruppen führt die Reflexion über die Konsequenzen dieser Vorschläge für die sich in einer illegalen Situation aufhaltenden Arbeiter über deren Legalisierung.

⁵ Einige der Organisationen und Institutionen, die an dieser Kampagne des Jahres 2002 gegen die Diskriminierung in den öffentlichen Bereichen und in den Medien teilnahmen, sind: ANAR (Austrian Network Against Racism), BEIGEWUM, EIPCP, *gettoattack*, IG Kultur Austria, Klub Zwei und MAIZ.

⁶ Wir müssen darauf hinweisen, dass nur in Spanien das Recht auf Gesundheitsfürsorge und Erziehung ohne irgendeine Diskriminierung aus Gründen des legalen Status anerkannt wird.

⁷ Hinter dieser Abkürzung versteckt sich "Rights, Equality, Solidarity, Power, Europe, Cooperation, Today". RESPECT wurde 1998 gegründet (www.solidar.org). 2000 wurde in Deutschland ein Netzwerk gegründet (www.respect.netz.de)

In Spanien gibt es ebenfalls keine spezifischen Gewerkschaften für den Bereich Haushalts- und Betreuungsdienste. Die vorhandenen Gewerkschaften haben keine intensive Arbeit zur Verteidigung der Arbeitsrechte in diesem Sektor an den Tag gelegt, weder bezüglich der einheimischen Arbeitnehmer noch bezüglich der Immigranten in legaler oder illegaler Situation. Sie sind jedoch in spezifischen Kampagnen in Bezug auf einige der in dieser Studie behandelten Themen aktiv geworden. Diese spezifischen Beiträge können in vier große Kapitel zusammengefasst werden:

- 1) Forderung nach dringenden Reformen des Gesetzes 39/1999 über die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben aufgrund seiner Defizite. Nach Ansicht der Gewerkschaften richtet sich dieses Gesetz nicht darauf, die Verteilung der reproduktiven Verantwortung zu fördern. Das Gesetz selbst verfestigt die Trennung der Rollen der Geschlechter im familiären Rahmen⁸.
- 2) Forderung nach Übernahme der Bestimmungen des besagten Gesetzes in die Tarifverträge, da sie nicht von allen berücksichtigt werden.
- 3) Forderung nach völliger Gleichstellung der Sonderregelung für Hausangestellte mit der Allgemeinen Sozialversicherung, da Erstere offen diskriminierend ist.
- 4) Förderung einer Veränderung der Arbeitsbedingungen der Personen an ihren Arbeitsplätzen, auch wenn sie sich kaum mit den Konsequenzen der Prekarität, der Flexibilität, der zeitlichen Begrenzung und der langen Arbeitstage beschäftigt haben, eine Tatsache, die sich in der Kritik an den Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie zeigt, die einen Großteil der arbeitenden Klasse, inklusive die Immigranten selbst, ausschließen.

Der Anteil der NGOs und der Vereinigungen an der Verteidigung der Rechte der Hausangestellten ist stark durch die öffentliche Finanzierung bedingt, von der ein großer Teil aus dem *Europäischen Sozialfonds (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)* stammt, der der Förderung der Maßnahmen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz dient. Darunter befinden sich die vom Frauenrat (*Consejo de la Mujer*) und der Generaldirektion für Frauenfragen der autonomen Region von Madrid (*Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid*) ins Leben gerufenen Kampagnen. Diese Kampagnen richten sich hauptsächlich an die arbeitenden Lohnempfängerinnen der Mittelklasse und konzentrieren sich auf eine "gleichberechtigte Verteilung der Hausarbeiten im Bereich der Paare". Um zu sensibilisieren, das Bewusstsein zu bilden und die legale Einstellung der Hausangestellten sowie die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu fördern, gibt es nur wenige Programme. Unter diesen möchten wir das vom Bereich für Arbeit des Jugendausschusses von Castilla y León (*Área de Empleo del Consejo de la Juventud de Castilla y León*) durchgeführte Programm hervorheben, das einen Leitfaden zu den Arbeitsrechten, "*Barre a tu favor*" (Kehre zu deinen Gunsten) veröffentlicht hat, in dem jede Art von Information über Einstellung, Sozialversicherung, Löhne, einschlägige Adressen usw. verzeichnet ist⁹. Es gibt auch eine vom *Spanischen Roten Kreuz* durchgeführte Informationskampagne - "*Sie auch* -

⁸ In *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*, Text und Tagung 2003 gefördert vom *Consejo de la Mujer*, darin eingeschlossen die Vorschläge von den großen Gewerkschaften CCOO und UGT sowie diejenigen des *Consejo* und anderer Organismen und politischer Gruppen.
⁹ <http://www.cjcy1.es/empleo/trabaj.htm>

Respektiere die für die Einstellung von Hausangestellten geforderten Mindestbedingungen und verbessere sie, wenn möglich“ - mit dem Ziel, die Arbeitgeber zu sensibilisieren und eine schriftlich fixierte Einstellung der Hausangestellten zu fördern, v.a. wenn es sich dabei um Immigranten mit Aussicht auf eine Legalisierung ihrer Situation handelt.

Schließlich haben einige NGOs –*Derechos para Tod@s*, *Rumiñahui*, *Colectivo de Refugiados Colombianos*, *Plataforma de Apoyo a los Inmigrantes en Lucha*, *Asamblea Papers per a Tothom* usw.– an einem aktiven Kampf zu Gunsten der Legalisierung teilgenommen. Andere feministische Kollektive –*Asamblea Feminista de Madrid*, *Asociación de Trabajadoras de Hogar* verbunden mit der *Asamblea de Mujeres de Bizkaia*, *Ca la Dona*, *Precarias a la Deriva*– haben ebenfalls die Sonderregelung für die Hausangestellten und die Grenzen der Politik der Vereinbarkeit aufgezeigt, obwohl ihre Reflexionen nicht immer die erforderliche öffentliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen haben¹⁰.

¹⁰ Siehe z.B. den gemeinschaftliche verfassten Text der Nationalen Feministischen Tagung (Jornadas Feministas Estatales) 2000 *Feminismo es y será* und andere spezifische Beiträge wie z.B. von *Precarias a la Deriva* 2004 oder der Gruppe aus Barcelona *Dones i treballs* 2003.

5. Bedingungen und Zusammenhänge zwischen Leben und Arbeit. Angestellte und Arbeitgeber im Haushaltsdienst

5.1. Fragen zur Methodik

In der Einführung haben wir die Ziele und Besonderheiten unserer Studie erklärt: die neuen Ausformungen der Reproduktion, die Sichtbarmachung der Bedürfnisse, die das Zusammenleben für die Immigrantinnen erzeugt, die Arbeit in "anderen" Haushalten und die Sichtbarmachung der atypischen Anstellungen. Unsere Nachforschungen basieren hauptsächlich auf drei Säulen: Haushalte, Arbeiten und Übertragungen. Die Studie wurde in Städten durchgeführt, in denen dieser Sektor - von Immigranten/ethnischen Minderheiten durchgeführte Haushalts- und Betreuungsdienstleistungen - bedeutsam ist: Linz, Wien, Madrid, Berlin, Hamburg und Bradford. Wir haben 44 eingehende Interviews mit Haushaltsangestellten - einige von ihnen haben die Form von Erzählungen - und 35 mit Arbeitgebern in verschiedenen Einheiten des Zusammenlebens durchgeführt, darin eingeschlossen homosexuelle Paare, von Frauen angeführte Haushalte und transnationale Familien. In einigen Fällen konnten wir, wenn die Angestellte dies für angebracht hielt, Doppelinterviews durchführen (Angestellte und Arbeitgeberin), die es uns ermöglicht haben, den Unterschied der Perspektiven und Interpretationen beider miteinander zu kontrastieren. Wir haben auch zwei Versammlungen mit im Tertiärsektor tätigen Personen - einigen Betreuerinnen - über Vorschläge und Initiativen sowie ein Interview (Spanien) mit der Leiterin einer informellen Serviceagentur ebenso wie eine Diskussionsgruppe mit Immigrantinnen in Österreich durchgeführt. Das Profil der Frauen variiert je nach Land. Was die Angestellten anbetrifft, handelt es sich um Frauen in verschiedenen rechtlichen Situationen aus den wichtigsten Immigrationsgebieten: Südamerika und Osteuropa in allen vier Ländern; Asien, südliches Afrika und Mittelmeerraum in Deutschland; Frauen aus Westafrika, Zentralasien und dem Mittelmeerraum in Österreich; Frauen mit asiatischen, afrikanischen oder karibischen Vorfahren im Vereinigten Königreich. Letzteres Land und, insbesondere die Region um Bradford (z.B. im Gegensatz zu London, wo der Immigrantenzustrom bedeutender ist) legt ein Muster nahe, in dem die ethnische Zugehörigkeit den Ausschlag gibt: die

Vertretung und die Anerkennung dieser Frauen sowie ihre Integration in diese Dienste als Mitglieder einer Gruppe bestimmter "Rasse" oder "Kultur". Außer durch verschiedene Lebensstile und Arten des Zusammenlebens kennzeichnen sich die Arbeitgeberinnen durch ihre Tätigkeit in verschiedenen Berufen, von denen einige in flexibler oder freiberuflicher Weise organisiert sind. Im Allgemeinen war ihre Verfügbarkeit für die Interviews in allen vier Ländern geringer.

Wir haben uns aus verschiedenen Gründen für den Haushaltsdienst in seiner "externen" Modalität entschieden. Zunächst, weil der interne Dienst bei der Untersuchung ein größeres Interesse geweckt hat, da er ein Umfeld häufiger Missbräuche darstellt: sexuelle Belästigung, Kontrolle des Privatlebens, Einzug des Reisepasses, Situationen der Halbsklaverei, ununterbrochene Arbeit bei sehr geringem Lohn usw. Da die internen Angestellten mit ihren Arbeitgebern zusammenleben, sehen sie sich potenziell sehr abhängigen Beziehungen ausgesetzt. Trotz arbeitsrechtlicher Regulierungen, die es bezüglich dieser Vollzeitarbeit für einen einzigen Arbeitgeber gibt, verstärkt die Tatsache, dass diese Arbeit v.a. von Immigrantinnen ausgeübt wird, die Nichtbefolgung der bestehenden Rechte. Die Modalität "externe" Arbeit in Vollzeit begrenzt diese Merkmale, wenn sie sie auch, wie viele Frauen angeben, nicht völlig beseitigt. Die "unterbrochene" externe Arbeit - halbtags oder nach Stunden", der wir besondere Aufmerksamkeit geschenkt haben, weist einen einzigartigen Charakter auf. Auch wenn sie durch einige Merkmale der "falschen Vertrautheit" oder der "distanzierten Vertraulichkeit" gekennzeichnet ist (die diejenigen betrifft, die ihren Arbeitstag in einer fremden Wohnung verbringen), umfasst sie, wie wir sehen werden, auch andere Charakteristiken. Darunter die Unsichtbarkeit oder die Intensivierung des Arbeitsrhythmus. Ih *Patchwork*-Charakter, die strategische Kombination von Arbeitsplänen, Diensten, Bedingungen, Haushalten und Arbeitgebern, macht die ständigen Bemühungen deutlich, die reproduktive und die produktive Arbeit miteinander zu vereinbaren. Der informelle Charakter, in dem sich dieser Sektor bewegt, erschwert die Formulierung und die Verteidigung der Rechte der Arbeiterinnen.

Wir haben über die gleichen informellen Verbindungen - von Freundschaft oder Bekanntschaft und deren "Schneeballeffekt" -, die auch in der miteinander vernetzten Welt der Städte, in denen wir leben, funktionieren, Zugang zu den Frauen gefunden. Im Fall von MAIZ und des Bradford Youth Center haben wir außerdem auf die assoziativen Zugangswege zurückgegriffen. Wir haben die Angestellten über ihre Erfahrungen während der Arbeit und über die Organisation ihrer Haushalte befragt. Die Interviews mit den Arbeitgeberinnen drehten sich um ihre Entscheidung, eine Hausangestellte einzustellen sowie um die Art und Weise, wie sie dies bewerkstelligt haben. In all dies wurden natürlich Erzählungen über die Situation im Ursprungsland, über die Auswanderung, über Familienverhandlungen, das Arbeitsleben sowie mittel- und langfristige Aspirationen eingewoben. Durch die interpretative Textanalyse wurden wir auf die gegenwärtigen reproduktiven Widersprüche und Spannungen aufmerksam gemacht. Der Vergleich zwischen den vier Ländern hat es uns ermöglicht, die europäischen

Tendenzen der Verbindung zwischen Immigrations-, Familien und/oder geschlechterspezifischen Politiken sowie den Haushaltsregelungen zu erkennen, ebenso wie ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensstrategien der Frauen.

5.2. Vorstellungen seitens der Angestellten

5.2.1. Haushalts- und Betreuungsdienst. Die tägliche "Elastizität"

Die Flexibilität der Arbeitsstunden und Tätigkeiten ist ein gemeinsames Merkmal der unterbrochen in Teilzeit angestellten Arbeiterinnen, die in verschiedenen Haushalten einige Stunden, einen Tag pro Woche oder mehrere Stunden im Laufe von drei Tagen arbeiten. Sie erhalten ihren Lohn pro Stunde (*cash in hand*), der sich zwischen 5 € und 9 € bewegt, sie haben weder einen formellen Vertrag noch die wenigen damit verbundenen Vorteile: Arbeitslosenunterstützung, Altersrente, Krankengeld usw. Einige verbinden den Haushaltsdienst mit anderen prekären Anstellungen - Reinigung, Altersheime, Hotel- und Gaststättengewerbe, Kassiererin, Lagerarbeiterin usw. - die bezüglich des sozialen Wertes in der Arbeitsplatzsegmentierung die unmittelbar höhere Stufe einnehmen. In Spanien entspricht dies einer dreifachen Strategie: (1) Erhalt von Leistungen, die im informellen Haushaltsdienst nicht zu erreichen sind, (2) Sicherstellung der Erneuerung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und (3) erste Schritte hin zu anderen Arbeitssektoren (auch wenn der vorübergehende Charakter dieser neue Unsicherheit bedeutet)¹. Die Nachfrage nach diesen überaus flexiblen und auch für diejenigen Haushalte, die keine interne oder festangestellte externe Kraft zahlen können, erschwinglichen Dienst hat in ganz Europa zugenommen. Außer von Haushalten mit abhängigen Personen werden diese Dienste von Einpersonenhaushalten sowie von Haushalten mit einem Elternteil, darunter einigen Immigrantenhaushalten, in Anspruch genommen.

Der Zeitdruck in diesem *Patchwork*-Schema ist enorm. Die Verdichtung des Stundenplanes durch die Arbeit in vielen Haushalten - einige arbeiten für 8 Arbeitgeber² - ist eine allgemeine Tendenz, v.a. bei denjenigen, die erst seit kürzerer Zeit in diesem Sektor arbeiten. Die Angestellten versuchen, ihre Tätigkeit mit dem Ziel zu verwalten, eine gewisse Stabilität zu erzielen und sich mehr Arbeitsstunden in einem bestimmten Haushalt zu sichern, um die Fahrtzeiten zu begrenzen, eines der größten Hindernisse in dieser Modalität. Die eigenen Betreuungsverpflichtungen können diese Tendenz immer dann einschränken, wenn im Haushalt ein anderes festes Gehalt vorhanden ist (wie dies z.B. bei einigen der in Bradford Interviewten der Fall ist). Aber diese Möglichkeit ist nicht immer gegeben, da die Regulierungen des Ausländerrechts selbst bezüglich der Familienzusammenführung und der Arbeitsmarkt eine intensive Hinwendung der Immigrantinnen an die Haushaltsdienstleistungen fördert.

¹ Sowohl in Österreich als auch in Spanien ist die Arbeit im informellen Haushaltsdienst, d.h. ohne Vertrag, eine der wenigen Arbeitsmöglichkeiten für Ausländer, die keine geregelten Papiere besitzen, da es in diesem Sektor einfacher als in anderen ist, den offiziellen Kontrollen zu entgehen.

² Und, z.B. im Fall von Österreich, für bis zu 12 Arbeitgeber.

Wenn du wirklich überleben möchtest, musst du nicht nur für einen Haushalt arbeiten, sondern für drei, drei Arbeiten an einem Tag. Du beginnst um acht Uhr morgens, vielleicht hast du drei Stunden in einem Haushalt ..., du bist also um elf Uhr fertig, dann musst du in ein anderes Haus hetzen, denn du hast ja ausgemacht, nur zu einer gewissen Zeit dorthin zu gehen, wenn du frei hast, ja. (Frau Sa.).

Die beim Aufstellen des Arbeitsplans üblichen Kriterien sind der Stundenplan und der Lohn; die Rechte - Beiträge, Urlaub, Sonderzahlungen usw. sind selten Teil der Vereinbarung, jedenfalls nicht am Anfang. In Spanien ist es allgemein üblich, einen Halbtagshaushalt - mit Versicherung und der Möglichkeit, die Papiere zu erneuern - mit einzelnen Stunden in verschiedenen Haushalten zu verbinden. Mit den zusätzlichen Stunden wird, bei harter Arbeit, mehr verdient, aber sie stellen keine Lösung für die Papiere dar. Ein anderes wichtiges Kriterium, das in manchen Fällen noch vor dem Lohn angesiedelt wird, ist die Beziehung zu den Arbeitgebern als Form der Garantie und Kontinuität. Viele Angestellte erwähnen eine große Diskrepanz zwischen der Arbeitszeit und den geforderten Tätigkeiten, was sie dazu zwingt, ihre eigenen Kategorien und Werte festzulegen. Dies ist z.B. der Fall beim Unterschied zwischen der geforderten "gründlichen" und der tatsächlich durchgeführten "oberflächlichen" Reinigung. *"Wenn die Leute dich einstellen, habe sie keine realistische Vorstellung davon, wie viel Zeit man braucht, um ein so großes Haus zu putzen"* (Frau Sa.). Die aufgetragenen Hausarbeiten erfordern eine große Vielseitigkeit und zusätzlich die Kenntnis der unterschiedlichen Gewohnheiten, Vorlieben und Kriterien der verschiedenen Haushalte. Dies führt zu Zweideutigkeiten in der Beziehung und sogar bezüglich des Raums, die von einigen Angestellten verinnerlicht wird. Was den Arbeitsumfang anbetrifft, gibt es eine variable Bewertung. Dabei ist der Unterschied zwischen den Haushalten, die lediglich eine Kraft für die Pflege der Wohnung einstellen (z.B. ein oder zwei Stunden pro Woche) und denjenigen, die eine umfangreichere Arbeit aufgrund der Anwesenheit von Kindern oder Alten erfordern, grundlegend. In letzterem Fall erhöhen sich die Vielseitigkeit, die Arbeitslast und die nicht im Voraus festgelegten zusätzlichen Tätigkeiten. Dies wird im Fall der Angestellten, die jeden Tag einer Halb- oder Vollzeitbeschäftigung nachgehen, noch verstärkt. Es ist üblich, dass die in erster Linie zur Betreuung eingestellten Arbeiterinnen schließlich auch Hausarbeiten übernehmen - in einigen Fällen wird dies nie explizit angesprochen - ohne dass die Arbeitgeber diese Überbelastung erkennen, da sie nur daran interessiert sind, für einen geringfügig höheren Lohn alle ihre Haushaltsprobleme zu lösen. Die Erwartung, dass alles in Ordnung gehalten wird, wird dann enttäuscht, wenn wirklich die Betreuung in den Vordergrund gestellt wird. Die Tendenz geht dahin, die Tätigkeit zu flexibilisieren und mehr Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, eine Tatsache, die einige "unterbrochene" zu "festen externen" Angestellten macht. Diese Flexibilität kann bedeuten, dass zwei Angestellte im Verbund - z.B. Mutter und Tochter - die Arbeit verwalten, indem sie Stunden austauschen und so das meiste aus ihrer Arbeitszeit machen. Änderungen im Stundenplan - gleichzeitig für beide Teile dieser "unterbrochenen" Dienstleistungen -

können für die Angestellten immer dann von Vorteil sein, wenn ihre ArbeitgeberInnen damit einverstanden sind und die Arbeit nicht zu bestimmten Zeitpunkten benötigen. Aber auch so haben die Änderungen gewöhnlich Gegenleistungen zur Folge.

Die Tätigkeit der Betreuerinnen bringt den besonders anspruchsvollen Charakter dieser Arbeit zum Ausdruck. Bezeichnungen wie *“die Kinder auf seine Seite ziehen“* oder *“sie gut erziehen“*, aber auch *“das Haus übernehmen“* verweisen auf diese Komponente die, wie von vielen Befragten Frauen angemerkt, von Arbeitgeberinnen wiederholt werden kann, insbesondere dann, wenn es sich um alte und/oder allein stehende Frauen handelt: Vorwegnahme ihrer Vorlieben und Moden, Fähigkeit zur Voraussicht, Verständnis für ihre Manien oder zweideutige Aufgaben wie z.B. Unterhaltung oder Erteilung von Ratschlägen während der Arbeitszeit. Aufgrund der Aussagen der Befragten kann eine Unterscheidung zwischen *Hilfe* und *Betreuung* getroffen werden. Hilfe bezieht sich auf die Durchführung von Arbeiten, darauf, die Kinder in die Schule zu bringen, sie anzuziehen, ihnen das Abendessen zu geben, sie zu baden usw., während *Betreuung*, wie dies auch bei nicht bezahlter Arbeit der Fall ist, mit Zuneigung, Sozialisierung und einer Vielzahl unsichtbarer Kompetenzen zu tun hat. In Wirklichkeit wird nur Hilfe vertraglich festgelegt, aber diese kann von *Betreuung* nicht getrennt werden, was in einem Arbeitsplan schwer zu messen ist.

Es ist ja nicht nur Arbeit, man ist eine Person und muss eine Menge Dinge geben. Da kam doch neulich der kleine Junge zu mir und sagt, dass er seine Mutter vermisst, das ist ja ganz normal bei einem Kind, und es lieber hätte, wenn statt mir seine Mutter da wäre. So kommt er also zu mir - wie alle Kinder, die bei ihren Müttern sind, sich von diesen verabschieden -, da ich nun mal bei ihm bin, und fragt mich “Wo ist mein Kuss“, also gebe ich ihm einen Kuss und muss dabei an meinen eigenen Sohn denken. Ich kann Ihnen nur sagen, auf diese Weise machen sie dich fertig, es ist schon genug, für deine Arbeitsrechte zu kämpfen, aber dann auch noch das. Aber irgendwann einmal hast du das noch nicht quantifiziert (...), all dies tritt tatsächlich ein (...). Und Dinge, die einmal ganz normal waren, wie z.B. einem Kind einen Kuss zu geben (...) das kann man nicht quantifizieren. Und wenn du das tun musst, ist es einfach schrecklich (Frau S).

Wenn auch die Personalisierung in diesen Modalitäten verringert wird, verschwindet sie doch nicht ganz, und kann sich bei einigen Arbeitgeberinnen, die in der Haushaltshilfe eine starke Stütze sehen, sogar noch erhöhen. Fehlende Anerkennung und das Fehlen von Kriterien führen dazu, dass viele Angestellte die *Betreuung* aufgeben und lieber ausschließlich im Haushaltsdienst arbeiten, vorzugsweise in Abwesenheit der Arbeitgeber, d.h. wenn diese außer Haus sind. Diese Modalität des Haushaltsdienstes erzeugt jedoch ein größeres Gefühl der Unsichtbarkeit, weniger Selbstwertgefühl und das Gefühl, nutzlos zu sein (*“für nichts zu arbeiten“*), da die Arbeit sich Tag für Tag wiederholt, ohne dass ihre Notwendigkeit gewürdigt wird. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und Mitglieder des Haushaltes nach Hause zurückkehren, ist die Arbeit bereits getan und die Anstrengung, die sie gekostet hat, ist

nicht mehr sichtbar und wird *selbstverständlich*. In diesem Sinne beklagen sich die Befragten Frauen über die fehlende Dankbarkeit seitens ihrer Arbeitgeber. Viele der Frauen haben den "Verdacht" über die tatsächliche Verwendung der Zeit verinnerlicht, der sich ergibt, wenn sie im Haus nicht mit ihren Arbeitgebern zusammentreffen. Dies veranlasst Sie, länger als vereinbart zu arbeiten (ohne zusätzlichen Lohn), um zu "beweisen", wie effizient und verlässlich sie sind. Das Vertrauen, das entgegengebracht wird, wenn die Schlüssel übergeben werden, wird von den Angestellten sehr geschätzt, da sie es vorziehen, das Haus so zu organisieren, als ob es ihr Eigenes wäre, ohne kontrolliert oder fremden Planungen unterworfen zu werden.

(...) wenn alle das Haus verlassen haben, kann ich von oben nach unten oder von unten nach oben beginnen, ich kann so arbeiten, wie ich will, und das ist etwas Schönes an dieser Arbeit, da es lästige Dinge gibt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt sein müssen, aber es gibt auch Dinge, bei denen man wählen kann, wie man sie tun will. (...) als ich mit der Nichte meines Vaters sprach sagte sie, ich arbeite in diesem Haus, als ob es meines wäre, ich möchte, dass alles aufgeräumt, alles in Ordnung ist (...) und sie sagte es der Hausfrau, und lachte viel, sehr viel (...) manchmal sagt sie zu mir "Diana, es gibt keine Kommission, die hier her kommt, um alles zu untersuchen, warum machst du es so genau?" "Weil es mir so gefällt" (...) ihr ist es egal, ob es so oder so ist, ob das Glas an dieser oder an der anderen Stelle ist, aber für mich hat jeder Gegenstand seinen Ort (Frau D.)

Fast alle sprechen von sich selbst als Perfektionisten, die ihre Arbeit über das strikt Festgelegte hinaus ausführen, und die Anerkennung schätzen, wenn sie gezollt wird: "Das ist eines der Dinge, die mir an meinen Arbeitgebern gefällt" Sie vertrauen mir wirklich in ihren persönlichen Dingen. Sie vertrauen darauf, dass ich die Arbeit ausführe. Sie wissen, dass ich sie gut mache, und das gibt mir Genugtuung (Frau F.) Fast alle führen schließlich nicht vereinbarte Extraarbeiten aus oder tun "Gefallen", wie z.B. einige Produkte zu kaufen, "das Kind im Auge zu behalten", das Auto zu waschen oder einen Tag nicht mit Putzen, sondern mit der Betreuung einer erkrankten Person zu verbringen: "Sie stellte mich zum Bügeln ein, und manchmal sagt sie zu mir, "wenn es dir nichts ausmacht, kannst du das Bad putzen". Und ich bringe es nicht fertig, ein Haus zu verlassen, in den sie mich um einen Gefallen gebeten haben, ohne diesen getan zu haben. Und sie bezahlt mich für zweieinviertel Stunden, zwei Stunden und zwanzig Minuten, gestern war ich drei Stunden dort, und sie will das nicht wahrhaben (...) und plötzlich sagt sie 'Magda, Sie nehmen doch nichts' (Frau. M). Die vom Ausländergesetz erzeugte Verletzlichkeit erhöht diesen Effekt fehlender Grenzen bezüglich der Tätigkeit, der aus der unbezahlten Arbeit in der Familie herrührt, noch zusätzlich. Die servile Komponente, die dem Umfeld des Haushaltes zu eigen ist, wird in gewisser Hinsicht kleiner, aber in anderer Hinsicht auch wieder größer. Haushaltshilfen fühlen sich weniger verpflichtet: Sie erhalten einen Lohn für die Stunden, die sie gearbeitet haben, sie haben keine Rechte, und in vielen Fällen sehen sie nicht einmal ihre Arbeitgeber. Trotz allem haben sie das Gefühl, den Haushalten treu zu sein oder sie zu "verraten"³, ein Gefühl, das durch die engen Netzwerke aus Kontakt und

³ Das heißt, dass sogar der Haushaltsdienst nach Stunden zu Beziehungen führt, in denen das Personal eine wichtige und entscheidene Rolle spielt.

Einstellung, auf die diese Arbeit in vielen Fällen zurückgreift, noch verstärkt wird. Denn oft sind die Vermittler zwischen der Angestellten und der Arbeitgeberin Bekannte oder Freundinnen. All dies erhöht das Gefühl der Abhängigkeit vom Lohn⁴, eine Tatsache, die deutlich an der Art und Weise abzulesen ist, in der die Angestellten sich "weigern", krank zu sein, da sie fühlen, dass ihre Arbeitgeber dies nicht verstehen oder gern sehen würden - wobei diese selbst jedoch in ihren Anstellungen über Krankheitsurlaub und andere Vorteile verfügen.

Für die Angestellten führt diese Situation zu Gesundheitsproblemen, Angstzuständen, Konflikten und physischen Schmerzen die, zusammen mit einer Situation der Unsicherheit (im Fall von Frauen in illegaler Situation), zu psychologischen Problemen führen können.

⁴ Insbesondere im Fall derjenigen, die sich in einer illegalen Situation befinden, da der Lohn ihre einzige Möglichkeit ist, ihre Existenz abzusichern.

⁵ IOÉ 2001, Parellas 2003: 158-186.

5.2.2. Das Leben jenseits der Arbeit. Zeit für die anderen, gemeinsam verbrachte Zeit und Zeit für sich selbst

Für die meisten Frauen, die an den Haushaltsdienst gebunden sind, ergeben sich große Probleme des Selbstwertgefühls. In ihren Ursprungsländern arbeiteten viele in besser angesehenen Bereichen oder sie studierten, und ihr Bildungsniveau ist vergleichsweise höher als dasjenige der einheimischen Angestellten in diesem Sektor⁵. Daher sind sie sich einer fehlenden Anerkennung ihrer Qualifizierung bewusst. Einige von ihnen geben an, früher in diesem Sektor gearbeitet zu haben, den sie durch größere "Vertrautheit" kennzeichnen; es würde sich lohnen, diese Frage näher zu untersuchen. Nach ihrer Ankunft in Europa bestimmt ihr - legaler oder illegaler - Immigrantensstatus ihre Position auf dem Arbeitsmarkt, auf der die "Klauseln der nationalen Priorität" gelten, ebenso wie in den übrigen gesellschaftlichen Bereichen. Trotz allem ist die Legalisierung im Fall der Immigranten ein grundlegender Schritt.

Seit ich meine Papiere erhalten habe, hat sich alles auf den Kopf gestellt, weil, ich meine, ohne Papiere erwartest du mehr, du sagst, wenn ich meine Papiere bekomme, möchte ich arbeiten, mein eigenes Haus haben, dies und jenes machen. Ich fühle mich nicht behindert, ich kann hier arbeiten und alles machen. So kannst du, wenn du die Papiere bekommst, und all diese Erwartungen im Kopf hast, nichts erreichen, nicht einmal eine einzige Sache kannst du erreichen, wie soll man sich denn da fühlen? (Frau M).

Wie wir oben bereits erklärt haben, hat die Erfahrung der Immigration eine grundlegende Auswirkung auf das Zusammenleben im Zielland. Viele Frauen entfernen sich vorübergehend von ihren Familien; andere trennen sich von ihren Ehemännern, ein Grund, der sie dazu veranlasst, auszureisen; andere nehmen ihre Familien mit und versuchen, sie trotz der Beschränkungen, die die Legalisierung in ganz Europa bedeutet, zusammenzuführen. Dies führt zu einer großen Vielfalt der Modelle des Zusammenlebens. Das Schwierigste ist der Anfang, wie sie alle berichten.

(...) aber als ich hier zum ersten Mal ankam, bevor meine Mutter starb, lebte ich in einem Haus mit 8 Ecuadorianerinnen und meinem Bruder und meiner Schwägerin, insgesamt 11 Personen, stell dir das mal vor! Mein Bruder schlief mit seiner Frau in einem Zimmer, und ich teilte ein Zimmer mit zwei anderen Mädchen; wir hatten ein Stockbett im Zimmer und ich schlief oben und sie machten Scherze, sie versteckten die Leiter, und ich konnte nicht sprechen, ich verstand nichts; sie waren 18 oder 19 Jahre alt, sie hatten ganz andere Erwartungen an das Leben, ich dachte an meinen Sohn in Rumänien; um auf die Toilette zu gehen, musste ich immer auf die Straße, ich konnte nicht auf die Toilette zum Wasserlassen gehen, es war immer besetzt. Für mich war es auch nicht einfach, es ist wie ein Krieg, das Leben ist wie ein Krieg, wer kann, kommt nach vorne, und wer nicht, kehrt um. (Frau R)

Diejenigen, die mit anderen Personen zusammenwohnen, normalerweise in stabileren Wohngemeinschaften, neigen dazu, ihre Arbeitsstrategien zu maximieren, indem sie die Reproduktion und im Allgemeinen die Zeit für sich selbst reduzieren. Sie erledigen den Haushalt abwechselnd, begrenzen Tätigkeiten wie z.B. Kochen (was Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat) und verlegen die übrigen Arbeiten - Einkauf, Wäsche usw. - auf die Wochenenden. Wenn sie sich um Kinder kümmern, müssen neigen sie dazu, informelle Netzwerke zur freien oder nur scheinbar bezahlten Betreuung je nach den Möglichkeiten von Arbeit und/oder Familie, die jede zu einem gegebenen Zeitpunkt hat, einzurichten. Diese Netzwerke decken auch tägliche unvorhergesehene Ereignisse wie z.B. Krankheit ab. Viele Frauen greifen eher darauf zurück, als von der Arbeit zu fehlen oder ihren Stundenplan zu ändern. In vielen Fällen werden die Kinder mit in die Arbeit genommen, eine Möglichkeit, die zahlreiche Probleme mit sich bringt. Die Spannung zwischen Zuhause und Arbeit führt dazu, dass auch die Kinder die Betreuungsarbeit aufnehmen.

Seitdem ich zur Arbeit außer Haus gehe, trägt mein ältester Sohn die ganze Last der Betreuung der Kleinen, so lege ich z.B. die Kleider der Kleinen bereit, und mein ältester Sohn weckt sie auf, zieht sie an und lässt sie bei einer Nachbarin unten im Haus, und da deren kleine Tochter mit meinem 3-jährigen Sohn befreundet ist, bringt sie sie in die Schule, holt sie wieder von dort ab und lässt sie bei sich, bis mein ältester Sohn aus der Schule kommt. (Frau C.).

Im Vereinigten Königreich werden mit den informellen Netzwerken durch die Zubereitung von Essen für diejenigen Arbeiterinnen der Gemeinschaft, die keine Zeit zum Kochen haben, zusätzliche Einkünfte erzielt. In diesem Kontext ist das Fehlen von Zeit und Raum für die Eigenbetreuung eine allen gemeinsame Wirklichkeit, die das vom Haushaltsdienst erzeugte Gefühl von Müdigkeit und niedrigem Selbstwertgefühl noch verstärkt. *"... du kannst dich überhaupt nicht um dich selbst kümmern, nur um die anderen da draußen, für dich selbst hast du ... hast du nichts"*⁶.

⁶ Anacaona 1999.

Die Hausangestellten, die mit ihren Ehemännern und Kindern zusammenleben, erklären, wie die Arbeit im Haushalt neu geregelt wird, um ihre Last zu erleichtern: sie putzen in anderen Haushalten und putzen in

der eigenen Wohnung. Dies führt dazu, dass sich ihre Partner mehr an den reproduktiven Arbeiten beteiligen. Diese Tatsache hat sich aufgrund der Unsicherheit, von der die Arbeit der Männer gekennzeichnet ist, noch verstärkt. Einigen dieser Männer bleibt aufgrund der Umstände nichts anderes übrig, als sich - wenn auch nicht ohne Widerstände - um die reproduktiven Arbeiten zu kümmern (wie einige der in den vier Ländern Befragten angeben). Trotz des verschiedenen Ausmaßes dieser "erzwungenen" Verteilung der Arbeiten ist es eine Tatsache, dass dadurch die Beziehungen zwischen den Geschlechtern und die (Selbst-)Darstellung der Frauen infrage gestellt oder zumindest destabilisiert und ihre Rolle im Haushalt höher bewertet wird. Sie kann jedoch auch die gegenteilige Reaktion hervorrufen und ein Grund für Konflikte und geschlechtsspezifische Gewalt sein. Dies wird am meisten in denjenigen Haushalten deutlich, in denen die Frau die ganze Last der wirtschaftlichen Tätigkeit trägt sowie in denjenigen Ländern, in denen die Arbeit der männlichen Immigranten am meisten saisonalen Gesichtspunkten unterliegt.

Es war ein schwieriger Kampf, aber oft bin ich ganz stolz auf mich selbst, da ich meine Familie unterhalten habe. Ich mag es, mein eigenes Geld zu haben. So muss ich meinen Ehemann nicht darum bitten, mir etwas zu geben. Ich habe meine wirtschaftliche Freiheit ... aber er müsste die Familie versorgen, nicht ich. Das verwirrt mich manchmal, aber sonst bin ich wirklich o.k. (Frau Ma.).

Eine gemeinsame Strategie, die in der Literatur über die *weltweiten affektiven Ketten* angemerkt wird, besteht darin, den Großvater oder die Großmutter zu holen, um die von Haushalten mit Kindern erzeugten Bedürfnisse zu befriedigen⁷. Diese Art der Familienzusammenführung - in einer nicht immer gewählten Form der Vereinbarung von Arbeit und Familie - schwächt, wie dies auch im einheimischen Umfeld der Fall ist, die *globale Krise der Betreuung* ab. Die Last der reproduktiven Tätigkeiten wird von den einen Frauen auf die anderen übertragen, sowohl auf einer lokalen als auch auf einer globalen Ebene. *"Wenn meine Enkelin krank ist und ihre Mutter zur Arbeit gehen muss und dies an einem Tag, an dem ich auch arbeite, bitte ich um eine Änderung meines Arbeitsplanes, weil ich mich um sie kümmern muss"* (Frau G). In dieser Situation entscheiden sich viele Immigranten für die Trennung von ihren Kindern (die sie in der Obhut der Großeltern in ihrem Herkunftsland lassen) und die bittere Erfahrung einer unsicheren Verwaltung eines Haushaltes aus der Ferne

⁷ Diese Strategie ist im Fall Österreichs aufgrund der jährlichen Quote der Familienzusammenführung, die gewöhnlich sehr restriktiv ist, fast unmöglich.

5.2.3. Kontrolle und Unabhängigkeit.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass die Arbeit der unterbrochen Angestellten im Allgemeinen eine größere Unabhängigkeit und Anonymität mit sich bringt, eine Tatsache, die ihrerseits Unsichtbarkeit, Distanz und fehlende Anerkennung bedeutet. *"... man kommt an, wischt den Staub ab und geht wieder weg. Es erfolgt keine Reaktion, und sie hinterlassen dir eine Nachricht "ich möchte dass du dies und das und jenes putzt" ... kein*

danke, hier ist das Geld, Ende der Arbeit“ (Frau M). Dieses Gefühl wird in den Haushalten von Freiberuflern oder in Einpersonenhaushalten von Männern noch verstärkt, in denen die Funktionalität die Kontrolle ersetzt, die durch einen zutiefst asymmetrischen Kontakt erzeugt wird. Viele verweisen auf den Unterschied zwischen der Arbeit in diesen “wenig etablierten” (in denen die Angestellten die Kriterien durch die Übernahme von Extraarbeiten festlegen) und anderen, emotional vereinnahmenderen und in Bezug auf die Gewohnheiten anspruchsvolleren Haushalten. Wenn Erstere durch die Zweideutigkeit der Beziehung und/oder der Gleichgültigkeit (auch, was die Pünktlichkeit der Bezahlung anbetrifft) gekennzeichnet sind, geben Letztere, insbesondere diejenigen von Frauen, Anlass zu engeren Bindungen - auf halbem Weg zwischen Schutz und Besitz. In diesem Sinne kann die gleichzeitige Anwesenheit von Angestellter und Arbeitgeberin zu größeren Forderungen seitens Letzterer und zu affektiven Missbräuchen führen, die mit den klassischen Unterschieden von Status und Hierarchie zwischen Hausherrin und Dienerin zu tun hat.⁸

⁸ Es ist möglich, dass diese Situation im Fall von Spanien weniger ausgeprägt ist, da dort die Arbeitsbeziehungen zwischen der Arbeitgeberin (v.a. wenn sie einer arbeitenden Mittelschicht angehört) und der Angestellten weniger servil und eher “familiär” sind. Diesem Aspekt muss in den vier untersuchten Ländern noch weiter nachgegangen werden.

H.- ... Die Hausherrin hebt gern alles auf, und meine Mutter, die sehr ordnungsliebend ist, wirft gern alles weg. Sie sind also sehr verschieden, und wenn eines Tages meine Mutter vorbeikommt und einen Stapel Zeitungen wegwirft, der dort herumliegt, beschwert sich die Hausherrin, wirft ihr Dinge an den Kopf oder macht Kommentare ...

Sh.- Ja, diese Hausherrin. “Ich möchte dich für mich selbst haben”. Sie möchte, aber einige Tage ... sie spricht schlecht.

H.- ... Sie mag sie sehr, denn die Hausherrin sagt ihr jeden Tag dasselbe: “Bis ich sterbe, gehst du nicht aus diesem Haus”. Sie sagt immer dasselbe ... da meine Mutter sie sehr liebevoll behandelt ...

Sh.- Sie hat eine sehr gute Hausherrin, sehr gut. Aber manchmal ist sie etwas nervös. Ältere Leute sind so. Eine sehr gute Hausherrin ...

H.- ... junge Leute möchten alles sehr gut organisiert haben, da Ihre Wohnung neu ist, alles ist neu für sie, sie möchten also, dass alles perfekt ist ... sie lassen meine Mutter alles so organisieren, wie sie das will. Aber im Gegensatz dazu möchten die älteren Leute, die schon viel Erfahrung haben und die Dinge auf ihre Weise machen, alles selbst organisieren. (Frau. Sh. und Tochter)

Die Verwendung des Haushaltsdienstes zur Bestätigung des Lebensstatus der Arbeitgeberinnen nach außen hin betrifft weniger die Haushaltshilfen als vielmehr die fest extern Angestellten. Diese hängen in größerem Maße von der Arbeitgeberin ab, die dazu neigt, in der angestellten Immigrantin ein Gefühl unbestimmter Schuld zu fördern: *“Die Frauen kommen, dann kommt sie vielleicht und schaut sich um, bleibt dann an einer Stelle stehen, die noch nie zuvor geputzt wurde und sagt: “Hier hast du nicht geputzt”. Siehst du, was ich sagen will? Nur, um dir zu zeigen, wer du bist, diejenige, die putzt, versteht du?* (Frau S.). Einige unterbrochen extern Angestellte beziehen sich nicht so sehr auf die strenge Überwachung und Einmischung (die viele als intern oder fest extern Angestellte bereits kennen), als auf eine offene Verpflichtung bezüglich der Arbeitslast, wenn auch die Befragten je nach

Land verschiedene Aspekte hervorheben. In Deutschland und Österreich wird die Frage des Status und der Unterbewertung der *“Putzfrauen”* hervorgehoben, im Vereinigten Königreich beziehen sich die Frauen eher auf unsichtbare und distanzierte Bindungen, und in Spanien wird die Zweideutigkeit der mit Vertrautheit verkleideten Abhängigkeit in den Vordergrund gestellt. Die Wahrnehmung der Arbeit als *“Gefallen”* ist ein gemeinsames Merkmal. Nicht aus Verpflichtung, sondern als Leistung *“in eigener Verantwortung”* wird mehr übernommen oder akzeptiert, andere Dinge zu tun. Das Problem ist nur, wie eine Befragte bemerkt, *“wenn du etwas anderes machst, und dein Chef sieht dich, dann wird das zum Gesetz, das musst du dann immer machen, nicht, weil du willst, sondern aus Verpflichtung, und das drückt sich nicht in der Bezahlung oder in einer besseren Behandlung aus”*. (Frau Ca.). Auf diese Weise sind die jeweiligen Positionen am Ende weder strikt servil noch strikt beruflich. Der gleichgültige Stil der Haushalte von Freiberuflern und jungen Arbeitgeberinnen legt keinen Wert auf die Zurschaustellung ihrer Wirtschaftskraft, jedoch darauf, dass sich die Bezahlung der reproduktiven Tätigkeiten amortisiert und dazu dient, Freizeit für das persönliche und gesellschaftliche Leben der Mitglieder dieser Haushalte freizusetzen. *“Volle Ausnutzung”* und Zeitgewinn sind die Schüsselpunkte der flexiblen Reproduktion. Diese Zeit wird dann in eine produktive Art des Konsums für sich selbst und für die Kinder investiert, so z.B. in Kultur, Natur, Sport, Bildung usw. Die Existenz einer *“externen”* Hausangestellten bedeutet, sich zu entspannen und an etwas anderes zu denken, ohne seine Sachen aufräumen oder all diejenigen Arbeiten ausführen zu müssen, die das Leben an sich verursacht (wie dies von deutschen und österreichischen Angestellten hervorgehoben wird): *“Diese Leute können einen sehr, sehr sauberen Eindruck machen, jedoch nur von außen!”* (Frau T.) Die Abwendung von der Häuslichkeit führt schließlich seitens der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen zu einer Unempfindlichkeit und Nachlässigkeit gegenüber grundlegenden Elementen des täglichen Lebens. Man kann sagen, dass die *Intimität* in diesen Fällen die materielle Seite des persönlichen Einsatzes verliert, die sie einmal besaß, bevor die reproduktiven Arbeiten nach außen verlagert wurden. Zum Beispiel werden Arbeiten wie die Reinigung des WCs mit der Bürste oder das Waschen der eigenen Unterwäsche in die Hände einer Person von außerhalb des Haushaltes gegeben, und dies erzeugt in den Angestellten ein gewisses Erstaunen.

Überall, wo Hausangestellte beschäftigt werden, außer bei allein stehenden Männern oder Homosexuellen, werden die Haushalte von Frauen geleitet. Sie machen den Vertrag, setzen die Kriterien fest, hinterlassen Anweisungen oder rufen die Angestellte an. Der Mann wird von der Angestellten praktisch nicht bemerkt, und im Fall eines Konfliktes nimmt er eine unvoreingenommene, gemäßigte Stellung ein. Wenn die Unterhaltungen mit einigen Angestellten zeigen, wie sich das Ungleichgewicht innerhalb der Paare abschwächt, bringen die Arbeitgeberinnen die Funktionalität, die Ambivalenz und die Konfliktvermeidung zum Ausdruck, die für sie die globalen Transferenzen darstellen.

5.2.4. Ethnifizierung, Sexualisierung und Ausländerrecht in der neuen Schichtung des Haushaltes

Alle Transfers von Haushalts- und Betreuungsarbeiten stützen sich auf verschiedene Achsen der Kategorisierung: Das Ziel dieser Untersuchung besteht unserer Meinung nach nicht darin, die vermeintlichen Besonderheiten der Kollektive zu erforschen, sondern darin, die Mechanismen der sozialen Bestimmung zu hinterfragen, d.h. die verschiedenen Formen der sozialen Beziehung, die den "Immigranten" definieren, und durch die er sich selbst als solcher definiert⁹. In diesem Sinne ist die *ethnische Schichtung* der Immigrantinnen oder aus ethnischen Minderheiten stammenden Frauen im Haushaltsdienst ein dynamischer Prozess, der sie in sozial benachteiligte Positionen versetzt. An diesem Prozess der ethnischen Stratifizierung sind deutlich vier Variablen beteiligt: (1) Die Herkunft und die aufeinander folgenden Ströme von Ankunft und Niederlassung, (2) der Status gemäß dem Ausländerrecht (mit oder ohne geregelte Papiere), eine Tatsache, die niedrigere Löhne und in einigen Ländern größere Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden, zur Folge hat, (3) die Ethnifizierung, die im Umfeld eines kolonialen Vermächtnisses im Wesentlichen durch Begriffe wie "Rasse", "Kultur" oder "Nation" zum Ausdruck gebracht wird, und (4) die Sexualisierung sowohl als Mechanismus der sexuellen Belästigung als auch der Zuordnung von traditionellen Rollen der Unterwerfung aufgrund der Unterentwicklung¹⁰.

Der mit dem Dienst im Verbindung gebrachte *Schmutz* und das der Betreuung anhaftende Konzept der *Unterwerfung* werden von diesen Elementen durchdrungen. Wie von den befragten Afrikanerinnen und den Musliminnen angemerkt, ist ihre Verlagerung in diesen Sektor Teil einer rassistischen Tradition, die sie mit Schmutz und Rückstand in Verbindung bringt: "Ich - so ruft eine türkische Arbeiterin in Österreich aus - putze den Schmutz weg, ich bin kein Schmutz!". Zu dieser Wertezuteilung gesellen sich andere Stereotype wie z.B. die Stärke und Geschwindigkeit der "sehr aufgeweckten" Immigrantinnen aus Osteuropa, die daher im Verdacht stehen, anfällig für Kriminalität zu sein; die Gewissenhaftigkeit und Fügsamkeit der Asiatinnen; die zärtliche aber unverantwortliche Freude der Südamerikanerinnen oder die sexuelle Zugänglichkeit der Frauen aus der Karibik, die, wie die in Deutschland und Österreich Befragten angeben, in Vorstellungsgesprächen und Anzeigen dazu aufgefordert und unter Druck gesetzt werden, Haushaltsdienste mit sexuellen Diensten zu verbinden. Für viele Arbeitgeberinnen sind Immigrantinnen und/oder "andere ethnische Gruppen" eher dazu in der Lage, Arbeiten auszuführen, von denen sie selbst sich zu distanzieren versuchen, oder an die sie sich (mithilfe der Immigrantinnen) mit einer Einstellung exotischer Neuentdeckung herantasten, wie z.B. Aspekte wie Mutterschaft oder Kochen. Diese Drittwelt-Interpretationen der Rolle dieser Frauen macht ihre "traditionellen Veranlagungen" - z.B. auf dem sexuellen oder dem Heiratsmarkt, der in Österreich und in Deutschland vom Sektor Haushaltsdienstleistungen stärker durchdrungen ist - zu selbstverständlichen Attributen, wodurch die Klassenasymmetrie verborgen wird, die die Frauen bestimmten Gesellschafts- und Arbeitsnischen im Hinblick auf

⁹ Santamaría, 2002.

¹⁰ Eine Tatsache, die deutlich im Fall des Haushaltsdienstes zu sehen ist, in dem hauptsächlich Frauen anzutreffen sind, da davon ausgegangen wird, dass sie als Frauen für diese Arbeit bereits qualifiziert sind.

Geschlecht, Herkunft, legalen Status, Familienstand und ethnische Zugehörigkeit zuordnet. Die Vorurteile, die täglich als informeller Mechanismus zur Verbilligung der Arbeitskraft genährt werden, werden entkräftet, nachdem die wirtschaftlichen Vorteile der Arbeit der Immigranten - und darunter der am meisten verwundbaren Sektoren - erkannt wurden. Alles: Sprache, Küche, Reinigungsgewohnheiten, Lügen und Verdächtigungen, sonderbare Angewohnheiten, Trägheit, fehlende Disziplin ... alles wird angesichts steigender Nachfrage und mehr als erschwinglicher Löhne und Bedingungen zweitrangig.

Viele der Kommunikationsprobleme kultureller Art - über Qualitäten wie z.B. Lügen, Schweigen oder Nichterscheinen - können von den Angestellten aufgrund ihrer prekären Arbeitsbedingungen angewandte Strategien zur Auslotung der Effekte einer möglichen Konfrontation mit der Arbeitgeberin sein. Plötzliche, von den Angestellten und den Arbeitgeberinnen beschriebene Brüche - wie z.B. das Nichterscheinen bei der Arbeit - erhalten unter diesem Gesichtspunkt eine völlig neue Bedeutung¹¹. Die Unterbewertung der Hausarbeiten, die noch verstärkt wird, wenn diese Aufgaben von Immigrantinnen durchgeführt werden, führt dazu, dass viele Haushalte auf das Wohlbefinden verzichten, die diese Dienstleistungen erzeugen (die Betreuung ihrer Kinder und ihrer persönlichen Bedürfnisse) und eher die Kündigung der Angestellten akzeptieren, als ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dann versinken die Haushalte im Chaos, und der wirkliche Wert der Hausangestellten wird entdeckt, wenn auch nicht für lange Zeit, da deren Arbeit in einem Umfeld der Immigration völlig austauschbar geworden ist: Es gibt mehr Immigrantinnen, die dazu bereit sind, diese Arbeit unter denselben prekären und sogar ausbeuterischen Bedingungen durchzuführen.

¹¹ Hondagneu-Sotelo 2002

Sie sagen "die Ecuadorianerinnen sind Lügnerinnen, diese und jene sind dies und das ...", aber natürlich, wie soll man bei diesen Arbeitsbedingungen nicht lügen? Wenn du irgendwann einmal ohne Arbeit bist und sie zu dir sagen "Brauchst du diese Arbeit?" und du sagst "ja, ja, wie Sie sagen", weil du nichts zu essen hast und nichts hast, um es deinen Kindern zu schicken, was soll man da schon anderes sagen als "ja"? Aber wenn ich eine Anstellung finde, die in irgendeiner Hinsicht auch nur geringfügig bessere Arbeitsbedingungen bietet, dann nehme ich diese Arbeit an. Es gibt nichts, keine Beziehung, die mich daran hindert, zu gehen (Frau S.).

Die Verhandlung und die Verteidigung der Rechte in einem derart informellen und von Vorurteilen geprägten Kontext wird zu einer Initiative seitens der Hausangestellten, die - zumindest in einem gewissen Maß - mit der Bewertung der eigenen Arbeit beginnt. Die Angestellten erzählen die Komplexität und den Nutzen der Haushalts- und Betreuungsarbeit, sie fühlen sich als Psychologinnen, Beraterinnen und "Mädchen für alles". In diesem Sinne verwandeln sie sich zu wahren Strateginnen ihrer Professionalisierung. Ihre Selbstbezeichnung als "professionelle Angestellte" und ihre Forderung nach Arbeitsrechten (Vertrag, einen würdigen Lohn, Beiträge, Urlaub, Vergütungen, Pensionen, Arbeitslosengeld usw.) und Staatsbürgerschaft (Papiere, Anerkennungen von Abschlüssen und Mobilität

zwischen den Sektoren ohne Bindung an die Herkunft) verbinden sich mit anderen Rechten, die sich aus der Anerkennung und dem Respekt ergeben und damit beginnen, nicht lediglich als eine Arbeitskraft zur Ausbeutung angesehen zu werden.

Sie müssen nur eines bedenken: Es gibt keinen Grund, diejenigen Personen unterzubewerten, die für sie putzen, als ob ich dafür oder für irgendetwas vorbestimmt wäre, nein. Es ist richtig, dass ich mich in einem anderen Land befinde, mit anderen Gesetzen (...). Aber es gibt da etwas Merkwürdiges, etwas wirklich Überraschendes. Wenn alle diese Leute in unsere Länder kommen, werden sie mit allem Respekt behandelt (...) sie erhalten den Respekt, den in diesem Land niemandem entgegengebracht wird, niemandem. Sie erhalten den Respekt, den sie verdienen, wir werden euch nie bitten, wir werden sie nie bitten, zum Putzen in unser Land zu kommen, nein. Sie wandern aus wie ..., wann sie wollen, niemand weist sie aus. Und ich frage mich, warum sie uns so behandeln. Das frage ich mich wirklich (Frau V).

Die Perspektive der Haus- und Betreuungsangestellten enthüllt die verschiedenen Schichten und Dynamiken, in die sich diese Dienstleistungen als Schlüsselemente bei der "Integration" der gesellschaftlichen Reproduktion eingliedern. Der gleichzeitig persönliche wie auch strukturelle Charakter ihrer Position zeigt ihren gesellschaftlichen Protagonismus. Nach der Erfahrung von MAIZ sind die Immigrantinnen tapfere, pragmatische und geschickte Frauen mit Utopien die, trotz der Tatsache, dass sie in einem Umfeld der Ungleichheit und Diskriminierung leben, dazu in der Lage sind, neue Strategien in ihrem Kampf für die Anerkennung und das Überleben - ihrer selbst und ihrer Familienangehörigen - zu entwickeln.

5.3. Visionen der Arbeitgeber

5.3.1. Eine schwierige Versöhnung. Dem Konflikt ausweichen

In den vier untersuchten Ländern erfordert das Gleichgewicht zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit eine breite Palette von verschiedenen Strategien, die in den Familieneinheiten selbst entworfen und durchgeführt werden. In der Tat begünstigen, wie wir gesehen haben, die Politiken der Vereinbarung von Arbeit und Familie und der Gleichheit am Arbeitsplatz nicht alle Bürger gleichermaßen, sondern v.a. diejenigen, die in einem festen Arbeitsverhältnis stehen, d.h. diejenigen, die gleichzeitig auch über die meisten - wirtschaftlichen und symbolischen - Mittel verfügen. Innerhalb dieser Haushalte sind es die Frauen, die am häufigsten z.B. folgende Maßnahmen in Anspruch nehmen: Vater-/Mutterschaftsurlaub, Freistellungen, Stillzeiten, Halbtagsarbeit, Teilzeitarbeit usw. In dieser Hinsicht wird durch diese Maßnahmen der zwischen der Mittel- oder Oberschicht und den am meisten benachteiligten Gruppen sowie zwischen den Frauen (an die diese Maßnahmen gerichtet sind) und den Männern (den indirekten Nutznießern) vorhandene Graben vertieft. Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine Frau ohne Arbeitsvertrag

und mit einem geringen Lohn keine Möglichkeit hat, aus den Politiken der Vereinbarung von Arbeit und Familie Nutzen zu ziehen. Andererseits wird die Unterbewertung der Frauen als "defizitäre" Arbeitskraft aufrechterhalten und nährt die gegenwärtigen Tendenzen der Trennung und Bipolarisierung¹².

12 Marurani 2002.

Der produktive Bereich fördert Werte und Organisationsformen, die das Leben der Arbeit unterordnen und die Menschen von ihrer persönlichen Welt, der Welt ihrer Familie, Gemeinschaft, usw. entfremden. Die Anforderungen sind radikal: Uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit, Flexibilität, Mobilität, Kompetenz und Hingabe. Vor diesem Panorama ist klar, dass die Frauen weder zu Haus bleiben wollen noch dazu in der Lage sind. Ihr Anteil am produktiven Markt nimmt ständig zu, in einigen Ländern erreichen sie eine fast völlig Gleichstellung mit den Männern. So geben die befragten Frauen im Vereinigten Königreich und in Deutschland z.B. an, dass sie sich in der Arbeitswelt ihren männlichen Partnern gleichberechtigt fühlen. In Spanien übersteigt das Bildungsniveau der Frauen allmählich dasjenige der Männer. In den vier untersuchten Ländern ist das Gehalt der Frauen von wesentlicher Bedeutung für Haushalt. Dennoch berichten die Frauen von einer anhaltenden Ungleichheit bezüglich der Organisation der Haushalts- und Betreuungsarbeit, die in einigen Fällen durch die jeweiligen Traditionen gerechtfertigt wird, ohne sie dem Unterschied zwischen den Geschlechtern zuzuschreiben. *"Ich mache den Haushalt, ich trage die Verantwortung für die Erziehung trage ich, unsere Aufteilung von Hausarbeit und Kindererziehung, für die ich zuständig bin, ist asymmetrisch ... mein Mann arbeitet ja 10 am Tag ..."* (Frau E.). Als Ergebnis müssen sie ihre Zeit zwischen den produktiven und den reproduktiven Aufgaben in einem doppelten Arbeitstag voller Stress und Sorgen aufteilen, und außerdem haben sie mit den Widersprüchen zu kämpfen, die diese Überbelastung in einer Beziehung vermeintlicher Gleichheit erzeugt. *"Es ist – behauptet eine Frau, die Arbeitszeit, Betreuung, Zeit für ihre Beziehung und für sich selbst miteinander verbindet- als würde man mit vielen Bällen jonglieren"*. Andererseits ist das Modell des Zusammenlebens nach wie vor heteronormativ und nach Geschlechtern unterschieden. Die in den vier Ländern befragten Frauen erwähnen die Beklemmung, die der Zeitmangel sowie die Notwendigkeit, komplexe Strategien anzuwenden, um den Tag zu organisieren, in ihnen erzeugt. Dieser Stress wird mit Kindern noch größer. Durch die Kinder werden die Männer zu mehr Mitarbeit veranlasst. Wie wir gesehen haben, wird diese Teilnahme jedoch als "Hilfe" betrachtet oder ist wirklich kaum erwähnenswert: *"Er fängt jetzt an, seine eigenen Sachen aufzuräumen"* (Frau T.). In denjenigen Haushalten, in denen der Mann mehr Arbeiten übernimmt, ist die Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben der Frau zufriedenstellender. Die Organisation der Aufgaben und ihre Verteilung verursacht jedoch entweder persönliche oder das Zusammenleben betreffende Konflikte, die oft dadurch gelöst werden, dass ein Teil der reproduktiven Aufgaben einer dritten Person übertragen wird. *"Es war ein Jahr mit großen Spannungen (...) es kam zu Problemen, Diskussionen wegen der Kinder, beinahe wäre uns eins in einem Schwimmbad gestorben ... kurzum, wir beschlossen, wieder zu arbeiten und eine Person einzustellen."* (Frau C.) Natürlich müssen

nicht nur heterosexuelle Paare Personen einzustellen, um Hausarbeiten auszuführen. In den Haushalten alleinerziehender Eltern und in Einpersonenhaushalten älterer Leute ist Bedürfnis noch größer. Hier kommt es zu Problemen, wenn sich die Einstellung nicht "auszahlt" und dadurch die Frauen auf abhängige oder zweitklassige Arbeiten ausweichen, hauptsächlich auf Halbtagsarbeit. Für alleinerziehende Frauen mit Kindern ist die Vereinbarung von Arbeit und Familie in der Tat schwieriger und zwingt zur Anwendung verschiedener Strategien: Großfamilie (meistens die Großmutter mütterlicherseits), Schwestern, Freundinnen und Nachbarinnen, Gemeindefeinrichtungen (Kindergarten, Vorschulen usw.) und Haushaltsdienstleistungen. Das hat Rückwirkungen auf das Ansehen dieser Frauen, sie werden als "nicht fähig" für die Arbeitswelt erachtet und sehen sich großen Hindernissen gegenüber, wenn sie versuchen, beruflich aufzusteigen, mehr Geld zu verdienen usw. In dieser Hinsicht muss auf die Bedeutung der sozialen Schicht hingewiesen werden, wodurch zwischen den Haushalten unterschieden wird, die es sich leisten können, eine Haushaltsangestellte einzustellen und diejenigen, die sich dies nicht leisten können.

5.3.2. Widersprüche bei der Verlagerung eines Teils der reproduktiven Arbeit nach außen.

Unterstützung bei einer dritten Person zu suchen, um ihr einen Teil der Reproduktionsarbeit zu übertragen, wird immer mehr zu einer der möglichen Antworten auf das Problem der Vereinbarung von Arbeit und Familie. In den letzten Jahren ist diese Möglichkeit in den vier untersuchten Ländern verstärkt in Anspruch genommen worden. Der weibliche Charakter dieser Verlagerung erzeugt, macht die Qualitäten, die sie begleiten, zu natürlichen Attributen, die im Falle der Immigranten mit kulturellen Stereotypen verwoben werden: *"Sie macht es mit großer Natürlichkeit, kocht mit großer Natürlichkeit, sie ist nie gestresst. Man sieht, dass sie viel Arbeit hat, aber man sieht sie nie im Stress, sie ist ja daran gewöhnt, dasselbe mit drei Kindern zu machen ..."* (Frau Cr.). Mit der Verlagerung bleibt die Ungleichheit bei der Verteilung der Hausarbeit unangetastet; dies gilt jedoch nicht für die Verteilung zwischen den Frauen, von denen die eine Teil eines sozialen Umfeldes ist, in dem der Zugang zu den materiellen, symbolischen und kulturellen Ressourcen der die Einheimischen umgebenden normativen Gesellschaft behindert wird. Von diesem Gesichtspunkt aus reproduziert die Merkantilisierung der Haushalts- und Betreuungsarbeit die traditionelle Unterteilung der Arbeit nach den Aspekten Geschlecht und soziale Schicht, zu der sich die neue globale Aufteilung der Arbeit auf Grundlage der ethnischen Zugehörigkeit und des Ausländerrechts gesellt, die in den Metropolen der fortgeschrittenen Welt zu Hause ist. Dieser Prozess ist jedoch für viele europäische Frauen nicht einfach. In der Tat sehen die befragten Frauen ihre Beziehung zu den Angestellten und der von diesen durchgeführten Arbeit mit gemischten Gefühlen. Meistens gehören die Arbeitgeberinnen zu einem beruflichen Mittelstand und sind Teil des formellen Arbeitsmarktes. In vielen Fällen sind sie sozial engagiert und fühlen

sich vom Diskurs über die *Gleichheit der Geschlechter* angesprochen. Viele sind sich der Bedingungen, unter denen Immigrantinnen in Europa zu leiden haben, bewusst. Diese Kenntnis führt zu zweideutigen Standpunkten bei der Umsetzung dieser Empfindlichkeit - ja sogar Herzlichkeit, die es in dieser Beziehung geben kann - in konkrete Rechte. Zum Beispiel bezahlen in England nur zwei der befragten Arbeitsgeberinnen den Urlaub ihrer Angestellten. In Spanien ist die noch seltener. In jedem Fall fühlen sich die Arbeitsgeberinnen zufrieden, weil sie als berufstätige Frauen die Möglichkeit haben, das klassische Modell der Beziehungen zwischen den Geschlechtern zu verändern, was jedoch nicht impliziert, den Beitrag zu hinterfragen, den ihre Haltung zur Aufrechterhaltung alter und neuer Trennungen leistet. Um ihre eigene "Freiheit" sicherzustellen, bedienen sie sich einer anderen Frau, die die "schwere und schmutzige" Arbeit ausführt. Dies ergibt sich aus einem Entscheidungsprozess, in dem der Wert der undankbarsten Aufgaben entschieden wird.

Es kommt der Punkt, an dem man sich nur noch fragt: Bin ich an einem Sonntagabend um elf Uhr immer noch dazu bereit, das WC zu putzen oder das Bett zu machen? Natürlich kann ich das machen, aber jetzt will ich einfach nicht mehr, und daher mache ich es auch nicht. Jede muss selbst entscheiden, welche Bedeutung dem zukommt (...) was ich wichtig finde ist, dass die Hausarbeit, ob sie nun von einer Hausfrau oder von einer Angestellten erledigt wird, völlig irrelevant ist (...) und dann beschließen wir, dass es für die eigene Energie wichtig ist, zu sagen: OK ich setze mich eine halbe Stunde hin und trinke eine Tasse Tee, statt diese Sachen zu tun (Frau R.).

Die Entscheidung besteht aus komplexen Dimensionen des Könnens und des Wollens. So sagt eine Arbeitsgeberin in Bezug auf generellen Zeitmangel: *"In meinem Fall ist es jetzt einfach so, dass ich keine Lust zum Putzen habe, denn ich habe keine Zeit dafür, ich stelle lieber eine Person ein, die ... für mich ist dieses Geld die beste Investition. Es hängt von der Person ab, aber ich habe jetzt die Ruhe, das nicht tun zu müssen und andere Sachen machen zu kennen, die mir besser gefallen."* (Frau J.)

Das Wert liegt in der Zeit, die man für andere Sachen hat, sowie in der Ruhe, die die Person verschafft, die Arbeiten ausführt. Bei einigen Arbeitsgeberinnen kommt es durch die Angestellten sogar zu einer idealisierten Wiederentdeckung von Aufgaben, meistens in Verbindung mit der Mutterschaft. In diesem Fall werden die Aufgaben zu lustigen und erfreulichen Erlebnissen. Aber am meisten erlebt man sie als übermäßig, zwecklos und nie enden wollend. Die Zweideutigkeit liegt also darin, dass man ihren Nutzen erkennt und die Aufgabe in eigener Person durchführt oder durchgeführt hat, jedoch das Gefühl hat, sie abgeben zu müssen, um sich beruflich oder einfach als Person verwirklichen zu können. Für die Arbeitsgeberinnen ist die Merkantilisierung der Hausarbeit *"das am besten investierte Geld"*, aber niemand will viel ausgeben; eine andere Frau führt die Aufgaben aus, aber sie müssen mit den eigenen Vorstellungen darüber, was eine Haus ist, und wie die Kinder versorgt werden müssen, übereinstimmen. Im Endeffekt haben sie einen unbestimmten Status auf halbem Weg zwischen beruflicher und persönlicher Sphäre.

Ich habe meine Tochter sehr gern, aber ich möchte auch gern arbeiten. Deshalb beschlossen wir, eine Person einzustellen. Es kam uns zuerst komisch vor (...) eine Person, um mir bei der Hausarbeit, bei der Pflege meiner Tochter zu helfen, das war mir absolut fremd (...) Der Gefallen, ich weiß nicht, ob ich es Gefallen nennen soll... Die Arbeit, die sie macht, ist für mich sehr wichtig (...) nicht nur, weil ich dann Zeit habe, mich um meine Tochter zu kümmern, sondern auch, weil so leben kann, wie ich will. (Frau Sf.).

Der Perfektionismus einiger Arbeitsgeberinnen lässt diese befürchten, dass ihre Kriterien und Gewohnheiten von den Kriterien und Gewohnheiten der Angestellten verdrängt werden: *“Ich bin jemand, der nicht leicht delegieren kann, wer will nicht gern die Zügel in der Hand halten. Ich bin dann zufrieden, wenn alles so gemacht wird, wie ich es gerne habe... Natürlich musste ich das Delegieren zuerst lernen, weshalb ich auch keine Tyrannin geworden bin (lacht)”* (Frau F.). Diese Widersprüche wirken sich auf die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten aus. Bedingungen, die nicht ausschließlich von der unsichtbaren Hand des Marktes abhängen, sondern von den Verbindungen und Einstellungen beeinflusst werden, die in und zwischen den verschiedenen privaten Haushalten entstehen, und die die Standards nach unten drücken.

5.3.3. Arbeitgeberin und Angestellte: Grundlagen einer asymmetrischen Beziehung.

Der Widerspruch, der dem Prozess der (Neu-)Bewertung der entlohnten reproduktiven Arbeit zugrunde liegt, hat mit einigen immateriellen Spektren der Beziehung zu tun: Vertrauen, Intimität, Gefühle, Achtung, Zuneigung usw.: *“du setzt viel aufs Spiel”* – sagt eine Angestellte. Vertrauen, z.B. ist grundlegend bei der Einstellung einer fremden Person im Haushalt. Man trifft viele Vorsichtsmaßnahmen, wenn man eine Hausangestellte sucht und auswählt. Wir dürfen nicht vergessen, dass die Arbeitgeberin die Aufgaben, in gewisser Weise bereits ausübt. Was sie jetzt eigentlich macht, ist die Verteilung und die Überwachung. In einigen Fällen bezahlt sie es von ihrem eigenen Gehalt, als ob es Teil ihrer Verantwortung wäre. Auch wenn es diesen Geldaustausch gibt, und sogar in den Fällen, in denen Arbeitgeberin und Angestellte sich aufgrund der Arbeitszeit der Ersteren selten sehen, kommt es unweigerlich zu einer Beziehung und einer Bekanntschaft, v.a. von der Angestellten zur Arbeitgeberin. In den Interviews haben wir verschiedene Arten (oder Aspekte) der affektiven Beziehung herausgefunden:

- ☞ Beziehungen der Abhängigkeit der Arbeitgeberin von der Angestellten, weil diese unersetzlich für die Reproduktion der Familieneinheit ist.
- ☞ Beziehungen der Abhängigkeit der Angestellten von der Arbeitgeberin, weil Erstere den Arbeitsvertrag braucht, um die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zu erhalten oder zu verlängern.

- ✍ Hierarchische Beziehungen aufgrund des Unterschieds hinsichtlich der sozialen Schicht und der Herkunft.
- ✍ Beziehungen der gegenseitigen Unterstützung, bei denen die Arbeitgeberin am Privatleben der Angestellten teilnimmt, inklusive was deren Pflege und Sozialisierung anbetrifft.

Unabhängig von der Modalität der Beziehung basiert diese auf einem gegenseitigen, aber asymmetrischen Bedürfnis. Dies stellt die nicht greifbaren Qualitätselemente der reproduktiven Arbeit in den Vordergrund, (auf die wir uns oben bezogen haben: Vertrauen, Zuneigung, Bereitschaft usw.), etwas, was notwendigerweise mit Anerkennung und Rechten in Verbindung gebracht muss. Und auf der anderen Seite sollten sie nicht zu "Gefallen" oder Schulden werden. Zum Beispiel erkennt man in den Aussagen vieler Arbeitsgeberinnen, dass der Arbeitsvertrag und die Erledigung der Aufenthaltserlaubnis leicht auf die Ebene anderer Hilfen und Geschenke gestellt werden und nicht als eigentliche Rechte gelten.

Oftmals basiert die Asymmetrie zwischen beiden Vorurteilen bezüglich der Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit der Kultur usw. Man neigt dazu, die andere Frau als eine vollkommen "verschiedene" Person zu betrachten: *"Letztendlich sind deine Kinder in den Händen von Leuten, die die Hausarbeit machen, Leute, die wunderbar sein können (...) aber die kulturell nicht gebildet sind"* (Frau Cr). Die vermeintliche Verschiedenheit dieser anderen Frau ist in Wirklichkeit eine Minderwertigkeit, eine Tatsache, die die realen Möglichkeiten von Identifizierung und Gleichheit begrenzt.

5.3.4. Überwachung und Verteilung der Arbeit

Wie wir bereits angemerkt haben, fällt die Auswahl der Angestellten, die Einstellung, die Organisation und die Überwachung der Aufgaben den Frauen zu. Meisten werden die Aufgaben während des ersten Vorstellungsgesprächs nicht im Einzelnen festgelegt, eine Tatsache, die zu künftigen Zweideutigkeiten, gewöhnlich zum Nachteil der Angestellten, führt. Normalerweise werden diese Aufgaben, je nach gegenseitigem Vertrauen, im Laufe der Beziehung festgesetzt, aber das bedeutet immer eine Zunahme ihres Umfangs. *"Yasmin – erklärt eine Arbeitsgeberin – war eine sehr große Stütze für die Mutter meines Partners. Sie wurde eher eine Begleiterin in Teilzeitbeschäftigung als eine Haushaltshilfe. Sie bewies große Geduld und hatte viel Verständnis mit einer alten und manchmal schwierigen Person. Ich bin überzeugt davon, dass das teilweise eine kulturelle Sache war. Sie hatte einen großen Respekt vor den Bedürfnissen alter Leute und war sehr zuverlässig"*. Aber diese Unbestimmtheit bezüglich der Aufgaben gibt Anlass zu Missverständnissen, die in Abhängigkeit von der Verhandlungsfähigkeit der Angestellten in dieser asymmetrischen Beziehung auf verschiedene Weise gelöst werden.

In Spanien kostet es z.B. dasselbe, eine "interne" oder eine "in Vollzeit beschäftigte externe" Person einzustellen. Erstere, fast ausschließlich

Immigranten, kümmern sich gewöhnlich um die gesamte Infrastruktur des Haushaltes und außerdem um die Betreuung der abhängigen Personen. Es gibt keine klare Trennung zwischen "Putzen" und "Betreuung". Deshalb wird in größeren Häusern eine interne Person bevorzugt. Diejenige Modalität, die eine deutlichere Trennung und eine größere Spezifizierung der Aufgaben erlaubt, ist die "externe, nach Stunden arbeitende" Person oder Haushaltshilfe, eine Modalität, die in Österreich, in Deutschland und im Vereinigten Königreich üblicher ist. In diesen Ländern bevorzugen es die Arbeitsgeberinnen gewöhnlich, nicht zu Hause zu sein, wenn ihre Angestellten bei der Arbeit sind. Dies ermöglicht eine distanziertere Beziehung und eine geringere Zuneigung. Schriftliche Anweisungen und kurze Anrufe sind in vielen Fällen der einzige Kontakt. Der Lohn wird neben den Anweisungen hinterlassen. Viele Arbeitsgeberinnen kennen die Herkunft, die Lebensumstände, die rechtliche, soziale oder familiäre Situation der Angestellten nicht, was dazu führt, dass sie sich nur in geringem Maße persönlich verpflichtet fühlen. Die Angestellte verwandelt sich eine unsichtbare Person, und die Arbeit wird als etwas Selbstverständliches betrachtet, die man vorfindet, wenn man nach Hause kommt. In Spanien ist diese Tendenz zur Anonymität weniger stark ausgeprägt. Einige Arbeitsgeberinnen "suchen" diese Beziehung suchen und stützen, die externe, unterbrochen angestellte Person, insbesondere, wenn es sich um alte und allein stehende Frauen handelt. Die meisten Arbeitgeberinnen sind bereit, Veränderungen der Arbeitszeit zu akzeptieren, immer vorausgesetzt, die Arbeit erledigt wird. *"Wenn ihre Mutter krank wird, muss sie sie versorgen. Das stört mich nicht, solange sie dafür an einem anderen Tag kommt und die Arbeit früher oder später erledigt wird."* (Frau Sf.). Die Flexibilität der Angestellten ist, neben dem Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wird, ein sehr hoch geschätzter Wert. Die Minimierung des häuslichen Lebens in denjenigen Haushalten mit wenig Zeit für das Zusammenleben trägt dazu bei, den Sinn für ein "Heim" zu begrenzen. Die Arbeit der Angestellten jenseits der spezifischen Aufgaben, macht das Haus wieder zu einem angenehmen Ort, ohne Berge ungebügelter Wäsche oder sich ansammelndem Staub. So erklärt es uns die folgende Teilnehmerin an der Befragung:

Mein Haus war ein Chaos, zum Beispiel hatte ich Gardinen gekauft, aber statt sie aufzuhängen, lagen sie einfach herum, ich wollte sie irgendwann mal aufzuhängen, die Kissen lagen verwühlt auf dem Sofa, ich kam nach Hause und ließ meine Sachen einfach irgendwo liegen, das Regal im Wohnzimmer war durcheinander und am ersten Tag als sie [die Angestellte] ankam (...) ging ich weg, und als ich wieder zurückkam, war das Regal geordneter, alle Kissen lagen aufgeräumt da, sie hatte Möbel umgestellt, alles an seinen Ort gestellt, sogar einen Rahmen mit einem Foto, als ob meine Mutter nach Hause gekommen wäre und mir alles aufgeräumt hätte, ich fand es ein echtes Heim wieder. (...) Abgesehen von den normalen Arbeiten macht sie alles, was sie tun kann, und wenn sie findet, dass etwas woanders schöner aussieht, stellt sie es um, das gefällt mir, und wenn es mir einmal nicht gefällt, dann ändere ich es selbst wieder. (Frau R.)

Es gibt nur wenige Arbeitgeberinnen, die darauf hinweisen, dass die Einstellung einer Person eine negative Auswirkung auf die Verteilung der Arbeiten hat: "Da ich jemand habe, der putzt, machen die anderen nichts. Sie verschränken die Arme. Deshalb habe ich letztes Jahr bereits öfter gedacht, es besser wäre, sie würde nicht kommen, da dann Arbeit von allen gemacht würde. (Frau E.)

5.3.5. Rassismus und Ethnozentrismus bei der Festsetzung der häuslichen Hierarchie

Normalerweise ist die hierarchische Unterteilung der Ausländerinnen mit "rassistischen" Stereotypen verbunden, die traditionelle Ideen darüber widerspiegeln, was ein Heim zu sein hat – Lieblichkeit, Unterwerfung, Sauberkeit, Gewissenhaftigkeit usw., ebenso wie andere Charakterzüge: physische Kraft, Kommunikationsfähigkeit, Disziplin oder Ausbildung. Häufig wird in den Arbeitgeberinnen ein Bruch zwischen der weiblichen Veranlagung bezüglich der häuslichen Sphäre - die allen Frauen und insbesondere den Frauen der dritten Welt zu eigen sind – und denjenigen Veranlagungen, die mit Zuverlässigkeit (Pünktlichkeit), Disziplin, Verantwortung und Kohärenz zu tun haben. Letztere weibliche Veranlagungen sind gewöhnlich Teil ihrer Tugenden als Arbeitgeberinnen und kommen in den Beschreibungen ihrer Angestellten nicht vor. Die vermeintlich ethnischen Charakterzüge sind in Wirklichkeit die Summe dessen, was mit sozial untergeordneten Positionen zu tun hat. Trotzdem werden die Vorurteile übersehen, wenn der Nutzen der Einstellung erkannt wird.

Die mit jedem Kollektiv in Verbindung gebrachten Identitäten sind häufig auf alten, im postkolonialen Kontext neu formulierte Hinterlassenschaften zurückzuführen. In Spanien zum Beispiel sind, und dies bestätigen einige Arbeitgeberinnen, werde Kolumbianerinnen unweigerlich mit Drogen in Verbindung gebracht. Die Immigrantinnen aus Osteuropa sind diszipliniert und stark, und obwohl sie die Sprache sprechen, lernen sie schnell. Sie können jedoch Verbindung zur Mafia haben, möglicherweise über ihre Freunde. Südamerikanerinnen sind lieblich, aber sie lügen auch und sind nicht sehr fleißig, insbesondere die Ecuadorianerinnen. Andere mit Südamerikanerinnen in Verbindung gebrachte Stereotypen sind "ruhig", "lebensfroh" oder "sorglos". Was die Marokkanerinnen anbetrifft, so handelt es sich um Frauen, die sehr abhängig von ihren Männern sind und im Umfeld des Haushaltes radikal *anders* sind. Unterdrückte Frauen mit von den spanischen Haushalten sehr verschiedenen (religiösen) Gewohnheiten. Und so weiter und sofort. Die Küche und die Art der Betreuung oder der Reinigung können bisweilen verschiedene Verhaltensweisen erklären, die, wie die Angestellten selbst erklären, sehr verschiedene Gründe haben können. Die Auswirkung der Medien auf die Bilder, die sich Immigrantinnen von sich selbst machen (eine in Europa noch wenig untersuchte Frage) kann diese Sichtweisen verfestigen, die in den meisten Fällen wenig oder gar nichts mit den konkreten Erfahrungen zu tun haben. Das Problem der sozialen

Rolle der Frauen in der Migration führt zu zentralen Fragen bezüglich der Umwandlung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern in den Zielländern.

Die Vorstellung der westlichen, emanzipierten und wenig unterwürfigen Frau findet ihre Grenze in der Vorstellung der sexuell verfügbaren, exotischen, unterwürfigen, geschäftigen, mütterlichen usw. Immigrantin. Viele Arbeitsgeberinnen rechtfertigen ihre Beziehung zu ihren Angestellten mit den vermeintlich kulturellen Charakterzügen dieser, um ihre Aufmerksamkeit von der Arbeitsbeziehung und den materiellen und affektiven Bedingungen, die diese bestimmen, abzulenken. Dies tritt zum Beispiel ans Tageslicht, wenn der Unterschied zwischen dem Lohn derjenigen, die geregelte Papiere besitzen, und derjenigen, die sich in einer illegalen Situation befinden, zur Sprache kommt, einer Situation, die Österreich und Deutschland gewöhnlich ist. Sie betonen auch den Unterschied zwischen ihren sozialen Rollen: Einige wissen nicht, was eine "Hausfrau" zu tun hat, während andere die erforderliche Kompetenz dazu mitbringen. Es geht hier nicht um die Verneinung der kulturellen Dimension im Arbeitsbereich, insbesondere, wenn diese in großem Umfang von Modellen durchdrungen ist, was eine Familie, ein Ehemann, ein gut geführter Haushalt oder ein angemessen betreutes Kind in verschiedenen Teilen der Welt bedeutet, sondern darum die Asymmetrie der Positionen, die diese Interpretation der Arbeit jeder einzelnen Person überstülpt, erneut in den Mittelpunkt zu stellen. Der Diskurs der Arbeitsgeberinnen schwankt zwischen dem Pragmatismus der professionellen Frau, die sich von der Hausarbeit befreit, und der neokolonialen Idealisierung der häuslichen Frau:

Das hat sich langsam entwickelt. Theoretisch kam sie zu uns, um physisch bei einem Baby zu sein, während wir nicht hier sind, nichts von wegen Kochen und so. Sie sagte mir, dass sie nicht kochen konnte. Aber ich habe gesehen, dass sie ein Schatz ist, die Ecuadorianerinnen können ja alles machen. Alles, was wir nicht tun können: nähen, kochen, ich kann ja nicht mit der Maschine nähen. Sie kann mit der Maschine umgehen. Irgendwann muss sie mir das beibringen. Sie haben so viele Fähigkeiten, so viele Geschicklichkeiten. Zum Beispiel muss ich Jr. für die Kindergarten Kostüm machen, das machen wir zusammen und wir amüsieren uns nachmittags toll während wir kleine Dinge machen, um uns an Weihnachten zu verkleiden. (Frau J.)

Von einem konstruktivistischen Standpunkt aus gesehen bedeutet die Beschäftigung mit den kulturellen Unterschieden nicht, die Kultur als kompakt und homogen anzusehen, als eine Menge voneinander getrennter und ein für alle Male festgesetzter Elemente. Die kulturelle Produktion – und hier könnten wir von einer "häuslichen Kultur", von einer "Arbeitskultur" oder einer "Migrationskultur" sprechen – ist nicht der Ausdruck bereits festgesetzter Gemeinschaften, sondern eine Idee, die sich aus der sozialen Tätigkeit und insbesondere aus der Beziehung ergibt, die sich im Raum der Haushalte – sowohl der einheimischen als auch derjenigen der Immigranten – sowie in denjenigen, die sie verbinden, ergeben. Die Praxis, in diesem Fall der Haushaltsdienst, regeneriert die

Immigrantenkollektive selbst und bringt sie mit bestimmten, mehr oder weniger auf ihren Kern reduzierte Eigenschaften in Verbindung: Charakterstärke, Disziplin, Aufmerksamkeit usw., Charakterzüge, die andererseits Gefahr laufen, als starr und unverrückbar zu gelten, was den Aufbau von gleichberechtigten Beziehungen zwischen den Einheimischen und den Immigrantinnen erschwert.

6. Scheidewege

In drei der von uns untersuchten Länder - Vereinigtes Königreich, Österreich und Deutschland -, sind die Modalitäten der flexiblen Anstellung im weitesten Sinne - Halbtagsarbeit, flexible Arbeitszeit, Bildschirmarbeit, Zeitarbeit, Werkvertrag, usw. - Teil des Diskurses über das "Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit", obwohl dies offensichtlich in den meisten Fällen nicht der Grund für die Arbeitsanpassungen war. Die Unterscheidung zwischen Leben und Arbeit, die uns im Prinzip erstaunlich vorkommen könnte - ist nicht die Arbeit Teil des Lebens? -, bringt zum Ausdruck, wie innerhalb der gegenwärtigen Prozesse der Intensivierung der produktiven Arbeit sich diese zu Etwas entwickelt, das die Menschen als eine Zeit wahrnehmen, sie sich immer weiter ausdehnt, bis sie schließlich die anderen vitalen Zeiten verschlingt, nicht nur die für die Reproduktion nötigen Zeiten, sondern auch die übrigen Zeiten des Lebens wie z.B. Freizeit, politische Betätigung usw.

In Spanien ist das Umsichgreifen dieser Modalitäten als Strategien der Vereinbarkeit und nicht der Präkarisierung der Arbeit fraglich¹. Andererseits ist die zunehmende Feminisierung dieser Modalitäten als europäische Tendenz Ausdruck eines neuen Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern. Die Halbtagesarbeit ergibt sich in diesem Kontext der Deregulierung als eine reproduktive Option, die für einige Frauen erreichbar ist, sogar für bestimmte Einheiten des Zusammenlebens, die den Alltag - Arbeit, Freizeit, Haushalt, Betreuung, usw. - auf offenere Weise organisieren. Dadurch ergibt sich in den Haushalten der Mittelschicht eine Veränderung. Die Veränderung geht vom fordistischen Modell des Mannes als Versorger mit einem vermeintlichen Familiengehalt aus, reicht über das Modell des in Vollzeit arbeitenden Paares mit zunehmender Intensivierung der Arbeit, und scheint nun wieder entweder in das Modell des Mannes als Versorger mit Vollzeitarbeit und der Frau, die eine Halbtagsarbeit mit der Familie vereinbart, oder in einen "berufstätigen" Haushalt mit "Haushaltshilfe", Großmutter und Kindergarten einzumünden ... *Dieser Mechanismus*, so behauptet eine Befragte, *funktioniert insgesamt nur dann, wenn man sich Disziplin auferlegt.*"

¹ So wie im Dokument Marco del Pilar 4 del Equal expliziert wird, "Die Flexibilität in der Organisation der Arbeit ist in den letzten Jahren deutlich angewachsen. Diese Flexibilität ist jedoch die Antwort auf die Bedürfnisse der Arbeitgeberinnen bezüglich des produktiven Prozesses und des Wettbewerbs auf dem Markt. So bedeutet diese Flexibilität nicht notwendigerweise eine bessere Vereinbarung zwischen Familie und Arbeit (...). Es sind die Frauen, die überwiegend in Teilzeit arbeiten und Gebrauch von den verschiedenen Rechten zur Freistellung von der Arbeit Gebrauch machen. Gleichzeitig machen sie weniger Gebrauch von den von ihren Firmen angebotenen Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten. Dies kann zur falschen Annahme führen, dass Frauen ihrer Arbeit und Karriere weniger Priorität einräumen. Und dass sie deshalb als in geringerem Maße verfügbar und weniger zuverlässig erachtet werden" (unsere Übersetzung). Siehe http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/ind_ex_en.html

Die Vorteile der weiblichen Halbzeitarbeit sind zumindest ambivalent, sowohl was die Verteilung der reproduktiven Arbeit und die Verhandlung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern insgesamt als auch die berufliche Zukunft der Frauen anbetrifft. Unterverträge und die Miniaturisierung der Unternehmen ermöglichen es andererseits nicht, diese Option zugunsten der Arbeiterinnen zu nutzen. In der Tat haben sich viele Frauen der "typischen" Arbeit zu- und auch wieder abgewandt, zumindest was ihre Idealisierung und Aufnahme in die Diskurse über Emanzipation oder Befreiung der Frau anbetrifft. Für andere war es keine Hin- und Rückreise, sondern eine Reise von schlechten Bedingungen – ohne Verträge, Sozialleistungen, mit geringem Lohn und ohne eine Garantie der Kontinuität, mit geringen Löhnen, und ohne Stetigkeitsgarantie- zu noch schlechteren Bedingungen. Für die Haushaltsangestellten, Frauen der unteren sozialen Schicht und/oder aus ethnischen Minderheiten sowie Immigrantinnen, war Flexibilität immer mit Unsicherheit, niedrigen Löhnen und Verfügbarkeit und viel weniger mit der Freiheit, das Arbeitsvolumen zu wählen und ausreichend Zeit für die Durchführung zu haben, verbunden². Der informelle Charakter und die kaum vorhandene Regulierung führen dazu, dass die Sektoren, in denen sie arbeiten, darunter der Haushaltsdienst, fast ohne irgendwelche Widerstände an die Bedingungen angepasst werden können, die die Einstellung des informellen privaten Marktes an den immer prekäreren formellen Markt erfordern. Das Ausländerrecht besiegelt die Biegsamkeit dieser Arbeitskraft. So wird es immer eine "Haushaltshilfe" geben wird, die dazu bereit ist, Extraaufgaben zu erledigen, den Arbeitsplan zu ändern, in eine festangestellte externe Kraft zu verwandeln, um ein Baby zu betreuen oder einen Tag lang einen Kranken zu pflegen. Wenn für die erste Gruppe von Frauen die Reproduktion mit den wachsenden Anforderungen der Arbeit in Konflikt gerät – einer Arbeit die, wie einige sagen, keine Quelle der Befreiung ist- war uns ist sie für die zweite Gruppe eine Strategie, um zu familiären oder privaten Einkünften zu gelangen, wenn nicht gar eine Frage des Überlebens.

² Diese Situation der Hausangestellten wird in den vier untersuchten Ländern in einem konstitutionellen Rahmen begünstigt, der der Arbeitsregelung des Haushaltsdienstes einen geringeren Status gegenüber den anderen Arbeitsregelungen der Angestellten einräumt. Das heißt, dass sie weder alle Leistungen noch die grundlegenden Rechte, auf die sich Letztere berufen können, garantieren.

Einheimische Frauen bilden ein Kontinuum, das von denjenigen reicht, die auf Biegen und Brechen ihre Position in der Arbeit verteidigen und dazu bereit sind, komplexe reproduktive Strategien in Kauf zu nehmen, bis hin zu denjenigen, die sich daran interessiert zeigen (wenn ein anderes ausreichendes Gehalt oder andere Einnahmequellen, wie z.B. Ersparnisse oder Zinserträge vorhanden sind), die Mutterschaft und die Zeit für andere Tätigkeiten "neu zu entdecken". Die Modulation der Möglichkeiten, Geldmittel und Lebensstile ist, gemäß dieser Philosophie Etwas, dass sich den Anforderungen des Marktes anpassen muss und nicht umgekehrt. Die Betreuung ist keine freiwillige Option, die, wie seitens des Feminismus betont wird, gewählt werden kann oder nicht, sondern eine "Frage, die erst noch gelöst werden muss". Die Konsumgüter und -praktiken erleichtern die Überbelastung nicht, sondern fügen nur noch neue reproduktive Erfordernisse hinzu - psychologischer und kultureller Natur, Bildung, Freizeit und Sexualität usw. betreffend -; der Zugang zu diesen muss von den Haushalten aus verwaltet werden.

Der politische Rahmen zur Förderung der Versöhnung zwischen Arbeitswelt und Familie, auch wenn dies eine größere Teilnahme der Männer bei der Verteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben ermöglicht, betrifft nur bestimmte Familieneinheiten: diejenigen, die eine formelle und stabile Beziehung zum Arbeitsmarkt haben, da auf diesem Gebiet die Politik der Vereinbarung zwischen Arbeit und Familie am meisten in die Tat umgesetzt wurden. Im Ergebnis lassen sie alle Frauen, deren Beziehung zum Arbeitsmarkt nicht stabil, sondern prekär und in vielen Fällen informell ist, unberücksichtigt. Andererseits sind die öffentlichen Dienstleistungen wichtig, aber abgesehen davon, dass sie immer weiter eingeschränkt werden, lösen sie nicht das gesamte Problem: Sie verändern die Verteilung der Hausarbeit nicht, erfüllen nicht alle Anforderungen und stellen keine Änderung des Bedürfnisses nach Zeiten für die Betreuung und für andere, sozial bedeutende und wünschenswerte Tätigkeiten dar. Wenn sich die Logik der Unterordnung aller Bereiche unter den Markt nicht ändert, werden die Betreuung der Personen, die Sorge um den Haushalt (gemäß dessen Bedürfnisse und Gewohnheiten) und die für soziale und persönliche Angelegenheiten verwendete Zeit zu sekundären Fragen und somit zu Fragen, die einem starken Druck ausgesetzt sind, die irgendwie miteinander in Einklang gebracht werden müssen, ohne zu große Widerstände aufzubauen.

Die Immigrantinnen sind gemäß diesem Schema ein Werkzeug für die Vereinbarung von Arbeit und Familie vor dem Hintergrund fehlender Dienstleistungen und fehlender Zeit, v.a. für die Betreuung. Die Modalität der Arbeit im Haushalt variiert je nach den Regulierungen bezüglich der Arbeit und des Ausländerrechtes in jedem Land. Es gibt den vier untersuchten Ländern gemeinsame Elemente sowie Elemente, denen wir uns angenähert haben, und die noch vertieft werden müssen. Die restriktiven Einwanderungspolitiken führen dazu, dass Frauen in die verstecktesten, isoliertesten, am meisten ungeschützten und gesellschaftlich am wenigsten geachteten Sektoren verbannt werden. Die Kontingente und die Systeme der "nationalen" Priorität regulieren diese Unbeweglichkeit, während der informelle Charakter Frauen ohne Papiere "anzieht", wodurch sie Situationen der übermäßigen Ausbeutung ausgesetzt werden³. Die Möglichkeiten, ihre Situation zu legalisieren, sind beschränkt und hängen in vielen Fällen nicht vom guten Willen einiger Arbeitgeber ab, sondern von den Restriktionen der Regierungen. Restriktionen, die von den reproduktiven Bedürfnissen nicht nur der Haushalte der Oberschicht abhängen, sondern auch derjenigen der Mittel- und unteren Mittelschicht, deren Zugang zu einer Haushaltsangestellten über deren sinkende Löhne führt.

In Spanien gibt es unsichere Wege für die Legalisierung – Arbeitsangebote und ein Visum, das im Herkunftsland besorgen werden muss – was dazu führt, dass im Prinzip viele Frauen ihre Situation legalisieren können (wenn auch viele das Risiko nicht eingehen wollen, das Land zu verlassen und dann möglicherweise nicht mehr zurückkehren zu können). Diejenigen, die Papiere besitzen, müssen diese verlängern, was viele – diejenigen, die in unterbrochenen Anstellungen arbeiten – dazu zwingt, den Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen, obwohl sie dadurch nur geringe Sozialleistungen erhalten. Eine der gewöhnlichen Strategien

³ Der Haushaltsdienst bildet in den vier untersuchten Ländern, einen Sektor, in dem die dominierende Norm die Minderwertigkeit ist, und der außerdem Teil der Schattenwirtschaft ist, die im Fall von Spanien 21 % des Bruttosozialproduktes ausmacht (Alañon und Gomez de Antonio, 2003). Dieser Faktor lockt die Arbeitskraft von Immigrantinnen an, die die vielen Möglichkeiten erkennen, die es gibt, eine unregelmäßige Arbeit in diesem Sektor zu bekommen. Dazu gesellt sich der unregelmäßige Zustrom von Immigrantinnen als Folge der restriktiven Immigrationspolitik in den europäischen Ländern und Faktoren wie der Vertreibung aus den Herkunftsländern, was zur Entwertung der Arbeitskraft der Immigrantinnen und zur Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen führt.

besteht darin, alleine zu kommen, als intern Angestellte zu arbeiten, zu versuche, die Papiere zu regeln und langsam unabhängigere Alternativen als extern Angestellte oder als Haushaltshilfen zu suchen. Diese Möglichkeiten erlauben es, Strategien zur Familienzusammenführung zu entwickeln, was neue Schwierigkeiten für die Vereinbarung von Arbeit und Familie bedeutet. Viele Immigrantinnen versuchen trotzdem, diesen Weg von Arbeit und Zusammenlebens einzuschlagen. In anderen Ländern, darunter in Österreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich sind die internen Modalitäten wenige üblich. Die Immigrantinnen in diesem Sektor können halbtags oder als Haushaltshilfen arbeiten, die Mehrheit befindet sich jedoch in einer illegalen Situation. Anderson (2000) führt auf ein größeres Angebot an öffentlichen und privaten Dienstleistungen für die Betreuung zurück, ebenso wie auf die Politiken, die die Halbtagsarbeit der einheimischen Frauen fördern. Die Schwierigkeiten, die Situation in diesen Ländern zu legalisieren, sind enorm. Das Asylrecht wurde infrage gestellt, und die Möglichkeiten einzureisen und einen gesetzlichen Status zu erlangen, sind so begrenzt, dass die Frauen zu Alternativen Zuflucht nehmen müssen, die, wie dies bei der Ehe der Fall ist, sie zu sehr stark abhängigen Personen machen können. In Österreich und Deutschland besetzen diejenigen Frauen, die ihre Papiere bereits geregelt haben, formellere Sektoren (z.B. in der Betreuung), wodurch die Tätigkeit in privaten Haushalten den illegalen Frauen vorbehalten bleiben.

In Österreich gibt es keinerlei Möglichkeit der Legalisierung durch den Haushaltsdienst, eine Möglichkeit, die es jedoch im Sektor der sexuellen Dienstleistungen gibt. Viele der Angestellten in Deutschland kommen aus Polen und befinden sich auf halbem Weg zwischen beiden Ländern, wodurch sie mehr oder weniger unterbrochen arbeiten. Auch unter den Südamerikanerinnen sind in externen Dienstleistungen Angestellte häufiger anzutreffen. Die Trennung zwischen interner und externer Arbeit ist in Spanien fließender, obwohl die Angestellten dazu neigen, ihre Situation zu verbessern, indem sie weniger vereinnahmende Modalitäten suchen und so weit wie möglich eine Bindung aufrecht erhalten, die es ihnen ermöglicht, ihre Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung zu verlängern. Das Aufkommen der "lokalen Dienstleistungen", die einen professionelleren Charakter aufweisen, stellt eine sich in ganz Europa ausbreitende Tatsache dar, die für diejenigen mit einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung eine etwas formellere Option bedeutet. Der Preis, der dafür entrichtet werden muss, liegt jedoch ein wenig gegenüber freiberuflicher Tätigkeit geringeren Lohn. Die in einigen Ländern üblichen informellen Agenturen stellen, nach Angabe einiger Frauen, eine Art der Vermittlung dar und können zu einem Mechanismus werden, um das Angebot an eine anspruchsvolle und flexible Nachfrage anzupassen.

Während die Angestellten in Deutschland und Österreich Situationen großer Unterbewertung und Unsichtbarkeit des Haushaltsdienstes beschreiben, der als schmutzige Arbeit mit der Figur der "Putzfrau" identifiziert wird, wird in Spanien v.a. auf ambivalente Haltungen in Beziehung auf Paternalismus und falsche Familiarität hingewiesen. Aber auch in diesem Land, insbesondere zwischen nach Stunden Angestellten, herrschen flexible und impersonelle Abmachungen vor, insbesondere

unter jungen heterosexuellen und homosexuellen Paaren und allein stehenden Arbeitgeberinnen beider Geschlechter. In allen diesen vermischen sich die häuslichen Aufgaben mit unilateralen Elementen⁴ der Achtung des sowie der Anpassung an die Wünsche der Arbeitgeberinnen, was in sehr seltenen Fällen eine Erhöhung des Lohns oder eine Verbesserung der Bedingungen zur Folge hat.

In Bradford (Vereinigtes Königreich) sind die Frauen der Unterschicht, die diese Arbeit verrichten, keine Immigrantinnen, im Unterschied zu London. Sie leiden zwar nicht unter Beschränkungen in Bezug auf den ihren legalen Status, aber die ethnische Zugehörigkeit⁵ wirkt sich auf die Art und Weise aus, in der sie von ihren Arbeitgebern angesehen und behandelt werden. Ihre Tätigkeit hat einen professionelleren und unpersönlicheren Charakter, auch wenn sie dies nicht von einem Engagement in den Haushalten, in denen sie arbeiten, abhält. Der generelle informelle Charakter des Sektors in ganz Europa stellt trotz der steigenden Nachfrage niedrige Löhne sicher (6 € bis 10 €, in Abhängigkeit von der ethnischen Zugehörigkeit, dem legalen Status oder der Zeit, die die Angestellte bereits im Sektor arbeitet) und führt zu wenig Rechten (Ruhestand, Arbeitslosengeld, Freistellungen wegen Krankheit, Urlaub usw.)

Gemäß den in Österreich und Deutschland für dieses Projekt durchgeführten nationalen Untersuchungen verbindet sich die ethnische Schichtung (und diejenige des rechtlichen Status) in vielen Fällen mit der Sexualisierung der Haushaltsarbeit. Die Immigrantinnen in diesem Sektor werden von einigen potenziellen Arbeitgebern als eine hybride Arbeitskraft auf halbem Weg zwischen sexuellen und auf den Haushalt bezogenen Dienstleistungen betrachtet⁶. Der Heiratsmarkt verfestigt ebenso eine Tendenz, von den Immigrantinnen traditionelle Qualitäten zu fordern: Fügsamkeit, Unterwerfung, Exotik, Verfügbarkeit, Anpassungsfähigkeit usw. Die "Naturalisierung" dieser Charakterzüge, die in Wirklichkeit auf Situationen der legalen Schutzlosigkeit und des Rassismus basieren, trägt dazu bei, die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, der Klasse, der ethnischen Zugehörigkeit und des legalen Status in Europa neu zu konfigurieren. Die Konsequenzen dieser Forderungen auf die Beziehungen des Zusammenlebens bewirken eine reproduktive Minimierung, ebenso wie eine starke Inanspruchnahme der durch informelle und familiäre transnationale Netze gebildeten Stützen.

Was die Haltung der Arbeitgeberinnen in den vier Ländern anbetrifft, so muss man sagen, dass viele der Befragten von einer Haltung, die die Unterwürfigkeit steigert, zu einer anderen Haltung übergegangen sind, die, auch wenn sie den notwendigen und nicht immer angenehmen Wert der Haushalts- und Betreuungsarbeiten erkennt, dies nicht durch eine Verbesserung der Bedingungen der Angestellten zum Ausdruck bringt.

4 Die Tatsache, dass die Illegalität und die Eingliederung in einen wirtschaftlich abgewerteten und schlecht bezahlten Sektor bilden eine Situation, in der speziell Frauen, was jedoch nicht bedeutet, dass sie sich automatisch in "passive

Opfer" der symbolischen materiellen Gewalt Verwandeln. Auch wenn die Beziehung Arbeitgeberin-Angestellte in Bezug auf die Rechte und grundlegenden Leistungen erarbeiten sich die Ausländerinnen ihre eigenen Strategien

des Überlebens. Die Immigrantinnen haben einen nicht gleichwertigen Zugang der Rechte, trotzdem entwickeln sie individuelle und kollektive Strategien (wirtschaftliche, den Konsum, die Ernährung ihrer Familie im Herkunftsland, die Wahrnehmungssinne usw. betreffend), die sie zu grundlegenden Akteurinnen der sozialen Dynamiken werden lassen, in die sie integriert sind. (Santamaria 2002)

⁵ Was diese Frauen erfahren (...) das ist, wie sie in Funktion eines Unterschieds, ihrer Herkunft, gebaut sind. Dieses Kriterium der Nationalität ist mit einer ethnischen Betrachtung verbunden: Durch ihre ethnische Herkunft wird ihre Zugehörigkeit zu einem homogenen Kollektiv mit einer eigenen Kultur und Geschichte zugeschrieben. Die Pluralität und Diversität ihrer Erfahrung, reduzieren sich zu stereotypischen Bildern über (z.B.) die arabische Frau, die es in westlichen Gesellschaften gibt ... Diese Figuren werden als prototypisches Opfer des Patriarchats gebildet: Eine Frau ohne Ausbildung, abhängig vom Mann und mit vielen Kindern. Sie sind mit einem Prozess der Objektivierung konfrontiert, der sich aus dem Zusammenwirken von ethnischer Herkunft und Geschlecht ergibt. (Gutierrez, 1999b)

⁶ Agustin, 2000, 2003; Oso, 2000, 2003.

Diese Frauen sind nach wie vor sehr anspruchsvoll bezüglich der Verfügbarkeit und der Flexibilität der Tätigkeiten. Wir möchten auch betonen, dass diese von den Arbeitgeberinnen angebotenen Bedingungen niedriger Löhne und der Forderung nach Flexibilität und Verfügbarkeit nicht Ausdruck einer größeren oder kleineren Liebeshwürdigkeit seitens der individuellen Arbeitgeberin ist, sondern dass sie Teil eines strukturellen Systems sind. Wie wir während des ganzen Textes immer wieder betont haben, ist es das Zusammenwirken zwischen einer Reihe von Elementen - unzureichende öffentliche Ressourcen zur Unterstützung, zunehmende Deregulierung und Flexibilisierung, Ethnisierung des Arbeitsmarktes usw., die dazu führt, dass zahlreiche Haushalte auf die prekarierte Arbeitskraft der Immigrantinnen zurückgreifen. Die kleinen angebotenen Löhne sind ihrerseits mit den entsprechenden Gehältern der Arbeitgeberinnen des Mittelstandes verbunden, deren Kaufkraft nicht so groß ist, um ihre Angestellten anständig zu bezahlen. Auch die Arbeitgeberin ist öfters bezüglich ihrer eigenen Arbeit flexibel und ständig verfügbar, so dass es zu einer Wiederholung oder Übertragung ihrer Bedingungen auf ihrer Angestellten gibt.

Im engeren Sinne kommt es zu einer Anerkennung der Aufgaben und nicht so sehr der begleitenden affektiven und geistigen Aspekte. Einige Arbeitgeberinnen –ständig arbeitende Paare, allein stehende Berufstätige, Familien ohne abhängige Personen, usw. haben die reproduktive Arbeit minimalisiert und ihre Förderung reduziert. Andere hingegen versuchen, der Aufgabe des Häuslichkeitsstandards zu widerstehen, da sie diesen als für ihren Lebensstil und Lebensstatus wichtig empfinden und halten Strategie der Überwachung und der Anforderungen aufrecht, die schließlich die Arbeitsbeziehungen im Haushalt zunichte macht und die Vertraulichkeit beendet, die das Zusammenleben mit der Angestellten hervorgebracht hat (v.a. die seit langem im Haushalt arbeitet).⁷

⁷ Mit dieser Situation verbinden sich andere Faktoren wie z.B.: Kommunikationsschwierigkeiten und interkultureller Dialog zwischen beiden, Mißverständnisse, Enger Verhandlungsraum aufgrund von juristischen Unregelmäßigkeiten, juristische und soziale Schutzlosigkeit, usw.

In allen vier behandelten Ländern sind praktisch ausschließlich die Frauen, im Gegensatz zu den Männern, mit denen einige zusammenleben, für die Verwaltungsaufgaben zuständig, den es ist seitens Letzterer keine Sorge um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erkennbar, so wie dies bei den Frauen der Fall ist. In vielen Fällen ist die Einstellung einer dritten Person zur Erledigung der reproduktiven Aufgaben für das Paar eine Form, Konflikte bei der Verteilung der Haushaltsaufgaben zu lösen. In diesem Sinn löst der Eintritt einer zweiten Frau die häuslichen Konflikte, den persönlichen Zwiespalt in Bezug auf die Aufteilung der Zeit (beruflich, sozial, die Freizeit betreffend, usw.) und die Schwierigkeiten, alle Bereiche des Lebens miteinander zu versöhnen. *Dies hat jedoch dazu geführt, dass diese Übertragung der reproduktiven Aufgaben einer Frau auf eine andere Frau das System der Unterteilung der Arbeiten nach Geschlechter reproduziert.*

Die Alternativen dieser Situation sind, unserer Meinung nach, die Verhandlungskraft der Frauen zu vergrößern: die der Hausangestellten unter den Immigrantinnen Hausangestellten im beruflichen Kontext, und die der Frauen im Allgemeinen. Das Erlebnis der Organisation und Forderungen der Angestellten im europäischen Kontext sind ein wesent-

liches Beispiel für den Fortschritt der Rechte und ihrer Trennung von engen Korsetten der privaten Arbeitsbeziehungen. Die reproduktiven Forderungen ereignen sich aufgrund der Sichtbarmachung der Arbeitslast in den Haushalten, ebenso wie der Arbeitsbeziehungen, die sie erzeugen. Ein grundlegendes Ziel ist es, Arbeitsrechte auszuweiten und Änderungen in der Gesetzgebung bezüglich der Haushaltsdienstleistungen zu erzwingen. Andererseits ist die Sichtbarmachung aller Dimensionen des Lebens der Immigrantinnen - *“wir sind nicht nur Arbeit, wir sind auch Personen”*, auch der Bedürfnisse und Wünsche auf dem Gebiet der Reproduktion, ein fundamentaler Schritt bei der Anerkennung der Bürgerrechte.

Wir hoffen, dazu beigetragen zu haben, zu erklären, dass die Debatte über die Alternativen der Haushalts- und Betreuungsarbeit über für alle Personen und Einheiten des Zusammenlebens in den europäischen Gesellschaften über die Vereinbarung von Arbeit und Familie hinaus geht. Sie führt an erster Stelle, über die Anerkennung (auch in rechtlicher Hinsicht) der Verschiedenheit der gegenwärtigen Haushalte. Das Zusammenleben verursacht Rechte, aber es gibt Modalitäten in Verbindung mit dem Ausländerstatus und dem Geschlecht, die nicht anerkannt sind, und die Normalisierungsprozessen unterworfen sind - z.B. bei der Adoption, der Familienzusammenführung oder der Besteuerung -, die darauf ausgerichtet sind, die Hindernisse, zu umgehen, die im Weg stehen. Die vorhandenen Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie sind, wie schon gesagt, sehr begrenzt und kommen nur in einigen Haushalten und Berufen zum Tragen. Andere Alternativen, die Teil der Kategorie “Gute Praktiken” sind, wie z.B. einige Modalitäten von Kindergarten an den Arbeitsplätzen oder die Mutterschaftsbeihilfen, die nach und nach in ganz Europa eingeführt werden, verewigen die Logik der Unterwerfung aller Lebensbereiche unter die Marktbedingungen. Eine Veränderung der Logik in einem tiefgreifenderen Sinne bedeutet auch, die Zeiten zu verändern, insbesondere diejenigen der Männer, und eine neue Phase der Sozialisierung der Betreuung in einem Kontext der Bürger und nicht des Marktes zu eröffnen - vergleichbar mit der Entwicklung der Wohlfahrtsstaaten.

7. Vorschläge für die Aktion

Wir gehen mit einer grundlegenden Idee aus: die reproduktive Arbeit – bezahlt und nicht bezahlt, für Haushalt und Betreuung im weitesten Sinne – ist eine wesentliche und nötige Unterstützung für die Gesellschaft in Allgemeinen. Auf der Grundlage dieses Konzeptes, in dem die reproduktive Arbeit eine Verantwortung für alle ist (sowohl wenn sie in die Kreisläufe der Merkantilisierung eintritt als auch wenn sie außerhalb dieser bleibt). Die Veränderungen müssen sich auf allen Akteure beziehen und die verschiedenen Sphären anfassen – sozial, politisch und wirtschaftlich.

1) Öffentliche Gewalt. Wie wir bereits gesehen haben, setzt sie europäische Politik eine Reihe von Richtlinien fest, die darauf abzielen, die Mitgliedsstaaten zur Einrichtung von Normen und Regelungen bezüglich der “Vereinbarung der familiären/persönlichen Welt mit der Arbeit”, des “Kampfes gegen Diskriminierung in verschiedenen Bereichen und bestimmten Kollektiven”, die “Gleichheit der Geschlechter” usw. zu verpflichten. Trotzdem sind diese Richtlinien in den öffentlichen Politiken der vier untersuchten Länder unzureichend berücksichtigt. Oder, falls eine ausreichende Berücksichtigung festzustellen ist, haben sie in der Praxis nur Auswirkungen auf bestimmte Sektoren. Zum Beispiel wurde festgestellt, dass die Europäischen Richtlinien über die “Gleichbehandlung am Arbeitsplatz” und die “Vereinbarung des Arbeits- und des Familienlebens” in den meisten Fällen Auswirkungen zeigt, wenn ein formaler Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeiter oder der Arbeiterin und der einstellenden Firma im Spiel ist, da die Staaten und die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten auf dem regulären Arbeitsmarkt einschränken. Außerhalb dieses Kontextes bleiben Personen mit prekären oder saisonbedingten Verträgen (sie können keine Maßnahmen zur Versöhnung von Arbeit und Familie beantragen, wie zum Beispiel Erziehungsurlaub, Freistellungen usw.), so wie auch Personen, die in der Schattenwirtschaft arbeiten und keinen formellen Arbeitsvertrag haben oder Personen, die sich in einer illegalen Situation befinden, wie z.B. viele Immigranten. In diesem Sinne geht das Problem über die Thematisierung der “indirekten Diskriminierung” hinaus und betrifft einen wachsenden, immer weiter deregulierten und verwundbaren, wenn nicht gar verborgenen oder halb

verborgenen Arbeitssektor. Im Ergebnis betreffen die positiven Auswirkungen der Maßnahmen zur Vereinbarung zwischen Arbeit und Familie, des Kampfes gegen die Diskriminierung und der Gleichheit die sozialen Mittelschichten, im Allgemeinen der einheimischen Bevölkerung. Die Mehrheit der eingewanderten Frauen, die in den vier untersuchten Ländern im Haushaltsdienst arbeiten, werden durch diese Maßnahmen nicht begünstigt und haben Schwierigkeiten, ihr eigenes berufliches und familiäres Leben miteinander zu versöhnen. Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen – Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Herkunft, sexuelle Veranlagung, Religion, usw. – können sie aufgrund der rechtlichen Schutzlosigkeit und der täglichen Belästigung, der sie ausgesetzt sind, nicht anklagen. *Deshalb unsere Vorschläge für politische Akteure:*

- 1.1. Realistische und umfassende Anwendung der Europäischen Richtlinien bezüglich der Vereinbarung von Leben und Arbeit, der Gleichheit der Geschlechter und der Maßnahmen gegen die Diskriminierung durch die Mitgliedsstaaten der EU.
- 1.2. Deshalb ist es nötig alle betroffenen Sektoren sichtbar zu machen und ihre öffentliche Artikulation zu fördern.
- 1.3. Trennung dieser Maßnahmen von den Vertragsmodalitäten, um sie auf die gesamte Bevölkerung auszuweiten, unabhängig von einer Präsenz auf dem regulären Arbeitsmarkt. Das Ziel muss sich in diesem Sinne darauf richten, die Lebenszeit zu erleichtern, wobei es sich nicht nur um die Arbeitszeit handelt (Anstellung oder Arbeit im Haushalt), sondern auch um soziale Zeit politische Betätigung sowie Zeit für sich selbst, ein im Fall der Frauen sehr wichtiger Aspekt.
- 1.4. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die gesetzgeberischen Maßnahmen nicht genügen, und dass sie von positiven Praktiken begleitet sein müssen, die die Teilnahme der Männer an den Maßnahmen zur Vereinbarung von Leben und Arbeit anregen, ebenso wie eine Ausweitung der öffentlichen Dienstleistungen und Ressourcen - auch in Verbindung mit den Arbeitsplätzen -, die das zur Realität machen, was in vielen Fällen Absichtserklärungen ohne Mittel für eine Umsetzung bleiben. In Verbindung damit müssen Formel und Steueranreize gefunden werden, die die Schaffung von lokalen Dienstleistungen und privaten Betreuungsdiensten fördern, die für die gesamte Bevölkerung zugänglich sind.
- 1.5. Es ist dringend nötig und erforderlich, den Haushaltsdienst mit den anderen Arbeitssektoren gleichzustellen, eine in den meisten europäischen Ländern noch nicht durchgeführte Maßnahme. Nur so wird es möglich sein, diese Art der Anstellung mit ihren wichtigen Auswirkungen auf die nicht bezahlte Haus- und Pflegearbeit zu bewerten.

2) Soziale Organisationen und Vertreter der Politik. Wie wir gesehen haben, ist die Inanspruchnahme und der Rechte und die Ausübung der Pflichten der Bürger hat man im Rahmen von Wohlfahrtssystemen entstanden, die die Rechte derjenigen Bürger Privilegieren, die formelle

Lohnempfänger, männlich und nationaler Herkunft sind. Historisch hat dies zur Diskriminierung der einheimischen Frauen beigetragen, und heute betrifft dies insbesondere die Immigrantenbevölkerung. Dieses System wird mehr und mehr hinterfragt, da wir es mit einer starken Verbreitung "atypischer" Formen der Anstellung zu tun haben (die immer mehr zu "typischen" Anstellungen werden), ebenso wie mit einer fortschreitenden "Merkantilisierung" einiger Felder der Reproduktion in einem Kontext globaler Migrationen. Deshalb schlagen wir Folgendes vor:

- 2.1. Dass die Verteidigung und die Anerkennung der Bürgerrechte vom Arbeitsvertrag und von Nationalität losgelöst wird, dass sie allen zugänglich und von der sozialen, beruflichen und die Herkunft betreffenden Situation unabhängig ist. Dies würde es den Immigrantinnen, die in der Schattenwirtschaft und in einer illegalen Situation für Haushalte arbeiten, ermöglichen, sich vor dem Missbrauch des Arbeitgebers, vor der Kontrolle und vor Diskriminierung verteidigen zu können.
- 2.2. Dazu sind gewisse Niveaus der *Vermittlertätigkeit* mit einem starken Protagonismus seitens der Angestellten nötig, der Bedingungen für die gerechte Verhandlung ihrer Forderungen sicherstellt. Die Erfahrungen von *Kalayaan* und dem Netzwerk RESPECT bei der Anfrage an die gewerkschaftlichen Sektoren stellen zwei positive Beispiele dar, die befolgt werden können.
- 2.3. Es ist nötig, in *der Gesellschaft ein Nachdenken über die prekären Sektoren*, die zeitlich begrenzten Arbeiten mit niedrigen Löhnen, nicht enden wollenden Arbeitstagen usw., in denen sowohl Einheimische als auch Immigranten beschäftigt sind, in Gang zu setzen, mit dem Ziel, *Allianzen zu schmieden, die die rassistischen und sexistischen Vorurteile, die heute die Bewohner Europas trennen, nicht wieder aufleben lassen*. In den vier untersuchten Ländern werden die Immigrantinnen aus verschiedenen Gründen benötigt, darunter wegen der Situation der Illegalität oder der Unsicherheit des legalen Status - was zur Entwertung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen führt - und der Flexibilität des heimischen Arbeitsmarktes. Sie sind eine "billige" oder eine "ich verbilligende Arbeitskraft". Außerdem werden sie als von der prekärsten Gruppen der einheimischen Bevölkerung als "Rivalen" angesehen. Diese Sektoren müssen verstehen, dass Prekarität mit einem wirtschaftlichen Konzept verbunden ist, das dazu neigt, die Stratifizierung zu reproduzieren, um aus den Differenzen Profit zu schlagen.
- 2.4. Deshalb ist die Teilnahme der Bürger ein grundlegender Motor für die wirtschaftliche und soziale Veränderung. Aus dieser Perspektive ist eine Erneuerung der Forderungen der Förderungsorganisationen unumgänglich, darunter der Gewerkschaften, die flexible, offene, kooperative Arbeitsformen von unten fördern, die sich von den "typischen" Anstellungen unterscheiden. Die verbreitete Feminisierung der Arbeit und die Migration in Sektoren wie z.B. den sexuellen Dienstleistungen und den Haushalts- und Betreuungsdiensten müssen über ihre Protagonisten ins Zentrum dieser Initiativen zur

Anerkennung und Teilnahme gerückt werden. Wir glauben, dass es nötig ist, dass die öffentliche Hand diese Art von Vereinigungen fördert, die in vielen Fällen als wirklich demokratische Beteiligung informeller und näher an der Realität der Frauen sind. Dieser Ansporn sollte wirtschaftlicher und technischer Art sein, und er sollte im Unterschied zur normalen Vorgehensweise die *Autonomie der sozialen Organisationen* bewahren, insbesondere was die Organisation und die Verteidigung der Rechte der Immigrant*innenbevölkerung anbetrifft.

2.5. Die Teilnahme der betroffenen Personen über die verschiedenen Kanäle der sozialen Organisation (NGOs, Gewerkschaften, Vereinigungen usw.) ist grundlegend, insbesondere was die sie direkt betreffenden Themen anbetrifft (Empowerment)..

3) Wirtschaftssektor und private Arbeitgeber. Wie wir angedeutet haben, ist als "produktiv" bezeichnete Arbeit größtenteils von der "reproduktiven" Arbeit abhängig. Ein großer Teil der produktiven Arbeit ist durch Politik und wirtschaftliche Interessen bestimmt. Heutzutage mißachten viele Unternehmen die von den Mitgliedsstaaten angenommenen Maßnahmen bezüglich der Vereinbarung von Leben und Arbeit sowie der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Herkunft, des Alters, der sexuellen Ausrichtung usw. Die produktive Arbeit und der Handel der "neuen Arbeitslagerstätten" (Haushalt, Betreuung, Reinigung usw.) folgt weiterhin einer Logik, die den wirtschaftlichen Gewinn der Unternehmer über die Qualität derselben und das Wohlergehen ihrer Angestellten stellt. Der Druck, dem die Angestellten ausgesetzt sind, verringert die für persönliche, soziale Betätigungen sowie für das Zusammenleben und die Betreuung zur Verfügung stehende Zeit und erschwert die eigene bezahlte Arbeit. Die Unternehmer verneinen immer noch die Tatsache, dass ihre Angestellten nur produzieren können, wenn ihre Arbeitsbedingungen es ihnen erlauben, andere Zeiten zu genießen. Die Veränderung dieser produktiven Mentalität der "Berufskultur" des Kapitalismus hat geschichtlich Prozesse der Anforderungen und der Ansprüche durchgemacht. Die öffentliche, private oder gemischte Verlegung der Reproduktion nach außen (auf dem Gebiet von Gesundheit, Ausbildung, Betreuung, usw.) schließt immaterielle Fragen - der Qualität und nicht der Quantität - mit ein, die nicht beiseite geschoben werden können und die eine Umkehrung der gegenwärtigen Logik erfordern, die die *Nachhaltigkeit des Lebens* in den Mittelpunkt stellt. Deshalb fordern wir Folgendes:

3.1. Dass die Vereinbarung zwischen familiärem/persönlichem Leben und Arbeit nicht nur eine Zunahme der an arbeitende Mütter gerichteten Dienstleistungen bedeutet, sondern auch die Ermöglichung von offenen Arbeitsmodalitäten - bezüglich von Raum und Zeit - die zumutbar ist, was die Bedingungen und Löhne anbetrifft, besonders an die Männer gerichtet ist und eine andere Organisation der Existenz möglich machen.

3.2. Ihrerseits müssen die privaten Arbeitgeber von Haushalts- und Pflegediensten die Mindestgesetzgebung respektieren, die, wie wir bereits angegeben haben, geändert werden müsste, um sich der auf alle Arbeitnehmer angewandten Allgemeinen Sozialversicherung anzupassen. Dies muss notwendigerweise in den Rechten und den persönlichen guten Absichten widerspiegeln. Die Arbeitsgeberinnen müssen sich zu ihrem eigenen Vorteil der Bedürfnisse zur Vereinbarung von Leben und Arbeit seitens ihrer Angestellten bewusst sein. Sie müssten somit auch Einstellungssysteme bevorzugen, die auf der Grundlage von Kenntnis, Professionalität und Erfüllung der im kollektiven Bereich festgesetzten Bedingungen Vertrauen schaffen.

All dies kann wie folgt sichergestellt werden:

- ✍ Legale und schriftliche Einstellung der der Angestellten
- ✍ Vorschlag einer Veränderung der Gesetzgebungen und Regulierungen, die Einwanderer diskriminieren, indem sie sie auf prekäre und gering geachtete Arbeitssektoren verweisen.
- ✍ Sensibilisierung der gemeinschaftlichen Netze über die Situation der ausländischen Haushaltsangestellten.
- ✍ Vorschlag einer Regulierung
- ✍ Anzeige von Fällen der Ausbeutung von ausländischen Hausangestellten in illegaler Situation

3.3. Diese Allianz ist ohne die Einbeziehung der Männer nicht möglich. Eine unserer Schlussfolgerung deutet darauf hin, dass die reproduktive Arbeit, ob merkantilisiert oder nicht, hauptsächlich von den Frauen getragen wird, und es seitens der Männer zu einer sehr geringen Teilnahme oder zu einer Einbeziehung in Form von "Hilfe" kommt. In diesem Sinne ist es nötig, die reproduktive Arbeit aufzuwerten, um dabei zu helfen, dass sich die Männer auf eine aktivere Weise daran beteiligen. Die besagte Aufwertung wird auch dabei helfen, dass die Arbeit in diesem Bereich angemessen bezahlt und für die am meisten benachteiligten Sektoren subventioniert wäre.

Konkrete Vorschläge für die öffentliche Hand

Nachdem die Akteure und die Debatten vorgestellt sind, sind wir dazu in der Lage, die folgenden konkreten Vorschläge zu unterbreiten:

A) Bezüglich der Vereinbarung von Arbeit und Familie:

- 1) Die Mitgliederländer müssen die Richtlinien der UE zum Thema "Vereinbarung" und "Chancengleichheit" in die Tat umsetzen und fordern, dass die Unternehmer sie in ihrer Unternehmenspolitik

berücksichtigen, und dass die Angestellten sie in den Tarifverträgen einklagen.

- 2) Aktivere Verbreitung der Kampagnen zur Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Information bezüglich des Gleichgewichtes zwischen persönlichem/familiärem Leben und Anstellung. Insbesondere müssen sich die Kampagnen für die Neubewertung der reproduktiven Arbeit einsetzen und aktiv die Einbeziehung der Männer in seine Durchführung fördern.
- 3) Nachdruck auf die verschiedenen Formen des Zusammenlebens, die nicht immer auf der Blutsverwandtschaft und der Heterosexualität basieren, und Gleichstellung bezüglich der Rechte. Ohne diese Gleichstellung wird die "Vereinbarung" ein Hürdenlauf für alle diejenigen Familien, die nicht dem Modell "heterosexuelle Kernfamilie" entsprechen.
- 4) Sicherstellung, dass die Politiken der Vereinbarkeit zwischen Leben und Arbeit über den Bereich der formellen und stabilen Anstellung hinausgehen.
- 5) Förderung von staatliche Beihilfen und Steuerbefreiungen, die die Schaffung von neuen Arbeitsmodalitäten im Hinblick auf die reproduktiven Tätigkeiten fördern (Haushalts- und Betreuungsdienstleistungen, lokale Dienstleistungen usw.)
- 6) Vereinfachung der Formalitäten in Bezug auf die Einstellung von Personal, damit diese die reproduktiven Tätigkeiten in den verschiedenen Familieneinheiten durchführen, d.h. Erleichterung der legalen Einstellung von Angestellten seitens der Arbeitgeber.
- 7) Reduzierung der Abgaben, die private Arbeitgeber oder Unternehmen zu entrichten haben, die lokale Dienstleistungen für die Einstellung anbieten. Dies bedeutet einen Anreiz für die legale Einstellung und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

B) In Bezug auf die Immigranten

1) Es müssen unbedingt die grundlegenden Rechte der ImmigrantInnen in Gleichstellung mit denjenigen der europäischen BürgerInnen erfüllt werden, die bereits in der Europäischen Grundrechtscharta¹ aufgelistet sind: U.a. Recht auf Würde, auf Integrität, Freiheit und Sicherheit, Recht auf Respekts des privaten und familiären Lebens, Recht, Versammlungsrecht und Recht, Vereinigungen beizutreten, Recht auf Arbeit, Recht auf Diversität, Familien- und Berufsleben, Recht auf sozialen Schutz. Und es ist grundlegend, dass die besagten Rechte in die Tat umgesetzt werden.

2) Die Mitgliedsländer müssen ihre eigene Migrationspolitik auf Grundlage der europäischen Richtlinien des "Kampfes gegen die Diskriminierung" (Richtlinie 2000/750/EG) und "Gleiche Behandlung unabhängig von Rasse und ethnischer Zugehörigkeit" (Richtlinie 2000/43/EG)

¹ Offizielles Tagebuch der europäischen Gemeinschaft 2000/C 364/01.

- 3) Die Immigranten müssen sich unter regulären Bedingungen sowie Bedingungen der sozialen Integration auf gleiche Weise wie die europäischen Bürger aufhalten können
- 4) Es ist nötig, die Aufenthaltssituation der Immigranten von den Bedingungen der Einstellung zu trennen, insbesondere, wenn dies zur Arbeitsstratifizierung führt. Das heißt, das von Arbeitsgenehmigungen verschiedene Mechanismen der Legalisierung eingerichtet werden.
- 5) Es ist nötig, die Möglichkeiten der Familienzusammenführung fortzuführen und die Abhängigkeit einiger Mitglieder von anderen abzumildern (z.B. der mit ihren Männern zusammengeführten Frauen), und die Diversität der Familien als Hauptachse der Politiken der sozialen Integration von Ausländern zu berücksichtigen.
- 6) Es ist auch nötig, schnelle und wirksame Mechanismen zur Anerkennung Berufserfahrung und der beruflichen Ausbildung der Immigrantenbevölkerung in den Mitgliedstaaten als Formel zu erleichtern, um den "freien Verkehr" der Immigranten im gesamten europäischen Raum zu ermöglichen.
- 7) Es ist nötig, Kampagnen zur Sensibilisierung mit positiven Botschaften bezüglich der Immigration und deren wirtschaftlichem und sozialem Beitrag zum europäischen Wachstum zu veranstalten.

b) Bezüglich der Bezug auf immigrierten Arbeiterinnen im Sektor Haushalts- und Betreuungsdienste

- 1) Die Sonderregelungen des Haushaltsdienstes den allgemeinen Regelungen für Lohnempfänger gleichzustellen.
- 2) Ergreifen von Maßnahmen zur Kontrolle und Unterstützung der legalen Einstellung von ausländischen Hausangestellten, damit sie ihre Arbeitsrechte verteidigen und sowohl sie als auch ihre Familie in den Genuss des sozialen Schutzes gelangen.
- 3) Festlegung von Maßnahmen zur Kontrolle der legalen Einstellungen von ausländischen Hausangestellten seitens der Unternehmen, die "lokale Dienstleistungen" anbieten (persönliche, Haushalts-, Betreuungs- und Reinigungsdienstleistungen usw.), wobei besonderer Nachdruck auf die Kontrolle der Qualität besagter Leistungen sowie die Arbeitsbedingungen der Angestellten gelegt wird.
- 4) Die Arbeitsverträge müssen auf detaillierte Weise Stunden, durchzuführende Arbeiten, Lohn und zusätzliche Leistungen spezifizieren; auf diese Weise werden Missbräuche bei der Einstellung von Haushalts- und Betreuungspersonal vermieden.
- 5) Untersuchung von Modalitäten der Einstellung von unterbrochen Angestellten (nach Stunden und bei mehreren Arbeitgebern), die mit dem Rest der ArbeiterInnen vergleichbare Rechte zur Folge haben.
- 6) Den Haushaltsangestellten muss der Zugriff auf die folgenden, von der öffentlichen Hand garantierten Rechte ermöglicht werden:

- a) Recht auf einen legalen Status, unabhängig von den Arbeitgebern
- b) Recht, die Arbeit zu wechseln.
- c) Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und auf allen Ebenen der gewerkschaftlichen Teilnahme zu wählen.
- d) Recht auf Familienzusammenführung und sozialen Schutz für die abhängige Familie
- e) Recht auf Anerkennung der Qualifizierungen, Bildungsniveaus und in den Ursprungsländern gemachte Erfahrungen

Bibliografía

- Adkins, L. (1996): *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Buckingham/ Philadelphia.
- Aglietta, M. (1998): "Capitalism at the Turn of the Century: Regulation Theory and the Challenge of Social Change", *New Left Review*, 232, pp. 41-90.
- Agustín, L. (2000): "Trabajar en la industria del sexo" en *Ofrim Suplementos*, Nº 6. Madrid: OFRIM, pgs. 155-172.
- Agustín, L. (2003): "Cruzafronteras atrevidas", en Miranda, M. J. et al. *Delitos y fronteras. Mujeres extranjeras en prisión*, Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas (en prensa).
- Agustín, L. (2003): "A Migrant World of Services", *Social Politics*, 10, 3.
- Alberdi, I. (1999): *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- Alberdi, I.; Escario, P. y Matas, N. (2000): *Las mujeres jóvenes en España*, Barcelona: Fundación La Caixa.
- Anacaona (1999): "Las voladoras o de la migración internacional de mujeres latino-americanas en Bélgica", www.sindominio.net/karakola/textos/voladoras.htm
- Anderson, B. (2000): *Doing the dirty Work? The global politics of domestic labour*, Londres: Zed Books.
- Anderson, B. y Phizacklea, A. (2001): "The impact of legal status and children on transnational household strategies of migrant domestic (1998-2001)", Investigación para el Economic and Social Research Council de Gran Bretaña:
- Appelt, E. y Weiss, A. (Eds.) (2001): *Globalisierung und der Angriff auf die europäischen Wohlfahrtsstaaten*, AS 279, Hamburg/Berlin.
- Araujo, T. y Caixeta, L. (1999): "Die Macht der Migrantinnen. Armut und Migration als Phänomene der Globalisierung und deren ethische Konsequenzen", En: *Schlangenbrut*, 64, pp. 8-13. (Ebenfalls erschienen in: AUF 106, 4-8)
- Arbeitsgruppe Migrantinnen und Gewalt (Hgin) (2003): *Migration von Frauen und strukturelle Gewalt*, Wien: Milena Verlag,
- Aslaksen, J. and Koren, C. (1996): "Unpaid Household Work and the Distribution of Extended Income: The Norwegian Experience", in: *Feminist Economics* 2 (3), pp. 65-80.
- Atkinson, D. (1993): "Working at Asda", *The Guardian*, 11 November, pp. 14.
- Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt. 2003.
- Bauböck, R. (2001): *Österreichische Migrationspolitik*, 16.10.2001.

- Beck-Gernsheim, E. and Ostner, I. (1978): "Frauen verändern – Berufe nicht?. Ein Theoretischer Ansatz zur Problematik von 'Frau and Beruf'", in: *Soziale Welt* 3: 257-287.
- Becker-Schmidt, R. (1991): "Vergesellschaftung – innere Vergesellschaftung. Individuum, Klasse, Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie". En: Gltzer, W. u.a. (Hg.): *Die Modernisierung moderner Gesellschaften*. 25, deutscher Soziologentag. Bd. 1, Frankfurt am Main/New York, pp. 383-394.
- Becker-Schmidt, R. (1993): Geschlechterdifferenz – Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs "Geschlecht"; in: *Zeitschrift für Frauen-forschung*, Institut Frau und Gesellschaft (ed), 1-2: 37-46.
- Beneria, L. y Roldan, M. (1989): *The Cross-roads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago.
- Bennholdt-Thomsen, Mies M. y von Werlhof, C. (1983): "Frauen die letzte Kolonie". *Zur Hausfrauisierung der Arbeit*, 3, Aufl, Zürich 1992.
- Bennholdt-Thomsen, V. (1983b): "Die Zukunft der Frauenarbeit und die Gewalt gegen Frauen", *Beiträge zur feministischen theorie und praxis* 9/10, pp. 207-222
- Biffl, G.; Bock-Schappelwein, J. (2002): "Kosten und Nutzen" der sozialen Sicherheit für Ausländer. En: Biffl, G. (Koordination): *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich*. Wien: WIFO.
- Blumberger, W.; Dornmayr, H. (1998): *Dienstleistungen für private Haushalte*. Wien: Wissenschaftsverlag.
- Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA, FUHEM.
- Brah, et al. (2004): *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ed.) (2002): *Gender Mainstreaming. Was ist das?*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Ed.) (2001): *Chancengleichheit in einer familienfreundlichen Arbeitswelt – Soziale Auditierung in Europa*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Ed.) (2001): "Gleichstellung im Aufwind – Perspektiven einer modernen Gleichstellungspolitik". *Dokumentation des Fachkongresses der Frauenbeauftragten des Bundes* 22. Und 23. März 2000.
- Butler, J. (2000): "Meramente cultural", *New Left Review*, 2, pp. 109-122.
- Caixeta, L. (2004): "Begehrt als Frauenkörper, unerwünscht als Migrantin. Lateinamerikanische Sexarbeiterinnen und die Arbeit von maiz". En: Thallmayer, C. And Eckert, K. (Hr.): *Sexismen und Rassismen. Lateinamerikanerinnen zwischen Alter und Neuer Welt*. Wien: Promedia,
- Carrasco, C. (Ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona: Icaria.
- Carrasco, C et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Casal y Mestre (2002): "Migraciones femeninas". En De Lucas, J. y Torres, F.: *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos?*, Madrid: Talasa Eds.
- Castells, M. (1998): *La era de la información*. Volúmenes 1, 2 y 3, Madrid: Alianza Editorial.
- Catarino, C. y Oso, L. (2000): "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza", *Papers*, 60, pp. 183-207.

- CES (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Colectivo IOÉ (1996): *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Colectivo IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Davis, A. (1986): "The Black Family Under Capitalism", *Black Scholar* 17, no. 5 (Septiembre/Octubre).
- De Lucas, J. (2002a): "Integración, inmigración, derechos humanos", en Rubio, M. J. y Monteros, S. (coords): *La exclusión social. Teoría y práctica de la intervención*. Madrid: CCS Ed.
- Del Campo, S. Y Rodríguez-Brioso, M. (2002): "La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 100, pgs 103-165.
- Del Río, S. y Pérez Orozco, A. (2002): "La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados", en *Revista Rescaldos*, Monográfico Mujeres. Dustmann, C., Fabbri, F., Preston, I. y Wadsworth, J (2003): *The Local Labour Market Effects of Immigration in the UK*. Home Office Online Report 06/03.
- DGB Stellungnahme zum Diskussionsentwurf für ein "Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung im Zivilrecht" des Bundesministeriums der Justiz (Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz-Entwurf 10. Dezember 2001), Referat Migrationspolitik Volker Roßocha
- Dustmann, C. Fabbri, F. Preston, I. y Wadsworth, J (2003): *The Local Labour Market Effects of Immigration in the UK*, Home Office Online Report 06/03.
- Echsel, K. (2003): "Aufenthaltsrechtliche Situation von MigrantInnen in Österreich", en: Arbeitsgruppe MigrantInnen und Gewalt (Hgin): *Migration von Frauen und strukturelle Gewalt*. Milena Wien: Verlag.
- Ehrenreich, B. y Hotchilid, A. (2002): *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*, Londres: Granta Books.
- Engel, A. (2003) Sandkastenträume – Queer-feministische Gedanken zu Verwandtschaft und Familie in femina politica Familienpolitik=Frauenpolitik? 1/2003 pp.36.
- Erel, U. (2003): "Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifikation". En: Steyerl, H. Y Gutiérrez Rodríguez, E. (Eds.): *Spricht die Subalterne deutsch?*. Münster, Unrast.
- Escrivá, A. (2000): "¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona", *Papers*, 60, pp. 327-342.
- Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland erstellt im Familienhandbuch :
- Feminismo y Cambio Social (2001): *La domesticación del trabajo, Feminismo.es y será*. Córdoba: Universidad de Córdoba. Flaquer, L. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Barcelona: Fundación La Caixa.
- Flaquer, L. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Barcelona: Fundación La Caixa.
- Fleischer, E. (2002): *Vom Wirtschaften im Haus. Hausarbeit Frauenarbeit* Innsbruck.
- Franklin, S. (2002): *Relative Values: Reconfiguring Kinship Studies*, London.
- Fraser, N. (2000): "Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo: una respuesta a Judith Butler", *New Left Review*, 2, pp. 123-136.
- Gallardo, G. 19985): *Buscando la vida. Dominicanas en el servicio doméstico en Madrid*, Santo Domingo: IEPALA-CIPAF.

- Gather, C., Geissler, B. y Rerrich, M. (Eds) (2002): *Weltmarkt Privathaushalt*. Münster: Westfälisches Dampfboot,
- Giddens, A. (2000): *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*, Madrid: Cátedra.
- Glucksmann, M. (2000): *Cottons and Casuals: the Gendered Organisation of Labour in Time and Space*, Durham: Sociology Press.
- Gregorio, C. y Agrela, B. (2002): *Mujeres de un solo mundo: Globalización y multiculturalismo*, Granada: Universidad de Granada.
- Guass, O. Y Viñuales, O. (eds.) (2003): *Sexualidades. Diversidad y control social*, Barcelona: Bellaterra.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (1999a): *Intellektuelle Migrantinnen. Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung, Opladen, Leske – Budrich*.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (1999b): “Deconstruir genero y etnicidad en biografía”. In: Gatti, G. et al (eds): *Las astucias de la identidad*, Bilbao.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2001): Deconstruir la frontera o dibujar nuevos paisajes: sobre la materialidad de la frontera, en: *Política y Sociedad*. nº. 36, p. 85-95.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2002a): Migration und Sicherheit, in: Bratic, L. (ed.): *Landschaften der Tat*, Vienna.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2002b): Radikale Demokratie jenseits einer binaeren Anerkennungslogik – Zum Verhaeltnis von Empire und BuergerInnenrechte. In: *Femina Politica – Journal of Women’s Studies and Political Science*, nº. 2/2002.
- Gutiérrez Rodríguez, E. y Pieper, M. (2003a): Gouvernamentalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Foucault, Frankfurt/New York, Campus.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2003b): Soziale Ungleichheit, Subjektivitaet und Arbeit. Zur Dreieckbeziehung von Migration, Geschlecht und Gouvernamentalitaet. In: Apitzsch, U. et al (eds): *Biographie, Ethnizitaet und Geschlecht*, p. 1-25.
- Gutiérrez Rodríguez, E. Steyerl, H. (eds.): *Spricht die Subalterne Deutsch? Migration und postkoloniale Theorie*, Muenster: Unrast.
- Haas, B. (2003), *Chancen und Risiken bezahlter Haushaltshilfen? Alte und neue Ungleichheitsstrukturen*, Europäische Hochschulschriften, Reihe XXII, Bd.386, Frankfurt/Main.
- Hammer, E.; Österle, A. (2001): “Welfare State Policy and Informal Long-Term Care Giving in Austria: Old Gender Divisions and New Stratification Processes Among Women”. In: *Journal of Social Policy* 32 (1).
- Hardill, I. (2002): *Gender, Migration and the Dual Career Household*. London: Routledge.
- Hardill, I. (2003): “A tale of two nations? Juggling work and home in the new economy”; in ESRC Seminar Series “Work life balance in the new economy”. Seminar 3: Social and spatial divisions, May 30, 2003, LSE, London.
- Herrera Gómez, M. (2001): “Las políticas sociales en el *welfare mix*”, *Reis*, 96/01, pp. 71-93.
- Hess, S. (2002): “Au Pairs als informalsierte Haushaltsarbeiterinnen”, en Gather, C., Geissler, B., Rerrich, M. (Eds.): *Weltmarkt Privathaushalt, Westfälisches Dampfboot*. Münster, Seite, pp. 103-119
- Hochschild, A. R. (2001): “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”. En Giddens, A. y Hutton, W. (eds.): *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Barcelona, Tusquets.
- Höglinger, A.; Berka, G. (1994): *Arbeit in Privathaushalten*, Arbeiterkammer Wien.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2001): *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Berkeley: University of California Press.

- Hooks, B. (2000): *Feminism is for Everybody*. Cambridge: Passionate Politics.
- Izquierdo Escribano, A. (Dir.) (2003): *Inmigración: mercado de trabajo y protección social en España*, Madrid: CES.
- Knapp, G-A. (1988): Das Konzept des "weiblichen" Arbeitsvermögens –theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: *ifg Frauenforschung* 4, pp. 8-19
- Knapp, G-A. (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Hoff, Ernst-H. (Hrsg.): *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*, Weinheim/München, PP. 17-52
- Knapp, G-A. (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: Hausen, K. Und Krell, G. (Ed.): *Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München und Mering, pp. 25-46
- Kofman, E. (1999): Female "Birds of Passage" a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union, in: *International Migration Review*, Vol. 33, No. 2, S 269-299.
- Lewis, J. (2001): "Women, Men and the Family", en Seldon, A. (ed.) *The Blair Effect. The Blair Government 1997-2001*. Little Brown.
- Lorenzo Rodríguez-Armas, M. (2003): "La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo", en <http://www.us.es/cidc/Ponencias/igualdad/MagdalenaLorenzo.pdf>
- Lutz, H. (2002): "At you service madam! The globalization of domestic service", *Feminist Review*, 70, 89-104.
- Marurani, M. et al (Eds.) (1998): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Barcelona: Icaria.
- Marurani, M. (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*, Madrid: Fundamentos.
- Massey, D. (1996): Masculinity, Dualism and High-Technology. In: Duncan, Nancy (Ed.): *BodySpace—Destabilizing Geographies of Gender and Sexuality*, London.
- McDowell, L. and Court, G. (1994): Missing Subjects: Gender, Power and Sexuality in Merchant Banking, in: *Economic Geography* 70, PP. 229-251.
- Mestre, R. (2004): "Estrategias jurídicas de las mujeres migrantes". En: Miranda, M.J., Martín, M.T. y Vega, C. (Eds.) *Delitos y fronteras. Mujeres extranjeras en prisión*, Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la UCM.
- Miranda, M. J. Et al. (2001): *Madrid en el año 2016. Informe de la investigación sobre expectativas de los jóvenes madrileños respecto a su vida laboral y familiar*.
- Mohanty, Ch. T. (2003): *Feminism without Borders. Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, Duke University Press.
- Moser, M. y Praetorius, I. (2003): *Welt gestalten im ausgehenden Patriarchat*, Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus.
- Murillo, S. (1996): *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.
- Odman, A. E. (2002): "Die unsichtbare Hand" und die unsichtbare Frau. Informalisierung und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt, en: *Stimme von und für Minderheiten* 43, Wien.
- Odman, A. E. (2003): Die Institutionalisierung einer "Dienstbotinnengesellschaft". Die Pflegegeldregelung 1993 oder Von der Notwendigkeit, über den eigenen Tellerrand der Repräsentationsgruppe zu schauen, en: *Stimme von und für Minderheiten* 44, Wien.

- Oso, L. (2000): "Estrategias migratorias y de movilidad social de las mujeres ecuatorianas y colombianas en situación irregular: servicio doméstico y prostitución". En Izquierdo, A. (dir.): *Mujeres inmigrantes en la irregularidad. Pobreza, marginación laboral y prostitución*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Parella Rubio, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, ed.: Anthropos, Barcelona: 2003.
- Pérez Orozco, A. y Del Río, S. (2002): "La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados", *Rescaldos. Revista de Diálogo social*, n. 7.
- Phelan, S. (2000): "Verwandtschaft und (Staats-)BürgerInnerschaft", a.d. Amerik v.
- Phizacklea, A. (2003): Transnationalism, gender and global workers. In: Morokvasic-Müller e.t. (Ed.): *Crossing Border and Shifting Boundaries*, Opladen, pp. 79-100
- Pieper, M. (1994): *Beziehungskisten und Kinderkram*, Neue Formen der
- Precarias a la Deriva (2004): *A la Deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Rubery, J. Et al. (1999): *Women's Employment in Europe. Trends and prospects*, Londres: Routledge.
- Santamaría, E. (2002): *La incógnita del extraño: una aproximación a la significación sociológica de la inmigración no comunitaria*, Barcelona: Anthropos.
- Schultz, S. (2001): "Domestic Slavery oder Green Card?", in: *Jungle World 37/2001*
- Smith, B. (1983): *Home Girls. A Black Feminist Anthology*, Nueva York.
- Statistik Austria (2002): *Geschlechtsspezifische Disparitäten*, Wien
- Statistik Austria (2004): *Statistisches Jahrbuch Österreich*, Wien
- The Community Initiative EQUAL:
- Tobío Soler, C. (2002): "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras". En Consejo de la Mujer: *Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad*, Madrid: Dirección General de la Mujer.
- Vega, C. (2003): "Interrogué le féminisme: action, violence, gouvernementalité", *Multitudes*, 12, pp. 49-60 (versión española: www.sindominio.net/karakola/textos).
- Vega, C. y Gil, S. (2003): "Contrageografías: circuitos alternativos para una ciudadanía global", en Sassen, S. *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Walby, S. (2003): *Modernities/Complexities*, London: Sage.
- Waldrauch, H.; Cinar, D. (2003): "Staatsbürgerschaftspolitik und Einbürgerungspraxis in Österreich" in Fassmann, H.; Stacher, I. (HgInnen): *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht*, Drava, Klagenfurt, Seite 261-283.
- Werlhof, C., Mies, M. y Bennholdt-Thomsen, V. (1988): *Frauen, die letzte Kolonie: Zur Hausfrauisierung der Arbeit*. Reinbek.
- Williams, F. (2001): "Race/Ethnicity, gender and class in welfare states: a framework for comparative analysis". In Fink, J.; Lewis, G.; Clarke, J. (Hg.): *Rethinking European Welfare*, London: Sage. Seite 131-163.
- Wills, J. (2002): *On the Front Line of care: a research report to explore home care employment and service provision in Tower Hamlets, Borough of Tower Hamlets*.

Equipos de investigación

Equipo de España

Dr. Graciela Malgesini Rey (coordinadora) es Licenciada y Doctora en Historia por la Universidad de La Plata, Argentina (1979 y 1986 respectivamente). Se ha especializado en las temáticas de desarrollo económico y social, inmigración, exclusión e inclusión social. En España, se ha desempeñado como coordinadora del área de economía del Centro de investigación para la Paz, como directora de ACSUR, una ONG de cooperación al desarrollo, como investigadora y docente en la Universidad Comillas de Madrid, como docente y co-directora de estudios de postgrado en la Universidad Autónoma de Madrid, Máster en Inmigración, especialidad Co-desarrollo. Desde 2000 trabaja como Consultora e investigadora independiente para varias organizaciones, entre ellas el British Council de Madrid y, especialmente, la Cruz Roja Española. Ha dirigido numerosas investigaciones de ámbito europeo y español, relacionadas con sus ámbitos de estudio. Entre sus libros figuran: *Crecimiento económico. Principales teorías desde Keynes* (con M. A. Galindo), MacGraw-Hill, 1993, *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad* (con C. Giménez), La Catarata, 2000, *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema global*. Icaria, 1998.

Mar García psicóloga, doctoranda en el Instituto de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas e investigadora en los últimos tres años en Cruz Roja Española. Ha coordinado y llevado a cabo diferentes investigaciones relacionadas con las migraciones internacionales y la exclusión social. La inclusión de la perspectiva de género en el análisis de estos temas constituye uno de sus focos de interés.

Silvina Monteros psicóloga y doctoranda en antropología. Investigadora de Cruz Roja Española. Ha colaborado en diversas investigaciones de ámbito nacional relacionadas con las desigualdad de género, la exclusión social y las migraciones. Es coeditora del libro "La exclusión social: teoría y práctica de la intervención", de la Editorial CCS. Su tesis doctoral relaciona los procesos de exclusión social con las políticas migratorias y las políticas de integración social. Es miembro fundador de la ONG ESCODE (Estudios y Cooperación para el Desarrollo).

Dr. Cristina Vega Solís ha realizado distintas investigaciones en el Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid. Es miembro del Consejo de esta última institución. Ha impartido distintos cursos y ha llevado a cabo diversas investigaciones en el campo de la teoría feminista, trabajo, migración y violencia contra las mujeres, temas sobre los que ha publicado extensamente. En la actualidad está desarrollando un proyecto sobre los circuitos de la precariedad femenina. Sus áreas de investigación son: trabajo, migración, comunicación de masas y subjetividad. Es activista del movimiento feminista y participa desde 1997 en el Centro Social Feminista “La Eskalera Karakola”, así como en el proyecto de investigación-acción “Precarias a la Deriva” (www.sindominio.net/karakola).

Equipo de Alemania

Dr. Encarnación Gutiérrez-Rodríguez, Assistant Professor at the Institute of Sociology, University of Hamburg. Former Humboldt-Research Fellow at the Centre for Cultural Studies, Goldsmiths College, University of London. Specialities: Postcolonial Theory, Border and Mobility, Queer and Gender Studies, Political Sociology. Active in antiracist feminist-queer networks. Publications: *Intellektuelle Migrantinnen* (1999), *Spricht die Subalterne Deutsch?* (2003), *Gouvernementalität* (2003).

Efthimia Panagiotidis studied Sociology, Political Psychology, Sexual Science and Mathematics at the University of Hamburg. Master of Arts (MA) in her Major Sociology on the issue “Gender-/Work relations”. Is politically active in the anti-racist group Kanak Attak and the Society for Legalisation.

Macarena González Ulloa estudia historia, estudios de género y psicología social en la Universidad de Hamburgo. Enseña alemán a mujeres migrantes en un centro de encuentro intercultural de mujeres. Además, trabaja de intérprete medicinal y social. Desarrolla sus actividades políticas dentro del contexto migratorio y feminista.

Nina Schulz studied Social Psychology, Social Sciences and Social and Political Thought at the University of Sussex at Falmer, Great Britain. Is politically active in queer-feminist groups and those critical of globalisation. Works as freelance journalist on queer-feminist, globalisation and alternative media issues.

Equipo de Austria

Dra. Luzenir Caixeta, brasileña, filósofa y teóloga en ética social (Linz) integrante del equipo fundador y mentor de MAIZ. Investigación-acción feminista en temas de antiracismo y socio-políticos relacionados con la migración internacional de mujeres como inmigrantes y trabajo precario, trabajo del sexo, etc.

Dr. Barbara Haas, Sociologist (Viena). She wrote her thesis on “Waged domestic helps in Austria”. Currently she is a researcher at the Department of Sociology at the Institute for Advanced Studies in Vienna.

Her main research topics are gender studies, welfare state comparisons, migration and social inequalities.

Mag. Bettina Haidinger, economista (Viena). Investigadora en el área de mujeres migrantes procedentes de los países del Este de Europa en trabajos domésticos y participante en diversas investigaciones socioeconómicas sobre el tema de los cuidados. Activista feminista.

Mag. Sonja Rappold, antropóloga cultural y social (Viena). Investigadora feminista y activista en temas de derechos humanos y anti-racismo. Investigaciones en el área dominico-haitianas y migrantes haitianas en la República Dominicana. Participa en distintas ONGs.

Daniela Rechling, estudiante de antropología cultural y social (Viena). Activista feminista y anti-racista. Su tesis versa sobre mujeres migrantes en el trabajo doméstico y el impacto de la etnificación, de la categorización y del racismo en Austria.

Pamela Ripota, estudiante de sociología (Linz). Activista feminista y anti-racista. Trabaja en MAIZ. Sus áreas de investigación son: migración de mujeres, estudios feministas y de género, sociología cultural y mediática.

Equipo de Reino Unido

Dr. Shirley Tate is Senior Lecturer in Cultural Studies at Manchester Metropolitan University, Manchester, UK. Her areas of interest are critical 'race' theory, gender, sexuality, Black British English, discourse analysis and the body. She has given conference papers and written widely on these areas. From 1999-2002 she was the Chair of a Sainsbury Centre for Mental Health research project 'Breaking the Circles of Fear'. In July 2002 she was a Visiting Fellow at the University of Hamburg Sociology Department. She was a consultant for Dazed Film and TV Production on 'Untold Beauty' Part 3 'Body and Soul'. She participated in 2 European Union funded comparative studies with colleagues in Spain, Austria, Germany and Finland on 'Welfare to Work' and 'Housework/ carework and work-life balance' from 2002-2004. She has been an external examiner at Leeds Metropolitan University, DeMontfort University, University of Derby, St. Martin's College (Lancaster) and Bradford College. She has taught at Bradford College, Huddersfield University, Leeds Metropolitan University, Leeds University and Lancaster University.

El día 17 de julio de 2004
se terminó de imprimir este libro en Madrid.
Se tiraron 3000 ejemplares.