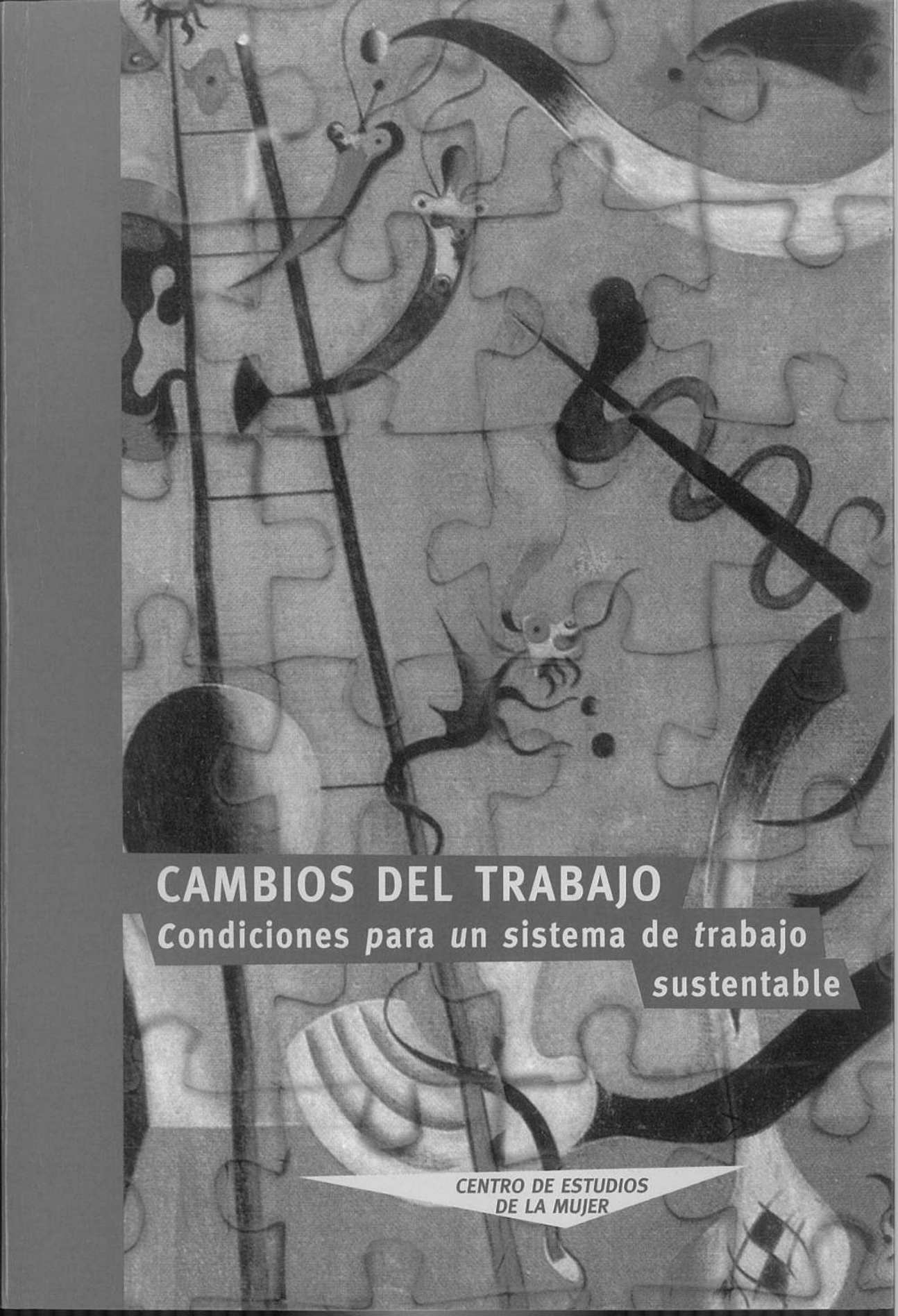


CAMBIOS DEL TRABAJO

Condiciones para un sistema de trabajo sustentable

CENTRO DE ESTUDIOS
DE LA MUJER

CAMBIOS DEL **TRABAJO**
CONDICIONES PARA UN SISTEMA DE TRABAJO SUSTENTABLE

ISBN 956-7023-11-5

CAMBIOS DEL **TRABAJO**

CONDICIONES PARA UN SISTEMA DE TRABAJO SUSTENTABLE

EUGENIA HOLA
EDITORA

CEM
SANTIAGO DE CHILE
DICIEMBRE 2002

CAMBIOS DEL **TRABAJO**
CONDICIONES PARA UN SISTEMA DE TRABAJO SUSTENTABLE

DICIEMBRE 2002

© CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER
Inscripción N°130.918
ISBN 956-7023-11-5

Portada (sobre un diseño original de Rosa Varas): Pablo Araya
Ilustración de portada: Joan Miró «A carnaval d'Arlequin» (1924) Fragmento
Impresión: Andros Ltda.

Impreso en Santiago de Chile

El Centro de Estudios de la Mujer agradece a la Fundación Ford su permanente apoyo a la investigación y al pensamiento académico crítico. Agradece en particular su aporte a la realización del Seminario *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, en abril de 2001, y a la publicación de este libro.

Índice

Presentación 11

Primer Panel

Trabajo y relaciones de producción. Conceptos en un mundo cambiante. El género como categoría de análisis

Enrique de la Garza
Problemas actuales de la crisis del trabajo 23

Norbert Lechner
De la cultura del trabajo a una cultura del consumo 33

Virginia Guzmán
El aporte de la teoría de género a los estudios del trabajo 37

Debate 45

Segundo Panel

Nuevo paradigma de producción, nuevas tecnologías, formas de "management", condiciones de mercado y nuevas relaciones de género. Efectos en la fuerza de trabajo y condiciones para un sistema de trabajo sustentable

Rainer Dombois
¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana 61

Debate 83

Klaus Pickshaus
Trabajo sin límites en el *capitalismo flexible* y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables 93

Debate 101

Tercer Panel

Actores sociales y nuevas relaciones de poder en el contexto de las grandes transformaciones en el mundo del trabajo

Thomas Kruse
Cambios en el mundo del trabajo y emergencia de actores sociales. El caso de Bolivia 111

Debate 127

Magaly Pineda
Códigos de conducta de las empresas transnacionales y derechos de las y los trabajadores: lecciones y esperanzas en un mundo globalizado 133

Debate 145

Cuarto Panel

Cómo acceder al conocimiento del mercado de trabajo en el nuevo contexto: implícitos conceptuales y metodológicos en los sistemas de medición. Los sesgos de género

Thelma Gálvez
Conceptualización de nuevas formas de trabajo 157

Cynthia Pok
Mercado de trabajo en el nuevo contexto. Vulnerabilidad metodológica y estrategias de respuesta 163

Laís Abramo
Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria? 171

Debate 185

Quinto Panel

Los temas de la futura agenda de estudios del trabajo. Creación de nuevos marcos analíticos y discursos interpretativos sobre la realidad del mundo del trabajo hoy. Aportes de los estudios de género

Fernando de Laire
La paradoja indeseable o cómo el trabajo por la familia puede terminar matando a la familia. Elementos para un debate 203

Cecilia Montero
Temas de la futura agenda de estudios del trabajo 211

Raúl González
Repensando la humanización del trabajo 217

Debate 225

Rosalba Todaro
A modo de síntesis 237

Presentación

El CEM ha dedicado muchos años a investigar sobre el tema Trabajo. Y como trasfondo académico también están las inquietudes políticas, las cuales son relevantes de destacar en tanto constituyen motivaciones muy centrales del quehacer académico. El conocimiento da la oportunidad al cientista social de actuar sobre los procesos, de influir en los cambios, esto es, da la posibilidad de asumir un rol político dentro de nuestro ámbito de competencia. En los momentos históricos que estamos viviendo ello constituye una tarea urgente. Para lograrlo es fundamental el debate entre nosotros, compartir formas de pensar y desde allí elaborar discursos interpretativos de la realidad que permitan orientar sentidos y actuaciones sobre ella. Me gustaría traer aquí a colación un concepto de Laís Abramo que comparto plenamente: los estudios del trabajo constituyen una disciplina militante, al menos en los países de América Latina.

Con el propósito de generar un debate de experiencias, reflexiones y conocimientos sobre este tema, el Centro de Estudios de la Mujer convocó a investigadoras e investigadores de Chile y otros países latinoamericanos a dos Seminarios.

En el primero, sobre *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*, realizado en 1999, se expusieron investigaciones con el objeto de analizar las heterogéneas realidades del trabajo en los países de la Región, su impacto sobre hombres y mujeres y sus consecuencias en términos de equidad y desarrollo social. Algunas ideas centrales que dominaron el diálogo fueron:

A través de los estudios presentados, se constataron algunos rasgos comunes a todos los países de América Latina en la implantación de las nuevas formas de organización de la producción. El más significativo de estos rasgos se refiere a una fuerte tendencia a la precarización del empleo, a la pérdida de derechos laborales, al debilitamiento del rol protector y redistributivo del Estado, creando nuevas desigualdades y exclusiones sociales y reforzando, a la vez, las antiguas. En particular, observamos nuevos mecanismos de segmentación del mercado a base del sistema sexo-género, los cuales han imprimido a la flexibilidad un carácter fuertemente sexuado.

Simultánea a esta idea de una flexibilidad desreguladora, se evidenció la heterogeneidad, la no vigencia del modelo universal de trabajador, y los procesos de transformación en las relaciones laborales sustentadas en cambios paradigmáticos de la producción, como también en cambios socioculturales muy fuertes, entre otros, cambios en las relaciones de género.

Una tercera idea importante en aquel Primer Seminario fue que la flexibilidad se nos aparecía como un proceso con límites aún no predeterminados y, de un modo u otro, se destacó el rol de los diversos actores sociales y la interacción entre ellos en la determinación de las formas y contenidos futuros de la flexibilidad. Desde el inicio se posicionó el concepto de opcionalidad, el cual estuvo permanentemente generando acuerdos y desacuerdos. Este concepto aludía a una flexibilidad que integrara los intereses y necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras tanto como los de la empresa. Sobre este tema quedaron muchísimas interrogantes planteadas. Se discutió sobre el significado analítico y valórico de tal concepto, pero en esencia había mucho consenso en torno a la idea de la flexibilidad como un proceso en construcción. En este marco también se constató la debilidad del actor sindical y se analizaron nuevas estrategias sindicales surgidas en la Región, a fin de enfrentar los desafíos de los cambios del trabajo y, a través de todos los estudios que se fueron presentando y discutiendo, se reconstituyeron ciertas estrategias exitosas de mujeres en orden a insertar al interior de los sindicatos las demandas de género y de igualdad. El grupo, lejos de adherirse a la tesis del fin del trabajo, reposicionó la centralidad del trabajo en la vida de las personas y en los espacios productivos como terreno de producción de subjetividades y constitución o desconstitución de actores sociales.

Finalmente fue muy importante constatar la diversidad de metodologías utilizadas en las investigaciones presentadas, tales como: estudios de casos, entrevistas en profundidad, análisis históricos transversales, análisis a base de datos secundarios y de estudios de cohortes, método de investigación participativa, entrevistas grupales y grupos focales, los cuales fueron revelando la importancia de utilizar una diversidad de recursos metodológicos para lograr comprender estos complejos efectos de reestructuración productiva sobre el mundo del trabajo. Una crítica relevante se planteó acerca de las estrategias clásicas de medición en cuanto a su falta de precisión, exclusión e invisibilización de la verdadera condición de muchas trabajadoras y trabajadores, particularmente las mujeres integradas en los nichos más precarios y menos visibles en el mercado de trabajo.

Este Segundo Seminario retoma el debate, incorporando la perspectiva de los actores sociales y poniendo el acento en las condiciones para un sistema de trabajo sustentable, dejándonos seducir por una propuesta de Klaus Pickhaus. Nos preguntamos acerca de cuáles son esas condiciones para un sistema de trabajo sustentable,

en qué sociedad de trabajo, en qué relaciones sociales y de género y en qué cultura estamos pensando como fundamento de esa sociedad. Creemos que el conocimiento generado va a permitir, de alguna manera, intervenir en los sentidos de los cambios y en la construcción de este proceso de flexibilización en curso.

En el primer panel, *Trabajo y relaciones de producción. Conceptos en un mundo cambiante. El concepto de género como categoría de análisis*. Enrique de la Garza se refiere a la polémica actual en torno a los estudios del trabajo y su importancia para América Latina. Al tratar el desplazamiento del paradigma de la producción por el paradigma del mercado aborda temas tales como: la crisis del trabajo y sus diversas connotaciones; la existencia o no de tendencias a la convergencia en las formas que asumen las relaciones laborales; los perfiles de la fuerza de trabajo; la fragmentación del trabajo y sus efectos en las interacciones. Intenta ver dónde están las identidades, dónde están las sociabilidades, dónde están los sujetos, con el propósito de ir a la reconstitución de lo existente.

Norbert Lechner se propone complementar la exposición anterior desde el punto de vista de la cultura. Esto es, dar cuenta de la dimensión cultural del desarrollo, en particular, del significado del trabajo y de las tendencias que modifican este contexto. A modo de hipótesis, esas tendencias serían: el desplazamiento desde una sociedad de trabajo a una sociedad de consumo, la emergencia de una cultura del consumo y, sin duda, la más importante, el acelerado proceso de individualización, esto es, la expansión de la autonomía individual para que cada individuo decida por *sí mismo*. Estas tendencias, nos dice, quizás puedan permitir entender mejor el desvanecimiento del trabajo y del trabajador como sujeto.

Virginia Guzmán reflexiona sobre el sentido y las nuevas perspectivas que aporta la teoría de género al análisis del mercado laboral como una forma de entender la complejidad de las dinámicas sociales y económicas. Se refiere a los contextos de cambios sociales generales, al curso de los movimientos de mujeres y a la producción de conocimientos sobre trabajo y empleo que surge desde esta vertiente del pensamiento al cuestionar las categorías y conceptos utilizados por la sociología del trabajo. Con el objeto de ilustrar lo dicho, expone los resultados de dos investigaciones: la primera, sobre trayectorias laborales de mujeres, y la segunda sobre la incidencia de las mujeres en las trayectorias laborales masculinas.

El debate se despliega en torno a dos procesos fundamentales: los cambios en el mercado de trabajo y las dificultades en la reconstitución de identidades individuales y colectivas y cómo esto se expresa en la crisis del sindicalismo y del sujeto obrero/a. Aquí se ponen a prueba las hipótesis planteadas por Lechner acerca de las tendencias actuales a nivel cultural y se propone relativizar esas oposiciones preguntándose, más bien, por cómo se está reconstituyendo la idea de trabajador/a a partir del trabajo. A nivel teórico se sostiene la necesidad de abordar estos procesos

estructurales y culturales desde una perspectiva de género, en tanto el concepto como la teoría permiten hacer distinciones que recogen aspectos nuevos de las sociedades actuales, evitar versiones unidimensionales de la centralidad del trabajo así como de la centralidad del consumo, contar con una teorización más fuerte que no tenga tantos supuestos. A nivel de la investigación se sugiere una posición epistemológica abierta a los diferentes mundos de vida y estudios concretos en situaciones concretas con el objetivo de ver cuáles serían los ejes para constituir identidades y generar nuevas sociabilidades, rompiendo los fuertes parámetros actuales hacia la fragmentación productiva, social y de identidades.

En el segundo panel, *Nuevo paradigma de producción: nuevas tecnologías, formas de "management", condiciones de mercado y nuevas relaciones de género. Efectos en la fuerza de trabajo y condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, Rainer Dombois nos habla de las profundas transformaciones que se manifiestan en el trabajo y en el empleo en las sociedades de industrialización temprana. En primer lugar aborda el período de postguerra hasta los años 80, precisando el marco de interpretación de la sociología del trabajo el cual se ancla en la organización económica y en un modo de regulación político institucional fordista-taylorista al que define como *relación de empleo normalizada*. Junto con caracterizar esta forma de empleo, desarrolla los factores ligados a su vigencia y las dinámicas que presionan el cambio desde la sociedad industrial hacia la sociedad de servicios. Avanza en el análisis de las nuevas tendencias en el sistema de empleo (heterogeneidad, cambios en el perfil del trabajo y en el volumen y estructura de la demanda de mano de obra, cambios socioculturales) y las formas lógicas organizativas y económicas del sector servicios, la formación del nuevo tipo de trabajador-empresario/a, las nuevas formas de control para la organización del trabajo –autocontrol, autoorganización, autorracionalización– y la feminización del empleo.

Klaus Pickshaus reflexiona acerca de las principales tendencias actuales en los sistemas de trabajo, en particular, los procesos de reorganización de las empresas, los nuevos métodos de control indirecto, la ambivalencia de los trabajadores respecto de éstos, los efectos de la desregulación-flexibilidad-desnacionalización sobre las condiciones de vida de los trabajadores. Analiza, a través del caso de la IBM en Alemania, los efectos de las presiones de la empresa sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, la forma en que la organización sindical está enfrentando esta situación nueva, los temas, preguntas y estrategias centrales, que permitan pasar de un sistema de trabajo intensivo a un sistema de trabajo sustentable. Para el autor, la principal pregunta tiene que ver con la capacidad de los sindicatos para forzar la implementación de un sistema sustentable de trabajo.

Las intervenciones se centran alrededor de la desregulación y la necesidad de buscar alternativas de re-regulación consensuadas que otorguen protección laboral

y social; el trabajo sin límites y las limitaciones que, sin embargo, esta modalidad le impone a los trabajadores, a los empresarios y a diversos sectores económicos; la compensación de este trabajo sin límites.

En el tercer panel, *Actores sociales y nuevas relaciones de poder en el contexto de las grandes transformaciones en el mundo del trabajo*, Thomas Kruse presenta los hallazgos de una investigación en curso sobre la crisis del empleo en Bolivia y su significación en cuanto a la producción de identidades y subjetividades, producción que explora a nivel de las prácticas cotidianas de la negociación en la fábrica, a nivel de las trayectorias vitales y a nivel de la construcción de narrativas maestras. Esta última área de estudio le permite conocer las disposiciones de los obreros/as, sus intereses, tradiciones y sistemas de valores y como, desde allí, es posible la construcción de coherencia en la acción colectiva. Estudia el movimiento social –que surge en Cochabamba como respuesta a la creación de un monopolio de las aguas por una transnacional y la consecuente pérdida de control local– a partir de cuatro niveles: las oportunidades políticas del movimiento en relación al sistema político formal, las estructuras de movilización, las formas en que están enmarcados cultural y narrativamente y, por último, las condiciones para la solidaridad efectiva de la acción colectiva. Su interés pasa por mostrar los tejidos socioorganizativos que se activan en momentos de crisis, en este caso, la convergencia entre los dirigentes sindicales y la población en conflicto, y los recursos que se activan.

La exposición de Magaly Pineda versa sobre el modelo de producción para la exportación (maquila, zonas francas), en República Dominicana. Aborda, en primer lugar, los fuertes cambios que se han producido en las condiciones laborales y en la composición de la fuerza de trabajo la cual, inicialmente, se caracterizaba por bajos salarios, presencia de una mayoría de trabajadoras mujeres y ausencia de propuestas de organización. Este cambio sería la consecuencia de: un movimiento de defensa de las obreras asentado en las organizaciones sociales; el surgimiento de nuevos actores sociales, como el consumidor consciente; las ONGs y el movimiento de mujeres y feministas; y de la globalización de los medios de comunicación y sus denuncias. Con el tiempo, y producto de las presiones, algunas transnacionales han elaborado códigos de conducta o códigos de ética. En un segundo momento se refiere a los cambios en la división técnica del trabajo y el manejo de los recursos humanos, ejemplificando con un caso de buenas prácticas empresariales, para terminar analizando el potencial de los códigos de conducta como instrumento de avance de la agenda de derechos de los/as trabajadores de la maquila.

El debate se da en torno a si es necesario vincular el movimiento social con los cambios en el mundo del trabajo y en la necesidad de pensar en otras formas de constitución de colectividades básicas, por ejemplo, las étnicas y las familiares. También surge el tema del rol político que, como analistas de una realidad, pueden

desempeñar los/as investigador/as. Se retoma el tema de la centralidad del trabajo vs. el fin del trabajo, la constitución de sujetos más allá del sujeto único clase obrera masculina, y la acción colectiva organizada, a la vez que se plantea la necesidad de profundizar en las diferencias entre empresas multinacionales, entre países, entre ética y rentabilidad, entre movimiento sindical y movimiento de mujeres, entre ciudadanía corporativa, ciudadanía social y derechos humanos, y cómo estas nuevas realidades afectan las relaciones de género.

En el cuarto panel, *Cómo acceder al conocimiento del mercado de trabajo en el nuevo contexto: implícitos conceptuales y metodológicos en los sistemas de medición. Los sesgos de género*, Thelma Gálvez nos propone una conceptualización que permita medir las nuevas formas de trabajo, basándose en los desarrollos de distintas disciplinas y analistas sobre el tema. Se trata de cambiar la mirada y los criterios que están a la base de las actuales clasificaciones para llegar a hacer distinciones más precisas. Es así que, en primer lugar, aborda la cuestión de los límites que definen el trabajo y el no trabajo. Luego se refiere a los elementos que definen relaciones sociales distintas en cuanto a la posición en el trabajo, los grados de autonomía de los trabajos, las nuevas formas de empleo vs. los trabajos típicos, para terminar precisando una matriz de caracterización de tipos de trabajo de acuerdo a la relación social de producción en que está inserto.

Cynthia Pok interviene acerca del proceso de diseño y reformulación conceptual para el tratamiento de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. Esta reformulación alude a las nuevas condiciones del mercado del trabajo y sus principales características, tales como: flexibilidad laboral, precariedad, externalización e intermediación. El propósito del estudio es hacer unas estadísticas que respondan a un marco conceptual general que permita hacer visible lo que, en el nuevo escenario, se está volviendo invisible.

Por su parte, Laís Abramo se acerca al tema presentando la situación laboral de las mujeres en América Latina, al mismo tiempo que destaca las principales tendencias positivas y negativas que las afectan como fuerza de trabajo. Luego se detiene en la idea social y empresarial que define a las mujeres como fuerza de trabajo secundaria, y las consecuencias nocivas graves que esto tiene para las trabajadoras. Esta idea, presente en la sociedad, se expresa a través de prácticas discriminatorias en diversas instituciones, actores y niveles, tales como: decisiones y políticas gerenciales de reclutamiento, selección, etc.; políticas públicas de empleo; políticas de desarrollo y, también, en la teoría económica. Concluye precisando que la mujer, como fuerza de trabajo secundaria, no corresponde a la realidad dado el aumento cuantitativo y las trayectorias más prolongadas que presentan en el mundo laboral en los últimos treinta años, y su importante contribución –en términos de ingreso– al bienestar de la familia y a la superación de la pobreza.

En el debate se aborda el problema o dificultad que existe con las estadísticas actuales para conocer y analizar el mercado de trabajo en un contexto marcado por la complejidad y rapidez de los cambios. A partir de allí, la mayoría de las intervenciones se refieren a aquellos aspectos o dimensiones que sería necesario considerar a la hora de proponer una reconceptualización, así como: variables de género, sociológicas, demográficas e ideológico-culturales, que permitan superar los supuestos con que hoy día se trabaja e ir a una medición e interpretación más ajustada a la realidad de los fenómenos. Las preguntas que sustentan el debate son: ¿qué se le puede pedir a las estadísticas y qué no se le puede pedir en términos de explicación e interpretación de los hechos?, ¿cómo medir los hechos objetivos de modo que permitan clasificar y caracterizar a las personas y los conjuntos?, ¿cómo interpretar el dato objetivo de acuerdo a la lógica subyacente en las relaciones sociales de producción?, ¿qué instrumentos debemos considerar para dar cuenta del fenómeno en su dimensión dinámica?, ¿qué estrategias resultarían útiles para el logro de este objetivo?

El último panel, *Temas de la futura agenda de Estudios del Trabajo. Creación de nuevos marcos analíticos y discursos interpretativos sobre la realidad del mundo del trabajo hoy. Los aportes de los Estudios de Género*, se estructura a base de cuatro intervenciones. Fernando de Laire aborda la dimensión de contexto, en particular el aumento de la subcontratación y desregulación laboral en la realidad chilena, sus implicancias estructurales y sus efectos societales. Reflexiona acerca de las tensiones que surgen y del complejo desafío que significa el proceso de construir familia y hacer vida de familia en el mundo actual del trabajo. Su preocupación central dice relación con la necesidad de conciliar las tensiones que emanan del mundo de la producción y aquellas que emanan del mundo familiar, de luchar por conciliar flexibilidad con protección laboral, de producir un gran debate nacional sobre las responsabilidades que tienen los actores involucrados en orden a la necesaria humanización de las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as.

Para Cecilia Montero el tema fundamental dice relación con cómo teorizar a un nivel más macro de modo de dar cuenta de lo que está ocurriendo y qué tipo de políticas públicas habría que implementar en orden a satisfacer las nuevas demandas. El capitalismo que estamos viviendo hoy, nos dice, es el capitalismo de dimensión mundial cuya lógica de funcionamiento lleva a preguntarse si no está cambiando en su esencia. Si esto es así, habría que situar la reflexión sobre las figuras actuales del capitalismo para comprender las tensiones y problemas y cómo ello afecta nuestro accionar. Y, en segundo lugar, más que interrogarnos por cuáles son los patrones universales o los modelos de empresas que están apareciendo habría que precisar los temas de fondo de una futura agenda por la que estamos dispuestos a jugarnos.

A partir de una óptica ética explicitada, desarrolla algunos aspectos específicos pertinentes para la reflexión, tales como: políticas de ajuste, globalización y costo social del redespliegue del capitalismo en América Latina; acción e inacción de los actores sociales frente al proceso; el clima intelectual en los últimos veinte años; la orientación de las políticas públicas en el marco de las grandes tendencias; las actuales tendencias y sus consecuencias institucionales y sobre el trabajo humano; el rol del Estado frente a estas realidades para, finalmente, sugerir una agenda de estudios del trabajo.

Desde la perspectiva de una economía normativa o economía de bienestar, Raúl González se centra en lo que llama el sobredesarrollo de lo instrumental y el subdesarrollo de la dimensión ético-normativa, para luego preguntarse cómo evaluar un modelo económico. La reflexión lo lleva a destacar tres campos de finalidades o propósitos no sacrificables que deben estar presentes en una sociedad en todo momento: la satisfacción de las necesidades de consumo de bienes y servicios; los cuerpos valóricos legitimados socialmente y los aportes de la dinámica económica a la realización de éstos; y, por último, el trabajo.

En su abordaje del trabajo destaca algunos campos temáticos que considera fundamentales: el trabajo como experiencia, realización y reproducción de lo humano; el reposicionamiento del trabajo en el conjunto de otras esferas de existencia, esto es, pensarlo no sólo en cuanto relaciones y condiciones de producción, sino parte determinante y determinada de otras esferas de la vida individual y social; las dimensiones relevantes del trabajo para el individuo y la sociedad, tales como identidad, sociabilidad, integración y seguridad y lo que se observa en la experiencia laboral concreta respecto de estas dimensiones; transformaciones de las estructuras productivas, tecnológicas e institucionales para el logro de condiciones de trabajo deseables.

El debate aborda, desde una mirada crítica, el tema de la inexorabilidad de las leyes económicas, de la globalización y de la convergencia de los modos de producción, lo cual va muy asociado a la discusión sobre el fin de la sociedad del trabajo y la desaparición del sujeto colectivo. Frente a la pregunta sobre el tipo de sociedad que se está construyendo, hacia dónde nos lleva esta sociedad de mercado y cuáles son los temas por los que vale la pena jugarse, se mencionan algunas materias consideradas relevantes en la experiencia del trabajo, entre otras: lucha contra la privatización del trabajo, recuperación del trabajo como espacio público, nuevas formas regulatorias y mecanismos de implementación eficaces frente a la velocidad de los cambios, la calidad del empleo, trabajo y familia, trabajo en relación a ciertas tendencias demográficas y de constitución de las grandes ciudades, el rol regulador, protector y promotor del Estado en el funcionamiento del mercado de

trabajo. A nivel general, se observa una cierta tensión entre formas de abordaje de una futura agenda de estudios del trabajo: un primer enfoque supone un marco conceptual-político orientado a acumular y canalizar conocimiento sobre materias de fondo, para lo cual sería indispensable incorporar las dimensiones sociológicas, y un segundo enfoque, más bien pragmático en términos de cómo llegar a implementar soluciones en un escenario de crecimiento del desempleo, que responde, en gran medida, a urgencias institucionales.

Rosalba Todaro cierra la jornada precisando el propósito de los seminarios que se han venido realizando –en 1999 y 2001– el que ha sido, y seguirá siendo, ir a la configuración de un colectivo de investigación que comparta la idea de generar nuevos conceptos que, de una manera más aproximada, den cuenta de las tendencias y complejidades de los fenómenos sociales. Se detiene en algunos de los temas centrales del debate como, por ejemplo, el papel de la teoría y de la investigación en el actual contexto de acelerados cambios; las diferencias de género, la interacción entre el orden económico y el orden de género, y los aportes de la teoría de género al análisis de los temas de trabajo y empleo; la centralidad del trabajo; el papel del Estado y de los individuos en la regulación y los procesos de erosión de la relación laboral normal. En el marco de estas materias nos va señalando aquellas tensiones que surgen del énfasis teórico, político, o pragmático presente en la reflexión, a la vez que se plantea nuevas interrogantes.

Ximena Díaz B.

Primer Panel

Trabajo y relaciones de producción
Conceptos en un mundo cambiante
El género como categoría de análisis

Problemas actuales de la crisis del trabajo

Enrique de la Garza

Me propongo exponer algunas reflexiones acerca del futuro del trabajo, el fin del trabajo, la crisis del trabajo, polémica que todos hemos conocido en los últimos tiempos. En los años 50, Friedman, uno de los padres de la sociología del trabajo, se preguntaba hacia dónde va el trabajo humano. En esos años la respuesta más frecuente era optimista: primero, al pensar que la transformación de los procesos productivos en sus etapas iniciales de automatización iban a implicar una liberación del tiempo libre y un enriquecimiento de las tareas; segundo, al pensar que la institucionalización de las relaciones industriales, sobre todo en los países desarrollados, estaba creando una situación de cordialidad en las relaciones capital-trabajo y un afianzamiento del Estado benefactor-interventor en la economía. Sin embargo, a esta institucionalización de las relaciones industriales, en particular en el Occidente de Europa siguió –dice Pisorno– un período de conflictividad acentuada entre el capital y el trabajo desde fines de los 60 hasta mediados y, a veces, hasta fines de los 70.

Las visiones optimistas de aquellos académicos de los años 50, 60, fueron en buena parte sustituidas por otras de carácter pesimista en donde personajes como Braverman tuvieron un papel importante al sostener que los cambios tecnológicos irían acompañados de una pérdida de control del obrero sobre su trabajo. A partir de los años 80, la situación volvió a dar un giro importante. Por un lado, los ajustes económicos y el nuevo modelo económico llamado neoliberal y, por otro lado, los procesos de reestructuración productiva de los mercados de trabajo, se extendieron a lo largo y a lo ancho del mundo con diferentes velocidades, poniendo en entredicho los sistemas de relaciones industriales basados en el pleno empleo y en las garantías laborales y salariales. Disciplinas como la sociología del trabajo, la economía del trabajo, la sociología industrial y demás, pasaron de centrarse o de dar una gran importancia al estudio del movimiento obrero –con un enfoque que en los años 70 provenía de la ciencia política y cuyos ejes principales eran las relaciones

entre sindicato y Estado– a un análisis del trabajo a veces desubjetivado en términos de actor colectivo. Es decir, en esos estudios particulares disminuye el interés por la clase obrera en cuanto posible sujeto político, pero no necesariamente disminuye el interés de lo laboral como trabajo. En términos sajones, probablemente pudiera resumirse en el tránsito del interés por el "labour" al interés por el "work". En otras palabras, se pone interés en el puesto de trabajo con algunas ramificaciones, pero sin llegar a pensar en sujetos laborales que pudieran hacer transformaciones importantes a partir de la actividad laboral misma. Este movimiento que se inicia a finales de los 70, pero con toda propiedad en los 80, se caracteriza también por un gran dinamismo en la creación teórica, es decir, regulacionismo, especialización flexible, corrientes neoshumpeterianas, nuevos conceptos de producción, "lean production", modernización con flexibilidad, etc. Lo que simbolizan es un gran movimiento teórico con una contraparte empírica en estudios que, en ocasiones, tienen todavía su centro en el trabajo o en las empresas, sin dejar totalmente fuera la actividad laboral.

En términos muy aproximados diría que las teorías que hacen referencia a este tipo de transformaciones productivas y de los mercados de trabajo se han renovado o reconstituido, en un promedio de cada 3 años, desde las viejas teorías regulacionistas de finales de los 70 hasta sus versiones actuales en los últimos trabajos de Robert Boyer, encontrando entre ellas a veces diferencias muy importantes. Es decir, de la aceptación de una suerte de teoría internacional de la convergencia de los modelos de producción se pasa a la aceptación –por ejemplo, en los últimos trabajos de Boyer– de una divergencia entre modelos productivos sin tener mayor seguridad acerca de la convergencia.

De cualquier forma, las posiciones entre estos estudiosos, de manera directa o indirecta acerca de las cuestiones laborales actuales, se dividen también desde los años 80 –así como en los años 50– entre optimistas y pesimistas acerca del futuro del trabajo. Algunas de las perspectivas optimistas tienen sus raíces en el toyotismo, visto como una nueva forma de organización del trabajo con componentes enriquecedores de las tareas, democratizadores entre comillas de los puestos de trabajo, con el agregado de un nuevo consenso e identidad. Y, por otro lado, los pesimistas que piensan que hay nuevas segmentaciones o incluso polarizaciones en el ámbito laboral –con un componente de crítica al propio toyotismo visto como una forma superior de control de la empresa sobre el propio trabajo– hasta las versiones latinoamericanas de la precarización, la exclusión y el crecimiento de la marginación en actividades productivas.

En síntesis, para estos estudiosos concretos del trabajo, no hay un olvido de la actividad laboral como objeto de estudio. Si nos tomáramos el cuidado de contar el número de ponencias que de una manera u otra se refieren a la actividad laboral en

los grandes congresos mundiales, por ejemplo en la Asociación Internacional de Sociología u otros semejantes, no vamos a encontrar una marginación de los estudios concretos del trabajo. Una situación diferente se presenta en aquellos que plantean la tesis del fin de la sociedad del trabajo, del fin del trabajo. Aquí, se trata de otro tipo de académicos. No estoy diciendo que no presenten comunicación entre ellos, pero sus orígenes son diferentes, es decir, se parte sobre todo de grandes marcos teóricos: la posmodernidad, la crisis del marxismo en otro momento y lo que pudiera seguir de la discusión sobre las teorías de elección racional, etc. Tienen antecedentes que no voy a relatar de manera detallada, pero uno de los más importantes se encuentra en las viejas propuestas de A. Touraine, acerca del advenimiento de la sociedad posindustrial, esto es, de la sociedad del conocimiento con su componente de tercerización, planteamientos que son relativamente antiguos. Tienen continuidad, a su manera, en los trabajos de Gorz, aquellos como *Adiós al proletariado* en donde –desde los años 70– se reivindicaba el no trabajo, por considerar que todo tipo de trabajo es enajenado, independiente de las condiciones históricas o sociales. En los años 80, las elaboraciones de Offe, quien fue de los primeros en pensar en el cambio de las estructuras de las ocupaciones y sus implicaciones sobre la identidad y la constitución de los sujetos colectivos, añaden algunas consideraciones interesantes desde el punto de vista teórico. Por ejemplo, aquellas que hablan de la fragmentación de los mundos de vida y el relegamiento del mundo del trabajo –dentro de los diversos mundos de vida de los trabajadores– en tanto fuente de identificación, o aquellas que le otorgan importancia al no trabajo en la conformación de identidades y de subjetividades, hasta llegar a los años 90 con el fin del trabajo de Rifkin y el horror económico de Forester, etc.

Lo dicho me sirve como introducción para expresar algunas reflexiones acerca del problema de la crisis del trabajo. Hay varias connotaciones del concepto: la primera pudiera ser el pensar la crisis del trabajo como creadora de valor, como núcleo de la acumulación del capital. Esto tiene dos fuentes de argumentación. La primera, ver la riqueza, o lo más importante de la riqueza actual, ya no vinculada al trabajo o a la producción sino al sector financiero y, la segunda, relacionarla con la tesis de las consecuencias de la automatización en cuanto expulsora de trabajo debido al uso cada vez más intensivo de capital fijo en los procesos productivos. Otra connotación del concepto es pensar la crisis del trabajo como crisis de su capacidad creadora para generar identidades colectivas. El argumento aquí es que una mayor heterogeneidad de los trabajadores impediría la constitución de sujetos colectivos amplios con identidades amplias. Esto lleva a la negación de la posibilidad de movimientos o fuerzas políticas que tuvieran un asiento en la actividad laboral. La tercera, de más amplia connotación, es aquella que piensa en la crisis del trabajo como la crisis de la sociedad del trabajo, la crisis de la sociedad industrial moderna frente a la sociedad posmoderna.

Estas polémicas se entrecruzan con algunas que vienen de la discusión sobre la globalización. El cruzamiento más importante tiene que ver con la existencia o no de tendencias globales impulsadas por fuerzas globales y a la cual podríamos llamar tendencias a la convergencia en las formas de producir, en las formas de creación de riquezas a nivel internacional. A pesar de que algunos plantean que éstas no están todavía plenamente consolidadas, sin duda habría dos posiciones polares que hablarían de tendencias hacia la convergencia frente a los que plantearíamos que hay una divergencia de modelos de producción. Y voy a tratar de argumentar por qué.

El cuarto punto dice relación con el significado de este tipo de polémicas para América Latina. Acerca de la transformación del trabajo tendríamos probablemente que partir de cuestiones fundamentales, entre otras: cuál ha sido, cómo se transforma, en función de qué se transforma el concepto de trabajo y cómo se definen los límites de trabajo y no trabajo. Estos límites no son de carácter natural ni tienen que ver únicamente con el tipo de actividad que lleva a la generación de un producto sino que, esta diferencia entre trabajo y no trabajo, es en última instancia una construcción social. No es una diferencia por el tipo de actividad física o intelectual. Más bien, esa diferencia está en relación a la forma de articulación de cierto tipo de actividades que se objetivizan en un producto en determinadas relaciones sociales y que le confieren una determinada significación social. Es decir, nos encontramos frente al problema del significado social de lo que es trabajo y de cómo se puede transformar históricamente.

Hay un punto importante dentro de esta discusión que es, sin duda, la pérdida de significación de la transformación de la naturaleza y de la producción material vista como trabajo. Me refiero a los diversos teóricos que en el siglo XIX pusieron en el centro de sus concepciones el trabajo visto como transformación consciente de la naturaleza para generar un producto material. Esta concepción ha dado varios vuelcos a lo largo de más de un siglo, y ha dado varios vuelcos probablemente sintetizables en el concepto de producción inmaterial.

Este concepto, si bien muy antiguo, lo traigo a colación en cuanto a dos componentes principales:

- La producción inmaterial. Esta es entendida como un proceso que implica la compresión temporal y espacial entre producción, circulación y consumo, de tal forma que lo producido no existe materialmente diferenciado de quien lo produce, no puede ser acumulado como algo separado de quien lo produce y de quien lo consume. Se comprimen en un único acto producción, circulación y consumo. Este tipo de actividades existía en el siglo XIX; por ejemplo, el trabajo del profesor de escuela podría ser hasta cierto punto asimilado a ello. En el siglo XX, además de ser un proceso comprimido de circulación, producción y consumo, se

pone en juego a un tercer actor, que aparece en tiempos diferenciados y en espacios diferenciados en la producción material: el consumidor. El consumidor, el cliente de los servicios, aparece en el propio acto de la producción y, en esa medida, la vieja concepción de relación de producción se complica al haber no solamente dos partes en el propio acto de la producción del servicio sino tres, y en donde uno de ellos no es obrero ni es patrón. Pero sin ese actor tercero tampoco se puede llevar a cabo esta producción inmaterial.

- La producción de símbolos. Toda producción es también simbólica, pero en la producción material simbólica un automóvil también tiene toda una simbología en sí mismo. En esa producción material lo simbólico tiene un asiento material diferenciado de quien lo produce y ese asiento material, en esa vieja forma de producir, probablemente conforma lo más importante de su valor incorporado. En la producción de símbolos el asiento material pasa a un segundo plano –o a veces desaparece casi totalmente–, esto es, la producción de símbolos vale en sí misma. Un caso particularmente importante es la producción de conocimientos, pero cabe señalar que no toda producción simbólica es producción de conocimientos, solamente una parte de ella.

La diferencia entre trabajo y no trabajo dice relación no tanto por el tipo de actividad sino por su articulación en determinadas relaciones sociales que le confieren determinada significación social. Esta diferencia se diluye frente a la compresión entre producción, circulación y consumo, y el énfasis cada vez más extendido de la producción de símbolos y, dentro de ella, la producción de conocimientos.

Otro aspecto relacionado con lo anterior se refiere al problema de la relación entre trabajo y trabajo asalariado. El pensamiento único en economía redujo, desde sus inicios, el trabajo al trabajo asalariado. En esta perspectiva, la fuente de la riqueza, más que encontrarse en la producción, habría que encontrarla en el propio mercado. El mismo concepto de productividad total de los factores que incorpora la productividad del capital como capital fijo, sirve de fundamento para una marginación de la importancia del trabajo al calor de los procesos de automatización. En estos procesos de una automatización superior, donde hay un desplazamiento del trabajo vivo por el trabajo muerto –como se le llamaba en la vieja economía–, este trabajo vivo pasa a un segundo término en la creación de valores; con mayor razón cuando se piensa que la riqueza se genera en el sector financiero sin tener una relación estrecha con las compañías que venden sus acciones en el mercado, esto es, como un efecto puramente especulativo de oferta y demanda no de los productos de las empresas que venden las acciones sino de la compra y venta de las acciones en el mercado financiero. La marginación del trabajo es también, por tanto, la marginación de la producción frente al mercado.

Es la contraposición del viejo paradigma del trabajo y también de la producción frente al paradigma del mercado como creador de riqueza, como creador de estatus sociales, como creador incluso de identidades.

Este desplazamiento de lo que podríamos llamar el paradigma de la producción versus el paradigma del mercado se da, a la vez, a nivel internacional con un crecimiento de los trabajos no asalariados: autoempleo, microestablecimientos, trabajo familiar, etc., que no implican necesariamente la presencia de un patrón diferenciado de quien trabaja, y se da también en un desplazamiento de los límites entre trabajo y no trabajo.

Un problema adicional dice relación con los límites entre trabajo y actividades de reproducción social de los trabajadores, diferente a lo que socialmente se considera como trabajo. El viejo concepto de reproducción incluía la reproducción en el propio proceso productivo, pero dejaba fuera una parte de la reproducción de la producción capitalista. Se trata, en parte, del trabajo de reproducción en la familia. ¿Hasta qué punto esta distinción comienza a volverse obsoleta, y hasta qué punto los procesos de reproducción externa tendrían que empezar, como en algunas formulaciones feministas en Europa, a ser consideradas también como trabajo? Ello está cruzado por el problema del poder y de la legitimidad sobre qué es trabajo, cuáles son sus límites, cómo se definen esos límites, quién define lo que no es trabajo, en particular quién define que la reproducción social fuera de la actividad productiva debe ser considerada como no trabajo.

Estos problemas están cruzados por algunas de las discusiones acerca de la globalización, en particular el problema de si hay tendencias a la convergencia o no a nivel internacional en modelos productivos en particular. Tomamos dos de las definiciones más frecuentes acerca de la globalización: por un lado, la globalización como un mundo moldeado por fuerzas económicas y tecnológicas globales, con pérdida de capacidad de regulación de los estados nación. Por otro, la globalización como una compresión del espacio-tiempo y una aceleración de los procesos a nivel global, en particular de los procesos de producción. Esto lleva a la discusión acerca de la convergencia. Habría a nivel internacional un mundo moldeado por fuerzas económicas y tecnológicas que traspasan a lo largo y ancho el planeta, esto es, una tendencia a la convergencia tecnológica-organizacional en las relaciones laborales e incluso en los perfiles de la fuerza de trabajo. Aunque este modelo no estuviese totalmente delineado hasta ahora, habría una tendencia a la convergencia hacia un solo modelo a nivel internacional, sobre todo en virtud de estas fuerzas globales irresistibles. O, como algunos planteamos, existen dichas fuerzas pero tendrían que ser pensadas como presiones globales que sufren adaptaciones y modificaciones en función de todo un conjunto de factores locales que no han desaparecido ni se han vuelto globales en su totalidad. Ello conduce a pensar que esas presiones globales

no son o no resultan simplemente en nuevos modelos de producción sin pasar por los sujetos concretos del mundo del trabajo y de la empresa y, a veces, del Estado. Ello va a depender del contexto particular que, con sus maneras de dar sentido y sus interacciones, se conjugan con las presiones globales para abrir la posibilidad de una diversidad de modelos de producción y no de un planteamiento único hacia la convergencia.

Paso a ver el significado de algunos de estos planteamientos para América Latina a partir de las estadísticas, muy conocidas, de la Organización Internacional del Trabajo. Entre 1980 y 1995, fuera de las regiones del Tercer Mundo, el trabajo asalariado sigue siendo el trabajo más importante en términos de porcentajes en la población económicamente activa. Digo fuera de las regiones del Tercer Mundo, pues el autoempleo aquí es efectivamente muy elevado. Una segunda constatación empírica es la importancia del trabajo industrial sobre la población económicamente activa asalariada. Desde luego, las tendencias no son unívocas, piénsese en Corea, Singapur, Taiwán y el mismo Japón, donde los porcentajes de población ocupada en la industria –con respecto a la población económicamente activa asalariada– siguen siendo muy altos. El sureste asiático y algunos países de América Latina (México y Centroamérica) se han mantenido históricamente en niveles más o menos altos debido principalmente a la presencia de la maquila. En cuanto a la población económicamente activa de mujeres asalariadas sobre la población activa asalariada, en general, aumenta en el mundo según las estadísticas de la OIT. En cambio, ese mismo porcentaje para técnicos y administrativos resulta muy variable, dependiendo del país y de la región. No hay una clara constatación, a nivel internacional al menos, que la misma tendencia al crecimiento de las mujeres asalariadas con respecto a la PEA asalariada, se dé para técnicos y administrativos de forma generalizada. La caída fuerte, realmente impresionante, en la ocupación industrial en el mundo se da fundamentalmente en Europa y en Estados Unidos. Si bien disminuye la población económicamente asalariada con respecto a la población económicamente activa, esto es muy diferenciado por regiones. En el caso de los sindicatos, los datos más comparables a nivel internacional, para todos los continentes, en el año 97, muestra que entre 1985 y 1997 aumentó el número de sindicalizados en el 45% de los países. No estoy refiriéndome a la proporción con respecto a los asalariados, sino simplemente al número de sindicalizados. En el 67% de los países los trabajadores cubiertos por convenios colectivos abarcaban a más del 25% de los asalariados y, en el 49% de los países, continúa la negociación colectiva nacional o bien combinada con el nivel sectorial o de la empresa.

En América Latina, la decadencia industrial es cierta en términos generales, aunque hay países donde ello no ocurre. Por ejemplo, en México no hay una decadencia industrial porque el sector maquiladora ha crecido mucho, y es el sector que

está proporcionando una cantidad muy importante de empleos. Puede ser un aspecto particular, aunque en Guatemala también sucede lo mismo. El crecimiento de los servicios en América Latina también es innegable, el cual se ha dado sobre todo por la decadencia del sector agropecuario más que por la decadencia del sector industrial. Los empleos generados en servicios compensan ese decrecimiento del sector agropecuario, aunque ello haya sucedido sólo para algunos países. Los asalariados en América Latina sí han disminuido en términos generales, pero se mantienen alrededor del 50% de la población económicamente activa. La clase obrera industrial, en nuestros países, siempre fue pequeña respecto de la población económicamente activa, aun cuando en el pasado haya habido un desarrollo del movimiento obrero también en el sector servicios.

En otras palabras, el fenómeno más importante de transformación del mercado de trabajo en América Latina no creo que sea suficientemente caracterizable como tercerización, aunque se da. Pero el sector terciario es un costal de gatos y perros, es decir, en el sector terciario incluyo desde telecomunicaciones de alta tecnología hasta el pequeño negocio de barrio. Este sector resultó ser siempre demasiado heterogéneo para hacer un análisis realmente fino. Más que la tercerización y más que el crecimiento de los de cuello blanco y de los técnicos y profesionistas, lo notable en los últimos años en América Latina es el crecimiento de la ocupación en las microunidades. Este crecimiento de las microunidades significa una fragmentación de los trabajadores en América Latina, pero no tanto por la escisión de mundos de vida o entre mundo de vida y mundo de trabajo, sino por la fragmentación propia del trabajo en esos muy pequeños establecimientos, y las dificultades de comunicación y de identificación con los trabajadores de los otros microestablecimientos que tienen condiciones muy semejantes. Pensar que en América Latina hay una proporción muy importante de microestablecimientos con alta tecnología es insostenible. Son establecimientos pequeños de baja productividad, malas condiciones laborales, altas jornadas, poca estabilidad en el empleo, que los homogeniza sin estar comunicados entre sí.

Esta fragmentación no tiene que ver con una fragmentación de las calificaciones, sino con la fragmentación de la precarización y de la exclusión. No tiene que ver estrictamente con el desempleo porque en general en América Latina no hay seguros contra el desempleo, y los que quedan cesantes tienen que dedicarse a algún tipo de actividad para poder sobrevivir. No es la sociedad posmoderna del alto consumo y del hedonismo, sino la sociedad de la precariedad. Las identidades se fragmentan, pero no por una mayor heterogeneidad en las formas de trabajar o en las calificaciones o en las condiciones de trabajo, sino que se dan a pesar de una homogeneización espontánea en esas mismas condiciones entre microunidades. Hay una fragmentación porque hay un distanciamiento de las relaciones entre ellos,

sobre todo en las relaciones cara a cara que, entre paréntesis, nunca han sido un requisito estricto para la constitución de identidades colectivas amplias. Pero también puede haber una identidad ambigua y difusa en la precariedad, una identidad de ser la parte perdedora en el modelo económico y en la globalización. El desarrollo de esa identidad difusa sólo en forma limitada se puede vincular con el trabajo. Su enemigo potencial probablemente no esté en el pequeño patrón, sino en la sociedad global. La posible identificación de enemigos y amigos va en estas microunidades más allá de los lugares de trabajo, y en esta medida sus potenciales formas de organización y de demandas también están más allá del puesto de trabajo.

En América Latina también hay un sector minoritario de empresa moderna de nuevas tecnologías, de nuevas formas de organización del trabajo y de los sindicatos. Aunque las consecuencias son distintas, la conclusión no es extremadamente diferente a la presentada para el otro sector. En América Latina no hay una correlación estrecha entre altos salarios y trabajar en empresas muy modernas, pues también se da la relación entre empresa exportadora moderna y bajas remuneraciones. El ejemplo de la maquila traspasa muchos países de la Región y no se trata de empresas precarias que viven sólo de los mercados internos. Este es un tema que podríamos discutir con mayor profundidad a través de sus preguntas, es decir, cuál es el panorama para el sector de la empresa moderna en el Continente y si las preguntas iniciales acerca de la crisis del trabajo resultan pertinentes para América Latina. Estas son algunas de las reflexiones que quedan para la discusión posterior[1].

1. No se adjuntó bibliografía.

colectiva, hoy en día la sociedad de consumo se apoya en estrategias individuales. En segundo lugar, y vinculado a lo anterior, la sociedad del trabajo favorecía la conformación de identidades colectivas en tanto que la sociedad de consumo tiende a impulsar la creación de identidades individuales. Tercero, mientras que la sociedad del trabajo descansa sobre un mundo objetivado de bienes, separado de la subjetividad del trabajador, en la sociedad de consumo ocurre lo contrario: cuenta la subjetividad, el mundo del deseo y del placer. Como decía Enrique de la Garza, cuenta mucho más el valor simbólico de los bienes y servicios que el valor de uso. Más allá de la satisfacción de carencias o de necesidades, importa la satisfacción de deseos. La cuarta tendencia tiene que ver con el cambio desde una regulación legal –que hacía parte de todo un sistema de protección del trabajo– hacia un mundo más desregulado y precario. Los riesgos del trabajo ya no están cubiertos por la seguridad social, sino que son ahora de responsabilidad individual. Cada cual estaría decidiendo por su cuenta y riesgo lo que quiere y puede hacer.

Adicionalmente, habría tres elementos que me parecen importantes. Uno es el redimensionamiento del espacio. El mundo del trabajo tiene un anclaje físico, la fábrica; un espacio duradero que favorece relaciones sociales duraderas y, por lo tanto, el desarrollo de relaciones de confianza y solidaridad. Hoy día, lo que cuenta en la sociedad de consumo son los flujos. Flujos de bienes, dineros e información que no conocen fronteras. No hay manera de delimitar el espacio de una sociedad de consumo. Por otra parte, tiene lugar un redimensionamiento del tiempo. En la sociedad del trabajo el tiempo es planificado, estructurado según objetivos y plazos. El trabajo presupone una intencionalidad referida al futuro. La sociedad de consumo, por el contrario, vive mucho más al instante; lo que cuenta es la insatisfacción inmediata. El mercado sería el reino del decisionismo. Que las oportunidades sean aprovechadas dependerá de la decisión inmediata. El futuro sólo cuenta en tanto proyección del presente, en tanto ejercicio de anticipación para la toma de decisión presente. Por lo tanto, es una sociedad mucho más contingente respecto a lo que era la sociedad de trabajo. Un último punto: la sociedad del trabajo se apoyaba en una ética del trabajo en tanto valoración de la vocación, de la autodisciplina y de la gratificación diferida. En cambio, en la sociedad de consumo, dada la multiplicidad y diversidad de códigos interpretativos, la valoración ética es reemplazada por una valoración estética. Lo que cuenta es la imagen. Volveré sobre el tema después de presentar ciertos rasgos de la *cultura del consumo*.

Una segunda tendencia a destacar, consiste en la emergencia de una cultura del consumo. La relevancia de tal *cultura de consumo* se aprecia mejor cuando se recuerda que no sólo el trabajo y el dinero, sino también el espacio y el tiempo son construcciones sociales. Vale decir, la existencia de una cultura de consumo representa un imaginario a través del cual la sociedad incide sobre la definición de traba-

jo, género, espacio, tiempo. Y representa, en especial, el marco cultural en el cual se define la pobreza. La cultura de consumo no se opone a la pobreza, por el contrario. Es por referencia a un mundo de consumo que los pobres –aun cuando estén excluidos del consumo– conciben la significación de *ser pobre*.

La cultura de consumo parece responder a tres motivos. La primera razón sería la aceleración de la producción capitalista de mercancías. Hay mayor producción de bienes y servicios en términos de volumen y también de diversificación. Y la mayor diversidad de productos condiciona las expectativas y las aspiraciones de la gente. Más rápido es el ciclo de obsolescencia de los productos y mayor sería el consumo. La segunda razón reside en lo que podría llamarse la *lógica del consumo*. Aquí interviene la estrategia de distinción, a lo Bordieu. Consumir es una manera de significar las cosas, de manifestar privilegios y establecer jerarquías sociales. Es una de las maneras, en suma, en que una sociedad estructura el orden social. La moda es el mecanismo más conocido por el cual se lleva a cabo ese doble proceso de diferenciación/distinción y de identificación (la gente como uno). Una tercera razón para entender la expansión de la cultura de consumo radica en el mundo de ensueño y fantasía que encarna. La fácil y frecuente denuncia que se hace del *consumismo* no tiene en cuenta esa carga afectiva que conlleva. El consumo no es solamente una satisfacción de necesidades. Es asimismo, en palabras de Walter Benjamin, el imaginario de los deseos y sueños colectivos. Como tal, puede representar un anhelo de emancipación. Recuérdese, por ejemplo, cómo la publicidad de turismo se apoya en los sueños de libertad para proclamar el carácter paradisíaco de alguna isla.

La tercera tendencia a considerar y, sin duda, la más importante, es el acelerado proceso de individualización. Esto es, la expansión de la autonomía individual para que, desligada de las tradiciones consagradas, cada individuo decida acerca de *sí mismo*. Desde el punto de vista del consumo, se trata de un poderoso instrumento para que el individuo pueda realizar tal autodeterminación y, en especial, para escenificar la autorrepresentación del Yo. El consumo ayuda a construir la imagen de *mí mismo*. Me represento por la revista que leo, la ropa que llevo, el colegio de mis hijos y mi lugar de veraneo. De manera más o menos cuidadosa, cada cual pone en escena su Yo.

La individualización fomenta, por intermedio del consumo, la estetización de la vida cotidiana. En la medida en que los grandes relatos han dejado lugar a una multiplicación y fragmentación de los códigos de interpretación, en la medida en que las mismas valoraciones morales aparecen como arbitrarias, tanto la autocomprensión del Yo individual como el vínculo con el Otro tiende a guiarse por criterios estéticos. De hecho, nuestro imaginario social se encuentra, en el presente, más influenciado y condicionado por la publicidad que por la experiencia laboral.

Ello parece conllevar dos consecuencias que podrían alterar la significación del trabajo. Por un lado, la estetización de la experiencia subjetiva de la gente fomenta una redefinición de *lo real*. En la actualidad, vivimos la centralidad de la mirada. Dado que lo estético no sería algo intrínseco al objeto, sino el juicio que aporta el observador, esa mirada tiende a diluir los límites entre la imagen y la realidad. Veo lo real con los ojos del imaginario estético. Predomina lo que Jesús Martín Barbero llama una *construcción visual de la realidad*. Y ello tiene efectos sobre la relación con el Otro. Si el Otro vale por la imagen que proyecta, entonces la relación con él descansaría sobre su valor estético, para no decir sobre su apariencia. Ello trastocaría desde luego el vínculo social y, por ende, la integración de la vida social.

Si fuesen plausibles estas hipótesis –en términos de las tendencias que podemos observar en la sociedad chilena–, entonces habría que concluir que la experiencia subjetiva, tanto en términos de prácticas como de los imaginarios colectivos, llevaría mucho más la impronta del consumo que del trabajo. Dicho de otra manera, cuando el consumo viene a ser el ámbito donde encontrar el sentido de la vida, el trabajo no sería sino un medio para conseguir los ingresos que permiten consumir. Tiende a prevalecer una visión instrumental del trabajo. Pero ¿no fue esa la vivencia del obrero en todos los tiempos (capitalistas)? Así fue, sin duda, pero el llamado *capitalismo organizado* favorecía asimismo una organización de la acción colectiva y una identidad colectiva. Quiero decir, trabajar era una manera de *producir sociedad*. Esa dimensión social del trabajo se ha debilitado. No es casual, por ende, que hoy en día se hable más del empleo (o desempleo) que del trabajo. La significación del trabajo, como una forma de autorrealización individual, se ha vuelto el privilegio de una elite. Tal vez los elementos mencionados permitan entender mejor cierto desvanecimiento no sólo del trabajo, sino de la figura del trabajador como sujeto[1].

1. No se adjuntó bibliografía.

El aporte de la teoría de género a los estudios del trabajo

Virginia Guzmán

Quiero aprovechar esta oportunidad para reflexionar sobre el sentido y las nuevas perspectivas que aporta la teoría de género al análisis del mercado laboral en un contexto de cambios sociales y económicos importantes. La teoría de género es una teoría básicamente crítica y está orientada a entender los mecanismos de transformación social, en particular, de las relaciones que establecen hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales.

Los estudios del mercado de trabajo desde una perspectiva de género no se limitan a analizar la situación que las mujeres ocupan en el mercado de trabajo. Tratan igualmente de entender cómo las relaciones de género se articulan con otras relaciones y afectan las dinámicas sociales y económicas y, por ende, las realidades objeto de estudio.

Mi exposición se desarrollará a distintos niveles, se referirá tanto a los contextos de cambios sociales generales, al surgimiento y curso de movimientos sociales y a las condiciones de producción de conocimientos. Trataré de mostrar como la producción de conocimientos de género ha sido estimulada en coyunturas de cambios sociales y con la emergencia del movimiento de mujeres. Por otro lado, la teoría de género interpela formas de conocer e introduce nuevos conceptos para poder entender la realidad en estudio. Para ilustrar lo expuesto, me referiré a dos estudios que se han llevado a cabo en el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) sobre trayectorias laborales: el primero, de tres generaciones de mujeres y, el segundo, sobre dos generaciones de hombres.

Lo que voy a plantear son algunas primeras ideas para abrir el debate, que por supuesto ameritan una mayor reflexión.

Veamos:

El surgimiento de una teoría orientada a explicar la subordinación de las mujeres fue posible al interior de un horizonte cultural determinado, el de la moderni-

dad. Los valores e ideales de la modernidad y las características de las instituciones modernas generaron las condiciones para que las mujeres cuestionaran la desigualdad y desmontaran los discursos sobre la diferencia sexual que justificaba su subordinación y desigualdad. Estos discursos hegemónicos han tratado de justificar la desigualdad entre hombres y mujeres apelando a distintas razones, reduciendo así la potencial contradicción entre un valor universal y la desigualdad como práctica real.

Ahora bien, el cuestionamiento de las mujeres no se limitó a su exclusión de los espacios públicos, también denunciaron las relaciones que primaban en los espacios privados, mostrando cómo la lógica que los regía entraba en abierta contradicción con la lógica que regía los espacios públicos. En los espacios privados las relaciones eran naturalizadas, no se las concebía como producto de pactos y acuerdos sociales como sucedía en otros ámbitos institucionales, y eran organizadas en torno a un poder patriarcal.

A lo largo de la modernidad es posible distinguir períodos de especial relevancia para el cuestionamiento de la posición subordinada de las mujeres y para la producción de nuevas teorías. Estos momentos han coincidido con grandes cambios, entre los cuales ha destacado la emergencia de importantes movimientos sociales y la producción de nuevos conocimientos y discursos para significar la experiencia social de las mujeres, entre quienes cuestionan además, como ya decíamos, las formas de conocer y el conocimiento producido.

Me referiré en primer lugar a la emergencia de lo que se ha dado en llamar la segunda oleada del movimiento feminista en los años 70, a nivel del mundo occidental. Entre los factores estructurales o materiales, en América Latina, que facilitaron la emergencia de los cambios, cabe destacar los procesos de urbanización, la ampliación del Estado y la mayor cobertura en salud y educación, los avances en el control de la reproducción, los cambios en la organización de la producción que generan una mayor demanda de trabajo para las mujeres. Estos cambios afectaron la vida cotidiana de las mujeres y sus relaciones con los hombres y debilitaron en algo la dependencia de las mujeres hacia los hombres.

En esos años el movimiento de mujeres y la teoría feminista cuestiona conceptos claves que la sociología del trabajo había elaborado en torno al significado del trabajo y el empleo. Las feministas interpelan lo que se entiende por trabajo y su restricción al ámbito productivo. Ellas, al contrario, amplían el concepto hasta englobar dentro de éste el trabajo reproductivo y muestran la importancia de la articulación entre trabajo productivo y reproductivo en la comprensión de los procesos sociales y económicos. En tal sentido, reconocen la significación social del trabajo doméstico y la articulación del trabajo remunerado y no remunerado. Por otra parte, la teoría feminista cuestiona la exclusividad de la racionalidad instrumental y

recupera las dimensiones, expresivas y subjetivas, en la comprensión de la realidad. Sus trabajos iluminan una serie de problemáticas como, por ejemplo, la articulación entre trabajo productivo y reproductivo, a las cuales sólo se puede acceder a partir de la consideración de varias disciplinas. No es posible entender los comportamientos laborales de las mujeres si no se considera su doble presencia en el mundo productivo y reproductivo, y la valoración social y el prestigio diferencial asignado a hombres y mujeres.

En los 80 surge el concepto de género como categoría analítica en un período de gran conmoción epistemológica, donde el interés en la producción de conocimiento no es tanto buscar las causas de los fenómenos sino entender los procesos. Creo que es conveniente detenerse a analizar algunos supuestos de la teoría de género para incluirlos en la discusión que sigue sobre estudios del trabajo. En primer lugar, cabe recordar que el sistema de relaciones entre hombres y mujeres se construye en todos los ámbitos de la sociedad, no solamente en el trabajo y a distintos niveles de la realidad, a nivel simbólico, a nivel de prácticas sociales, a nivel subjetivo. No hay un ámbito privilegiado para construir las relaciones de género sino que éstas se van construyendo simultáneamente en distintos ámbitos y niveles de realidad. Ello tiene consecuencias importantes en el momento en que se quiere mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. No bastan intervenciones en el mundo laboral sino que debe afectarse simultáneamente aquellos mecanismos que operan en la reproducción de las relaciones de género en otros ámbitos y cuyos resultados van a incidir en el comportamiento laboral de las mujeres. Asimismo, hay que señalar que el sistema de relaciones de género se interrelaciona y se influye mutuamente con otros sistemas sociales. El sistema de género no actúa al margen de otros sistemas sociales de desigualdad, sino que los integra. En este sentido, cambios en el sistema de género pueden acelerar cambios en otros sistemas sociales y viceversa. La universalización de la educación lo ilustra bien. La incorporación de las mujeres a la educación hace posible el surgimiento de bases de autonomía, pero mientras la calidad, la distancia educativa y la segregación de género no se supere, el acceso de las mujeres a la educación no va a influir positivamente en su inserción y trayectoria laboral.

El momento actual se caracteriza, como ya se dijo en las intervenciones anteriores, por la radicalización de las características de lo que se ha llamado la modernidad. En este contexto es válido preguntarse por los efectos de este proceso, por las oportunidades u obstáculos que esas transformaciones ofrecen o imponen al cambio de las relaciones de género. Asimismo, cabe preguntarse hasta qué punto estas grandes transformaciones, en particular aquellas que ocurren a nivel de la economía global y de la organización del trabajo, se sustentan o son posibles gracias al cambio en el sistema de relaciones de género. Quisiera insistir en la

imprevisibilidad y ambigüedad de los cambios; su orientación final no se puede anticipar. La imprevisiblidad de los cambios no permite anticipar un cambio positivo hacia una mayor equidad de género o, al contrario, un cambio negativo sobre la base de nuevas formas de subordinación. Todo va a depender de las interacciones entre actores sociales en contextos institucional y materialmente condicionados. Los resultados serán uno u otros de acuerdo a: la fuerza de las mujeres como actoras sociales y del movimiento de mujeres; las consecuencias del cambio de la organización del trabajo en la demanda de trabajo; la prioridad otorgada por las políticas de gobierno a la equidad. Finalmente, una tercera idea es cómo los logros o cambios en las relaciones de género dependen a su vez de la superación de otros sistemas de desigualdad.

Ahora quisiera exponer someramente los resultados de dos investigaciones que espero ilustren lo dicho, esto es, cómo las grandes transformaciones sociales están afectando las relaciones de género y los comportamientos laborales de hombres y mujeres. La primera investigación fue hecha el año 1997, y su objetivo fue estudiar las trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres. La segunda estudiaba la incidencia de las mujeres en las trayectorias laborales masculinas.

En la primera investigación se trabajó, como decíamos, con tres generaciones de mujeres. La generación mayor había entrado al mercado de trabajo alrededor de los años 60, y la última generación correspondía a jóvenes que estaban entre los 25 y 35 años al momento del estudio. Se trata de una muestra de 1.000 casos de todas las categorías laborales, en el área del Gran Santiago. Un primer objetivo fue poner de manifiesto la heterogeneidad de la presencia de las mujeres en el mercado laboral donde coexisten distintas generaciones de mujeres con experiencias laborales diferentes. Nos interesaba conocer o aprehender los cambios que ocurrían en las trayectorias laborales de mujeres de distintas generaciones, así como los cambios que ocurrían a lo largo de una misma trayectoria. Usamos dos conceptos que resultaron ser claves: el concepto de cohortes, ya que nos interesaba analizar la interrelación entre tiempo histórico y tiempo individual. No es lo mismo una mujer iniciando su incorporación al mercado del trabajo hace 20 años que actualmente. El otro concepto fue el de trayectorias, especialmente útil para analizar la constelación de factores que condicionan las formas de inserción laboral de las mujeres, la trama de relaciones sociales en que están insertas, y los aspectos subjetivos que animan las trayectorias. Cada trabajadora significaba de diferente manera las circunstancias de vida, las oportunidades, los obstáculos, los desafíos. Un aspecto eje de la investigación fue conocer y analizar los grados de libertad diferentes –presentes en la historia de las distintas mujeres– para definir sus trayectorias laborales y los condicionamientos derivados de su particular posición en las relaciones de género.

¿Cuáles fueron los resultados y las nuevas preguntas que esto suscitó? Se observaron cambios en el comportamiento de las tres generaciones de mujeres, que de alguna manera eran consecuencias del debilitamiento de las relaciones de género y bases para futuros cambios. Sin embargo, a través de las generaciones se constató la persistencia de la división sexual del trabajo, la distribución inequitativa de poder, y los mayores esfuerzos que deben hacer las mujeres para ser reconocidas y valoradas socialmente. ¿Pero cuáles fueron los cambios observados? Las generaciones mayores crecieron en un clima cultural donde las relaciones de género eran menos cuestionadas; en cambio las jóvenes son testigos del debilitamiento de algunos de los pilares que sustentan el orden de género tradicional, como son: la carrera laboral estable de los hombres que les asegura cumplir su papel de proveedor y de autoridad en el hogar y la estabilidad de la pareja confundida con la de la familia. Las jóvenes establecen una gran diferenciación entre lo que es familia y lo que es pareja. Son testigos de cambios que de alguna manera minan su confianza en la pareja, debido a las separaciones crecientes y al aumento de hogares jefaturados por mujeres, y también en el trabajo como base de seguridad personal. Esto favorece procesos de individuación, y lleva a la búsqueda de nuevas bases de seguridad personal.

Las motivaciones del ingreso y el significado del trabajo varían de acuerdo a las generaciones. Las mujeres de la generación mayor ingresan a trabajar una vez casadas para apoyar la economía familiar. Las mujeres jóvenes, aunque entran también por razones económicas, buscan en el trabajo una experiencia de desarrollo y autonomía personal. Respecto de los espacios de inserción estos son diferentes: la gran mayoría de la cohorte de mujeres sobre 55 años ingresa a espacios fabriles o de trabajo doméstico. En el grupo de las más jóvenes, aun cuando tienen mayores niveles educativos al momento de ingresar al mercado de trabajo, hay mucho más trabajo no manual bajo y también apertura hacia sectores financieros. En las más jóvenes –yo insistiría en retomar este punto en el debate– el trabajo tiene el sentido de autorrealización y de medio para afirmar la independencia.

Otro indicador de los cambios dice relación con la visibilización del trabajo de la madre. La incorporación de la madre al mercado del trabajo, de alguna manera, pesa mucho como modelo y estímulo de las jóvenes, pero también pesa como contramodelo. Las madres representan un modelo que las jóvenes rechazan, pues victimiza su condición de mujeres: las ata a sus hogares en posiciones muy subordinadas y/o acceden a ocupaciones muy precarias. En otras palabras, muestran un distanciamiento y cierta rebeldía al ver la posición que, muy a menudo, ocupan las mujeres mayores en el mercado de trabajo. Coinciden en señalar que se les exige más que a los hombres para ser reconocidas y que deben lidiar con una mayor carga de trabajo debido a su doble presencia en el mundo laboral y doméstico.

En suma, en el proceso de socialización de las mujeres juegan un papel muy importante las imágenes, expectativas y modelos identificatorios que se les ofrece. En las familias, en la educación, en los medios de comunicación se transmite una gran cantidad de prescripciones de género que van orientando o motivando a las mujeres en un sentido u otro. El hecho que la discriminación de género sea hoy tema de debate público ha aumentado la sensibilidad de las generaciones más jóvenes y su cuestionamiento a la situación laboral de las mujeres.

La doble presencia de las mujeres en los ámbitos doméstico y laboral las empuja a ubicarse o situarse –en algunos momentos de su historia familiar– en espacios laborales de mayor flexibilidad para articular ambos roles. Esta doble presencia tiene también algún aspecto relativamente positivo para ciertos sectores, grupos o categorías, pues les permite contar con un espacio de refugio para resistir a una excesiva explotación, injusticia, arbitrariedad en el mundo del trabajo, volviendo a la familia. A la vez, permite a las mujeres que están en el mercado de trabajo liberarse de la gran arbitrariedad y sujeción en la familia.

Cuando ambos miembros de la pareja trabajan, la distancia entre los recursos y las posibilidades tiene gran incidencia en la trayectoria laboral de la mujer. Si existe mucha distancia de los recursos de una pareja en beneficio del hombre, la presión social se inclina a subordinar la trayectoria laboral de las mujeres a la de los hombres. Cuando los recursos y las posibilidades son más cercanas hay un mayor espacio para la negociación.

Las historias laborales de las mujeres con más autonomía para definir sus trayectorias, comparten las siguientes características: el trabajo tiene un peso central en su identidad y valoración personal. Sus trayectorias están cruzadas por frecuentes negociaciones con los miembros de su familia, a veces muy arduas, para mantenerse en el mercado de trabajo o aceptar posiciones muy exigentes. Poseen gran capacidad para anticipar e identificar los recursos y oportunidades que el medio les ofrece. Muestran capacidad de discriminación emocional. Las mujeres con mayor autonomía analizaban con mayor objetividad su situación laboral. En cambio, aquellas que habían sufrido muchas carencias y privaciones tendían a establecer relaciones más conflictivas con el medio laboral y con sus jefes y a reproducir relaciones pasadas en el medio laboral. Eran poco capaces de diferenciar sus necesidades personales de las exigencias laborales.

Finalmente, otros dos factores característicos de estas trayectorias son la capacidad de redefinición de expectativas y decisiones a partir de la experiencia y, segundo, la orientación de trayectorias de acuerdo a criterios de éxito personal.

En breve, podemos hipotetizar que los procesos de individuación están favoreciendo cambios en las relaciones de género, que las mujeres no están dispuestas a

aceptar condicionantes externos, y que negocian mucho mejores condiciones para su desarrollo personal y laboral.

Voy a referirme brevemente a las trayectorias laborales masculinas. Tomamos dos generaciones, la primera hasta los 40 y la otra de 40 a 55 años. En esta investigación se trabajó con entrevistas en profundidad y grupos focales. Nos interesaba conocer la incidencia de los cambios en la estructura productiva, la organización del trabajo y el mercado laboral en las trayectorias laborales masculinas y cómo los cambios observados incidían, a su vez, en las concepciones y comportamientos de género. Los resultados fueron muy interesantes.

En primer lugar, es significativa la heterogeneidad que presentan las trayectorias masculinas así como también las concepciones y comportamientos de género en los hombres entrevistados. Por un lado, coexisten distintos modelos de trabajador dentro de un continuo en el que un polo está representado por el trabajador tradicional y el otro por un trabajador más autónomo y orientado al mercado. El modelo de trabajador tradicional hace referencia a un trabajador con contrato indefinido, horario completo, jornadas determinadas, y estabilidad en su lugar de trabajo. En el otro polo, el trabajador enfrenta una gran inestabilidad, él mismo administra sus posibilidades de trabajo y se moviliza para identificar oportunidades laborales.

En cuanto a la actividad y estrategia laboral, observamos diferencias importantes entre las distintas generaciones. En primer lugar, clasificamos las entrevistas en tres grupos: uno que seguía afirmando los modelos tradicionales de trabajo y de relaciones de género, un segundo grupo desviante de los modelos tradicionales, pero que carecía de propuesta, y un tercer grupo donde se observaron prácticas emergentes y concepciones nuevas. El primer grupo estaba constituido, obviamente, por personas mayores, generalmente de niveles de trabajo manual o no manual bajo y con escasa escolaridad. Sus biografías están marcadas frecuentemente por la ausencia real o simbólica del padre, pese a lo cual insisten en mantener el orden de género más tradicional. Para ellos el trabajo es el elemento central en su definición de la masculinidad, de la virilidad. Estas personas tenían una inserción al mercado en espacios laborales muy específicos, algunos muy connotados masculinamente, lo que reforzaba sus concepciones tradicionales de género. La situación es diferente para aquellos trabajadores que han tenido experiencias laborales en grupos mixtos y en labores con menos sesgos masculinos.

En el grupo inverso confluye un conjunto de factores que pueden explicar o facilitar la emergencia de nuevas prácticas de género. Estos trabajadores vienen de familias con un horizonte cultural que estimulaba el desarrollo intelectual, las posiciones críticas y la reflexión. Sus biografías se caracterizan por una mayor expo-

sición a una variedad de experiencias y sentimientos. Muchos de ellos conocieron la experiencia del exilio fuera del país. Esta mayor exposición a experiencias distintas les hace interpretar su trayectoria como una posible entre muchas otras, tienen una mayor disposición a asumir riesgos y hacen una permanente evaluación de sus capacidades y de los resultados de sus decisiones. Además, en estas historias, las separaciones o las rupturas matrimoniales han resultado ser muy importantes para distinguir lo que es la familia de la pareja y también para modificar los patrones de relaciones de las parejas. La experiencia de trabajar en ámbitos mixtos, donde las mujeres pueden ocupar, y de hecho ocupan, posiciones de poder, también fue una presión importante para al cambio. En buenas cuentas, se dan mayores condiciones para patrones emergentes en las relaciones de género.

Por último, un elemento importante a considerar es que los cambios no se dan sin resistencias. Hay un gran temor a la pérdida de poder y una gran incertidumbre. Los comportamientos diferentes (léase cambios en las relaciones de género) son interpretados como excepcionales, como diferentes a la de la mayoría de los hombres y, lo que es más importante, reconocen que no encuentran espacios para analizar el sentido de esos cambios. A diferencia de lo que ha pasado con las mujeres, quienes han debatido públicamente sus experiencias, en el caso de los hombres los cambios en patrones y en las prácticas no cuentan con espacios donde construir discurso y hacerlo público de modo que llegue a incentivar cambios mayores.

Bibliografía

Fraser, Nancy. 1994. "La lucha por las necesidades: esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura capitalista del capitalismo tardío". *Propuestas* N.3. Entre Mujeres, Lima.

Giddens, Anthony. 1993. *Consecuencias de la modernidad.* Alianza Editorial, Madrid.

Godoy, Lorena y Mauro, Amalia. 2001. "Las relaciones de pareja y los cambios en el mercado de trabajo: el punto de vista de los hombres". En: *Revista de la Academia*, N.6. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago. Chile.

Guzmán, Virginia, Mauro, Amalia, Araujo, Kathya. 1999. Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo. CEM, Santiago, Chile.

Pateman, Carole. 1996. "Crítica feminista a la dicotomía privado-público". En: *Perspectivas feministas en teoría política.* Paidos, Barcelona, España.

Wagner Robert. 1997. *Sociología de la modernidad. Libertad y disciplina.* Editorial Herder, Barcelona.

Debate

Lorena Godoy: El tema de la centralidad del trabajo en la definición de identidades es muy relevante como nos muestran las investigaciones presentadas por Virginia Guzmán. Las diferencias de género están presentes en la valoración y en la percepción que tiene el trabajo en los sujetos. En el caso de las mujeres, su identidad como trabajadoras parece tener un peso muy diferente al que le otorgan los hombres, para quienes el trabajo tiene una centralidad mayor. Muchos hombres asignaban una importancia muy fundamental al hecho de ser trabajador en la constitución de su identidad, aunque presentan diferencias interesantes. En el grupo de hombres más jóvenes hay, sin duda, un fuerte cuestionamiento a esa asociación mecánica que se hace habitualmente entre trabajo remunerado, proveedor familiar y masculinidad. Pero aún así, el trabajo sigue siendo un eje vertebral en la percepción que tienen estos sujetos de su masculinidad, de su definición como hombres. Sería interesante pensar en las diferencias de género al momento de analizar el papel de la centralidad del trabajo en nuestra constitución de identidades.

Kathya Araujo: En esa misma línea y con respecto a la intervención de Norbert Lechner sobre la hipótesis del desplazamiento del trabajo como constitutivo de las identidades, me parece que sería importante hablar más bien de cómo se está reconstituyendo la idea de trabajador, cómo se está rearmando la identidad a partir del trabajo. Lo que encontramos en la investigación sobre trayectorias laborales no es que el trabajo haya perdido centralidad, sino que se está transformando. No estamos encontrándolo en los mismos lugares ni con las mismas connotaciones que tenía probablemente hace una o dos generaciones atrás. Plantear que el trabajo ya no es central en la identidad es una afirmación muy fuerte. Hay otras formas en que el trabajo se vuelve centro de la identidad. En los hombres que investigamos, la idea de que la identidad deje de estar asociada a la idea de provisión constituye, más bien, una amenaza. Creemos que la identidad por el trabajo ya no está del lado de la provisión, por ahí no se legitima, y ello implica un cambio central. Invito a tratar de relativizar las afirmaciones y a pensar de qué manera se están dando estas transformaciones.

Magaly Pineda: Quisiera hacer un comentario respecto a lo dicho por Enrique de la Garza. En América Latina, en algunos sectores, o en México en el caso de Centro América, el trabajo industrial está siendo reemplazado por la maquila. Sin embargo, no necesariamente está constituyendo un proletariado típico, es decir, la maquila es un modelo de producción en la zona franca o, en las zonas de producción para la exportación, es un modelo de trabajo donde casi el 80%, a nivel mundial, son mujeres trabajadoras. Todos los estudios que se han hecho sobre la maquila señalan que esas mujeres no se identifican como trabajadoras, no desarrollan un sentido de pertenencia. Para casi un millón de mujeres, en México, Centro América y República Dominicana, ésta es vista como un espacio transitorio. Aunque en México y en República Dominicana la maquila ya tiene 31 años, aún no hay ningún modelo exitoso de organización sindical. Se caracteriza más bien por la ausencia o debilidad de la organización sindical. Ello no responde sólo a las prácticas coercitivas del empresariado sino, también, a un rechazo de la propia fuerza de trabajo al modelo y a la acción de la organización sindical. Podemos decir que se debe tanto a los métodos de trabajo, a la manera en que el sindicato se acerca al trabajo, como también a la naturaleza de esta nueva sujeto-obrera que tiene una doble jornada: el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Creo que no hay una correlación automática de permanencia en el trabajo industrial con la constitución de sujetos individuales. El sindicalismo, la organización de los trabajadores y el sujeto están en crisis, esto es, están en búsqueda de cambios.

Un segundo aspecto interesante, referido a la presentación de Norbert Lechner, es la tendencia al desplazamiento desde una sociedad de trabajo a una sociedad de consumo. En algunas realidades ese planteamiento estaría matizado por otras identidades, que afectan la identificación sólo respecto del consumo. Puedo vestir Levis o Nike, por ejemplo, pero soy indígena o soy negra. Es decir, ¿hasta qué punto es posible crear identidades únicamente a base del consumo? A veces hay ciertas identidades mucho más fuertes que no van a permitir romper esa jerarquía, pues hay un problema de raza o de etnia de por medio.

Thomas Kruse: Enrique de la Garza afirma que la fragmentación no es necesariamente porque el trabajo se ha fragmentado. Me parece que lo que se ha fragmentado más potentemente –mi lectura es a partir de Bolivia– es una narrativa histórica, una especie de mito social que operaba fuertemente y ante el cual la gente articulaba sus propias historias personales. Ello tenía que ver con el surgimiento del estado populista, el corporativismo y toda una serie de elementos económicos, políticos y culturales. Quisiera ligar este tema con las trayectorias laborales. Hemos escuchado, muy a menudo, que la gente afirma que está ejerciendo una opción al entrar a trabajar y que ve el trabajo como un medio para otro fin. Pero sabemos, por haber

regresado a entrevistar a la misma gente después de unos cuantos años, que ello es ficticio. En otras palabras, es una apuesta, es una proyección, pero no es un cálculo razonable de sus posibilidades. Nos dicen, por ejemplo, que son estudiantes, que están trabajando para luego estudiar, esto es, se presentan como estudiantes en potencia. Cada vez más encontramos sectores o personas que son en potencia algo. Hay una fuerte tensión entre lo declarado y lo realizable. Una tensión en la estructura social si se quiere, y lo mismo podríamos pensar en relación al consumo. En la sociedad del espectáculo hay un desfile interminable de estímulos que provocan deseos, pero que no son realizables. Esto se expresa en los datos que existen tanto para el mercado laboral como para el mercado del consumo.

Hay un mecanismo, dentro de esa misma maquinaria, que nos permite recrear el deseo no satisfecho sin crear disonancia, o de repente sí crea disonancia. En cualquier caso la creación o no de disonancia, de contradicción, es central al pensar en acciones colectivas, en identidades colectivas. La pregunta para los tres panelistas es: ¿qué podemos decir acerca de esa distancia entre lo que se apuesta y lo realizable o lo realizado a través del tiempo?

Fernando de Laire: Un par de observaciones. Estoy de acuerdo con Enrique de la Garza en el sentido de que, principalmente a nivel de la microempresa, hay objetivamente las bases para una identidad común aun cuando hay fragmentación, aspecto que observamos en una investigación sobre el calzado a nivel de talleres, a principios de los años 90. Pero el problema es que con la gran explosión de la subcontratación, la base subjetiva para esa identidad común aparece aún más complicada por el hecho de que esos talleres compiten entre sí. En general, en la medida que se expanden las subcontrataciones cada una de esas unidades es concurrente con otra/s, por lo cual son extremadamente competitivas entre sí. La posibilidad de articular voluntades entre esos trabajadores es muy difícil. Desde el PET, en una labor de apoyo al fortalecimiento del movimiento sindical, nos damos cuenta que, en cierta forma, es trabajo perdido. Eso también se ha visto en la investigación de Helia Henríquez, que después han retomado ustedes, sobre la condición estructural de la trabajadora del sector de la confección. Estos talleres tienen, objetivamente, condiciones muy similares: trabajo bastante desmedrado y salarios bajos que obligan a prolongar la jornada laboral, entre otras. De allí que la perspectiva de articulación de subjetividades en ese contexto sea muy difícil.

Sostengo, aunque parcialmente, la tesis respecto de la pérdida de centralidad del trabajo ya que hay elementos que reafirman ese componente a partir de lo subjetivo. Se da una suerte de paradoja, pues se habla de pérdida de la centralidad del trabajo en circunstancias que para una gran proporción de los trabajadores del sector industrial, del sector servicios, de profesionales liberales, el trabajo comprome-

te mucho más tiempo que antes. ¿Cómo se entiende que el trabajo pierda centralidad en circunstancias que el trabajo absorbe cada vez más tiempo de las personas? Pero, por otro lado, es cierto que el trabajo pierde centralidad en tanto articulador, sobre todo como eje de constitución de actores que influyen sobre la marcha de la sociedad.

La crisis del movimiento sindical expresa la pérdida de esa vinculación directa que se daba entre movimiento sindical y sistema político en el estado populista. Hoy día esta articulación aparece completamente desdibujada. Se da una segunda paradoja, cual es que el tiempo de trabajo es mayor pero las personas están subjetivamente menos comprometidas con el trabajo. Este es un medio para el consumo y, en tal sentido, respecto a la intervención de Norbert Lechner, diría que la experiencia de investigación en sociología del trabajo muestra dos situaciones muy distintas. Hay gente que efectivamente está muy comprometida con el tema del consumo y su constitución de identidad pasa por el consumo. Son trabajadores que tienden a coludirse con los empleadores para que la fiscalización no opere. Ese caso es distinto al del trabajador muy precario que tiene, por lo general, un horario flexible, con un piso muy mínimo y donde se ve obligado a autoexplotarse por una situación estructural del mercado de trabajo. En suma, en el primer caso opera la autoexplotación frente a la seducción del consumo y, en el segundo caso, opera una condición estructural que obliga a la sobreexplotación. Es, pues, necesario distinguir esas dos categorías.

Alma Espino: Una primera reflexión, un tanto atrevida, es en relación a las trayectorias laborales, a la inserción de la mujer pero vinculada a las relaciones de género y a la identidad de la mujer trabajadora. Al parecer Virginia Guzmán nos habla separadamente de la capacidad de negociación de las mujeres en tanto vinculadas a sus niveles educativos. Me gustaría saber si en esa encuesta la capacidad de negociación tiene alguna relación con la participación del ingreso de las mujeres al interior de los hogares. Sospecho que sí, porque existe una racionalidad económica elemental de los hogares. Permítanme una anécdota. A un señor le preguntaron si su esposa trabajaba y él dijo: *No, somos pobres, mi mujer no trabaja*. Es decir, el costo de oportunidades de salir a trabajar de una mujer se pesa bastante y, entre otra cantidad enorme de factores, tiene que ver con las bajas tasas de actividad femenina en los deciles de menores ingresos por el tipo de trabajo al que acceden, como es la maquila en las plantas fileteadoras de pescado en Uruguay. La mujer tiene la sensación de no ser una trabajadora completa dentro de la fábrica y de no ser un ama de casa completa dentro del hogar, como consecuencia de la doble jornada. A nivel subjetivo puede ocurrir que estar en esos trabajos tan poco satisfactorios y no cumpliendo el sueño de un hombre proveedor, la lleve a estar un poco lejos de la casa y

un poco lejos de la fábrica. Me pregunto si no hay una identidad de trabajadora o hay una identidad de mujer trabajadora que es distinta, dependiendo del sector social de que se trate.

Un segundo aspecto se refiere a la pérdida de la centralidad del trabajo. Tengo la impresión que cuando afirmamos eso es porque estamos pensando en los hombres; quizás los hombres están perdiendo esa identidad primordial de trabajadores, aquello que los legitima, pues, al mismo tiempo, vemos que hay algunas mujeres –lo cual debe estar relacionado con la idea de que el peso del individuo es cada vez mayor– que encuentran satisfacción en salir a trabajar y en tener una vida propia, distinta a la de sus antepasados. De cualquier manera, me parece que fenómenos como sentido de pertenencia, conciencia de clase o integración a una clase, muestran movimientos opuestos. Primero, hay impactos y cambios que fueron mencionados, en particular aquellas características de las sociedades modernas que hacen que las propias formas de los procesos de trabajo y de los procesos de producción atenten contra esa solidaridad de clase y con la organización social, al menos como la conocíamos. Por otra parte, me pregunto una vez más si no estamos pensando en los hombres pues, a lo mejor, las mujeres son advenedizas en el mundo del trabajo aunque hayan trabajado 30 o 40 años, y aunque hayan llegado a identificarse como trabajadoras y a tener una identidad valorada y legitimada. Ahora, en las condiciones que entran a trabajar y en un medio nuevo todavía –nuevísimo si pensamos en términos históricos– quizás es más difícil para las mujeres, aunque estén en condiciones similares a las de los hombres, pensar en esa pertenencia a una clase y en formas de organización que respondan a la misma. Pero mi inquietud va en el sentido siguiente: cómo mirar las relaciones de género y las trayectorias de los géneros que no son iguales, de modo que nos permitan recoger aspectos nuevos de las sociedades actuales y aporten otros distintos.

Verónica Oxman: En relación al planteamiento de Virginia Guzmán sobre las ambigüedades de género en el 2000, diría que una de éstas, difícil de superar, es que seguimos pensando inevitablemente en hombre productor versus mujer reproductora, así como cuando pensamos en trabajo y empleo, pensamos en la discusión que se dio sobre formalidad versus informalidad. Creo que cada vez menos uno puede ver el mundo de esa manera. Entonces se introdujo en la discusión un elemento fundamental, que es la crítica a Norbert Lechner en el sentido de que la visión del consumo que presenta es una visión de un estrato social. Para mí, este estrato sería el sector medio; no logro ver la permeabilidad profunda hacia los sectores menos asequibles al consumo. De igual modo los "mall" están sólo en Santiago, y el consumo se da en aquellas zonas donde hay desarrollo económico, en el resto del país no permea. La territorialidad sigue teniendo una importancia muy grande a pesar

de la tecnología y a pesar de las comunicaciones. Me cuesta generalizar en términos de consumo y verlo solamente como la motivación final. En países como los nuestros, las carencias materiales de subsistencia no están resueltas y, por lo tanto, tenemos realidades que se contraponen o que se traslapan.

Respecto de género y trabajo también observo esa sensación de polaridad, la cual inmediatamente me hace saltar al tema de la familia. A pesar de que en Chile se niegue tanto la heterogeneidad de la familia, ésta es un hecho. Hoy día las familias son muy complejas y las trayectorias laborales femeninas van a variar también dependiendo del tipo de familia, tanto para los hombres como para las mujeres. El concepto ambigüedad se aplica en el análisis de la centralidad o no del trabajo, y en el análisis del vínculo respecto de trabajo y empleo. Allí hay un tema que no está resuelto.

Malva Espinoza: En las tres presentaciones se repiten elementos comunes que hacen al corazón de la temática que nos convoca, y es que estamos viviendo un proceso de fragmentación por un lado –fragmentación social, fragmentación productiva, fragmentación de identidades– y, por otro lado, lo que se avisora son caminos de múltiples falías, por así decir. Sabemos que hay cambios y muy fuertes, pero hacia donde van no lo sabemos.

Quisiera retomar el tema de la ambigüedad y el tema de esta especie de modelo que presenta Norbert Lechner, quien nos dice que estamos pasando de la sociedad del trabajo a la sociedad del consumo, que estamos cambiando la cultura del trabajo por la cultura del consumo. Dicho así, y de acuerdo a los elementos que él da, aparece como un proceso interesante y lógico. Pero si pensamos en profundidad diría que no sé si existió una sociedad del trabajo. En los años 60 el tema del consumo era importantísimo; estábamos en un proceso de sustitución de importaciones para aumentar el consumo de todos. Se suponía que en el modelo de desarrollo de aquel tiempo lo que importaba era producir refrigeradores, máquinas lavadoras, etc., para que todo el mundo las tuviera, y eso sigue siendo igual ahora. Acabo de leer un trabajo muy lindo de un antropólogo que estudió los efectos de la televisión en Maicolpué, una comuna huilliche en Osorno, y allí la gente ve la televisión y también quiere lavadora, ventiladores, y otras cosas que presenta la televisión. Sin embargo, su identidad de pescadores huilliches no está cuestionada porque quieran lavadora. El punto a resaltar aquí es que la conformación nueva de identidades constituye un tema bastante complejo, al cual recién nos estamos asomando. Virginia Guzmán nos plantea un aspecto muy interesante cuando señala que muchas mujeres sentían que el trabajo era autorrealización, lo cual no significa poca centralidad del trabajo. Si la persona cree que es lo que es porque trabaja y porque obtiene de ello una autorrealización muy importante, esa identidad de trabajadora

no está en cuestión. El tema de las identidades es complejo puesto que hay una consecuencia grave producto de la ambigüedad y de la desestructuración, esto es, el problema de la acción colectiva. Allí está el meollo del asunto. No importa como se llegue a constituir un sujeto social, pero de algún modo tendrá que constituirse porque es evidente que de lo contrario estas transformaciones siempre van a tener algunas víctimas en el camino. Individualmente algunas personas podrán sortear los problemas, pero la mayoría no podrá si no existe una acción colectiva.

A mi juicio, el tema central es cómo, a partir de estas ambigüedades, a partir de la globalización, a partir de la fragmentación, a partir de un mercado y de una oferta de bienes y servicios, a partir del aumento de las comunicaciones y de las novedades que nos trae el siglo XXI, es posible volver a reconstituir identidades colectivas.

Se dijo anteriormente que lo que se desestructuró fue un relato histórico. Este relato era una aspiración que se desestructuró: la aspiración de una sociedad colectiva, solidaria y que consume lo que necesita y no más. El problema de fondo es cómo reconstituir identidades colectivas –que se van a formar por la fuerza de la historia, de la vida, de la cultura, de la antropología, de las leyes de las sociedades, pues éstas nunca dejan de tener identidades– que nos permitan reconstituir un relato, una aspiración colectiva un poco menos salvaje y un poco menos brutal para unos, y tan placentera para otros.

Helia Henríquez: En primer lugar, quiero señalar lo contundente de las exposiciones en tanto tratan de avanzar sobre el sentido del trabajo en las sociedades actuales. Lo más notable, en particular en la exposición de Enrique de la Garza, es la idea de ir a la reconstitución de sociabilidades que se configuran en las sociedades del trabajo, aunque sea apartándose estrictamente de las determinaciones más económicas o incluso jurídicas. Este intento de ver donde están las identidades, donde están las sociabilidades, donde están los sujetos, es bastante audaz pues busca desestructurar lo existente y llegar hasta las consecuencias más profundas. Por ejemplo, nos dice que no es necesaria una concentración de trabajadores o un entendimiento cara a cara, los cuales han sido tradicionalmente ejes y elementos claves en la constitución de sujeto colectivo y en la definición de los sindicatos. Es una búsqueda y es un tema que se está planteando recién, pero ¿cuáles son los ejes para constituir identidades, para generar nuevas sociabilidades rompiendo los fuertes parámetros que tenemos? En general se piensa en la existencia del sindicato al interior de una materialidad e incluso de una territorialidad. ¿Es posible otro tipo de identificaciones o de lazos que no vayan exclusivamente al trabajo material, tal como se realiza, sino a formas que son más transversales en la sociedad y que incluyen a mi juicio también el elemento del trabajo? ¿Es posible, en una sociedad

como la actual, constituir una forma de identidad de trabajadores que traspase lo material?

Respecto a la visión de Norbert Lechner diría que casi concuerdo con todos los puntos que ha señalado, en términos de ir conformando una sociedad de consumo, pero también creo –como Malva Espinoza– que el consumo y el trabajo nunca han aparecido absolutamente desligados. ¿Es posible hoy día decir que el ethos es el consumo frente a una sociedad que estaba más centrada en el trabajo? Este planteamiento es muy polar. Si bien aparecen los elementos de consumo con más fuerza no creo que se esté sustituyendo un ethos por el otro.

En cuanto al tema de la fiscalización del trabajo, de que la autoridad esté imponiendo protecciones que los trabajadores no quieren, es cierto en alguna medida. Pero que la salud no se vende es una consigna que apareció hace mucho tiempo. ¿Por qué? Porque efectivamente los propios trabajadores la han protegido muy mal. Ha tenido que existir una norma para señalar que es conveniente, que es un valor positivo observar la norma que obliga a no trabajar más allá de las 48 horas o a no trabajar de noche, etc. Incluso, en el dicho de los propios fiscalizadores, aparece la necesidad del consumo, pero también aparece el agobio de los trabajadores por no poder reivindicar sus derechos. Aunque no tengan el convencimiento, no tendrían la posibilidad de acción. Me parece sumamente interesante ir avanzando en esa dirección.

En relación a lo planteado por Virginia Guzmán, lo interesante es la detección de elementos nuevos que están definiendo el trabajo. Efectivamente, la incorporación de la mujer se produce en una época bastante moderna, en que el consumismo ya estaba presente. El tema de la autorrealización y de considerar al trabajo como una forma de vida, como una opción de vida, está hoy presente en las mujeres. Pareciera que puede ocurrir, una vez más, lo que ha pasado con los estudios de género: un tema, al ser tratado de manera desagregada según el sexo, permite establecer mayores precisiones y mayores distinciones de las que aparecen a primera vista.

Norbert Lechner : La primera pregunta se refería al problema de la centralidad del trabajo en la formación de identidades. Obviamente hay que matizar, pues la hipótesis depende del grupo socioeconómico y del nivel de educación. Por otra parte, es obvio que el trabajo no desaparece, pero sí cambia el rol hegemónico que tiene en el presente. Si pensamos lo que fue Chile en los años 50, 60, respecto a lo que es hoy día, se ve muy claramente un desplazamiento en términos del eje que estructura la dinámica social, o como se dijo, la centralidad sigue aunque de otra forma. Tanto las razones subjetivas que señalara, al igual que el cambio de la estructura laboral, llevan a visualizar el trabajo de otra manera. Lo mismo en cuanto a la

precarización, a la expansión del mercado y a la centralidad del mercado. Hay factores subjetivos y estructurales que cuestionan la centralidad del trabajo.

Otro tema es el de la sobreexplotación. Es cierto el matiz de sobreexplotación voluntaria y de sobreexplotación estructural. Pero ¿se podrá distinguir entre uno y otro? Una manera de distinguirlo sería, en el caso estructural, el que la gente viva del salario mínimo y, por tanto, estaría obligada a sobreexplotarse. Esta sobreexplotación sería por necesidades básicas, pero sabemos que la noción de necesidades básicas es muy problemática. De hecho, lo que define aquello que se requiere en términos de reproducción, es una decisión cultural. Se trata pues de una necesidad básica sobre decisiones culturales. En ese sentido, es cierto lo que se ha dicho, pero ¿nos sirve o no esa discusión? La sobreexplotación va junto con el agobio, sin duda; pero la gente hace un cálculo, y entonces prefiere en determinados casos la sobreexplotación aunque ello tenga un costo emocional y afectivo.

En cuanto a los comentarios acerca de la identidad fragmentada, diría que hay un problema con los quiebres a los mitos fundantes, que es seguramente la revolución nacional popular en Bolivia y que aquí es la idea del estado nacional. Eso nos lleva a la acción colectiva y a la definición de lo público. Vuelvo al tema sobre el "mall". Las plazas comerciales son nuevos espacios públicos y, si es así, si podemos ver en ellos los nuevos espacios públicos, entonces son espacios públicos poco favorables a la acción colectiva. Por ahí podría estar un núcleo del problema.

Otro tema que se planteó dice relación con la tensión entre el deseo de consumir y lo realizable, entre la promesa de la modernidad o del consumo y las disonancias o frustraciones que ello producía. Lo que podría estar jugando aquí es el tratar de resolver esto a través de una reformulación del horizonte temporal. Tengo la impresión de que hay una drástica retracción del horizonte temporal, que se vive lo inmediato, sin pasado y sin futuro. Quizás ello sea lo que permite vivir esas disonancias entre el deseo y la no realización de ese deseo, entre el deseo y la no satisfacción de ese deseo.

Enrique de la Garza : Sólo me referiré a algunas de las preguntas que se hicieron. Pareciera que la discusión ha derivado en la centralidad del trabajo versus centralidad del consumo. Veamos con más detalle la procedencia sobre la tesis de la centralidad del trabajo. Una de las vertientes de gran influencia estuvo sin duda en el marxismo. Se sostiene la idea de que el trabajo es parte de las relaciones fundamentales de la sociedad capitalista y que en esas relaciones de producción –donde el trabajo es central– las demás relaciones sociales se estructuran en torno a ellas. La otra vertiente provino más bien de la sociología del trabajo. El primer Alain Touraine hace varios estudios empíricos, uno de los cuales es sobre la conciencia obrera. Allí está

implícita también la idea de la centralidad del trabajo. La perspectiva inglesa da más bien origen a un debate muy importante en los años 60, entre Walker y Gest, quienes plantean una suerte de centralidad del trabajo como fuente de normas y valores versus el trabajo clásico de Goltor que plantea que es la sociedad global la que infunde normas y valores y los trabajadores las transportan hacia los lugares de trabajo. Pero digamos por qué fue tan aceptada en otra época la tesis de la centralidad del trabajo.

Había, especialmente en el marxismo, una suerte de impresión de que el movimiento obrero, los partidos, los sindicatos, estaban jugando, desde finales del siglo XIX hasta los años 60, un papel muy importante como fuerzas políticas y sociales. Esa impresión sustentaba, en cierta manera, una visión de centralidad del trabajo que no siempre tenía soporte en una demostración empírica minuciosa. La decadencia del movimiento obrero, de sus organizaciones, de sus partidos, de las utopías que transportaba el movimiento, como dice Kruse, lleva a la idea de la pérdida de la centralidad del trabajo y del consumo como alternativa. Mucho de lo que en América Latina llamamos movimiento obrero, impulsado supuestamente por las contradicciones capital-trabajo, eran más bien movimientos nacionalistas, en donde lo que estaba en juego eran otros intereses: piénsese en Argentina durante el Peronismo, o en México durante el Cardenismo, o Getulio Vargas y la relación que pudo tener con el movimiento obrero. Es decir, se suponía que la fuente era la contradicción capital-trabajo y tal vez no era así exactamente. El mismo cuestionamiento que se puede hacer al impresionismo de la centralidad del trabajo en el período anterior, se le podría hacer al impresionismo de la centralidad del consumo. Ambos, antes y ahora resultan insuficientes y merecen ser profundizados teórica y empíricamente. La argumentación me parece legítima, razonable, pero habría que probar empíricamente que hay esa centralidad del consumo.

La exposición de Helia Henríquez apunta a la necesidad de diferenciar entre estratos, pues en otros países el acceso al consumo es mucho más amplio. Dudo que en América Latina, con esa enorme masa de pobres, el consumo como sobrevivencia tenga el mismo significado estético que para los que están a la moda. En todo caso, necesita ser mejor fundamentado. Al tratar el problema de la ética del trabajo también se observa lo mismo: un tipo de argumentación pasa por la ética protestante –Max Weber por supuesto–, pero hay mucha investigación en la sociología del trabajo que muestra que el taylorismo-fordismo había creado una desafección de los trabajadores con respecto al trabajo. Ello no se toma en cuenta, se le ignora, como si los trabajadores del período fordista fueran grandes amantes de su trabajo repetitivo estandarizado, y sí se toman en cuenta las formulaciones weberianas acerca de la ética protestante y el surgimiento del capitalismo. En términos más históricos, ciertos autores ven esa ética con cierto relativismo. Lo mismo podemos decir sobre

el individualismo, esto es, sociedad neoliberal, elección racional, individualismo metodológico, sociedad individualista. En la sociedad neoliberal, los movimientos sociales no han sido eliminados, siguen surgiendo por un lado u otro. No tienen su centro en el trabajo, pero la acción colectiva no ha quedado anulada sino redirigida: zapatismo, movimiento de los sin tierra, los cierres de vía en Argentina. El consumo da ahora nuevas identidades, pero no es lo único. Pueden haber versiones muy unidimensionales de la centralidad del trabajo así como de la centralidad del consumo, por lo cual es necesario contar con una teorización más fuerte, que no tenga tantos supuestos. Y, a la vez, que la suposición de la centralidad del trabajo no sea sustituida por la suposición de la centralidad del consumo. Estamos pensando en una posición epistemológica abierta a los diferentes mundos de vida de los que trabajan y de los que no trabajan, sin suponer jerarquías en términos de lo que es más determinante, sino más bien sujetos a la investigación concreta en la situación concreta.

Fernando de Laire: Estoy completamente de acuerdo con Enrique de la Garza y reafirmo la necesidad de distinguir lo que es el nivel de vida de los más pobres en relación al consumo como sobrevivencia, y lo que es la aproximación al consumo de los estratos más acomodados como una aproximación más simbólica. Concuerdo que la forma de zanjar el tema es a través de investigaciones empíricas, pero mi impresión es que al instalarse la tesis de la centralidad del consumo uno deriva en posiciones reaccionarias –se cae en un ultraliberalismo a lo Brunner– en tanto finalmente la ciudadanía se constituye en el consumo. Por eso se renuncia a la acción colectiva, a la protección del Estado, etc. Es aceptar la atomización social y la satisfacción nada más que por la vía individual del consumo.

Inés Reca : No estoy muy de acuerdo con la última intervención. Quisiera hacer una cierta precisión. Las exposiciones fueron muy contundentes, muy complejas, por lo que sería necesario hacer algún ordenamiento de niveles. Estoy de acuerdo con que no se puede sustituir una impresión con otra impresión. El problema que plantea Lechner parte de una serie de supuestos que podrían ser complementarios en un sentido cultural, donde el valor del consumo puede ser visto como el producirse a sí mismo, estilo cultural bastante imperante hoy en nuestra sociedad y que permea incluso a estratos pobres. He hecho investigaciones en familias vulnerables y una de las estrategias que usábamos los investigadores era pedir agua –felizmente era verano–, porque al pedir agua podíamos ver si el refrigerador tenía o no alimentos. Y nos encontramos con refrigeradores vacíos. En ese sentido, algunos aspectos que plantea Lechner pueden tener visos de realidad, y no sólo en sectores medios. Nos plantea una especie de tipología ideal del tránsito de la sociedad del trabajo a la

sociedad del consumo. Entonces podemos acordar con la postura de Enrique de la Garza, quien nos dice: no reemplacemos una impresión por otra, sino que hagamos una investigación empírica. Pero todos sabemos muy bien que estamos hablando de probar empíricamente una tesis.

Es por ello que deberíamos hacer un esfuerzo por distinguir lo que es una creación de ciertos modelos teóricos interpretativos de hacia dónde va la sociedad, de hacia dónde va el sentido de la historia –aunque a renglón seguido digamos que no sabemos a donde va a ir–, de lo que puede ser la revisión de los planteamientos de los teóricos u otros investigadores en el terreno de la sociología del trabajo. Son dos planos distintos.

Cuando discutimos la centralidad del trabajo y las bases sobre la creación de una nueva identidad, lo que estamos negando son los determinismos, esto es, aquella idea de que hay un sujeto predeterminado que tiene un destino político y una acción política. Cuando hablamos de centralidad del trabajo aludimos a eso y no al problema de la percepción que tienen los sujetos acerca de si el trabajo es importante o no en la constitución de su identidad. Ese puede ser un problema intermedio en cuanto a proyectar acción colectiva.

En suma, hay niveles distintos en la discusión: uno, es el problema de probar empíricamente la centralidad o no del trabajo, y las maneras de probarlo son muy diferentes; segundo, el problema de la centralidad tiene un aspecto político y tiene un aspecto de constitución de identidades que no puede ser determinista; tercero, seguimos siendo científicos sociales libres de crear modelos, aunque todos los del pasado se hayan equivocado, pues queremos ver hacia dónde va la sociedad.

Virginia Guzmán: Pensando en el mismo sentido que Inés Reca, para definir los problemas que han ido apareciendo una tendría que hacerse siempre la pregunta ¿desde dónde estamos hablando? Los temas que han aparecido son la centralidad del trabajo y las identidades y acciones colectivas relacionadas a las preguntas de cómo se hace política y cómo se obtienen derechos en el mundo actual. Una pregunta clave es si los derechos tienen que estar asociados necesariamente con el trabajo. ¿Sólo el trabajo permite acceder a derechos? Enrique de la Garza da gran importancia a la comprobación empírica de las afirmaciones. Pero no todo se puede probar empíricamente. Coexisten diversas interpretaciones sobre los problemas y no necesariamente las interpretaciones mayoritarias son las verdaderas. A veces, discursos minoritarios son muy significativos en la comprensión de nuevos problemas. Y, como dice Inés Reca, existen modelos que, aunque no se prueben, orientan la búsqueda del conocimiento. En otras palabras, encontrándole razón a Enrique de la Garza de que hay que evitar impresiones y conclusiones aceleradas, también hay que preguntarse qué es lo que se puede comprobar y cómo se prueba.

Quisiera agregar que la centralidad del trabajo tiene sexo, tiene género, o sea, que es muy distinto el tema del trabajo para mujeres y hombres, pero también es muy distinto entre mujeres. El trabajo no sólo tiene sexo, también tiene raza, tiene clase, etc. Para las mujeres el sentido del trabajo no sólo está determinado por lo que sucede en el ámbito del trabajo sino también por lo que sucede en el ámbito de la familia. Para ellas, el trabajo muchas veces es una manera de tener un espacio de libertad y de reconocimiento frente a la familia. Se conforman con trabajos muy precarios porque, por último, les permite alejarse de sus hogares, a veces, verdaderos infiernos domésticos.

Lo que plantea Thomas Kruse me parece muy interesante y lo discutimos durante el curso de la investigación sobre trayectorias laborales femeninas. Allí tomamos toda la historia laboral y nos preguntábamos ¿qué hubiera pasado si estuviéramos analizando un momento de la historia laboral de la mujer sin saber lo que vendría después? ¿Habríamos sido capaces de anticipar aquello que iba a llegar a ser esa mujer? Probablemente no. Siempre es más fácil reconstruir que anticipar pues los resultados de los procesos tienen un alto grado de indeterminación.

Es interesante señalar la importancia que tiene el redefinir expectativas a lo largo de la historia laboral de acuerdo a las circunstancias de vida. La gente parte queriendo ser X o Z, y en la medida que va transcurriendo el tiempo, que va aprendiendo de la experiencia y va conociéndose más, tiende a redefinir sus expectativas. Redefinir expectativas no significa conformismo, al contrario. Las mujeres que más éxito tuvieron en sus trayectorias laborales fueron aquellas que reconocían los niveles de insatisfacción. Las mujeres que no tenían niveles de insatisfacción o cuestionamiento a su trayectoria laboral estaban menos dispuestas al cambio. Hay una redefinición de expectativas, pero hay también constantemente una capacidad de vivir con un nivel de insatisfacción *que te lleva hacia adelante*. Un segundo mecanismo, que no voy a interpretar sino sólo a mencionar, es que la gente hace discursos autojustificativos de su vida, o sea, en definitiva, trata de estar contenta con el camino que hizo. Es muy raro encontrar a alguien que diga lo contrario. A nivel individual este elemento ayuda, algunas veces, a superar estas disonancias.

Segundo Panel

Nuevo paradigma de producción, nuevas tecnologías, formas de "management", condiciones de mercado y nuevas relaciones de género.

Efectos en la fuerza de trabajo y condiciones para un sistema de trabajo sustentable

¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana

Rainer Dombois

En las últimas tres décadas se percibe una transformación social profunda en nuestras sociedades que a menudo ha sido interpretada más bien en la perspectiva de la pérdida de conquistas sociales. Esto no solamente se limita a las sociedades de industrialización temprana donde en época postguerra se acabó el "sueño corto de prosperidad eterna" (Lutz); también en América Latina los años setenta marcan el fin de una época que Hirschman llamó los "trente glorieuses" del desarrollo económico y social del subcontinente (Hirschman 1987).

Un área central en la cual se manifiesta la transformación es la del trabajo y del empleo. La difusión de formas de *empleo atípico* y de *desempleo* y varios procesos más tildados de desindustrialización, desregulación, descentralización de la negociación colectiva, todo esto parece indicar la despedida de una época feliz de estabilidad y bienestar social.

La sociología del trabajo, en sus conceptos y análisis, no solamente refleja esta transformación, sino que también ha contribuido a la producción de tal interpretación. Hasta los años noventa se ha anclado en un paradigma de producción que tenía fuerza explicativa en la época *dorada*: enfocaba el trabajo industrial en la empresa grande y la organización fordista-taylorista como marco de interpretación del cambio.

El concepto más complejo de este paradigma de producción lo ha desarrollado la escuela *regulacionista* francesa. En términos más generales, un paradigma de producción en tal sentido incluye una estructura económica y social con reglas e instituciones que tienen un impacto regulatorio en amplias áreas de toda la sociedad; incluye tanto un *régimen de acumulación* económico, como un *modo de regulación* político-institucional. El paradigma fordista se basaba en un tipo de organización de la producción masiva industrial caracterizado por la estandarización, fragmentación y especialización, sustentado tanto por relaciones sociales de distribu-

ción equilibradas entre consumo masivo y acumulación, como por un sistema de instituciones y políticas regulatorias y redistributivas (Lipietz 1991). Se estableció en los países industrializados, a partir de los treinta, con diferenciaciones institucionales propias a cada país, y tuvo su auge en los años setenta. En Alemania, se manifestó en una configuración social laboral que se denomina *relación de empleo normalizada.*

El paradigma fordista ha perdido mucha fuerza explicativa ante la transformación que el mundo del trabajo y del empleo han sufrido en los últimos treinta años; ya la sociología se encuentra en dificultades serias para conceptualizar el cambio. Las connotaciones postfordistas, postindustriales, etc. indican el rezago conceptual y la persistencia de marcos conceptuales que radican en otra época: parecería que los cambios se definieran como desviaciones de una normalidad pasada. Es cierto que los cambios implican la erosión de instituciones y, por lo tanto, de seguridades antiguas, aunque también revelan tendencias nuevas. Pero ¿cuáles? ¿Se perfilan contornos de una nueva configuración institucional?

En mi aporte, que trata tendencias en Europa, voy a partir de la emergencia de la *relación de empleo normalizada* que se estableció con el paradigma fordista en la postguerra, en las condiciones económicas e institucionales particulares de Alemania y presentaré algunos indicios de la 'erosión' de esa configuración, como es la expansión rápida de formas de empleo llamadas atípicas que se muestran no sólo en Alemania sino en otros países de la Unión Europea. La interpretación que le daré se distinguiría de la queja sobre la pérdida de la época dorada. Trataré de explicarla por: cambios estructurales como la transición hacia la sociedad de servicios, nuevos principios organizativos representados por el tipo de "trabajador asalariado-empresario" y cambios socioculturales tales como la feminización y la profesionalización del empleo.

1. LA FORMACIÓN DE LA *RELACIÓN DE EMPLEO NORMALIZADA*. EL EJEMPLO DE ALEMANIA

En la postguerra, el sistema de la ocupación de la República Federal de Alemania se definía por una constelación singular: el rápido crecimiento en el sector de la producción industrial desplazó a la pequeña producción artesanal y agrícola, y absorbió rápidamente una gran parte de la fuerza de trabajo de los sectores tradicionales. Este proceso fue flanqueado y fomentado por el desarrollo del estado de bienestar. La política económica keynesiana, las políticas redistributivas, la regulación jurídica del empleo y la construcción del sistema de protección social, tanto como

del sistema de negociación colectiva, contribuyeron al pleno empleo y a la estabilización y relativa igualación de los ingresos. Entre 1950 y 1973 aumentó la porción del trabajo por cuenta ajena, pasando del 68% al 84% de la población ocupada, de modo que el trabajo asalariado, el empleo, se convirtió en la forma predominante de trabajo, mientras que el empleo por cuenta propia se convirtió en una forma *atípica* de trabajo (Lutz 1984).

Fue en este período del auge del fordismo, cuando esta modalidad de empleo adoptó y perfeccionó una configuración normativa, y también cuando conoció su mayor amplitud. Se formó la figura de la relación de empleo normalizada, que se convirtió no sólo en el "punto de referencia para las leyes y normas jurídicas y su interpretación legal" (Mückenberger 1985), sino también se estableció el marco de referencia para las expectativas y estrategias de trabajadores y empresarios en el mercado de trabajo.

En la relación de empleo normalizada se podían advertir los siguientes elementos constitutivos:

- El trabajo asalariado era la única fuente de ingresos y subsistencia. Se trataba de una ocupación de tiempo completo que proporcionaba, como mínimo, unos ingresos que garantizaran la existencia. La relación laboral era indefinida y diseñada como una relación de largo plazo y fue establecida sobre la base de una red de normas jurídicas y convencionales entrelazadas que regulaban las condiciones contractuales y la protección social. También la organización temporal del trabajo –duración y distribución– se estandarizó.
- La relación laboral representaba un lapso relativamente largo en una biografía laboral continua, interrumpida eventualmente por breves fases de paro (Teriet 1980, Mückenberger 1985, Hinrichs 1996, Mathies et al. 1994). La edad, la permanencia en el empleo y, ante todo, la antigüedad otorgaban derechos y garantías crecientes. De hecho, las trayectorias profesionales no sólo estaban estructuradas por el oficio, sino también por normas estrictas de antigüedad y de edad, las que se entendían como *biografías normales* caracterizadas por patrones de estabilidad y de perfeccionamiento del estatus, en forma de carreras laborales (Osterland 1990).

Este es el tipo de relación laboral y de trayectorias ocupacionales que aún subyacen en las regulaciones sobre protección social y que han sido respaldadas y aseguradas por las instituciones jurídicas y sociales. El derecho al trabajo y a los convenios colectivos restringen la libertad contractual en lo que se refiere a la limitación temporal y despidos, y otorgan a la edad y a la antigüedad un lugar central como criterios de protección social. Los derechos a la protección social –como, por ejemplo, a los subsidios de desempleo y a las pensiones– están condicionados por

fases de empleo anteriores y son proporcionales a la duración del empleo, a los ingresos y a las cotizaciones. Solamente las personas que en su vida laboral han trabajado en forma continua y de tiempo completo pueden esperar una protección social suficiente.

Durante el auge del fordismo, en el desarrollo del capitalismo industrial alemán, podemos considerar este tipo de relación laboral normalizada como el "leitbild" o imagen-guía sociopolítica y, en la práctica del mercado de trabajo, como la forma de empleo dominante en la postguerra. Su obligatoriedad normativa y su difusión empírica se debieron a cuatro factores estrechamente ligados entre sí:

1. Después de la Guerra Mundial, la economía de Alemania Occidental experimentó un crecimiento sin parangón y, durante años, una escasez de fuerza de trabajo. Desde finales de los años 50 hasta principios de los 70 hubo una fase de pleno empleo, con tasas de desempleo por debajo del 1%.
2. La fase de la postguerra marca, hasta los años setenta, el apogeo de la producción y del empleo industrial. Montados en el tren del rápido incremento de la exportación, la producción estandarizada en masa y, con ella, el modo de producción fordista-taylorista experimentaron su mayor expansión y apogeo. Las condiciones laborales y ocupacionales de los trabajadores de cuello azul de la gran industria, fueron favorables a un alto grado de regulación mediante reglamentos estandarizados. Al mismo tiempo, la incesante escasez de mano de obra de la industria contribuyó a una cierta igualación de las condiciones del empleo entre las empresas.
3. En el curso del crecimiento económico fue consolidado el estado de bienestar, junto a políticas redistributivas que aseguraron los derechos sociales a la educación, la salud, la vivienda y unas condiciones vitales suficientes. En la era socialdemócrata de los años setenta se ampliaron sus funciones de intervención en el mercado de trabajo, sobre todo por la expansión de los derechos individuales y de los derechos participativos colectivos.
4. Finalmente, las relaciones industriales contribuyeron a la estabilización del empleo y a la consolidación y ampliación de la relación del empleo normalizada. En las negociaciones colectivas, los sindicatos y las asociaciones de empleadores, no solamente a nivel de la empresa individual, sino representados en grandes agrupaciones, definen las normas convencionales del empleo para los trabajadores de la industria. A nivel de las empresas, los comités de empresas como forma institucionalizada y legal de representación de los trabajadores, participan en las decisiones empresariales y controlan el cumplimiento de las normas legales y convencionales(Schmidt/Trinczek 1993, Müller-Jentsch 1995 y 1997).

La relación del empleo normalizada que se desarrolló en la postguerra encerraba, en efecto, una nivelación de determinadas condiciones laborales. No obstante, la construcción normativa inscribía ya diversas formas de desigualdad. Ello se expresa en las funciones de protección que, ya sea directa o indirectamente, estaban ligadas al tamaño de las empresas, privilegiando a los trabajadores de las grandes empresas mediante los gremios de codeterminación establecidos y las políticas participativas del personal (Mückenberger 1985).

De hecho, grandes grupos de personas fueron excluidos de las promesas de estabilidad y cobertura de la relación del empleo normalizada. Aunque ésta pareciera tener un carácter universalista, implicaba unas condiciones de vida normales muy excluyentes (Matthies et al. 1994). Las mujeres, en su gran mayoría, fueron excluidas de las garantías sociales y materiales de la relación de empleo normalizada porque, en el marco del régimen doméstico tradicional, no podían o no querían ser asalariadas en forma continuada y de tiempo completo. Su subsistencia y seguridad social dependía de los derechos adquiridos por sus cónyuges asalariados. La tasa de ocupación de las mujeres se encontraba muy por debajo de la de los hombres permaneciendo, todavía a principios de los años setenta, por debajo del 50%. La relación del empleo normalizada se construyó sobre el régimen familiar del hombre sostén de la familia y la mujer ama de casa (Pfau-Effinger 1998 y 2000, Hinrichs 1996, Zukunftskommission 1998). Como consecuencia del empleo masculino de tiempo completo, que proporcionaba los ingresos de la familia y la protección social, el hombre fue el responsable de la subsistencia y protección social de la esposa, mientras que la mujer casada se dedicaba al cuidado de la familia y normalmente no estaba obligada a realizar un trabajo asalariado. La relación del empleo estandarizado –sea el trabajo de tiempo completo y con continuidad– dificultó que las mujeres conciliaran el empleo con el trabajo en el hogar. Frecuentemente, muchas mujeres renunciaban al empleo cuando nacía el primer hijo, para más tarde, cuando los niños comenzaban la escolaridad, buscar de nuevo un empleo a veces de unas condiciones mucho más difíciles (Pfau-Effinger 1990).

En conjunto, el modelo familiar tradicional presuponía un alto grado de estabilidad de la pareja y de su división del trabajo; requería la renuncia de las mujeres a una garantía de existencia propia y a su independencia respecto a sus compañeros.

De tal manera, la relación de empleo normalizada se construyó sobre las estructuras de la desigualdad social, la que al mismo tiempo vino a afianzarla. También otros grupos de personas, como los trabajadores extranjeros o aquellos que cambiaban de profesión o de empresa, se expusieron al riesgo de caer fuera de la relación normalizada porque no querían o no podían ser empleados en forma continua o de tiempo completo y sólo podían aspirar a unas pretensiones pobres de protección social.

2. LA EROSIÓN DE LA *RELACIÓN DE EMPLEO NORMALIZADA*

A partir de los años ochenta, se observa ya una clara tendencia a la erosión en la práctica de la relación de empleo normalizada. Se expresa en un rápido incremento del desempleo y, en particular, del paro de larga duración, en la importancia creciente de las modalidades contractuales llamadas *atípicas*, así como en la progresiva diferenciación de normas de la jornada. Sin embargo, la institucionalidad de la regulación laboral se orienta todavía por las normas antiguas.

En la primera mitad de los años 80, se registraron por primera vez más de dos millones de personas cesantes. Tras un breve retroceso, en el curso de la reunificación alemana, en los años 90 el desempleo alcanzó una cifra de más de cuatro millones de personas, es decir, más del 10% de la población económicamente activa.

A partir de mediados de los años 80 y en vista de la *estructuración social* del desempleo –en particular de los grupos crecientes de parados de larga duración y de pobres– ha adquirido relevancia la teoría de "la sociedad de dos tercios": de una nueva segmentación de la sociedad, según la cual ésta se presentaría dividida en una mayoría que asegura su existencia mediante el trabajo asalariado, y una minoría de pobres que están excluidos del empleo y dependen de los subsidios sociales (Leibfried/ Tennstedt 1985).

Esta tesis fue puesta en tela de juicio debido a una diferenciación creciente en el mismo sector del empleo, puesto que la situación de los asalariados ya no es tan homogénea como se suponía en la tesis: entre "la relación de empleo normalizada como relación laboral duradera, continua y de tiempo completo" (Matthies et al. 1994) y la desocupación, hay todo un abanico de formas contractuales que difieren de la relación normalizada como, por ejemplo, el trabajo de tiempo parcial, el trabajo temporal, el autoempleo y la subcontratación (Dombois/ Osterland 1987, Deml/ Struck-Möbbeck 1998).

Una comisión de peritos, establecida por los Estados Federales de Baviera y Sajonia, llegó a la conclusión de que la porción de personas con contratos indefinidos de tiempo completo dentro de la relación de empleo normalizada en Alemania Occidental, entre 1970 y 1995, se había reducido desde aproximadamente el 84% hasta el 68% (Kommission 1996). Aumentó considerablemente el empleo de tiempo parcial, pasando del 6% al 24%, con un dominio casi exclusivo de las mujeres (90%). En 1996 trabajaban en esta modalidad el 40% de todas las mujeres ocupadas y sólo un 5% de los hombres (Hoffemann/ Walwei 1998a, Holst/Schupp 1998). Sólo una parte –aunque considerable– de esta modalidad contractual goza plenamente de una protección de sus derechos laborales y sociales. Sin embargo, más de la mitad del trabajo de tiempo parcial se realiza en la forma de contratos precarios:

la contratación se limita a 14 horas semanales, con un salario mensual muy bajo (de 620 marcos en el año 2000). Junto con el trabajo de tiempo parcial, el trabajo temporal forma –con aproximadamente un 5%– un segundo gran grupo de empleo *atípico*, aunque realmente éste sólo ha crecido de manera insignificante desde la mitad de los años ochenta.

Finalmente, también se han ampliado, aunque de manera menos significativa, formas de empleo como la subcontratación y el empleo público subvencionado por el Estado (empleos ABM). Hay que añadir los grupos de trabajadores por cuenta propia que, sin contar la agricultura, pasaron del 8.1% en 1985 al 9.3% entre las personas ocupadas en 1995, permaneciendo, desde entonces, en niveles similares. Con toda la imprecisión de la estadística, se puede partir, en conjunto, de una diferenciación considerable de las formas de empleo. La relación de empleo normalizada ha perdido en extensión empírica: si tomamos en cuenta el grupo de trabajadores asalariados en empleo *atípico*, los autónomos y los cesantes, la relación de empleo normalizada ya no incluye más del 60% de la población activa en Alemania Occidental y sólo menos de la mitad en Alemania Oriental (Kommission 1996).

Las formas *atípicas* de empleo indican problemas intergeneracionales y desigualdades específicas entre los géneros. Frente a la casi totalidad de hombres de la generación mayor, que han estado toda la vida trabajando dentro de la relación del empleo normalizada y que han adquirido plenos derechos a las prestaciones de la seguridad social, hay un grupo de personas que, por haber tenido empleos breves o discontinuos, no pueden contar con una seguridad individual estable, sobre todo, mujeres y jóvenes. La Comisión de los Estados Federales de Baviera y Sajonia –de orientación conservadora– llega a la conclusión de que el trabajo asalariado pierde paulatinamente su función de contribuir al desarrollo del bienestar general (Kommission 1996).

Pero no sólo se ha extendido el fantasma del empleo *atípico* o *divergente*; también las condiciones laborales dentro de la relación normalizada se han diferenciado considerablemente como se deduce, sobre todo, de la flexibilización de la jornada: en muchos sectores, el tiempo de trabajo ya no se realiza en bloques estandarizados, sino en módulos definidos, flexibles, redistribuidos por días, semanas, meses o incluso años (Hinrichs 1992, Rinderspacher 1998, Seifert 1998).

3. TENDENCIAS DE UNA TRANSFORMACIÓN FUNDAMENTAL EN LAS SOCIEDADES DE TEMPRANA INDUSTRIALIZACIÓN

Aunque la norma social de empleo tradicional alemana se ha desarrollado por dinámicas económicas y políticas y canales institucionales específicos, ésta encuentra formas afines en otros países europeos (Prieto 1999). Las estadísticas muestran indicios de la erosión de la relación de empleo normalizada parecidos a los alemanes, incluso en el lapso tan corto entre 1988 y 1998. Sin embargo, llaman la atención las diferencias en la fuerza y la dinámica de este proceso entre países diferentes. El aumento del empleo de tiempo parcial, tanto como el empleo temporal, se dan en proporciones y desde niveles muy diferentes.

CUADRO 1. Formas de empleo *atípicas* en Europa en por ciento de la población ocupada

	Empleo tiempo parcial		Empleo temporal		Trabajo cuenta propia no agrícola		Empleo "atípico" total	
	1988	1998	1988	1998	1988	1998	1988	1998
Unión Europea	13	17	6	9	9	7	25	29
Alemania Occ.	13	20	5	5	3	5	20	27
Francia	12	17	5	10	5	4	20	28
Gran Bretaña	22	25	5	6	8	8	30	34
Holanda	30	39	7	11	5	6	36	45
España	5	8	15	24	13	11	31	40

Fuente: Eurostat; IAB-Kurzbericht 14/2000.

Muchos críticos atribuyen la erosión de la relación laboral normal sobre todo a los cambios políticos y económicos que han desembocado en una rigurosa dislocación de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo. El "jobless growth" (crecimiento sin empleo) y el desempleo masivo –que en Alemania como en el promedio de la Unión Europea alcanzó casi 10% a finales de los años noventa–, acompañados de una ofensiva neoliberal de desregulación, crean asimetrías de poder en la sociedad y en el mercado laboral que permiten a las empresas horadar el antiguo sistema de patrones de protección más elevados, sólidos e igualitarios, y crear nuevas segmentaciones y diferenciaciones a costa de los trabajadores.

Ese tipo de argumento seguramente no es infundado. Sin embargo, parece que se queda corto en tanto pasa por alto otras dinámicas que han estado presionando el cambio, no solamente de la relación de empleo normalizada antigua, sino de todo el paradigma fordista de la sociedad industrial. Estas dinámicas, que tienen una relación estrecha entre ellas y que voy a enfocar en este artículo, incluyen: 1. la transi-

ción de la sociedad industrial hacia la sociedad de servicios, la cual asienta las bases para una nueva diferenciación de actividades y condiciones laborales, 2. el surgimiento de nuevas formas de reorganización empresarial y de procesos de trabajo, 3. la participación creciente de las mujeres en el empleo como expresión y resultado de un cambio social y cultural profundo.

3.1. La transición de la sociedad industrial hacia la sociedad de servicios

Un proceso que de una manera profunda ha estado transformando tanto las formas de la organización productiva de la sociedad como las formas de trabajo y empleo es la transición de las sociedades de temprana industrialización hacia sociedades de servicios, transformación que apenas se ha reflejado en la sociología del trabajo cuyo pensamiento o "mainstream" parece ligado a la tradición industrial. El proceso se manifiesta, por un lado, en la expansión del sector servicios a costa de la participación decreciente del sector industrial en el empleo y en el producto interno. En la misma industria, por otro lado, se muestran tendencias de *terciarización* y de *inmaterialización* de la producción. Se observa una importancia creciente de la producción de conocimientos y símbolos: las labores de producción, manuales o mecanizadas, pierden importancia frente a actividades en el área de la investigación y el desarrollo y frente al procesamiento de la información, la planificación, la administración y otros servicios allegados a la industria. Muchas actividades dentro de la industria hacen parte ahora de las prestaciones de servicios, antes que de la producción material (Deutschmann); además están insertadas en estructuras de organización y estructuras temporales que muchas veces tienen ya poco que ver con el trabajo industrial clásico y sus estandarizados regímenes normativos. Esto se refleja en el nivel alto de trabajadores de cuello blanco en el sector manufacturero que representan más de un cuarto (27,6%) de los trabajadores de este sector en el promedio de la OCDE (OECD 2000).

A largo plazo, en todos los países de temprana industrialización se observan los avances del sector servicios. Como demuestran los casos de Alemania, Gran Bretaña y Francia, parece cumplirse el pronóstico de Jean Fourastié, hecho ya en los años 50, según el cual los aumentos tan fuertes de la productividad en el sector manufacturero serían la causa de la expansión del sector *terciario*, llegando hasta a emplear el 80-85% de la fuerza de trabajo (Fourastié 1969) (ver cuadro 2).

Entre los años 70 y 90, el sector de servicios ha desplazado al sector industrial en su papel hegemónico en la economía y en el mercado de trabajo en casi todos los países de temprana industrialización, aunque se muestran diferencias considerables entre los países: Alemania tiene un nivel todavía relativamente bajo de servicios en comparación a Gran Bretaña o Estados Unidos (ver cuadro 3).

CUADRO 2. Desarrollo del empleo por sectores a largo plazo en la comparación internacional

	Alemania	Francia	Inglaterra
Agricultura			
1870	50	49	23
1950	22	28	5
1992	3	5	2
Industria			
1870	29	28	42
1950	43	35	45
1992	38	28	26
Servicios			
1870	22	23	35
1950	35	37	50
1992	59	67	72

Fuente: Baethge 2000.

CUADRO 3. Composición del empleo en el sector servicios 1998

	Servicios (por ciento del empleo total)	Servicios de producción	Distribución	Servicios personales	Servicios Sociales
OCDE	64	11	21	9	24
México	56	4	22	18	12
España	62	9	22	12	19
Alemania	63	11	20	7	25
Francia	69	12	20	8	29
Gran Bretaña	71	15	22	9	26
Suecia	71	12	19	6	34
Estados Unidos	74	16	21	12	25

Fuente: OECD Employment Outlook 2000.

Sin embargo, la diferenciación del empleo por sectores ni siquiera refleja la expansión real de los trabajos de servicio, porque gran parte de los trabajos en el sector manufacturero consisten, hoy en día, en funciones de servicios. Sumando todas las actividades por sus características, se calcula que, en 1995, el 70% de los trabajadores en Alemania se desempeñó en actividades de servicios y solamente el 30% en actividades de producción; para el 2010 se pronostica una relación de 76/24% (IAB-Kurzbericht 1999).

3.1.1. Heterogeneidad del sector servicios

El sector servicios comprende tipos muy diferentes de trabajo. Se distinguen cuatro subsectores (OECD 2000):

- Servicios para la producción que incluyen servicios profesionales para empresas; servicios financieros y de seguros, etc. (Produktions und untrenehmensbezogene Dienstleistungen);
- Servicios de distribución que incluyen comercio, transporte y comunicaciones;
- Servicios personales: para hogares y con un contacto directo entre productor y consumidor (restaurantes, trabajo doméstico, etc.);
- Servicios sociales (colectivos), normalmente suministrados por entidades públicas u organizaciones sin ánimo de lucro (educación, salud, etc.).

Los servicios de distribución conforman el subsector más tradicional de los servicios y se han mantenido estables (entre el 8 y 26% del empleo en los países OCDE). Son los servicios sociales y los servicios para la producción los que han crecido en las décadas pasadas, y hoy en día juntos emplean entre 25 y 40% del total de los trabajadores. Aparte de la tendencia más general al crecimiento de estos tipos de servicios, llama la atención las diferencias entre los países, sobre todo en el nivel de los servicios sociales, por ejemplo, entre México, España y Suecia como extremos, reflejan tanto el desarrollo del Estado Social como los diferentes 'regímenes de bienestar' (Esping-Andersen 1990).

3.1.2. Perfiles diferentes de la fuerza de trabajo: profesionalización y feminización

El representante típico, tanto del paradigma fordista-taylorista como de la relación de empleo normalizada, era el obrero industrial, hombre, con conocimientos y experiencias laborales que había adquirido en un aprendizaje y/o en el mismo proceso de trabajo.

La *terciarización* –la transición hacia la sociedad de servicios– tiene implicaciones dramáticas sobre el trabajo. Aunque los servicios comprendan una gama bastante amplia y heterogénea de funciones y de requisitos vale hacer resaltar, como tendencia más general, la importancia creciente de la comunicación y del manejo de símbolos como contenido de trabajo y de cambio en los perfiles de los trabajadores.

Por un lado, son los servicios los que absorben la participación laboral creciente de las mujeres. Mientras que en el sector industrial las mujeres siempre han

CUADRO 4. Composición de los sectores diferentes por géneros: hombres/mujeres (OCDE 1998)

	Producción total	Servicios total	Servicios de producción	Distribución	Servicios Personales	Servicios Sociales
OCDE	1: 0,4	1: 1,0	1: 0,9	1: 0,7	1: 1,4	1: 1,8
México	1: 0,3	1: 0,8	1: 0,6	1: 0,6	1: 0,8	1: 1,0
España	1: 0,2	1: 0,9	1: 0,8	1: 0,6	1: 1,3	1: 1,2
Alemania	1: 0,3	1: 1,2	1: 0,9	1: 0,9	1: 1,5	1: 1,7
Francia	1: 0,3	1: 1,4	1: 1,0	1: 0,6	1: 1,7	1: 1,6
Gran Bretaña	1: 0,3	1: 1,2	1: 0,8	1: 0,7	1: 1,5	1: 2,1
Suecia	1: 0,3	1: 1,3	1: 0,7	1: 0,6	1: 1,3	1: 3,0
USA	1: 0,3	1: 1,2	1: 1,0	1: 0,7	1: 1,0	1: 2,0

Fuente: OECD Employment Outlook 2000.

representado una minoría, han ocupado espacios crecientes de empleo en el sector servicios. La feminización del empleo se muestra sobre todo en los servicios sociales –donde las mujeres ocupan entre dos terceras y tres cuartas partes de los puestos–, en los servicios personales, pero también en la participación creciente en los servicios orientados a la producción (ver cuadro 4).

Por otro lado, se muestra una diferenciación fuerte con respecto a las calificaciones. Con los servicios se desarrolla una mezcla novedosa de calificaciones que combina las competencias prácticas, los conocimientos teóricos y las capacidades analíticas (Baethge 2001) y que se manifiesta en la profesionalización de muchas áreas de servicios. Los trabajadores en los servicios tienen en promedio niveles de calificación más altos que los de la industria; en este sector se concentran los profesionales, sobre todo en las áreas expansivas de servicios para la producción y de servicios sociales, donde los profesionales representan una tercera parte de los trabajadores (industria: 8%) (ver cuadro 5).

CUADRO 5: Composición de los sectores diferentes por calificaciones (OCDE 1998)

Relación entre trabajadores con calificaciones	Producción total	Servicios total	Servicios de producción	Distribución	Servicios Personales	Servicios Sociales
Bajas calificaciones medianas / altas	1:0,75	1:2	1:4	1:6	1:1	1:4
Universitaria sin formación universitaria	1:12	1:4	1:2	1:11	1:12	1:2

Fuente: OECD Employment Outlook 2000; cálculos propios

La expansión rápida de un sector –con estructuras empresariales y formas de trabajo diferentes al sector industrial decreciente, aún en sí heterogéneas–, la feminización y la profesionalización, son cambios que contribuyen a la trasformación del perfil e igualmente del contexto organizativo-institucional del trabajo y del empleo, los cuales son cada vez menos el resultado del tipo de trabajo de producción –de la fabricación en masa–, mostrando más bien una diferenciación de tipos de trabajos y exigencias sin precedentes. Nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras, sin la herencia del mundo obrero tradicional, han entrado al mercado de trabajo trayendo actitudes y expectativas diferentes: más individualizadas hacia el trabajo y hacia las normas de empleo.

3.2. Racionalidad económica y organizativa particular de los servicios. ¿El trabajador-empresario como nuevo paradigma de organización?

El trabajo de servicios tiene algunas características que lo distinguen del sector industrial y son éstas las que contribuyen a la erosión de la relación de empleo normalizada tradicional y, más en general, al cambio del paradigma productivo de índole fordista que formaba una de las bases de la relación del empleo.

El paradigma fordista-taylorista sometía el trabajo industrial a algunos principios de racionalidad organizativa y económica: la separación de la planificación y ejecución del trabajo productivo; la estandarización y normalización de todos los procesos de trabajo; la cuantificación estricta de todos los procesos en términos de tiempos y costos. Por medio de tales principios se establecía una forma de control sobre el trabajador que apuntaba a eliminar los márgenes de discrecionalidad de los trabajadores con respecto a los métodos y tiempos de la ejecución del trabajo (Braverman 1977). Este tipo de organización sentaba las bases, tanto del conflicto colectivo como de su regulación, por la vía de normas estandarizadas colectivas.

Los servicios, por su parte, muestran características del proceso de producción que implican lógicas organizativas y económicas diferentes a las de la producción industrial. En buena parte de los servicios, el proceso de producción coincide con el del consumo y requiere de la presencia simultánea del productor y del consumidor –sobre todo en los servicios personales y sociales. De tal manera, la interacción y la comunicación forman una parte central del trabajo (Häussermann/Siebel 1995). Según Offe (1983), los servicios son sometidos a principios de racionalidad económica y organizativa muy diferentes a los de la producción y a los del trabajo industrial: 1. para buena parte de los servicios –en particular los servicios sociales– no hay criterios económicos estrictos que definan el tipo y la cantidad de la oferta. Los servicios son frecuentemente útiles, sin dar resultados monetarios atribuibles; 2. por la heterogeneidad, la discontinuidad y las incertidumbres materiales, sociales y

temporales los procesos de trabajo a menudo no pueden ser normalizados y controlados. En vez del control externalizado requieren competencias de interacción, responsabilidad y empatía por parte de los trabajadores.

Esta racionalidad, propia de gran parte de los servicios, ha desplazado los principios fordista-tayloristas de organización y control por nuevos conceptos y estrategias gerenciales. Ya en los años 80 se difundieron estrategias nuevas –como la gerencia de recursos humanos, la cultura organizacional, la gerencia cooperativa y hasta la gestión por objetivos– que dan más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores, de tal manera que devuelven algo del control sobre el proceso de trabajo al trabajador y aprovechan un potencial *subjetivo* de motivación y capacidades que fue ignorado sistemáticamente en el paradigma fordista-taylorista.

En los años noventa estas estrategias para la reorganización han sido sistematizadas y generalizadas y señalan la emergencia de un nuevo paradigma organizativo. Se basa en una combinación de espacios más amplios de autonomía en el trabajo, con compromisos económicos implantados en la organización *mercantilización* (Vermarktlichung; Moldaschl 1998). Formas de control que se basan en la normalización de la ejecución del trabajo son reemplazadas por formas que solamente definen los objetivos y dejan a la discrecionalidad del trabajador la manera de organizar el trabajo en términos de funciones, tiempo y espacio. Los trabajadores se ven obligados a tener en cuenta criterios empresariales en la organización de su trabajo (Sauer/ Döhl 1997; Döhl/ Kratzer/ Sauer 2000).

Este nuevo paradigma se manifiesta en muchas formas organizativas nuevas: formas de descentralización que tratan de introducir principios de mercado a la organización, como centros de costos o centros de utilidades que parecen empresas dentro de empresas, y expuestas a la competencia; organización de proyectos o de grupos que disponen de su propio presupuesto y deciden sobre los métodos y ritmos de su trabajo; acuerdos sobre recursos y remuneraciones en función de metas cumplidas (Voswinkel 2000); (tele)trabajo a domicilio o trabajo cuentapropista de personas que, en el marco de sus compromisos comerciales y/o laborales, tienen que estructurar su trabajo de acuerdo a criterios técnicos, económicos, etc.

El nuevo concepto de la organización del trabajo reemplaza formas de estandarización y de control rígidas *externas* por formas internalizadas de autocontrol, autoorganización y autorracionalización por parte de los mismos trabajadores. Por un lado, exige que los trabajadores mismos organicen su trabajo y las formas de cooperación según criterios de *economía de producción* o de la *racionalidad técnica*, es decir, de una manera eficiente con respecto al uso de tiempo, espacio y demás recursos. Por otro lado, les exige la organización de su trabajo

según los criterios de una *economía del mercado* o de la *racionalidad económica*: los trabajadores tienen que orientar su trabajo en función de costos y precios, y tienen que desarrollar estrategias para comercializar sus capacidades y servicios, bien sea en mercados internos de la empresa o externos; se convierten en empresarios de su propia mano de obra (Voss 1998; Voss/Pongratz 1998; Moldaschl 1997). En tal sentido se ha hablado de un nuevo tipo de trabajador, el cual sucede al tipo de obrero fordista, esto es, el *obrero-empresario*, *intrapreneur* o coempresario, una figura social paradójica que tiene que cumplir con exigencias contradictorias de autorregulación y de subordinación. Es el trabajador asalariado con sus riesgos sociales propios quien, al mismo tiempo, tiene que asumir responsabilidades empresariales, pero dentro del marco de objetivos, recursos y control de los resultados establecidos por las empresas. Con estas exigencias se desdibujan las líneas clásicas que formaron la base tanto del paradigma de producción antiguo como de la relación de empleo normal, vale decir: la separación de los papeles del empresario y del trabajador asalariado como protección de los estándares sociales frente a la lógica mercantil; la separación de derechos y responsabilidades que formaban el fundamento de las definiciones colectivas de la situación laboral, de los conflictos y de las normas laborales; la separación (relativa) de la persona de su mano de obra, de la esfera del trabajo y de otras esferas de la vida.

Es claro que este tipo de paradigma organizativo emergente implica tanto riesgos como oportunidades nuevas. Los riesgos incluyen una sobrecarga de responsabilidad y de intensificación del trabajo, la *colonización* de otras esferas de la vida por la economía del trabajo y una individualización que dificulta cada vez más la probabilidad de definir y reclamar estándares mínimos de protección social. Por otro lado, les devuelve a los trabajadores competencias y espacios de autonomía negados en el paradigma antiguo.

El nuevo paradigma organizativo corresponde a procesos de trabajo heterogéneos, discontinuos, poco normalizables y en contextos inestables; parece un paradigma adecuado a la sociedad de servicios. Pero sería una interpretación economicista sesgada y simplista explicar su difusión solamente en términos económicos, como consecuencia de las transformaciones de los mercados y de las formas de producción en las últimas décadas. La formación del nuevo tipo del trabajador-empresario, con sus capacidades y sus necesidades de autonomía, es una de las manifestaciones del cambio cultural de nuestras sociedades. Se basa tanto en la expansión de la educación superior y la amplia profesionalización como en la individualización y la pluralización de los estilos de vida. Este cambio cultural facilita y, al mismo tiempo, exige que las personas desarrollen estrategias propias para estructurar sus vidas laborales.

3.3. La feminización del empleo y nuevas demandas sociales al trabajo remunerado

En casi todas las sociedades de la Unión Europea se ha visto un aumento rápido de la participación laboral femenina en las últimas decadas favorecido por la expansión fuerte de la demanda de mano de obra en el sector creciente de los servicios. Se pueden apreciar tendencias a la convergencia de las tasas de participación laboral entre los géneros (ver cuadro 6).

CUADRO 6. Participación laboral (*) y empleo tiempo parcial(**) de hombres y mujeres en la Unión Europea

	Participación hombres		Participación mujeres		Empleo tiempo parcial hombres		Empleo tiempo parcial mujeres		Empleo tiempo parcial mujeres en % del empleo parcial total
	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990	1999	1990
Unión Europea	80	78	55	60	5	6	27	30	79
Alemania	80	80	56	62	2	5	30	33	84
Francia	75	74	57	61	4	6	22	25	79
Gran Bretaña	88	84	67	68	5	8	40	41	80
Suecia	87	81	83	76	5	7	25	22	74
España	80	78	42	50	1	3	11	17	77
Holanda	80	83	52	64	13	12	53	55	77

(*) Personas económicamente activas / total de este grupo entre 15/16 y 64 de edad.
(**) Empleo parcial (hasta 30 horas semanales) como % del empleo total del grupo.

Fuente: OECD Employment Outlook 2000.

La participación laboral femenina refleja una transformación profunda de la estructura de la familia: por un lado, tanto el número de hijos como su permanencia en el hogar de los padres se han reducido dramáticamente en las últimas décadas; así, las mujeres han encontrado nuevos espacios para actividades fuera del hogar. Por otro lado, el promedio del nivel educativo de las mujeres ha aumentado hasta superar el de los hombres, dando piso tanto a las expectativas como a las probabilidades de las mujeres en el mercado de trabajo (ver cuadro 7).

La participación creciente y continua de la mujer en el mercado de trabajo indica la erosión del modelo familiar tradicional de hombre proveedor y mujer ama de casa y la progresiva difusión de formas hogareñas en las que la mujer contribuye al ingreso familiar con su trabajo remunerado o, incluso, como en el caso del creciente número de madres que crían solas a sus hijos, convirtiéndose así en principales proveedoras de la familia (ver cuadro 8).

Cuadro 7. Personas entre 25-59 años de edad con bachillerato o formación superior por género en la Unión Europea (1997)

	Mujeres	Hombres
Unión Europea	62	56
Alemania	87	77
Francia	66	60
España	37	34
Suecia	75	80

Fuente: Eurostat.

Cuadro 8. Cambios en la estructura de las familias en la Unión Europea

	Promedio de personas en el hogar		Número de hijos de mujeres nacidas en	
	1981	1998	1930	1962
Unión Europea	2,8	2,5	2,4	1,7
Alemania	2,5	2,2	2,2	1,6
España	3,6	3,1	2,6	1,6

*Fuente:*Eurostat.

El trabajo remunerado se está convirtiendo cada vez más en una necesidad existencial, pero también en la base de la independencia, la autonomía y la autoafirmación. Con esto, el trabajo asalariado ha traspasado las limitaciones excluyentes implícitas en la relación de empleo normalizada; se ha universalizado (Bonss 2000).

Buena parte del empleo de las mujeres asume la forma de empleo de tiempo parcial (ver cuadro 6). De hecho, el empleo de tiempo parcial es la forma *atípica* de empleo que más ha crecido desde los años setenta. Durante mucho tiempo era visto por los expertos laboralistas y sindicalistas con ojos críticos, ya que jurídicamente o sólo de hecho está ligado a escasas garantías sociales. También se difundió el temor a que el trabajo de tiempo parcial pudiera aumentar a costa del empleo de tiempo completo, es decir, que lo pudiera sustituir. Sin embargo, en gran parte, el veloz aumento de los empleos de tiempo parcial, a partir de los 80, no se remite a la presión por el lado de la demanda sino más bien a los cambios de la actitud laboral y de la orientación laboral de la mano de obra, sobre todo al rápido crecimiento de la participación laboral de la mujer. El trabajo de tiempo parcial es una forma de empleo conveniente para personas que quieren o tienen que dedicarse a una actividad salarial sin tener que renunciar a otras tareas. Eso es valedero en particular

respecto de las mujeres, quienes no pueden asumir un trabajo remunerado de tiempo completo debido a la necesidad de cumplir con las obligaciones familiares tales como: crianza de los hijos, atención de los ancianos, etc.

A pesar de niveles de desarrollo económico-social bastante parecidos entre los países de la Unión Europea, llama la atención las diferencias tanto en las tasas de participación laboral de las mujeres como en los niveles de empleo parcial.

Hay países como Suecia o Finlandia que tienen una participación laboral femenina mucho más alta que otros países con niveles socioeconómicos parecidos, como Alemania o Francia. Al mismo tiempo, la tasa de participación laboral femenina no corresponde a la tasa de empleo de tiempo parcial: el empleo parcial de las mujeres muestra un nivel más bajo en Suecia que en Alemania. Es obvio que el empleo parcial no es la única forma de integración femenina al mercado de trabajo, ni tampoco la forma dominante.

Las interpretaciones ofrecidas en las ciencias sociales respecto a estas diferencias, destacan el papel de las tradiciones culturales y de las políticas sociales específicas de los países: diferencias de *los regímenes de bienestar* y de los *arreglos entre los géneros*. Esping-Andersen distingue regímenes de bienestar como formas diferentes en que se combinan y distribuyen las funciones de bienestar social –educación, servicio de salud, y otros– entre el Estado, el mercado y la familia; los regímenes les abren espacios distintos a las mujeres para combinar el empleo con los compromisos familiares, lo que explica las diversas formas que asume la estructura de desigualdad social por país. El régimen socialdemócrata de corte escandinavo se caracteriza por una concepción del estado social que garantiza derechos sociales universales, y es el productor principal de bienestar en la sociedad. Según esta concepción, las mujeres están integradas en el mercado de trabajo de la misma manera que los hombres; por lo tanto, es obligación del Estado ofrecer servicios sociales para descargar a las mujeres del trabajo familiar. El Estado se convierte en un empleador importante de mujeres en servicios tales como la educación, el cuidado y la salud; los servicios prestados por mujeres en jardines infantiles y colegios a tiempo completo facilitan, al mismo tiempo, la participación laboral de las demás mujeres. Mientras tanto, el régimen conservador-corporatista, de corte alemán y francés, asigna las tareas de la producción de servicios sociales a la familia; el Estado apoya a la familia y solamente entra en función cuando la familia no puede cumplir con estas obligaciones. El Estado, en esta concepción, no presta los servicios que facilitarían el empleo de las mujeres madres; al contrario, el contexto político institucional del mercado de trabajo en muchos aspectos desincentiva el empleo femenino (por ej. el sistema de impuestos, servicios escolares y preescolares de tiempo parcial, etc). Finalmente, en el régimen liberal de corte anglo-sajón domina la concepción de que el mercado es la institución principal para generar el

bienestar social; buena parte de los servicios sociales y personales se intercambian y organizan por medio del mercado. El Estado no asume más que un papel residual de bienestar; ni fomenta la participación laboral femenina ni asume un papel importante como empleador de mujeres en los servicios sociales (Esping-Andersen 1990). Esping-Andersen da una explicación de los patrones diferentes del empleo femenino: el empleo de tiempo parcial correspondería a regímenes en que el Estado no presta los servicios sociales que les abran espacio y den oportunidades a las mujeres para acceder a empleos de tiempo completo.

La teoría de Esping-Andersen ha sido criticada en el sentido de que no otorga relevancia a las bases culturales de los regímenes de bienestar: son más bien *los arreglos entre los géneros* (Pfau-Effinger 2000) u *órdenes de géneros* (Ostner/Lewis 1995) los que definen los compromisos de reciprocidad entre los sexos e implican tanto a las estructuras y políticas institucionales, como a las orientaciones y estrategias laborales de los individuos.

En el trabajo de tiempo parcial de mujeres como *dominio* de las mujeres, se manifiestan y mantienen relaciones sociales de desigualdad y dependencia entre los géneros que difícilmente proporciona un ingreso suficiente para subsistir. Mientras la seguridad social se siga basando en el concepto de la relación de empleo normalizada, no proporciona ninguna seguridad adecuada para la vejez y los tiempos de déficit de la mujer: presupone el ingreso y la seguridad adquiridos por el empleo del "male bread winner".

En general, el ejemplo del empleo de tiempo parcial muestra que también del lado del ofertante en el mercado de trabajo existe una necesidad creciente de formas de empleo diferentes. Ya las formas de la estructuración variable del tiempo de trabajo –como permisos posnatales, años sabáticos, trabajos de tiempo parcial en la fase anterior a la jubilación– reflejan cambios en la orientación laboral, los cuales guardan relación con el cambio sociocultural, y que en condiciones más favorables del mercado de trabajo no deberían decaer sino incluso expandirse. Esto no solamente aplica a las mujeres, sino a otros grupos sociales: también los estudiantes mediante empleos de tiempo parcial –en su mayoría precarios– pueden mejorar sus presupuestos, o también las personas que desean combinar el trabajo remunerado con el perfeccionamiento profesional. Para estos grupos sociales, el trabajo de tiempo parcial no es de ninguna manera una forma de empleo impuesta a la fuerza. Por ejemplo, las encuestas sobre las preferencias en cuanto al tiempo de trabajo comprueban que sólo una pequeña parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial busca un empleo de tiempo completo, mientras una parte no poco considerable de mujeres que trabajan a tiempo completo reduciría con gusto sus horas de trabajo; esto, en las condiciones institucionales y sociales del "régimen de bienestar" alemán, el cual no favorece el empleo femenino (Holst/Schupp 1998).

4. CONCLUSIONES

La erosión de la relación laboral normalizada, que se basa en el paradigma fordista-taylorista, se debe a una transformación profunda y compleja de las sociedades de temprana industrialización.

Destaqué algunas tendencias del cambio estructural en el sistema del empleo: las sociedades industriales se han convertido en sociedades de servicios, con una heterogenización enorme de los tipos de organización y trabajo que cuestionan principios antiguos de la racionalidad organizativa industrial propia del paradigma fordista-taylorista. La *terciarización* está intrínsecamente relacionada no sólo con la productividad y el cambio tecnológico y organizativo de la industria, sino con el desarrollo del estado social y de los servicios sociales. Viene acompañada de cambios profundos en el perfil del trabajo y en el volumen y la estructura de la demanda de mano de obra siendo la puerta principal al mercado de trabajo para las mujeres y profesionales. Pero sería una interpretación demasiado angosta y economicista explicar la *feminización* y la *profesionalización* del empleo únicamente por cambios en la demanda de mano de obra: la transformación del empleo y del trabajo se basa también en cambios socioculturales que han tenido un impacto fuerte sobre la oferta, expectativas y estrategias de la mano de obra como son, por un lado, la expansión y el papel incluyente del sistema educativo y sobre todo de la educación superior y, por otro, la *universalización* del empleo como medio principal de adquirir estatus y autonomía social (Bonss 2000).

Un regreso a la relación laboral normal, que se formó en la etapa de la postguerra y que experimentó su apogeo tanto normativo como empírico en la década de los 70, y que atraviesa desde entonces un proceso de erosión, no corresponde a los cambios económicos y sociales y no es realista. El mismo trabajo se ha diferenciado demasiado en el curso del cambio estructural económico y ha socavado la estandarización general; demasiado se han diferenciado también las expectativas y orientaciones en la sociedad. A su vez, el desempleo masivo y la multiplicidad de formas de trabajo y empleo, al igual que la diferenciación de las expectativas de hombres y mujeres, exige nuevos arreglos institucionales si se quiere detener la desintegración social, la profundización de la segmentación del sistema laboral y las brechas entre géneros y generaciones. Todavía no se han desarrollado las instituciones que den un nuevo marco regulatorio a nuevos problemas, riesgos y oportunidades.

Bibliografía

Bonss, W. 2000: Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. En: Schmidt, Gerd (ed). Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. Berlin: Sigma.

Braverman, H. 1977. Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt/New York: Campus.

Deml, J. y Struck-Möbbeck, O. 1998. Formen flexibler Beschäftigung. Umfang und Regulierungserfordernisse. En: Sozialismus, Supplement N° 3.

Döhl,V., Kratzer, N. y Sauer, D. 2000. Krise der Normal Arbeit(s) Politik. Entgrenzung von Arbeit –neue Anforderungen an Arbeitspolitik. En: WSI-Mitteilungen.

Dombois, R. y Osterland. 1987. New Forms of Flexible Utilization of Labour: Part Time and Contract Work. En : R.Tarling (ed). Flexibility in Labour Markets. London, Orlando.

Esping-Andersen, G. 1990. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton.

Hinrichs, K. 1996. Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. En: Sozialer Fortschritt 45/4, 102ff.

Hirschman, A. 1987. The Political Economy of Latin American Development: Seven Exercises in Retrospection. En: LARR, N° 3, 7ff.

Hoffmann, E. y Walwei, U. 1998ª. Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. Nürnberg, IAB-Kurzbericht N° 3.

Hoffmann, E. y Walwei, U. 1998b. Das Arbeitsverhältnis aus Sicht der Rechtsökonomie und der Arbeitsmarktprognostik. En: J. Schupp, F. Büchel, M. Diewald y R. Habich (ed). Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 299ff.

Holst, E. y Schupp, J. 1998. Arbeitszeitpräferenzen in West-und Ostdeutschland. DIW-Wochenbericht 37/98.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. 1996. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Massnahmen, Bonn, Band I.

Leibfried, St. y Tennstedt, F. 1985: Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats. Frankfurt.

Lipietz, A. 1991. Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhundetrts. En: Leviathan, S. 79-101.

Lutz, B. 1984. Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt.

Matthies, H., Mückenberger, U., Offe, Cl., Peter, E. y Raasch, S. 1994. Arbeit 2000, Hamburg.

Moldaschl, M. 1998. Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. En: ISF-München u.a. (ed.). Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin, 197-250.

Mückenberger, U. 1985. Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. En: Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung 'Arbeit und Betrieb'. Bremen, N° 11/12, 3ff.

Müller– Jentsch, W. 1995. Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. En: Industrielle Beziehungen, Heft 1, 11ff.

Müller-Jentsch, W. 1997. Soziologie der Industriellen Beziehungen. Frankfurt/ New York.

OECD. 2000: Employment Outlook 2000. Paris.

Offe, C. 1983. Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? En: Matthes, J. (ed): Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt/NewYork.

Osterland, M. 1990. 'Normalbiographie' und 'Normalarbeitsverhältnis' En: Berger, P.A. y Hradil, St.(eds). Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Sonderband 7 der Sozialen Wel. Göttingen, S. 351ff.

Ostrner, I. y Lewis, J. 1995. Gender and the Evolution of European Social Policies. En: Leibfried, St. y Pierson, P. (eds). European Social Policy Washington.

Pfau-Effinger, B. 1990. Erwerbsverlauf und Risiko. Arbeitsmarktrisiken im Generationenvergleich. Weinheim/Basel.

Pfau-Effinger, B. 1998. Der Mythos von der Hausfrauenehe. Entwicklungspfade der Familie in Europa. En: Soziale Welt, Heft 2, 167ff.

Prieto, C. (ed). 1999. El empleo en Europa: Transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparativo. En: La crisis de Empleo en Europa. Valencia.

Pfau-Effinger, B. 2000. Kultur und Frauenerwerbstätigkei. Opladen.

Rinderspacher, J. 1998. Riskante Freiheiten-Zwölf Thesen zu der Arbeitszeitentwicklung in den neunziger Jahren. En: Bierter, W. y Winterfeld, U. Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit? Berlin, S. 82ff.

Sauer, D. y Döhl, V. 1997. Die Auflösung des Unternehmens?– Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. En: ISF München (ed). Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin.

Schmidt R. y Trinczek, R. 1993. Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. En: Müller– Jentsch , W. (ed.). Konfliktpartnerschaft. München/ Mering, S. 169ff.

Seifert, H. 1998. Arbeitszeitpolitik in Deutschland: auf der Suche nach neuen Wegen. En: WSI-Mitteilungen 9/98, 579ff.

Teriet, B. 1980. Die Herausforderung peripherer Erwerbsbeteiligungen. En: Arbeit und Sozialpolitik, N° 11/80, 388ff.

Voswinkel, St. 2000. Transformation des Marktes in marktorientierten Organsiationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. E: Brose, H.-G. (ed). Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/ New York.

Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung. 1998: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn.

Debate

Enrique de la Garza: Trataré de reflexionar acerca de algunos contrastes con respecto a América Latina que surgen de las cifras de la Unión Europea presentadas por Rainer Dombois. En el caso de América Latina, como decía en la sesión de ayer, hay un crecimiento muy importante en los últimos años del autoempleo. El autoempleo obviamente no tiene detrás un patrón visible. Allí tenemos un primer contraste importante. Una segunda consideración es que en América Latina también hay un crecimiento de los servicios. Gran parte tiene que ver con servicios personales y sociales que, en su mayoría, son precarios. Me pregunto hasta qué punto nos sirve en América Latina el concepto de trabajador-empresario en referencia al crecimiento del sector servicios. En Europa o en Alemania esta categoría se utiliza para servicios modernos, es decir, servicios que tienen detrás algún tipo de concepto de calidad total, de flexibilidad creativa, de alguna forma de aplicación de una doctrina gerencial moderna más estandarizada, tipo toyotismo. No es simplemente que el trabajador se asuma como si fuera el dueño de la empresa o el dueño del servicio. Aunque sea asalariado, está prestando un servicio para cumplir ciertas metas. Ello no sería aplicable para el caso latinoamericano, salvo excepciones, pues si bien hay flexibilidad, ésta es primitiva, no basada en ninguna doctrina de calidad total ni del toyotismo, sino basada en la precariedad del propio microempresario asociado a un bajo nivel educativo, etc. ¿Qué tanto pudiera servir la categoría de trabajador-empresario para otro tipo de sectores, por ejemplo, para servicios modernos como telecomunicaciones? En muchos países de América Latina los niveles tecnológicos son comparables respecto a países desarrollados pero dudo que el concepto de trabajador-empresario se esté aplicando en este tipo de servicios modernos.

Supongo que Rainer Dombois, al plantearlo como el futuro paradigma, se refiere no sólo a Alemania sino también a nivel internacional, pues un paradigma nacional no sería pertinente en la época de la globalización. Primero, habría que anotar que el tema sobre convergencia versus divergencia de paradigmas productivos o bien paradigmas organizacionales es producto de una gran polémica, aún en los países desarrollados. Tomemos el caso de los regulacionistas franceses, quienes empezaron muy convergencionistas en la década de los 80, pensando que el postfordismo era el modelo que se iba a imponer. Pero a medida que fueron investigan-

do, en ese enorme programa que dirige Boyer acerca de las plantas automotrices terminales que hay en el mundo, encontraron una gran diversidad entre países no desarrollados y desarrollados y entre los propios países desarrollados. En sus últimos libros Boyer no plantea la convergencia hacia un único modelo, sino que pone en juego tres o cuatro modelos. Incluso les pone nombres. Dice que uno de los modelos que está en juego es el de reducción de costos, modelo que ya parecía superado; otro es el toyotista y otro el hondista, de la Honda. Schuman, sin duda una voz autorizada, en su última investigación señala que sólo una minoría de trabajadores alemanes está en nuevas formas de organización del trabajo. En otras palabras vuelve a la tesis de la polarización entre los empleos. Si vamos a las corrientes inglesas, como la tan prestigiosa de Woric, Hayman, Edward, éstas también rechazan la tesis de la convergencia. Entonces, más que presentarlo como un fenómeno evidente y sin mucha discusión, diría que no es evidente y obliga a mucha discusión tanto entre el sur y el norte, como en el propio norte.

Magaly Pineda: Solamente haré algunos comentarios sobre ciertos puntos que me llaman la atención en la presentación de Rainer Dombois. Estimo que tampoco América Latina es un bloque homogéneo. Por el contrario, muestra mucha heterogeneidad. Por ejemplo, las economías caribeñas son economías de servicios, es decir, la tercerización en el Caribe es un fenómeno muy impresionante en los últimos años. Un país como República Dominicana es, para Touraine, un país ficticio porque toda su economía viene de las remesas, del turismo y de la maquila, es decir, todos son elementos externos que no están enraizados en una estructura productiva tradicional. Es interesante ver sus limitaciones geográficas y sus limitaciones en términos de la producción, pero también su valor como objeto de consumo y de satisfacción del placer lúdico. De allí que los servicios y la manera de manejarlos es mucho más moderna. En otras palabras, hoy en día un pequeño vendedor de cocos de República Dominicana funciona con criterios de calidad total, porque sabe que un turista no va a comprarlos si no está mostrando muy claramente que tiene un manejo higiénico de la fruta, del hielo, etc. Y que además tiene que tener una oferta y una presentación atractiva. Cada vez más ese micro empresario está entrando en un criterio de "management". A lo mejor no lo estudió, no fue a la universidad pero, por otro lado, hay escuelas produciendo este nuevo "management", desde el animador de hotel hasta el profesor de aeróbica o de merengue.

En el caso de la maquila, durante mucho tiempo este modelo de producción para la exportación fue considerado como intensivo en mano de obra, sobreexplotador, que no dejaba nada, que no enseñaba nada a los trabajadores. Y después de 30 años empezamos a ver cambios, incluso en los modelos de la división técnica del trabajo, en los modelos de producción. De hecho, hablar de maquila es ya un

concepto errado, pues en el presente se está trabajando en estructuras modulares donde todos los dueños tienen que intervenir e invertir en recursos humanos y en capacitación, incluso con talleres de autoestima y de manejo de conflictos para que puedan trabajar como un equipo pero, a la vez, abriendo programas de producción, haciendo patronaje, y haciendo diseños. Esto es, traspasando algunas partes de la división técnica del trabajo que en el pasado fueron impensables. Otro elemento a considerar es que en esta sociedad no es lo mismo producir un pantalón –aunque las funciones sean las mismas– para Levis, Cowboy u otra marca. No es lo mismo hacer una camiseta para Polo, Tommy, o Liz Clayborne, porque la marca va a cambiar la naturaleza del producto en sí mismo. Hay muchos elementos que complejizan el proceso de trabajo. En suma, quisiera reiterar que América Latina no es homogénea en cuanto a lo que está pasando en el mundo del trabajo.

Irma Arriagada: En la misma línea acerca de la heterogeneidad del sector terciario en América Latina se ve, especialmente en los últimos trabajos de la CEPAL, que el aumento del sector terciario entre los años 90 y 98 corresponde principalmente al empleo femenino. Esta gran heterogeneidad del sector terciario puede verse en dos polos: un polo de modernidad que es el empleo femenino en el sector bancario, seguros, etc. y un polo tradicional que es el típico de trabajos en servicios personales. Yo llamaría a la necesidad cada vez mayor de investigar las heterogeneidades y las diversidades que se producen dentro de este sector en el marco del modelo, y de estas nuevas formas productivas que se están gestando.

Ximena Díaz: Quisiera anteponer al concepto de *paradigma* como construcción teórica, el concepto de *trabajo justo* como una aproximación política al tema del empleo y que nos vincula con la utopía, con aquello a lo cual aspiramos. Desde esta perspectiva me interesa analizar si las oportunidades que brinda el mercado laboral a nuevos grupos sociales, en particular a las mujeres, implica progresar hacia una sociedad más justa o si da cuenta solamente de ciertos cambios en los modelos de trabajo remunerado que facilitan el acceso a las mujeres, pero que pueden perpetuar o crear nuevas situaciones de injusticia para ellas. El ingreso de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas las ha dotado de una categoría ciudadana distinta, les ha abierto el campo a nuevos derechos: derecho al trabajo, a la autonomía económica, a desarrollar un proyecto de vida personal. Este *avance* puede, al mismo tiempo, limitar otros derechos, restringir otras oportunidades. Por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial tan extendido en países desarrollados, ha traído consigo la pérdida de derechos ganados por las mujeres en la negociación de la relaciones de género al interior de sus familias, ha perdido terreno, ha recuperado funciones dentro del hogar que antes habían conquistado como funciones compartidas con los

hombres. Así, una redistribución del tiempo remunerado de trabajo entre hombres y mujeres no ha ido acompañada de una redistribución del trabajo reproductivo entre ambos, sino más bien de un retroceso de lo que se había avanzado en este aspecto. Lo que quiero decir es que a la noción de cambio paradigmático del trabajo, como modelo teórico de análisis, es necesario anexar una noción de lo que es justo o no lo es desde la perspectiva de una utopía social hacia la cual avanzar.

Thomas Kruse: Sobre el tema del trabajador-empresario estoy, en cierto sentido, de acuerdo con Enrique de la Garza, pero también discrepo. Estoy de acuerdo en rechazar el trabajador-empresario/a como visión normativa, dadas las condiciones reales de este fenómeno en América Latina. Tal vez el concepto para Europa sería *realícese como pueda*, en cambio aquí en América Latina es *sálvese quien pueda*. No obstante, de algún modo estamos hablando de escenarios de opcionalidad. Entramos al terreno filosófico de opción libre versus opción coercitiva, cuestión que aprendí con mi hijo, cuando le decía: ¿quieres bañarte ahora o después? Entonces, para él optar era un castigo, porque era decidir respecto de algo que no quería hacer. No obstante, por dondequiera que realice trabajos etnográficos en escenarios laborales, entre gente autoempleada, veo altos niveles de astucia, creatividad, toma de decisiones, cálculo, etc. Esos ámbitos existen siempre, es parte de la condición humana. Lo que hay que diferenciar es aquello que lo estructura. En tal sentido no descartaría la categoría trabajador/a-empresario/a, pero sí la descartaría como una figura normativa positiva donde tendría que converger este fenómeno sociológico con las aspiraciones de la gente. Esa es la descripción que haría.

Silvia Berger : Si bien es indudable, por lo menos en América Latina, que las mujeres más educadas se incorporan más al mercado de trabajo, también es cierto que la diferencia en el ingreso horario de las mujeres más calificadas, con respecto al ingreso horario de los hombres más calificados, es mayor que en los otros puestos. Es decir, las mujeres más calificadas consiguen más empleo, pero además consiguen más empleo porque son más baratas. Si se cruza educación con ocupación nos damos cuenta que las mujeres están mucho más sobrecalificadas que los varones. El otro aspecto que quería señalar es que dentro de los servicios a la producción, lo más importante es el tema de los servicios financieros. Los servicios financieros aumentaron mucho menos en América Latina que en los países centrales, por razones obvias, pero evidentemente ahí las mujeres aumentaron su participación.

Julia Medel: Quería pedirle a Rainer Dombois que nos amplíe el tema del trabajo a tiempo parcial en lo referente a los resguardos que éste tiene en Alemania. En Chi-

le, el tiempo parcial es todavía un porcentaje bajo en las cifras de empleo y se encuentra, principalmente, en el comercio de "mall", supermercados y en el sector servicios. Por ejemplo, las grandes multitiendas tienen una dotación a jornada completa y un "pool" de trabajadoras/es a tiempo parcial que labora bajo diversas formas de subcontratación.

Sin embargo, en los últimos años las estadísticas muestran que las jornadas reducidas han aumentado y tenemos temor a que surja con fuerza una estrategia desde las empresas en orden a generar más empleos parciales a costa de la destrucción de empleos de jornada completa. Los bajos salarios ya afectan a grandes sectores de la población que no pueden satisfacer sus necesidades básicas, lo cual implica, al término de la vida laboral, menos posibilidades de una vejez con ingresos suficientes y con una adecuada protección en salud y otras materias. Como dijo Ximena Díaz, además de los bajos ingresos y la dificultad de hacer una carrera profesional, el tiempo parcial es una desventaja para las mujeres en la negociación de las responsabilidades al interior de la familia.

Otro alcance se refiere a los estudios del CEM de los últimos años sobre las nuevas formas de organización del trabajo encontradas en empresas de servicios financieros.

Encontramos grupos de trabajadoras/es similares a los que ustedes llaman trabajador-empresario/a, principalmente en las áreas de ventas de empresas modernas del sistema financiero de capital transnacional: bancos, administradoras de fondos de pensiones (AFP), empresas de seguros, entre otras. Estas empresas tienen dos dotaciones muy diferenciadas entre sí en cuanto a la composición por sexo, condiciones de trabajo, horarios y formas de remuneraciones. La planta administrativa es pequeña, estable, con sistemas de horarios y remuneraciones fijos y que representa, en algunos casos, entre un 20% y un 30% del total de la empresa; y un Area de Ventas que se caracteriza por ser numerosa –entre un 70% u 80% del personal–, con alta rotación interna, horario flexible, controles indirectos y remuneraciones variables a base de metas.

La llamada fuerza de ventas es mayoritariamente femenina y se desempeña como vendedoras, ejecutivas de ventas, agentes de ventas, etc. de productos intangibles: tarjetas de crédito, créditos, servicios, seguros de salud, de vida y seguridad social. Estas trabajadoras se mueven en el mercado de trabajo como si fueran empresarias individuales; tienen metas mensuales fijadas por la empresa, además de sus propias metas personales. Para alcanzar tales objetivos cada trabajadora desarrolla sus propias estrategias para acceder a nuevos clientes. Una característica de las remuneraciones de este sector es su desigual composición entre el monto fijo y el monto variable. La parte fija bordea el salario mínimo, y lo demás se obtiene por comisiones de acuerdo a metas. Por ejemplo, en algunas empresas la parte fija de la

remuneración representaba apenas un tercio o menos del total, lo cual implicaba un gran esfuerzo por generar nuevos negocios.

Esta constante presión de tener sobre sus espaldas responsabilidades que son de la empresa, pues el éxito del negocio se mide por las mayores ventas individuales y de los equipos de trabajo, contamina la vida personal de las trabajadoras. Mentalmente, nunca paran de vender, no descansan. En las reuniones sociales los parientes y amigos son potenciales clientes; si van a un bar a distraerse siguen observando a las personas como clientes. No se pueden desconectar, están en una constante elaboración de estrategias para enfrentar el día siguiente, lo cual implica altos niveles de estrés, agotamiento, desgaste nervioso y otros problemas de salud.

Virginia Guzmán: Me gustó mucho ver los cambios en el sistema laboral incluidos en un enfoque más societal, esto es, ver que se trata de cambios que van más allá de la esfera laboral. Una mirada así permite incorporar las relaciones de género en el análisis del mundo laboral. Respecto al tiempo parcial, efectivamente éste implica muchos problemas para las mujeres, pero también una posibilidad de incorporación de aquellas que nunca antes habían estado incorporadas al mercado de trabajo. Habría que considerar esa doble dimensión. En segundo lugar, quisiera hacer una alusión, como pregunta, respecto al tema de la heterogeneidad y al tema de mayorías y minorías, de lo que es más frecuente y menos frecuente. La pregunta es si en una situación de heterogeneidad el criterio que debe prevalecer es el de la mayoría o más bien se trata de entender cómo se articulan y adquieren sentido las diferencias. Ha estado muy presente que lo que marca, lo que caracteriza, es lo mayoritario. A lo mejor tendríamos que preguntarnos si lo que marca y caracteriza es la heterogeneidad y frente a ello pensar más bien en un concepto como articulación. Un tercer aspecto es el siguiente: hay un sistema laboral, nos dice Enrique de la Garza, que no sólo tiene sentido plantearlo para Alemania sino también para una realidad más global, esto es ¿qué significan las nuevas formas de organización laboral para el conjunto de los países o para este sistema económico global? Lo que señalaba Magaly Pineda me suscitó una pregunta. Es cierto que República Dominicana está tomando ciertos elementos de este sistema de producción laboral, pero es necesario pensar además que su institucionalidad es muy diferente a la de otros países. Es decir, hay elementos en este sistema que se reapropian en una dinámica nacional con distintas características. Un cuarto tema ausente es el de la exclusión social: ¿dónde están los no incorporados, dónde están estos nuevos sectores excluidos socialmente?

Rainer Dombois: Muchas gracias por tantas sugerencias, aunque responderé sólo algunas de ellas. Hay un problema conceptual importante, problema que se da

también cuando aplicamos el concepto de fordismo. El fordismo era muy claro como paradigma: tenía sus raíces políticas, económicas y socioculturales específicas. Sin embargo, se ha utilizado para la explicación de estructuras complejas. Si habláramos de un nuevo paradigma emergente, es claro que hay raíces sociales específicas, las cuales mencioné con toda claridad. No es solamente una estructura económica, sino también un estado social con todas sus aspiraciones, un tipo de educación, un tipo de cambio sociocultural que es –en esta generalidad– muy específico para los países anteriormente industrializados. En tal sentido, no se puede aplicar este paradigma emergente del mismo modo como el fordismo no se podía aplicar como marco explicativo para América Latina. Ello porque el fordismo nunca fue un sistema dominante en la Región. Incluso tampoco fue, en Alemania o Europa, el paradigma empíricamente dominante como forma de organización. El problema no está en si un paradigma es empíricamente dominante, pero sí en tanto sea mucho más que una fuerza de regulación de estas nuevas tendencias. De allí que no sea posible pensar el problema de América Latina con los mismos conceptos.

Por otro lado, lo que menciona Enrique de la Garza acerca de la controversia sobre convergencia versus divergencia de estos paradigmas, vemos que en la sociología del trabajo los maestros antiguos siempre investigan la industria automotriz y lo que pasa en el área de producción. Miran el toyotismo frente al modelo alemán. Pero esta es una mirada muy tradicionalista que tiene un vínculo muy estrecho con los sociólogos del trabajo. Karl Schuman y Boyer, una y otra vez, investigan qué pasa en las líneas de ensamblaje de la industria automotriz. Miran cómo es la organización en cupos del trabajo en las diferentes empresas. Esta mirada es muy externa respecto a lo que realmente pasa. Y es más, frente al tradicionalismo de la sociología del trabajo, tenemos que buscar nuevos conceptos e incorporar el cambio sociocultural a nuestra investigación. Hay que liberar el pensamiento, como lo vemos en los planteamientos de Anderson y también de André Gorz cuando establecen diferenciaciones entre empleo, trabajo para sí mismo, y esta nueva discusión acerca del trabajo comunitario. Todo ello libera nuestra concepción tan estrecha de trabajo.

En relación a lo planteado por Thomas Kruse, al hablar de la categoría obrero-empresario/a, estamos viendo tendencias, lo cual no es para nada una visión normativa. Es necesario hacerse preguntas pues, de pronto, hay sectores minoritarios que sin embargo forman las imágenes, forman las exigencias y forman las políticas también. Además, habría que señalar que los cambios en la organización del trabajo no vienen de la industria; ahora provienen de otros tipos de pensamiento.

En cuanto a la intervención de Magaly Pineda, debo decir que viví muchos años en Colombia, conozco un poco México y Brasil y del resto sólo tengo ideas e

imágenes, equivocadas supongo. América Latina es, en sí misma, como Europa o incluso más diferente que Europa. Me parecieron muy interesantes esas tendencias de economización del trabajo en la realidad dominicana. Castells, cuando habla de globalización, tiene toda la razón al decirnos que algunas tendencias se muestran en todos los países, pero con frecuencias y con densidades muy diferentes. Los países presentan estructuras económicas y de empleos muy heterogéneas. Ya el fordismo tradicional había llegado bajo formas muy puntuales a América Latina aunque, de pronto, no tenía este marco societal regulatorio como en los países europeos. No debemos pensar en términos de si es adecuado o no utilizar determinadas categorías de análisis para América Latina, sino en la diferenciación y heterogeneidad que se observa a nivel de la estructura económica y de empleo, y en qué sistema social se incorpora. Así, se hacen relevantes el trabajo autónomo y el por cuenta propia, el estado social diferente, las interrelaciones de la gente entre mercado, familia y Estado, en tanto se muestran muy distintas. Es muy importante ver la diferenciación interna. Eso toca algunos de los comentarios sobre la existencia de polos diferentes.

En cuanto a otros tópicos que se mencionaron, debo decir que me gustó mucho más pensar en trabajo justo. La OIT propone el concepto de trabajo digno –que es otra cosa–, pero siempre decente. Ximena Díaz tiene mucha razón al plantear que los derechos adquiridos sin duda también tienen costos, y donde el balance no es claro. Respecto a la intervención de Silvia Berger, acerca de que en todos los países se observa una diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, habría que precisar que esta brecha salarial es diferente según el país de que se trate. En los países nórdicos y Alemania la brecha es menor que en Japón o en Estados Unidos. Pero no concuerdo con la aseveración de que las mujeres consiguen más trabajo porque son más baratas, dado que existen sectores donde hombres y mujeres compiten, donde no hay una segmentación entre hombres y mujeres para la industria o para muchos otros sectores tradicionales. Supongo que profesores/as entran en muchas áreas nuevas, al igual que investigadores, médicos/as, abogados/as, etc. Habría que mirar en estos sectores modernos o de nueva entrada de mujeres.

A propósito de la intervención de Julia Medel, sobre cuál es la protección social al trabajo de tiempo parcial en Alemania, mencioné que todavía hay muchos problemas. Pero a partir de los años 80, incluso de los 70, se estableció que los contratos de tiempo parcial tenían los mismos derechos formales que los contratos de tiempo completo. Ello, sin embargo, no implicó los mismos derechos formales a la protección social porque estos derechos se adquieren con base en las contribuciones, las cuales dependen del tiempo trabajado y de los ingresos obtenidos. Todavía el modelo de empleo de tiempo parcial de la mujer presupone un régimen tradicional familiar, aun cuando hayan nuevos espacios. Por un lado, la mujer puede

trabajar de una manera continuada y, por otro lado, hay una estrategia empresarial para que ingresen. Aunque esto se da en áreas diferentes, es en el sector público donde vemos un incremento constante en las negociaciones de tiempo completo entre las empresas del sector y las mujeres. En cuanto al trabajo parcial, se ha decretado una ley que da un derecho no bien definido; es una ley muy controvertida.

De la intervención de Virginia Guzmán solamente escogeré un punto: el problema de la exclusión social. Es un aspecto principal en el sistema laboral actual. Con el desempleo se produce un desequilibrio de poder en el mercado de trabajo. Hasta el presente, las diferentes propuestas para disminuir la exclusión social vía la redistribución del trabajo no han dado frutos. Se mantiene una controversia muy fuerte al respecto. Es un problema pendiente.

Trabajo sin límites en el *capitalismo flexible* y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables

Klaus Pickshaus

En los estados de la Unión Europea, el modelo capitalista está cambiando desde un tipo de bienestar regulado fordista a un *capitalismo flexible* centrado en el mercado, el cual está dominado por políticas neoliberales. Estas políticas se caracterizan por la tríada desregulación-flexibilidad-desnacionalización.

Como principal resultado de ello, la regulación fordista del trabajo se disuelve. Por una parte, los trabajos desregulados, con condiciones de trabajo precarias y amplios problemas de salud, van en aumento. Por otra parte, hay más trabajos profesionales con una nueva autonomía, pero también con un aumento en la carga de trabajo. La principal tendencia en todos los sectores es el nuevo rol del mercado el cual incluye ahora una dominación de los principios del mercado dentro de las empresas. Todas las oportunidades y riesgos individuales han aumentado mucho más que antes, y esto es lo que está alimentando los riesgos de mercado. El trabajo se ha convertido en un área sin restricciones, y el trabajo desregulado está volviéndose predominante en, por lo menos, algunos sectores del mercado de trabajo.

¿Cuáles son las principales tendencias de estos cambios en los sistemas de trabajo? En los 90 podemos ver en muchos sectores un proceso de reorganización de las empresas, algunas veces se les llama "lean management", toyotismo, reingeniería del trabajo, etc. ¿Son, acaso, todos estos fenómenos meras modas o indicaciones de un cambio cualitativo en el desarrollo de la organización de las empresas, o quizás en los procesos de producción social *per se*?

Bajo los nuevos métodos gerenciales actuales, se espera que los empleados funcionen como empresarios. Los empleadores les piden independencia, iniciativa en la toma de decisiones, voluntad para tomar riesgos cuando antes ellos esperaban sólo disciplina, puntualidad y adhesión estricta a las reglas.

Las consecuencias son más bien desconcertantes. Para los empleados estos cambios, en alguna medida, son liberadores pero, también, bastante tensionantes y

amenazantes. En la arena política, las contradicciones van aún más allá. Por una parte, las demandas largamente esperadas y repetidamente levantadas y peleadas por los empleados ahora están siendo respondidas positivamente, por ejemplo, en la forma de mayor libertad para decidir sobre aspectos importantes de sus vidas laborales. Pero, al mismo tiempo, los procesos de reorganización están siendo usados para evadir los derechos de los trabajadores y para socavar los logros obtenidos, con gran dificultad, en el área de la seguridad social.

Estas contradicciones fuerzan a los trabajadores y a los sindicatos a enfrentar algunas alternativas políticas complejas:

- ¿Estos nuevos métodos de gerenciamiento son algo nuevo, o no son sino un vino nuevo en viejas botellas? En otras palabras, ¿debería ser una preocupación principal de los empleados enfrentar estos nuevos trucos del gerenciamiento, evitando caer en la propaganda y reforzándose frente a estos ataques a la seguridad social y a otras regulaciones?
- ¿O se están experimentando cambios cualitativos en la organización de las empresas, lo cual redefine cualitativamente los desafíos que enfrentan?
- ¿Están señalando, estos cambios, la necesidad de nuevas respuestas a la pregunta de cómo deberían ser planteados los intereses de los empleados en términos de contrapropuestas en las relaciones de poder a futuro?

Responder estas cuestiones no es algo simple pues aún vemos que en muchos sectores el antiguo sistema de mando y control, típico del fordismo, estaba siendo contestado con estrategias y tácticas probadas o no. Pero, en la actualidad, más y más sectores están incorporando métodos de gerenciamiento con nuevas formas de organización postfordista, a los cuales debemos responder de una manera nueva.

1. LOS MÉTODOS DE CONTROL INDIRECTO

Para dar algunos ejemplos prácticos de este método de control indirecto:

En las empresas tradicionales los empleadores controlaban el tiempo de trabajo y el tiempo de sobretrabajo, cuando se requería. El control de la jornada diaria de trabajo fue, al mismo tiempo, un instrumento importante de los consejos de trabajadores con el objeto de tener una cierta capacidad de decisión en algunas empresas, previniendo o al menos reduciendo el dañino sobretiempo.

Los nuevos métodos gerenciales operan habitualmente sin una jornada de trabajo establecida. A principios de 1999, la compañía IBM de Alemania empezó un sistema de tiempo de trabajo basado en la confianza mutua ("Vertrauensarbeitszeit"), sin ningún tipo de obligación de cumplir con una jornada diaria de trabajo. En ese

momento, sólo una minoría de las empresas usaban estos nuevos métodos, pero ahora están incrementándose significativamente en especial en el sector de información y tecnología y en los servicios industriales.

En muchos casos estos nuevos métodos se justifican por una política de la empresa que se basa en la confianza. Pero no es que, de repente, las gerencias de las empresas tengan confianza en los trabajadores; ellos confían únicamente en la efectividad de los nuevos métodos de control indirecto de los trabajadores.

¿Qué es lo nuevo en estos métodos? En la primera fase, los empleadores producen una situación que exige una respuesta de los empleados. Ello significa que los empleados deberían reaccionar independientemente a las demandas del mercado y a los deseos de los consumidores. El lema es: *trabaje de la manera que guste, pero genere ganancias*. Esta nueva autonomía es resultado de una nueva manera de pensar la lógica empresarial. Todas las actividades y eventos están calculados para que los empleados se basen en los aspectos de costo-efectividad.

El exceso inherente a esta dinámica es, más bien, el resultado de una presión silenciosa, que puede ser comparada con las leyes del mercado. En el corazón de este nuevo sistema se puede, de hecho, ver que el empleado no es solamente responsable por el valor de uso de su trabajo, sino además por los aspectos de valorización del trabajo. El proceso de autoorganización no es sino un proceso en el que hay dos aspectos muy prácticos. Como persona, el empleado está directamente confrontado, en su trabajo diario, con ambos aspectos. Con la necesidad, en un sentido técnico (en vistas a la creación de valor de uso) y con la necesidad de valorización. Este conflicto de intereses entre capital y trabajo se lleva a cabo dentro de la cabeza de los empleados.

Hay algunas precondiciones para que estos métodos de control indirecto funcionen en este sistema de organización del proceso del trabajo.

La división de antiguas empresas en centros de trabajo, en unidades de negocios y otras semejantes, que funcionan autónomamente dentro de un determinado marco, es un paso importante hacia el establecimiento de estos nuevos conceptos gerenciales. Eventualmente, cada empleado debe actuar como un empleador, compitiendo internamente. Esta reorganización del trabajo no es un acto en sí mismo, aislado, sino que se convierte en algo permanente. Se basa en el principio de que cada uno compite con todos los demás en el marco de un sistema que se mueve permanente por la lógica de indicadores de meta y de indicadores de logros.

De esta forma, se desarrolla una permanente y creciente extensión de los límites de los objetivos del trabajo, lo que hace funcionar este sistema. Ello está perfeccionado por la orientación de los accionistas de las empresas, y el valor de las

acciones es el que opera como motor. Las expectativas de ganancias excesivas, por parte de los accionistas, lleva a las demandas excesivas de parte de las empresas con el resultado de demandas excesivas sobre los empleados.

2. AMBIVALENCIA DE LOS EFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES

Los efectos del control indirecto son ambivalentes. Por una parte, los trabajadores están experimentando la abolición de los sistemas jerárquicos de las estructuras y están superando los sistemas de control y mando. A ellos les gusta esta nueva autonomía del trabajo, especialmente a los más jóvenes quienes no tienen miedo de trabajar sin regulaciones. Pero, por otra parte, esta nueva autonomía está teniendo efectos negativos sobre la salud y las condiciones de vida.

Las personas afectadas describen los siguientes fenómenos:

- Hay un permanente sobretiempo y agotamiento incluyendo la fatiga crónica;
- Hay enfermedades psicosomáticas provocadas por el temor a fallar y un permanente sentimiento de culpa;
- Hay síndrome de tinitus y de infarto auditivo, por sobretrabajo y sobrepresión;
- Los trabajadores usan las mismas tácticas duras gerenciales (fuerte presión entre pares y tácticas de matonaje).

¿Cómo están los trabajadores enfrentando esta situación?

- Es un hecho que el número de licencias médicas es muy bajo. Los trabajadores no se están permitiendo enfermarse;
- Hacia arriba y hacia abajo, hay muchos empleados a los cuales les gusta trabajar sin límites. Aquellos, como los consejos de trabajo, les recuerda a la gente los posibles riesgos de salud y de cómo esa práctica interfiere en el bienestar de otros trabajadores.

Por otra parte, algunos trabajadores reconocen que hay un deterioro en la calidad de vida. Los empleados mayores o más antiguos están interesados en tener arreglos financieros que les permitan tener una reducción de su tiempo de trabajo. Muchos otros están temerosos de un deterioro de la calidad de su trabajo, producto del sobretiempo y agotamiento. En todo esto hay algo obvio: éste no es un sistema de trabajo sustentable.

Para los encargados de los temas de salud y seguridad hay un dilema. Muchos empleados socavan ellos mismos los arreglos que han establecido originalmente para su protección. El problema es cómo actuar en contra de este

deterioro de la salud sin tomar decisiones en contra de los empleados. Es necesario enfatizar que cada empleado es también responsable de su propia salud.

3. ALGUNOS RESULTADOS DE LA ACCIÓN

Los consejos de trabajo, en la IBM de Alemania, que mencioné anteriormente, han iniciado en años recientes, en conjunto con la organización sindical de IG Metal, algunas formas de reaccionar frente al trabajo sin límites.

Los resultados más importantes son los siguientes:

- Los consejos de trabajo tomaron acción en contra de los intentos para aumentar el tiempo de trabajo estableciendo convenios colectivos con la empresa IBM y a través de campañas bajo el lema *mi tiempo es mi vida*, estableciendo sus propios estándares de trabajo.
- Un primer paso importante fue hacer público el tema dentro de la empresa. Los consejos de trabajo publicaron historias personales y anónimas sobre el trabajo sin limitaciones en la "intranet" de la compañía, y pidieron reacciones frente a esto. Las retroalimentaciones fueron enormes.
- Los consejos de trabajo crearon además condiciones que permitieron a los trabajadores iniciar un proceso de intercambio de sus propias experiencias en relación al control indirecto. Este fue un requerimiento básico para resistir y crear condiciones que permitieran la acción.
- La información y consulta es una de las tareas más importantes de los consejos de trabajo y de los sindicatos. Los consejos de trabajo de la IBM organizaron reuniones para informar acerca de los derechos de los trabajadores y de los problemas de salud, tales como el estrés y otros.

Sobre la base de estos resultados, IG Metal empezó una campaña nacional con el lema *¿Trabajando sin límites? Mi tiempo es mi vida*. Esta campaña fue dirigida especialmente a empleados, pero ahora se está ampliando a todos los sectores de la industria y a todos los servicios industriales. El propósito es discutir la realidad del trabajo, las jornadas de trabajo y las condiciones de trabajo –a nivel del lugar de trabajo– de manera de desarrollar una conciencia sobre cómo mantener el trabajo en límites saludables. Incluso más, es posible usar algunos nuevos derechos, a partir de la legislación de la Unión Europea, sobre salud y seguridad en las estrategias sindicales a nivel de la planta industrial.

4. ALGUNAS CONCLUSIONES: LA NECESIDAD DE SISTEMAS DE TRABAJO SUSTENTABLES

Hemos visto que la disminución de las estructuras de mando y la nueva autonomía de trabajo no ha tenido como resultado automáticamente una *humanización* del trabajo. Es más probable que lo opuesto sea lo que en verdad está pasando. Hay obviamente un aumento en la presión sobre los trabajadores. Sin embargo, pienso que la reducción de las estructuras de mando han sido bienvenidas por parte de los trabajadores. No hay alternativa.

Para los empleados, los consejos de trabajo y los sindicatos, esto presenta un problema de calidad y magnitud completamente nuevo. Lo que es más, el conjunto de condiciones para incorporar los intereses de los trabajadores está cambiando, pero a sus espaldas, por decirlo de alguna manera. Una cosa es clara: las nuevas formas de gerenciamiento no pueden ser combatidas defendiendo los antiguos sistemas o usando métodos desarrollados para luchar contra este sistema. En el futuro, todo va a depender del grado de éxito en el uso de esta creciente autonomía individual e independencia de los trabajadores en el trabajo como una fuente de energía para generar y balancear la fuerza.

Pero los nuevos excesos en la economía tienen como resultado demandas excesivas sobre los empleados en el trabajo, lo que a su vez aumenta el desgaste de la fuerza de trabajo. En la dictadura de la economía de corto plazo muchas empresas, especialmente aquellas orientadas por el valor de las acciones, descuidan cada vez más las inversiones en lo que se llama capital humano, disminuyendo el potencial para la innovación.

Dado que la autonomización de los procesos de trabajo no ha ido acompañada automáticamente por una humanización del trabajo, un mejor enfoque para analizar los cambios en el trabajo es distinguiendo entre sistemas de trabajo sustentables y sistemas de trabajo intensivos. Los sistemas de trabajo son sustentables, en un sentido social, si mantienen y reproducen los recursos humanos y sociales, o si los aumentan. Por el contrario, los sistemas de trabajo intensivos se desarrollan explotando los recursos que se generan. El balance negativo de este intercambio puede ser identificado como un agotamiento de la motivación al trabajo, efectos de deterioro en la salud, baja confianza, etc.

Actualmente, este tipo de sistema intensivo de trabajo está aumentando en muchos sectores de la industria y de los servicios privados. Ello es también un efecto de las formas irrestrictas de dominación de los principios del mercado dentro de las empresas.

Para los sindicatos, ha aparecido una serie de nuevas preguntas: ¿Cuáles límites actuales podrían ser defendidos?, ¿dónde está la necesidad para una nueva reregulación del trabajo? La pregunta principal es: ¿Pueden los sindicatos forzar la

implementación de un sistema sustentable de trabajo en lugar de un sistema intensivo de trabajo que estruja a la fuerza de trabajo como a un limón?

La sustentabilidad del trabajo incluye la necesidad de una perspectiva societal, porque la permanente externalización de costos de una sola empresa puede dañar al sistema social. Y aún más, la generación y regeneración de recursos depende del sistema social, por ejemplo, la calificación de la fuerza de trabajo, las condiciones de salud y seguridad, y otros.

Restablecer un límite saludable del trabajo es hoy día una tarea estratégica central del movimiento sindical, como lo fue en los comienzos del movimiento laboral durante el desarrollo del capitalismo[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Debate

Stephanie Bernstein: Cuando se habla de desregulación del trabajo estamos más bien hablando de una re-regulación que no es necesariamente en favor de los trabajadores. También está cambiando el lugar de la regulación. Se creó el derecho laboral y el derecho social para responder al mito de la libertad contractual entre las partes, entre el empleador y el trabajador. Ahora estamos viendo un nuevo contractualismo sobre la base del mito de la libertad contractual. Junto con ello, la regulación está cambiando, pues afecta de manera importante a los trabajadores en otros ámbitos, como el derecho fiscal. Por ejemplo, para una persona es más conveniente ser microempresario en vez de asalariado porque puede tener el beneficio de hacer deducciones fiscales. La regulación puede hacerse también a nivel del derecho comercial si se desarrollan nuevas formas como las franquicias. Estas nuevas formas pueden afectar los derechos de los trabajadores.

Escuchando a Rainer Dombois y también a Klaus Pickshaus, la protección laboral y social –a nivel de la normatividad legal– se creó evidentemente con el antiguo modelo en mente. Se tienen que buscar otras alternativas. Ese modelo está definitivamente en crisis: no hay adecuación entre la realidad y la norma legal. El antiguo modelo tiene como base el criterio de la subordinación jurídica. Los trabajadores/as están bajo las órdenes de un empleador en la forma de un control indirecto. Un ejemplo son las horas extraordinarias. Los trabajadores pueden decidir trabajar más horas sobre la base de la confianza, pero en el momento de reclamar las horas extras, puede generarse un problema. Y eso crea una zona gris entre el asalariado y la persona por cuenta propia. Si no hay control directo hay un control indirecto, lo cual es una falsa autonomía, porque siempre están trabajando para las metas de la empresa y no para sus propias metas.

Esta mañana hablamos de un sistema de trabajo justo como nuevo paradigma. También mencionamos a la OIT y su concepto de trabajo decente. En el marco de este nuevo discurso del trabajo decente se llegó, a nivel internacional, a un cierto consenso sobre los derechos fundamentales en el trabajo. Pero esta visión es bastante reduccionista. Ahora se habla de la interdicción en el trabajo forzado y la discriminación a nivel de la aplicación. Interdicción y discriminación son conceptos muy vagos, muy ambiguos. La significación que tengan va a depender de múl-

tiples factores: el contexto, la inclusión del trabajo infantil y el tipo de trabajo al que acceden los niños, la libertad sindical, la negociación colectiva. Me pregunto ¿dónde está la salud e higiene en el trabajo? La salud en el trabajo ha sido la base de la lucha obrera desde hace mucho tiempo, pero está ausente en este nuevo discurso. Entonces ¿cómo vamos a definir trabajo justo?

Helia Henríquez: Me he quedado con la impresión de una visión bastante pesimista de la acción sindical frente a las condiciones de producción actuales. Esto es preocupante porque, efectivamente, la situación o las posibilidades de los sindicatos en los países latinoamericanos son infinitamente menores que las que puedan tener los sindicatos europeos. Estos últimos años hemos estado mirando lo que hace el sindicalismo en Europa, y tratar de ir en esa dirección. Me parece que los sindicatos están a medio camino y con bastantes problemas para poder avanzar, en particular en la obtención de mejores condiciones de salud. Pregunto: ¿ustedes ven posible avanzar un poco más o en el fondo estaría en juego el modelo de las relaciones laborales que se entiende como moderno y que quita atribuciones a la regulación que podría imponer el Estado? Lo que está vigente, lo que se aspira como modelo en sociedades como la nuestra, es llegar a regular la mayor parte de las condiciones laborales entre sindicatos y empleadores directamente, sin otro tipo de intervenciones, o reduciéndolas. La experiencia que ustedes tienen y las dificultades observadas plantea nuevamente el problema de si es válido o posible un modelo sobre la base del bipartismo o se requeriría algún tipo de regulaciones o algún papel del Estado o de otros actores sociales. ¿Es posible pensar en alianzas a otro nivel de la sociedad, o volver a recurrir a regulaciones de tipo legal que vengan desde la acción del Estado?

Lo que se ha planteado aquí es en relación a los trabajadores propiamente tal, reconocidos como trabajadores, con estatuto laboral al interior de las empresas grandes e importantes. Vemos también, y esto lo ligo con la primera exposición, una empresa reducida y una enorme cantidad de empleo alrededor de ésta y más allá de ésta, el cual existe porque ha sido posible transformar esas relaciones de asalariados en relaciones que quedan bajo estatutos distintos, como son cuenta propia u otras formas atípicas. Ese tipo de empleo atípico tiene protecciones legales mucho más bajas, pero además no tiene la posibilidad –en términos generales– de estar en algún sistema de negociación, ya sea a través de los sindicatos u otras vías. Queda así un amplio sector en condiciones de salud evidentemente más precarias, y que pareciera no tener posibilidades de plantear sus demandas en ningún espacio.

Enrique de la Garza: La exposición de Klaus Pickshaus permite también profundizar el concepto de Rainer Dombois acerca de trabajador-empresario. Klaus nos decía que alguna de las características de estos nuevos sistemas de trabajo serían la no obligación de cumplir con una jornada determinada; segundo, que el empleado se enfrenta directamente con el cliente, y tercero, que el trabajo se realiza como se quiera siempre que produzca ganancias. Si se piensa en ciertas categorías de trabajadores/as que existen en América Latina, por ejemplo vendedores/as en perfumes Jafra, vemos que esos/as trabajadores/as van a vender a domicilio o por teléfono, en reuniones de amigos o familiares, y no están obligados a una jornada. Se enfrentan directamente con el cliente y trabajan o venden como quieren. Pero la pregunta para Klaus es: esto que funciona o puede funcionar muy bien para este tipo de trabajadores/as ¿qué limitaciones presenta desde el punto de vista ya no de los sindicatos sino de las propias estrategias de los empresarios? Primero, el sector industrial que aquí lo hemos hecho aparecer como anticuado, no lo es. Casi la mitad de los trabajadores sigue en el sector industrial que, además, es un sector competitivo de alta tecnología. Normalmente, en el sector industrial las empresas son grandes, el proceso productivo es complejo, establece vínculos con subcontratistas más pequeños lo que, se quiera o no, implica toda una serie de secuencias. Un trabajador no puede hacer un auto completo y trabajar como quiera. Entonces me pregunto ¿qué limitaciones le impone la modalidad de *trabaje como usted quiera* a este tipo de proceso complejo, desde la perspectiva empresarial? En el sector servicios hay actividades en donde la relación con el cliente es imediata, por ejemplo, en la venta, pero también hay servicios mucho más complejos. En empresas muy grandes, como telecomunicaciones o bancos, una parte de los empleados está en contacto directo con los clientes, pero hay otros que están detrás, sin contacto con el cliente. Ahí se nos dirá que se aplica la doctrina del cliente proveedor, es decir, el trabajador que está detrás como si fuera el proveedor y el que está delante como si fuera mi cliente. Pero la analogía funciona parcialmente porque, en un proceso complejo, no se pueden autonomizar totalmente las secuencias. Ello impone ciertas limitaciones, a diferencia del vendedor de Jafra, que puede vender a la hora que quiera, porque no importa tanto quien está adelante y quien está detrás con tal que haya ganancias. En una empresa de telecomunicaciones grande, eso tiene ciertas limitaciones: puedo ver al de atrás como si fuera mi proveedor, pero no da lo mismo que haga el trabajo en el momento que se le antoje, ni que lo haga como quiera. ¿Qué tanto se puede extender esto al conjunto de procesos productivos? Nos decía Klaus que, como quiera que sea, se establecen ciertas condiciones. El proceso productivo manufacturero puede ser dividido internamente en unidades de negocio, puede existir no sólo competencia externa sino interna, y en donde los trabajadores hacen algunas funciones empresariales tomando cierto tipo de decisiones en el

marco de indicadores y controles estadísticos del proceso, sin desconocer la fuerte presión que a veces pueden ejercer los accionistas sobre las empresas.

Otra voz: Habría que profundizar en el aspecto más subjetivo y cultural. La pregunta sería si se está produciendo un sentido común en la misma dirección de los cambios que se están produciendo, o hay un sentido común que más bien tiende a desprenderse y a crear una tensión, cada vez más creciente, respecto de esos cambios materiales. Por ejemplo: los jóvenes tienden a aceptar más los cambios, no así la generación más antigua. Luego, cuando el sindicato hace una primera campaña sobre la salud, acude principalmente a los trabajadores que están en la tecnología de la comunicación, probablemente porque allí se está dando fuertemente ese fenómeno de asimilación de un trabajo más bruto. Un ejemplo histórico sería: si pienso en el desarrollo del capitalismo, la generación de una fuerza proletaria obrera significó una creación de sentido común revolucionaria en tanto ese tipo de trabajo disciplinado, con cierto horario, se hizo parte de lo natural. Mi pregunta es si subjetivamente estos cambios están operando como naturales, como la tendencia que se impone, más allá de que se perciba la existencia de algunos problemas. Una distinción clave es la generacional. En caso de que ese sentido común estuviese acompañando a las nuevas formas organizacionales del trabajo –que apuntarían a un trabajo liberador en un sentido, pero mucho más bruto en otro– ¿cuáles son las compensaciones que el trabajador encuentra en eso? Hago una apelación a Taylor cuando decía: "hay que trabajar duro, la compensación no está en el trabajo, está fuera, está en el ingreso y en el consumo". ¿Es esa la compensación que queremos?

Jurguen Eckl: En cuanto a la preocupación de Helia Henríquez, diría que esos procesos se desarrollan en los sectores más avanzados, donde los sueldos y las calificaciones son altas. En un sector como la IBM, la representación del sindicato de la metalurgia es la más baja en relación al tamaño de la empresa y en relación a otras empresas en el campo tecnológico. Podemos observar que se hace uso de una capacidad de los trabajadores no comparable a la del trabajador común y corriente, lo cual afecta la situación de los derechos laborales. En Alemania las normas laborales surgen a través de la contratación colectiva, la cual también funciona en la IBM.

Hay que entender que los nuevos modelos –por ejemplo el tiempo de trabajo de confianza– son la base experimental de contratos colectivos. Pero es una tendencia que busca la flexibilidad, una flexibilidad que no afecte tanto el contrato individual, haciendo un mejor uso de la disponibilidad del trabajador y su cálculo. Lo importante aquí son los resultados: el sindicato abre una brecha al desplegar una campaña, y gana afiliación y apoyo. Parece que esa temática es la única palanca

para entrar en ese sector de la nueva teconología. Esos son trabajadores que tienen otra mentalidad que la del trabajador en línea o el empleado público. Son trabajadores que se autovalorizan por sus capacidades. De repente puede producir –de hecho produce– y eso es lo interesante, otra conciencia. No se trate de una conciencia de clase sino de una conciencia de persona altamente pagada. ¿Vale la pena que viva con un auto caro, con vacaciones, etc., cuando no tengo control sobre las condiciones que yo me impongo? En Chile vemos desarrollos en sectores muy avanzados, pero normalmente los excluimos de la reflexión. Para mí no es una cuestión de pesimismo sino de optimismo porque sé que con esa campaña la representación del argumento racional va mucho más allá. Nosotros tuvimos los mismos problemas con la campaña para reducir la jornada semanal. También hubo en esas fases una intensificación del trabajo que requirió más entrega. La productividad aumentó, y también el producto. Y fue nuestra argumentación y nuestra capacidad organizativa-defensiva dentro de la empresa, gracias al control que tienen los comités de empresas, que ahora la gente pide trabajar en la IBM. Buscan eso pues es el ideal de trabajo. No se trata de trabajadores individualizados en el sentido contractual; ellos tienen garantías en el empleo y hasta un cierto punto cuentan con mecanismos de defensa. Estos desarrollos son un desafío, pero también producen algo de nueva calidad.

Julia Medel: Quería señalar que es muy interesante poder hacer estudios y mirar las distintas culturas empresariales. En el trabajo que hicimos con Sonia Yáñez y Ximena Díaz pudimos observar situaciones muy distintas en un mismo sector de empresas aseguradoras de previsión social. En ninguna de las que examinamos había sindicato. Es muy difícil formar sindicato en empresas que son el resultado de fusiones de varias empresas. En Chile, la legislación en relación al sindicalismo es muy estrecha pues sólo los sindicatos de empresas pueden negociar. Por otra parte observamos que, en algunas empresas aseguradoras, el defensor de las condiciones de trabajo fue la Superintendencia de Seguridad Social. Ciertas empresas querían tener el 100% de esta fuerza de venta externalizada y la Superintendencia no lo autorizó pues consideró la venta de servicios como parte central del trabajo que hacía esa unidad. Ello permitió que un sector importante de la fuerza de venta fuera asalariada y coexistiera con otra fuerza paralela que estamos llamando los seudoindependientes. Estos trabajadores hacen las mismas tareas que los de planta, pero en condiciones de precariedad, tal como los trabajadores a honorarios. Posteriormente, la Superintendencia reguló relativamente el traspaso de los fondos previsionales y puso más exigencias para la contratación de nuevos vendedores. Las actuales regulaciones, de alguna manera, perjudican a los trabajadores de ventas y, por otra parte, los defiende de la alta rotación externa que tienen las empresas de este tipo de servicios.

María Elena Valenzuela: Tengo sólo una pregunta. Klaus Pickshaus habla de trabajadores y hace una diferencia por nivel de edad, pero no entre hombres y mujeres. Los riesgos de salud que muestra son los que la literatura en general ha mostrado como riesgos de las mujeres que trabajan bajo condiciones de estrés o de esfuerzos repetitivos. Quisiera saber si observaron algunas diferencias por sexo y si intervienen ciertos elementos que hacen que el trabajo sea más tenso, como le sucede a las mujeres frente a la dificultad de separar su vida personal familiar de su vida laboral. Cuando hablamos del sistema de trabajo sostenible, habría que abordar la vida total del trabajador y de la trabajadora y no solamente su vida durante la jornada de trabajo.

Klaus Pickshaus: En cuanto a la suma de las preguntas, así como también a la dificultad de esas preguntas, empezaré por la última. Hay aspectos específicos que afectan a las mujeres. Tenemos muy poca investigación científica sobre esos fenómenos nuevos, la cual no refleja las impresiones y observaciones que uno mismo se plantea respecto de la temática. Mostraba el ejemplo de la IBM en donde los afectados contaban sus experiencias de una jornada sin fin. Las mujeres fueron las primeras que apuntaron sobre ese problema. Ahí hay un contexto, hay una sensibilidad más avanzada, más desarrollada. Los problemas de salud que mencioné no pueden dividirse por sexo, pues los hombres muestran los mismos síntomas que clásicamente fueron atribuidos a las mujeres.

También quiero destacar que mi opinión no es pesimista, pues veo consecuencias y posibilidades muy positivas respecto de lo que estamos viendo. La experiencia de sentir presión en el trabajo, debido a la nueva tecnología en las industrias de medios de comunicación, es solamente la punta del "iceberg", pero es lo que da señales claras. Por eso, en los sectores más sensibilizados y mejor organizados, se puede tematizar y desarrollar un debate que llevará a soluciones: por ejemplo, una re-regulación, o reglas que se necesitarían para evitar estos riesgos. Ese trabajo sin límite no solamente se concentra en el sector de la industria de la nueva tecnología sino que, por la naturaleza de la misma tecnología, se refleja en todos los sectores industriales y aún en los sectores tradicionales de automóviles. También hubo en el seno de nuestra propia organización una posición que sostenía que esos son los payasos de la tecnología nueva, pues si bien se les presentan problemas, ellos están viviendo en una situación casi de lujo y de ingresos altos. De igual modo, hay un reflejo de los mismos problemas, de los mismos riesgos, en los centros de las industrias que son también centros de la organización. Esa tendencia del trabajador empresario a introducir la competitividad, no es una cuestión específica de un cierto sector. También es introducida en el mercado de la propia empresa, reflejándose además en industrias como la de automóviles.

Enrique de la Garza tiene razón cuando señala que en el trabajo de línea no se puede voluntariamente prolongar el horario de trabajo, y hay pausas que se producen al quedar esperando la entrega de otras empresas: la logística impone un cierto ritmo, por ejemplo, la eficiencia frente a los costos. Hay equipos de producción que comparan sus propios costos con los costos que por el mismo producto se da en Pamplona o en México o en San Bernardo. También en otros sectores dentro de una empresa existe una relación directa hacia el cliente. El cliente puede decidir buscar un par de sábanas de Africa del Sur. Existe esa disposición por parte de los clientes los cuales pueden ser externos o internos.

La tesis fundamental es que en el sector de las nuevas tecnologías vemos tendencias que no se reducen únicamente a este sector sino que se encuentran, además, en los núcleos de las industrias tradicionales, y tienen ahí sus efectos. Se preguntaba cuál es la compensación por ese trabajo sin límites. Una, es el alto ingreso que viene de esa forma del trabajo y otra es la satisfacción que le da el ser autónomo, el sentir su autonomía en el trabajo, el sentir la realización de esa autonomía en el trabajo. Hay que considerar esa ambigüedad: el trabajo puede dar satisfacción pero también riesgo para la salud, y ambas partes están vinculadas. Un primer éxito que tenemos que valorar es que el trabajo sin límites es ahora tematizado, en los medios de comunicación y en los sindicatos, como un problema. En el sector de la tecnología nueva se notan las experiencias de la economía vieja. La caída de la bolsa de valores, justamente de este sector, mostraba que las condiciones tan exquisitas, tan específicas, tan aparte de todo lo viejo, no son tales. Lo más difícil es desarrollar nuevas formas de regulación consensuadas.

La pregunta de Stephanie Bernstein se refiere a la desregulación. Hay desregulación cuando leyes o normas que protegen a los trabajadores desaparecen sin que se establezcan otras normas o derechos. Es clara la discrepancia entre el mundo de las normas que son parte del funcionamiento dentro de la empresa y la realidad de la empresa. Pero, la existencia de reglamentos, de regulaciones tradicionales con base en los contratos colectivos, pueden servir para alcanzar nuevas formas de regulación. Al describir la campaña de empleados de la IBM, que trabajan regularmente 40, 45 ó 50 horas semanales, vemos que defienden el contrato colectivo de 38 horas porque ese es el punto de referencia que define sus ingresos. Mi visión es la de desarrollar derechos que fortalezcan al individuo dentro de esos procesos. Ese es el debate donde queremos instalar una regulación de los derechos –por ejemplo, el derecho de reclamo, el derecho de negar sin que eso sea sancionado–, que se refiera no tanto a la colectividad sino al individuo que tiene que defenderse.

Finalmente está el tema de cómo se pueden encontrar nuevas reglas para el sector creciente del microempresariado autónomo. Yo trabajé muchos años en el sindicato de los medios de comunicación. Una de las experiencias es que periodis-

tas autónomos, artistas, escritores, fueron excluidos durante muchos años de un sistema de reparto de la previsión social. En los años 80 logramos crear un fondo de solidaridad, un fondo social para estos microempresarios en el campo de los medios de comunicación, con un cierto apoyo estatal, con el objeto de dar más protección a este sector. El sistema de financiamiento fue casi el mismo que existe como régimen general de reparto. Quince de los afiliados al sindicato de los medios son microempresarios. Para aquellos que trabajaban para una emisora o empresa buscamos protegerles a través de contratos colectivos. Estas condiciones que enfrentamos en Alemania pueden ejemplificar las vías que hay que transitar para una nueva regulación de este sector.

Tercer Panel

Actores sociales y nuevas relaciones de poder en el contexto de las grandes transformaciones en el mundo del trabajo

Cambios en el mundo del trabajo y emergencia de actores sociales. El caso de Bolivia

Thomas Kruse

Lo que voy a plantear es un poco atrevido, por ser un trabajo en proceso. Nace de las indagaciones en el mundo del trabajo desde la etnografía y del último año vivido en Bolivia, que ha cambiado mi vida y la de muchos bolivianos. El año 2000 ha sido de mucha movilización, de mucho desafío, de mucho cambio, que nos ha reposicionado a todos.

El primer aspecto a tocar nace de la ciencia social del mundo del trabajo; el segundo momento es el análisis de los movimientos sociales, para luego indagar sobre dónde estaban los trabajadores en los movimientos sociales, y quiénes estuvieron en las calles. Les voy a llevar por ese camino: por un lado ciencia social, por otro lado vivencia para luego llegar a algunas conclusiones. Es un proceso de revisión de las experiencias de los movimientos que hemos vivido, y hacerlas chocar con el estudio de los mundos del trabajo.

Presentaré dos datos, y después algunas reflexiones. El primer dato es la crisis de la centralidad del trabajo, la crisis del empleo en Bolivia. Les daré algunos datos para luego referirme a su significación en cuanto a la producción de identidades y subjetividades en Bolivia hoy. Segundo, hablaré de la conflictividad notoria de la acción colectiva que se está dando en Bolivia, y de allí iré rescatando los trabajos de análisis sobre los movimientos sociales, enfocados en cuatro niveles. Primero, las oportunidades políticas en relación al sistema político formal; segundo, las estructuras de movilización; tercero, las formas en que los movimientos están enmarcados, cultural y narrativamente. El cuarto nivel, más que un concepto es un punto de partida. Rescato de los postestructuralistas la idea de que toda convergencia y solidaridad efectiva en la acción o movimiento social es construido contingentemente en relación a su historia, a las particularidades del lugar, y no puede ser leído desde las estructuras u organización de la producción.

Este gesto anti-esencialista me parece muy importante. Lástima que no esté Enrique de la Garza porque me estoy dirigiendo a su concepto de una nueva homogeneidad en la precarización, y preguntándome hasta dónde es escenario de creación de nuevos actores colectivos. La conclusión a que llego es un sí, ésta precarización ha producido nuevos actores colectivos. Pero también es un no, no ha producido actores colectivos nuevos, pues se vislumbran muchos impedimentos, sobre todo cuando hablamos de acción colectiva en referencia al mundo del trabajo. Esa es una distinción que quiero establecer claramente: un asunto es que hay movimiento, y otra es que tiene un contenido que parte de un mundo de trabajo, y se refiere a un mundo de trabajo sea para regularlo, aniquilarlo, mejorarlo. Son dos temas un tanto distintos. La conclusión es que obviamente hay movimientos, pero casi nunca en relación o en referencia al mundo del trabajo, lo cual tiene que ver obviamente con la complejización y la heterogeneidad en la precariedad en el mundo del trabajo. Eso es el preámbulo.

Quiero entrar a describir, muy brevemente, el mundo del trabajo en cuanto a estructura productiva, algunos cambios en el empleo y sindicalización, y luego subjetividades e identidades emergentes, a base de nuestros estudios recientes. Primero un croquis, una simplificación violenta de la economía boliviana, tomado de Horst Grebe, un economista boliviano. El habla de la estructura productiva boliviana con la fórmula *10-100-medio millón*: 10 empresas grandes *capitalizadas*, es decir, privatizadas. En Bolivia, casi cualquier cosa grande que es lucrativa, apetecida, ya está vendida y bajo control extranjero. Luego hay 100 grupos económicos financieros nacionales en industria, minería, comercio, banca; y luego un medio millón de microempresas que operan en la agricultura, comercio, etc.

Ahora, quiero hablar brevemente acerca de lo que está pasando, también en términos muy simplificados, en el empleo en cada uno de estos sectores. Primero, con la privatización de las empresas estatales se prometían miles de trabajos nuevos. No ha sido así; el empleo o se mantenía o se reducía. Al mismo tiempo, en estas empresas hay otros fenómenos preocupantes como la desbolivinización de los cupos profesionales, la fragmentación, la subcontratación, y la degradación de los trabajos que rodean a estas empresas. En varios casos, lo que eran empresas grandes ahora están despedazadas en empresas virtuales, como es el caso del petróleo el cual es un consorcio de diferentes actividades más que una empresa.

En relación a los 100 grupos nacionales, hay que recalcar que principalmente son industrias livianas, relativamente pequeñas. Pasar de 100 trabajadores ya es una empresa grande en Bolivia. El grado de innovación es muy limitado, las estrategias de ajuste ante las competitividades recaen, por lo general, sobre lo que llamamos ventajas espurias, es decir, exprimir más a los trabajadores a través de múl-

tiples precarizaciones, abaratamientos de costos, etc. Es notoria la subcontratación y la informalización de actividades.

Sobre el medio millón de microempresas, ¿qué se puede decir? Este sector es extraordinariamente heterogéneo, rige una volatilidad, una imprevisibilidad, una inestabilidad en todo sentido, tanto en el tiempo como en el espacio. Las estrategias de las familias del sector lo reflejan. Es notable la capacidad de la gente de movilizarse violentamente de un lugar a otro, entre campo y ciudad, región y región, país y país.

En relación al campo mencionaré algunos hallazgos producto de estudios recientes donde observamos, en 10 municipios rurales, la composición cambiante de los ingresos totales de las familias del campo y de dónde obtienen sus ingresos. Se registran los cambios ocurridos en dos períodos de estudio, separados por 3 años. La primera fuente de ingresos es la unidad agropecuaria, es decir, la tierra en forma de explotación forestal, caza y pesca; luego, está el empleo local, como ir al pueblo a trabajar; luego ingresos de las migraciones estacionales o temporales, que puede ser a la ciudad, puede ser a Argentina, etc. Lo significativo es, tal vez, que en los últimos tres años, en los municipios estudiados, los ingresos de la actividad agrícola han caído en un 32% en promedio y lo que ha crecido son los ingresos del empleo local, la migración, y donaciones y transferencias. Esto es, las unidades económicas rurales son cada vez más dependientes de la migración, de empleo en pueblos, y de la cooperación internacional.

Sugiero que estamos ante un proceso de desproletarización cultural en el ámbito urbano y un proceso de descampesinización en lo rural, entendidos en cuanto una diversificación de fuentes de ingreso, y una relación cambiante persona-tierra.

Otro aspecto a señalar es que todos estos fenómenos han sucedido en un período de crecimiento relativamente respetable de alrededor del 4 ó 5%, menos en los últimos dos años donde tenemos un escenario de crisis. En esos años de crecimiento, lo que más se destaca en Bolivia es el incremento de la polarización, de la precarización y de la exclusión social. Algunos datos muy globales al respecto son: Primero, desde el inicio del ajuste estructural en 1985 hasta 1995, último año para el que tenemos datos, el nuevo actor privilegiado de la economía –el empresariado privado– no ha sido capaz de absorber sino un 3% más de la población económicamente activa; es decir, los empresarios no están generando empleo. El empleo público ha caído drásticamente, y lo que aumenta es el *empleo privado informal*. Segundo, este período ha sido marcado por una polarización muy notoria en cuanto a ingresos. Tercero, una indicación de la exclusión es la realidad de que obreros/as cabezas de hogares se insertan al mercado de trabajo, pero su participación en el mercado laboral los coloca bajo la línea de pobreza. En otras palabras, tenemos trabajadores pobres estructurales, y sabemos que eso conlleva toda una serie de

elementos socioculturales y políticos que caen bajo el término de exclusión, falta de participación, falta de poder, etc. Ese es el panorama general de las condiciones de trabajo.

Ahora quiero referirme a lo que ello ha significado en la producción de subjetividades e identidades. Nuevamente estoy resumiendo violentamente nuestro trabajo de campo. Hicimos dos estudios de caso: uno, en el grupo de los *100*, es decir, una industria nacional en pleno proceso de flexibilización primitiva, a base de *ventajas espurias*; y el otro caso, donde analizamos un conjunto de talleres de producción informales de "blue jeans" en un barrio pobre, en el sur de Cochabamba.

Para darles unas imágenes muy breves, el primer caso es la fábrica Bata, con un sistema todavía fordista al extremo. Se aplican rigurosamente los estudios de tiempo y noción. Hay una correa de transmisión que distribuye piezas a los trabajadores quienes las elaboran. El pago se calcula por pieza (a base de *piece rates*). Sólo el 5% de los trabajadores son mujeres en la fábrica.

La estrategia central para desindicalizar y reducir costos de producción ha sido la subcontratación. La subcontratación no es sólo porque la mano de obra es más barata, sino que les permite a los empresarios ejercer una presión permanente sobre los trabajadores que siguen dentro de la fábrica. El mensaje es *si molestan, se 'externalizará' el trabajo*, es decir, subcontratar. Lo subcontratado implica principalmente trabajos intensivos en mano de obra, por ejemplo el cosido de las puntas de los mocasines. Este mismo producto irá a parar a la misma tienda que el calzado que sale de la fábrica, pero ahora producido en condiciones totalmente distintas. Esta subcontratación también ha significado una feminización de la fuerza de trabajo.

En el primer estudio de caso lo que vemos *grosso modo* con la subcontratación, en cuanto a escenarios de producción de subjetividades, es la apertura y ampliación de escenarios marcados por la erosión de mecanismos científicos racionalizados de control de la fuerza de trabajo y la reemergencia o emergencia de nuevos paternalismos, despotismos, clientelismos, y una mayor discrecionalidad patronal en la negociación cotidiana sobre las mismas condiciones de trabajo y el proceso productivo. En suma, con la subcontratación se vive una *(re)patriarcalización* del ejercicio del poder en el mundo del trabajo (figura 1).

El segundo caso es un parque industrial que parece barrio. Trabajé varios meses en un taller de este barrio-parque industrial, pero a la familia le fue mal; se mudaron a Buenos Aires. Allí los encontré en un taller de mecánica reconvertido en taller de costura. Los hijos que no estaban en edad de trabajar, es decir, de 10 años para abajo, se habían quedado en Cochabamba con una de las hermanas del titular del taller, que también cuidaba a los hijos de varios otros hermanos. Es decir, las activi-



Figura 1. Mundo del trabajo antes, dentro de la planta matriz (1980), y después (1999) en los *talleres externos* de subcontratación.



Figura 2. El parque industrial que se parece a un barrio. Foto del autor.

dades de reproducción se quedaron en Bolivia, y las manos productivas se fueron a Argentina (figura 2).

Muy brevemente voy a señalar lo que hemos detectado sobre la producción de subjetividades e identidades a partir de este mundo del trabajo. Primero, la actividad productiva es aprehendida como cualquier cosa menos *trabajo* o *empleo*, en el sentido formal. Inclusive el vocabulario cambia: no se habla de *tener trabajo*, sino del patrón que te está ayudando; del patrón que no te paga un salario, sino primero te *adelanta* una suma para luego *ajustar*; no te despide, te *hace descansar*. El con-

cepto de *trabajo* como empleo desaparece, y se observa que el control de esos procesos productivos, en gran medida en ámbitos familiares, descansa sobre arreglos improvisados y renegociados cotidianamente.

El principal factor que puede ajustar el dueño de un taller en su proceso productivo es el elemento fuerza de trabajo. Hay una violenta absorción y expulsión cíclica de gente. En esa situación –ciclos abruptos de absorción y expulsión, ámbitos familiares, arreglos negociados cotidianamente– es muy difícil fijar o consolidar posiciones a partir de la cual construir actores positivos y colectivos. Mencionaré algunos aspectos de esta imposibilidad o dificultad en la construcción de actores, dada la imprevisibilidad imperante y una invisibilización o ubicación social ambigua.

Tal vez es difícil desde Chile imaginar un escenario sin Estado o de Estado débil. En Bolivia existe una notoria debilidad del Estado. Este hecho hace muy difícil la labor de visibilización para politizar, regular, debatir fenómenos. Un caso concreto es el mundo del trabajo el cual se ha ido invisibilizando, desregulando, etc. Sigue existiendo la legislación laboral, pero sólo en el papel. Ya no hay pasajes de procedimientos eficaces, agencias o ministerios funcionales, etc. Todo eso –la pérdida de un referente público efectivo ante y sobre el mundo del trabajo– presenta una serie de problemas para la acción colectiva.

Dentro de este mundo de informalidades encontramos también estratificaciones notorias que impiden la emergencia de identidades obreras. En sectores como el de los confeccionistas de pantalones hay grandes, pequeños, ricos, pobres. Es generalizada la aspiración de que quienes trabajan en unidades familiares e informales lleguen a ser grandes productores desde la informalidad. La presencia de unos cuantos que lo han logrado es demostrativo de esa posibilidad, lo que hace más complicada la emergencia desde una colectividad en la marginalidad o en la precariedad. No quiere decir que desde esa homogeneidad precarizada no puedan emerger actores. Pero hay cada vez menos *trabajadores* en el sentido positivo de una identidad, de una posición en la sociedad. El trabajo es cada vez menos politizado, no es objeto de discusión pública, no es objeto de estudio.

Sobre el problema de la identidad obrera, de la subjetividad, sugiero hacer –y hay algunos avances alentadores– una especie de antropología del silencio, del vacío, de la exclusión, de la negación, de la ausencia. Dentro de las ciencias sociales hay una larga tradición orientada a explicar la invisibilización. Por ejemplo, está la *invención de tradición* que requiere un rescate selectivo –y por tanto supresión parcial– de los materiales históricos. Al interior de muchas líneas de las ciencias sociales tenemos, necesariamente, un estudio del olvido, de la supresión, de la negación.

Una antropología de la construcción de identidades también podría beneficiarse de hacer del olvido, de la supresión, un fructífero objeto de estudio. El mundo

del trabajo plantea esa paradoja: mientras más se trabaja, mientras más el trabajo pesa en el mundo social y vivencial, menos se es trabajador, menos es base para la participación e identificación colectiva de las personas.

Nosotros hemos explorado la producción de esta ausencia en tres niveles. Un primer nivel son las prácticas cotidianas de la negociación en el piso de fábrica; un segundo nivel son las trayectorias; y el tercer nivel es la construcción narrativa, o de narrativas maestras, que den sentido a las trayectorias vitales. Planteamos que la historia individual se construye en relación a narrativas maestras. Aquí nos inspiramos en el trabajo de John Borneman, antropólogo, quien ha estudiado la construcción comparada de identidades en Berlín del Este y Berlín del Oeste, antes de la caída del muro. Es un trabajo extraordinario. Define las narrativas maestras como aquellas que "sirven para permitir a los individuos ordenar sus experiencias alrededor de la repetición de figuras descondensadas, específicas, integrando así el curso de la vida a una historia coherente, en tanto constituyen un sujeto significado. En la medida que las narrativas son invocadas –es decir, que en la vida cotidiana se hace referencia a estas narrativas, se las activa– por diferentes sujetos, se vuelven instrumentos para la producción de cohesión social y posiblemente de cohesión nacional".

Creo que es un área donde todavía falta trabajar y hacia donde me estoy orientando, como: los procesos –ahora más precarios– de construcción de grupos coherentes, relativamente estables en la sociedad, y sus condiciones de posibilidad. Y hoy, sus condiciones de imposibilidad. Me parece muy importante como marco para conceptualizar la creación de esa coherencia.

Los antropólogos que han estudiado los mineros bolivianos nos demuestran claramente que no era simplemente su ubicación en la estructura productiva lo que les dio su coherencia en tanto mineros, sino una combinación de cuatro factores o momentos que mencionaré. Uno es, sin lugar a duda, la estructura económica, la experiencia de clase en el sentido estricto. El segundo momento son las formas de vida, la forma de vivir en el centro del trabajo, en la comunidad que se construye a través de tiempos más o menos largos. El tercero son las disposiciones obreras, tales como la emergencia de un universo compartido de intereses, experiencias, tradiciones, sistemas de valores. El cuarto momento de construcción de coherencia es lo vivido en la acción colectiva.

Ese marco –utilizado por Zolberg y Katznelson en sus estudios históricos comparativos de la emergencia de clase en Europa y Estados Unidos, y por ejemplo Bruno en Estados Unidos hoy– me parece muy enriquecedor pues nos da un puente desde el mundo del trabajo y en comunidad, hacia la acción colectiva, no sólo en tanto reflejo de identidad sino escenario de construcción de identidad. Este enfoque nos permite, en lugar de suponer la existencia de la clase, afirmar que si existió una

clase obrera en Bolivia, es porque se juntaron o condensaron esos cuatro niveles o momentos; y si es que no existe esa clase o esa centralidad hoy, también podemos encontrar explicaciones en relación a la desarticulación, en estos cuatro niveles.

En la búsqueda de explicar el carácter y contenido de los movimientos sociales en Bolivia el año pasado, el primer dato dice relación con los cambios en el mundo del trabajo, y la desarticulación en medio de una creciente crisis social.

El segundo dato está referido al movimiento social que ha irrumpido en Bolivia, en el último año. El caso que presentaré es la lucha contra la privatización del agua en Cochabamba. La pregunta de fondo es: ¿cuál es la relación entre estas movilizaciones y las transformaciones en el mundo del trabajo?

Las protestas emergen a partir de las imposiciones del Banco Mundial. En su resumen ejecutivo sobre la revisión de los gastos públicos de Bolivia en 1999, enfatiza que ningún subsidio público será otorgado para paliar el incremento de las tarifas del agua en Cochabamba, y que los costos de las mejoras en el sistema del agua se tienen que recuperar completamente. Es decir, las reglas del juego –en este caso, *full cost recovery*, donde el usuario final cubre los costos de inversión de capital, asegurando así *tarifazos*– las pone el banco. El proceso presupuestario de determinar dónde se invierte no lo deciden los bolivianos. Además, el banco promovió el proceso de privatización que al concesionario le garantizó un retorno de entre el 15% y 17%.

Cuando hacemos los cálculos crudos de lo que implicaría esa recuperación completa de costos, encontramos que, en promedio, la tarifa de agua mensual para una familia sería de más o menos el 60% de un salario mínimo. Pero nadie vive en Bolivia con el salario mínimo (alrededor de 67 dólares). Si lo vemos como porcentaje de ingresos de una trabajadora por cuenta propia, el gasto en agua representa el 27% de sus ingresos, y para un trabajador por cuenta propia un 22%. Lo que tenemos, entonces, es un proceso determinado desde afuera, un retorno garantizado para la empresa, un golpe a la familia. Además, el arreglo –los términos del contrato– queda legalmente en confidencialidad por lo menos durante 5 años, con sanciones penales por sólo explicar al público qué es lo que se ha negociado y cómo. Estas cláusulas de confidencialidad en las privatizaciones son muy comunes.

También se dieron impactos en el campo. Se creó un área de concesión monopólica para la empresa en una región donde existe un complejo mundo de cientos de *productores* de agua. Para la gente del campo ello significó la pérdida de control local, y lo que ellos llaman sus *usos y costumbres*. Hay áreas de riego que han sido construidas y manejadas autónomamente durante décadas, a veces siglos, con acueductos, túneles subterráneos, etc. No estoy diciendo que el campo es una utopía, pero sin lugar a dudas la autogestión del agua está muy arraigada en la cultura y cotidianidad local rural. En segundo lugar, en los barrios marginales la

creación del área de concesión siguió el mismo patrón. La mitad de la gente de la ciudad de Cochabamba depende de sistemas de agua autogestionados: se reúne la comunidad, se obtiene algo de financiamiento de alguien –los noruegos o una iglesia de Estados Unidos, etc.– perforan un pozo, ponen bombas, distribuyen agua, y así *resuelven* su necesidad. Al darle en concesión el área a una corporación transnacional, la gente pierde su inversión.

La creación de un mercado de aguas dominado por el monopolio de una transnacional, más el *tarifazo* que movilizó a los consumidores, fue la base de la rebelión que terminaría cancelando el contrato de concesión el 10 de abril del 2000, y forzando cambios en la ley que amparaba y daba legalidad a la concesión. El lema del movimiento era bastante simple: *"El agua es nuestra ¡carajo!"*. En enero de ese año empezaron los bloqueos de los caminos, se sumaron los transportistas, y entre enero y abril el movimiento se fue masificando.

Mientras el gobierno planteaba que quería dialogar la gente respondió a la represión pintando en las paredes *"¿Eso es diálogo?"*. El rol de las mujeres fue extraordinario. Un dirigente de barrio de las movilizaciones era de nuestro equipo de investigación, y un informante clave en los mundos del trabajo estudiados. Por medio de él –y otros más– pudimos ver una participación masiva, una indignación increíble, y un movimiento social que expresa y, a la vez, es un escenario de creación de identidades. Allí se creó un espacio de discusión y lucha (figura 3).



Figura 3. Una mujer *dialoga* con el gobierno sobre la privatización del agua. Foto del autor.

Al final, el ejército perdió la batalla de las calles, replegándose a sus cuarteles. La gente se instaló en la plaza, creando barricadas en las cuatro esquinas, decididos a quedarse en la plaza central hasta que sucedieran dos cosas: una, la corporación transnacional se va, y dos, cambien el marco regulatorio que permitió el área de concesión, es decir, la enajenación de nuestros usos y costumbres y nuestros sistemas autogestionados. Para las personas de los barrios pobres –la gran masa de *informales*– la ciudad es *el centro*, algo ajeno a ellos, pero ahora salieron del barrio para tomarse el centro. Simbólica y físicamente *lo marginal*, *lo informal*, se instaló en el centro, en la plaza, y anunció que se quedaría hasta ver resueltas sus demandas. Fue una movilización simbólico-política de proporciones mayores. La gente de clase media bajaba de sus barrios para distribuir comida. Luego de varios días, los dirigentes de la coalición que encabezaron el movimiento salieron de la clandestinidad y fueron recibidos como héroes por la población (figura 4).

Fue un momento liminal, un escenario donde también otras personas se sintieron convocadas y directamente pudieron enunciar lo que durante años había quedado silenciado. Ante la represión feroz, muchos articularon el presente con el pasado del presidente Banzer, responsable impune de la muerte de unas 300 personas. Este escenario le permitió a la gente recordar; los periódicos no tuvieron más remedio que decir lo que estaba pasando: un titular decía simplemente *"El gobierno miente y reprime."* (figura 5).

De la Garza habla en un artículo de la producción de subjetividad en dos términos. En primer lugar, como producto de la sedimentación cotidiana y, precisamente, el objeto de nuestro estudio en el mundo del trabajo era ¿cómo funciona esta sedimentación a partir de las negociaciones cotidianas de los procesos productivos, y qué deja en cuanto producción de subjetividad? En segundo lugar, señala los momentos liminales, de ruptura, cuando *todo cambia* (por un momento). En estos momentos de ruptura surgen expresiones extraordinarias, como periódicos que tienen la temeridad de decir que el gobierno miente y reprime.

En este momento liminal, fue en gran medida un dirigente fabril quien quedó a la cabeza de la coalición que dirigió este movimiento, movilizando un repertorio de prácticas sindicales muy ensayado en la historia boliviana. Aquí lo que quiero enfatizar es que la tradición sindical supo conducir y dar espacio para organizar, para poner teléfonos, etc. Pero *no* fueron sus bases fabriles, los trabajadores, los que estuvieron en las calles. Ellos estuvieron en sus casas esperando la llamada del patrón para volver al trabajo, porque tener empleo es un privilegio. Quienes estuvieron en las calles fue esa *informalidad*, los *precarizados* (figura 6).

Resumiendo, mencioné al principio un marco explicativo para los movimientos sociales y dentro del cual tenemos que preguntarnos hasta dónde estarán presentes los trabajadores y cómo se expresan en los movimientos existentes. Los elementos



Figura 4. La periferia toma el centro. Foto del autor.



Figura 5. El retorno de lo reprimido. Foto del autor.

de análisis son las oportunidades políticas, es decir, el sistema político. En el caso boliviano, simplemente diría que hemos ido de un populismo corporativista a un neoliberalismo corrupto, donde todo tiene que ser procesado por el mercado, donde la única política social consiste en medidas compensatorias para los perdedores, de las cuales habla tanto el Banco Mundial. Con pocas excepciones, las *oportunidades políticas* sustanciales –cuando la política se reduce a distribución de migajas compensatorias para los *perdedores de la globalización*– son inexistentes.

Un segundo elemento es la estructura de la movilización. Este no era un movimiento social *viejo* o *nuevo* –en esa distinción que hacen muchos analistas–, sino



Figura 6. El dirigente en el balcón. Foto del autor.

que era lo viejo y lo nuevo juntos. Estaba presente la clase obrera, en el sentido de experiencia acumulada y dispositivos dirigenciales, pero no estaban las bases. Predominaba lo nuevo en la forma de los regantes, una agrupación relativamente nueva de gente que se autoidentificaba como aquellos que manejan sistemas de riego en el campo. Ser regante es una identidad que nace a lo largo de los '90, y que hizo historia forjando una primera alianza efectiva –tal vez por primera vez en la historia boliviana *post ajuste*– entre lo urbano y lo rural. También participaron de manera muy importante los profesionales y los medioambientalistas. Nace entonces una estructura de movilización novedosa, de alianzas horizontales que, por un momento, logra una simbiosis extraordinaria entre los viejo y lo nuevo. Que perdure en el tiempo es otro tema, y francamente tengo mis dudas de que logre sobrevivir a sus éxitos tempranos.

El tercer elemento es el marco cultural, o cómo el movimiento social es una expresión de cultura política a la vez que es un escenario de producción de cultura política, entendida en el sentido de ligar la esfera de significación con el poder, con la legitimación de relaciones sociales de desigualdad y con las luchas por transformarlas. Sugerí, anteriormente, que el movimiento creó un momento liminal en el cual re-semantizaron elementos del pasado (el retorno de la memoria de la dictadura, actualizada y útil para el análisis del presente), de la sociedad (con la instalación de lo invisible pero mayoritario en la plaza, ¿qué es el centro?, ¿qué es lo marginal?), de la acción colectiva (¿cómo haremos política?), y del manejo de recursos (*"el agua es nuestra"*).

Para concluir mencionaré algunos logros de este movimiento. Primero, es un movimiento no sólo cultural sino también muy material. Una transnacional tuvo que abandonar el país. Segundo, se dieron logros políticos, creando experiencia y espacio (oportunidad) políticos: se cambió una ley, se legisló *desde abajo*. También tuvo un importante impacto en lo que llamaría la cultura política, en varios sentidos: fue un escenario de irrupción de posibles discusiones que durante muchos años estuvieron ausentes como *"Banzer asesino"*, y acciones inéditas como padres de familia que llevaron a sus hijos a las manifestaciones para enseñarles lo que en tiempos anteriores ellos habían hecho; se abrieron en las calles espacios de deliberación de la vida cotidiana y de la situación política, como nunca. Hablaban todos con todos, y la concreción de eso fueron algunas de las consignas. La consigna *"el agua es nuestra, ¡carajo!"*, se convirtió en *"el agua es nuestra, y las decisiones también"*. Surge una propuesta en relación al manejo del agua: *"ni la corrupción estatal del pasado, ni la privatización salvaje"* (figura 7).

Además, una observación quizás un tanto obvia. No es un movimiento a partir de ni en relación al mundo del trabajo. No obstante, el problema de oportunidad política, el problema de organización, y también los términos culturales en que se hizo ese movimiento son entendibles, en parte, como producto de las transformaciones del mundo del trabajo. En segundo lugar, en este mundo precarizado, el agua es un factor de producción y los campesinos –y en parte los de la ciudad– están peleando sus



Figura 7. Todos hablan. Foto del autor.

factores de producción en procesos productivos de trabajo. Un tercer elemento es que la existencia de una concesión del agua le quita a los pobladores de los barrios pobres sus sistemas de agua; con ello se está expropiando una especie de salario social autogestionado, pero que con sudor propio llegó a hacer la vida posible.

Por último, y a otro nivel, hace poco Touraine escribió un artículo sobre el trabajo *nuevo* y *viejo*, preguntándose si es posible una sociología del trabajo hoy, en la sociedad *post salarial*. Es decir, ¿podemos pensar la sociedad a partir del mundo del trabajo? Lo que me llamó la atención es que su explicación fue: tal vez sí, tal vez no, y ello dependerá de nuestra capacidad de ejercer, desde la sociedad, cierto control sobre la economía. La pregunta sería, ¿hasta dónde el empleo/el trabajo, en tanto relación social, será un escenario a partir del cual se pueda articular y ejercer un poder sobre las reglas de juego económicas?

En el fondo se trata de revertir en algo el "disembedding" o desarticulación de la economía de la sociedad en términos tanto analíticos como políticos. Es decir, nos deja reposicionándonos ante de lectura de Polanyi hoy, que ya en 1944 advertía el peligro de conceptuar la sociedad como un simple anexo o *adjunct* a la economía.

En este sentido la lucha por el agua en Cochabamba es una expresión clara, desde la sociedad, de este deseo de ejercer concretamente cierto control sobre las condiciones económicas materiales en relación a una necesidad básica. ¿Que eso pasa por ser expresión *limpia* o simple del mundo del trabajo?, obviamente no. ¿Que está ligado a las transformaciones del mundo del trabajo, a los horizontes de tiempo narrativo de la gente producto también de los cambios en el mundo del trabajo?, definitivamente sí. En este choque, entre cambio en el mundo del trabajo y emergencia de movimientos sociales, rescato varios temas para una agenda presente y futura de la sociología del trabajo.

Bibliografía

Borneman, J. 1992. Belonging in the Two Berlins: Kin, State, Nation. Cambridge University Press, Cambridge.

Bruno, R. 1999. Steelworker Alley: How Class Works in Youngstown. Cornell University Press, Ithaca.

De la Garza Toledo, E. 1997. Trabajo y mundos de vida. En: León, E.y H. Zemelman (comp). Subjetividad: umbrales del pensamiento social. Anthropos Editorial y Universidad Nacional Autónoma de México, Barcelona.

Grebe López, H. 1998. Los efectos económicos de la globalización en Bolivia: notas para una reflexión estratégica. Ponencia presentada en el Seminario "Efectos de la Globalización en Bolivia". Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Katznelson, I y A. Zolberg. 1986. Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparisons. En: Katznelson I. y A. Zolberg (comp). Working-Class Formation: Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United States. Princeton University Press, Princeton.

Kruse, T. 2001. ¿Acaso eres trabajador? Reestructuración productiva, procesos de trabajo, y la construcción cotidiana de lo social. PIEB, La Paz.

Polanyi, K . 1958 [1944]. The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. Beacon Press, Boston.

Touraine, A. 1998. De la antigua a la nueva sociología del trabajo. Sociología del Trabajo 35.

Debate

Rainer Dombois: ¿Es necesario vincular el movimiento social y la acción social con los cambios en el mundo del trabajo? No me parece muy convincente ni tampoco muy necesaria esta vinculación, es muy abstracta. ¿Por qué no es posible pensar que vivimos en esferas diferentes que tienen diferentes modos de regulación? Vivimos en la esfera del trabajo, en la esfera de la comunidad, en la esfera de la familia y cada una de éstas tiene sus propias expresiones de cambio y sus propias formas de regulación. Veo la acción colectiva política como una forma que se da cuando no hay otros mecanismos de regulación participativa, cuando no hay otra manera de hacerlo. Es interesante observar los problemas donde se vinculan las dos esferas.

Es obvio que los líderes sindicales tienen un papel importante en la organización del movimiento social. En Bolivia se da una vinculación que necesita de cierta explicación. La experiencia organizativa de esta gente ¿les permite, al mismo tiempo, ser líderes de la comunidad, ya sea que pertenezcan a partidos tradicionales o, de pronto, a partidos políticos que tratan de aprovechar esta situación? Esa es toda una pregunta. En cuanto al trabajo en los altos de La Paz, ¿habría algún otro factor que pueda constituir unidad o colectividad, como serían los lazos étnicos? Los aymaras, tradicionalmente, tienen una gran capacidad para interesarse y relacionarse entre ellos y una economía de la pobreza sumamente organizada. ¿No habría que incluir otras formas de constitución de colectividades básicas, por ejemplo las étnicas y la familia, que en América Latina son fundamentales? Eso sería un modo de regulación sumamente importante.

Inés Reca: Me parece muy interesante lo planteado por Thomas Kruse, pero tengo una crítica. En muchos momentos nos muestra nada más que los subtítulos, o los títulos, lo cual hace que los hallazgos de la observación realizada aparezcan un tanto formales. Desearía que profundizara acerca de cuál fue el papel de los dirigentes y de los trabajadores y que ampliara la referencia sobre las narrativas maestras y su forma de operar. Me parece fundamental ahondar acerca del papel de analista del trabajo con las vivencias políticas. En otras palabras, cuál sería el rol político que como analistas de una realidad podemos desempeñar desde nuestra propia actividad. Más allá del problema teórico, faltó una exposición más detallada de sus experiencias que nos permitiera comprender el significado de las vinculaciones.

Ximena Díaz: Thomas Kruse nos ubica siempre en una dimensión de la realidad que nos obliga a mirar los problemas desde otros ángulos. La enorme movilización de los bolivianos en torno al problema del agua, o detonada por este, está muy vinculada a una situación limítrofe, luminal, como Thomas señaló, y que son muy excepcionales. Son situaciones en las que se identifica claramente un problema muy conflictivo y compartido, y que por eso convoca la expresión de la mayor parte de la sociedad. Me recuerda las movilizaciones en Chile en los últimos años de la dictadura. En la gran protesta boliviana participaron activamente trabajadores, trabajadoras y líderes sindicales, al igual que en Chile durante la dictadura. Sin embargo, no por eso podemos asociarlo a una movilización laboral. Cuando esas situaciones pasan, la sociedad recupera su diversidad y la constitución de actores colectivos se torna más compleja en tanto dependerá de la visibilidad y el reconocimiento de problemas compartidos. Es lo que vemos hoy en el mundo del trabajo. A pesar del protagonismo que tuvieron los trabajadores, trabajadoras y sus líderes en la lucha por el retorno a la democracia, una vez logrado este objetivo fuimos testigos de una fuerte desmovilización que hasta el presente no se recupera.

Thomas Kruse: ¿Por qué vincular los temas? Tengo dos razones muy malas: es lo que me pidieron los organizadores y porque lo viví secuencialmente. Una razón buena, justificada en lo etnográfico, es que seguí a la gente en los talleres, los seguí en Buenos Aires y después los seguí en la calle. Era la misma gente de aquel mundo del trabajo y luego de aquel mundo del conflicto. Diría que el sistema político, las formas organizativas y los tejidos socioorganizativos que se activan en momentos luminales de crisis no son comprensibles si no conocemos también el mundo del trabajo. Una anécdota: terminó la movilización y un joven confeccionista me dijo *"¡qué macana, ahora tengo que ir a buscar trabajo nuevamente!"* Y me pregunté ¿cuál es la estructura de su tiempo y qué tipo de sistema productivo le permitiría insertarse nuevamente? Es una ligazón débil todavía, pero quiero seguir explorándola en cuanto este ámbito económico es excluido, entre comillas. Lo acontecido fue un movimiento de los excluidos, y una de las principales bases para entender esa exclusión es el mundo del trabajo. Segundo, las formas de movilización son aquellas que encontramos en los tejidos socioproductivos activados para la movilización. ¿A qué me refiero? Los confeccionistas son casi todos de la provincia de Oruro, migrantes recientes y no tan recientes que por medio de estos tejidos socioproductivos amortiguan ciertas vulnerabilidades, acceden a ciertos recursos, etc. Pero tampoco quiero dejar de lado la estratificación. Es en estos tejidos socioproductivos donde construyen distinciones, diferencias, conflictos, entre ellos. Y cuando luego vemos como se organizaron, como se desplegaron desde los barrios, como dividieron roles, como se turnaron para proveer comida, como en esa economía de

improvisación respondieron a las exigencias del momento, veo movilizadas las mismas habilidades, astucias y creatividades que veía movilizadas en el mundo del trabajo. ¿Una ligazón débil todavía? Tal vez sí, pero esa es una cuestión etnográfica que habría que profundizar.

Otra ligazón que podemos advertir tiene que ver con la falta de ese sujeto que en el pasado se llamaba trabajador. Estamos estudiando la falta de sujeto quizás por no tener un sujeto que estudiar. Seguimos valorando el mundo del trabajo en tanto escenario de producción sin suponer nunca que ha de producir trabajadores, en el sentido sociocultural al que aludíamos. Esa negatividad hay que explicarla culturalmente, y en tanto problema de la sociología del trabajo y de la antropología del trabajo, lo cual nos ayudaría a entender ese movimiento social. Estoy todavía en la infancia de ese análisis, pero la distancia la voy a ir cerrando de aquí a un año para poder responder más contundentemente.

Hay otro lazo que se ha mencionado y que es el sindicalismo residual de aquel corporativismo nacido con la revolución nacional y el Estado rector de la economía, organizador de la sociedad, etc. La Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba es tal vez única en Bolivia porque ha manejado tres materias, a través de los últimos 5 ó 6 años, de una manera muy eficaz. Ha reconocido que no entiende lo que pasa. En lugar de pelear las migajas de los residuos del corporativismo, está reconociendo que no entiende el mundo del trabajo y emprendiendo, inclusive, labores de investigación para saber en qué está la gente, y tratar luego de constituir organización en esa informalidad. La ley no permite formar sindicatos con menos de 20 trabajadores permanentes, pero están formando sindicatos con menos, es decir, están sindicalizando al margen de la ley. Es la única instancia en Bolivia que está haciendo eso. Es una actitud exploratoria ante el mundo crítico que ha promovido relaciones muy positivas con la prensa, la cual cada semana lanzó algún tema social: el agua, la luz, las tarifas, las necesidades básicas, etc. Y, muy importante, no sólo se abordaron temas laborales: para el día de la mujer se habló del trabajo femenino y también de las mujeres en general, ya sea del campo o la ciudad. A través de manejar datos más o menos buenos y tener una apertura con la prensa, este sindicalismo residual ha establecido una relación ante los medios y ante la sociedad en su conjunto como una fuente de la visión de los pobres en la sociedad. Esa es una actividad extra sindical realizada por la Federación Sindical de Fabriles. En tercer lugar, y tal vez lo más importante, tienen una política de puertas abiertas. Los trabajadores municipales van a la Federación y encuentran apoyo de los fabriles a sus reclamos laborales y lo mismo ocurre con los pobladores de Villa México, es decir, se ha convertido en ventanilla única de reclamo popular. Tal vez sea que tenemos aquí el concepto de sindicalismo en la precariedad. En cualquier caso todo es acumulación. Esto, más una tradición larguísima de organización y moviliza-

ción, permitió que la Federación jugara un rol protagónico. Diría que esa es una herencia clara del sindicalismo, pero sin los sindicatos.

Sobre las narrativas maestras, nuevamente estamos más ante una negatividad que ante una positividad. En la construcción de narrativas maestras es imprescindible ver al Estado como productor cultural. Hay varias formas de pensar el Estado: como comité ejecutivo de la burguesía, como monopolización del uso legítimo de la violencia, etc., pero también como una especie de revolución cultural permanente, es decir, ir adecuando culturalmente las poblaciones a las exigencias de situaciones económicas cambiantes. Hay una tradición historiográfica que me gusta mucho, ahora aplicada a América Latina. Es reconocido en la sociología y en la historiografía latinoamericana que el Estado tiene que organizar y crear sociedad, crear sujetos gobernables, industrializar creando sujetos para aquel modelo de desarrollo. Hay políticas muy clásicas al respecto. Hoy día lo vemos en los documentos de educación, capacitación y gobernabilidad. Es una especie de ingeniería cultural de la población sobre la cual seríamos capaces de hacer una especie de "management" de la exclusión, sin que rebalse mucho. Es pensar en la construcción del Estado y, dentro de ella, el imperativo de crear narrativas maestras. Me remito nuevamente a los estudios. Todavía no lo hemos hecho en Bolivia, pero lo elaborado en Berlín constituye un punto de partida. Sí podemos afirmar, respecto a Bolivia, que aquello del pasado como trayectorias laborales relativamente estables, caminos de vida diferentes y predecibles representados luego discursivamente en el código de la familia, en los códigos del trabajo, en un conjunto de dispositivos que marcan y establecen pautas en las vidas de la gente, tales como naces, te casas, te mueres, ha sido transformado dramáticamente. Más que una nueva narrativa, que podría identificar en términos positivos, veo mucha incertidumbre, mucha búsqueda, y tal vez un Estado que ha abandonado esa función cultural, más allá del aparato y las prácticas de ajuste social, por un conjunto de medidas compensatorias para los perdedores del modelo. Ha perdido ese otro rol, lo ha abandonado. Es más una agenda de investigación que una afirmación.

Algunas de las debilidades que encuentro cuando estoy haciendo un trabajo sobre el quiebre del sindicalismo boliviano es que, sin referencia a las narrativas del pasado y a la ausencia de las mismas hoy, mi análisis queda trunco. En el caso de los mineros es claro. Son narrativas que giraban en torno a dos aspectos: uno, nosotros producimos la riqueza del país. Por un lado es cierto, y por otro lado fue aprendido y repetido incesantemente; dos, de la narrativa de la crisis permanente –las masacres en las minas, el hito fundacional de la revolución como un hito de violencia, el sacrificio, la muerte, el plomo, la sangre, y como eso se iba reactivando con cada matanza, aunque tuvieran características distintas– emerge la narrativa de que somos la riqueza, y somos las víctimas. Ese es un tema que ha trabajado June

Nash y otros, pero que demuestra una positividad de la construcción desde una narrativa maestra que era capaz de... Me parece un marco teórico y metodológico muy interesante para describir la ausencia de esa narrativa maestra coherente.

Bolivia es tan exótica que, desde los márgenes, habría que preguntarse qué lectura deberíamos hacer que nos sea útil para nosotros. Diría que cuando rastreamos desde los márgenes fenómenos que parecen exóticos y los naturalizamos, o sea, los comprendemos, pueden decirnos mucho sobre el centro desde donde uno opera.

En cuanto a la parte política, simplemente aquel dirigente fabril era uno de mis informantes claves, y la gente de los talleres eran compañeros de trabajo. Cuando sucedió la movilización fue muy difícil no estar con la gente, pero siempre he tratado de evitar lo que los antropólogos llaman *volverse nativo*. No soy ni seré nunca nativo, pero sí puedo jugar un rol, y el rol que me he ido forjando es el de puente hacia relaciones internacionales. Todas las fotos que ustedes vieron son mías, y las hemos hecho llegar a todos los periódicos. Hemos escrito qué es lo que está pasando y hemos descubierto que en el mundo muchas organizaciones y movimientos sociales están muy preocupados por la privatización: privatización como problema medioambiental, privatización como la primera línea de ataque a la sindicalización de los sectores públicos, privatización como enajenación de bienes públicos y riquezas nacionales, etc. Instituciones como Canadien Labour Congress y FLCIO, algunos sindicatos europeos, los directores de la operadora de agua de Porto Alegre, CORSAN, están muy interesados en lo que se está queriendo hacer en Cochabamba, que no sea ni estatal ni privado. Recibimos un apoyo de la FLCIO concretamente para la formación de alternativas a lo público y a lo privado. Se ha abierto toda una serie de relaciones, donde mi labor es hacer las conexiones.

Virginia Guzmán: Me ha tocado estar en Bolivia en el momento del levantamiento en octubre del año 2000, cuando se movilizaron los campesinos, los cocaleros, los maestros, y uno de los aspectos que me llamó más la atención fue esta idea de país tomado. No lo podían reprimir, no porque no quisieran sino porque estaba todo movilizado. Me gustaría que introdujeras en la discusión el discurso de las dos Bolivia. Otra reflexión que me suscita la exposición es la contradicción entre la estabilidad en la alianza de los partidos políticos y su poca relación con los movimientos de protesta. Por otro lado, es llamativa la ausencia de canales institucionales para regular los conflictos y la aparición de organismos ad hoc para solucionarlos. En el caso de la huelga de Bolivia que menciono se formó una comisión donde participaron la Defensoría del Pueblo, la Comisión de Derechos Humanos, la Iglesia Católica. El Parlamento, los partidos políticos y el Gobierno estaban más bien arrinconados.

Por otra parte, aparentemente el conflicto del agua fue exitoso, la empresa se fue y se está buscando una fórmula diferente. Pero me da la impresión que hay muchas promesas, que se llega a acuerdos, lo que aparentemente da una sensación de eficiencia, pero no se sabe cuan efectivamente aquello que se logra se cumple.

Thomas Kruse: La democracia boliviana es una democracia pactada, donde no hay una segunda vuelta, de modo que en última instancia la decisión la toma el Congreso. Si uno ha votado por un candidato X, ellos transan ese voto para elegir a otro. Quince años de esto ha provocado una acumulación de desencanto, pero también una dinámica que explica la exclusión de los dirigentes de esos movimientos en el plano político y que es la contraparte de su exclusión en el ámbito económico. Uno de los dichos de esos dirigentes es: *"jamás seremos políticos"*. Por un lado, es una afirmación necesaria para tener solvencia pero, por otro lado, es un problema, porque no hay que descalificar la posibilidad de que en algún momento participen en el parlamento.

El Estado no puede satisfacer las demandas de la gente. Ambas partes están muy encerradas en sus propias dinámicas. Hay una estadolatría por parte del movimiento popular, esto es, pensar que el Estado va a resolver los problemas. Y hay un Estado que se ocupa de insultar, excluir y tratar mal a la gente cotidianamente. Cuando una persona le preguntó al dirigente boliviano *"¿cómo has logrado unir a todo el pueblo?"*, él dijo: *"no, eso lo hizo un Banzer"*, y es cierto. La solución no pasa por la negociación con el gobierno. Los movimientos sociales en Bolivia tienden a marchar a La Paz y a exigir. De ahí la labor que estamos haciendo: ver como resolvemos el problema del agua nosotros, desde acá. Si CORSAN quiere ayudarnos es porque sabe que prevenir o ponerle freno a la flexibilización de los trabajadores municipales del agua requiere también mejorar los servicios del agua. Este experimento en Cochabamba les ha resultado interesante, pero eso está por verse.

Respecto al nacionalismo aymará emergente, peculiar, ese discurso de dos países no es el más poderoso, pero sí el más notorio. Un señor con cara de aymara, melenudo, fuerte, que habla español aymarizado es, para los gobernantes, el retorno de los reprimidos, la imagen del indio feroz que ellos necesitan para justificar sus posiciones aristocráticas. Pero estos conflictos sí demuestran, en otros planos, la existencia de dos países, el de los ricos y los políticos, y el del resto que es el pueblo. Todo el mundo habla de dos países, sin embargo los intelectuales están muy divididos entre estas dos realidades. Por ahora, no es posible considerar exitoso a ninguno de estos movimientos. Lo que hago es tratar de crear espacios donde los integrantes de este movimiento del agua puedan pensar alternativas, y es ahí donde la federación FLCIO y la CLC de Canadá nos están ayudando. Será un éxito cuando haya una alternativa al agua, que hoy por hoy no la hay.

Códigos de conducta de las empresas transnacionales y derechos de las y los trabajadores: lecciones y esperanzas en un mundo globalizado

Magaly Pineda

La República Dominicana, como dijera Alan Touraine hace unos años, es una ficción como país pues casi todas las bases fundantes de su economía –aún con un asombroso crecimiento económico del 7,8% en los dos últimos años– está basada en actividades económicas externas: las remesas que envían dominicanos y dominicanas desde Estados Unidos y Europa; los ingresos por las exportaciones de zonas francas para el mercado norteamericano, básicamente, y el turismo. Dejando atrás un pasado de azúcar, de tabaco, de café, es decir, de economía de postres, pasamos a ser una plataforma de servicios donde la producción para la exportación avanzada de la globalización juega un papel fundamental.

1. SINERGIA DEL CAPITALISMO Y EL PATRIARCADO EN LA PRODUCCIÓN PARA LA EXPORTACIÓN O MAQUILAS

La producción para la exportación, mejor conocida en nuestra Región, las Zonas Francas o Maquilas, fue sin lugar a dudas la primera manifestación de la globalización actual. Treinta y cinco años atrás, cuando todavía no se usaba el término, estas zonas empezaron a desarrollarse y expandirse, principalmente en Asia y en algunos pocos países de América Latina, como Brasil, México y República Dominicana.

1.1. Características del modelo

La producción para la exportación, en zonas alejadas de los consumidores a quienes está destinada, es un modelo basado en los asombrosos avances tecnológicos del siglo XX, especialmente en la comunicación, en la rapidez del transporte y en la mecanización de ciertos procesos productivos. Estos elementos hicieron posible traspasar las partes del proceso productivo menos cualificadas e intensivas en mano

de obra a países con altos niveles de desempleo, con mercados de trabajo restringidos y, como consecuencia, mano de obra barata.

Las primeras Export Processing Zones (EPZ), como allí se les llama, surgen en Asia. El término maquila popularizado se deriva de una palabra de origen árabe que significa *trabajar por pedazos*, y viene del hecho que casi toda la producción de estas zonas se realiza en el sistema de producción parcial ("piece work"), en líneas que luego se ensamblan: las partes de un pantalón, las distintas piezas de un brassier, etc.

A la industria de producción para la exportación se le llamó también *industria de pies ligeros* ya que, al implicar una muy baja inversión de capital, maquinarias baratas y muchas facilidades ofertadas por los países receptores, los inversionistas podían pasar de un país a otro en busca de mayores márgenes de beneficios.

Los gobiernos de los países en desarrollo vieron el potencial de creación de empleos rápidos y baratos de la industria y la incorporaron a sus estrategias de creación de empleos o la convirtieron en *la estrategia* de empleo. Para ello crearon condiciones y leyes especiales tales como la exención de impuestos a la materia prima que ya venía semiprocesada –generalmente cortada–, desgravación del producto final, y exoneraciones sobre ganancias en períodos que iban de 20 a 35 años. A esto se le añadía la exoneración de muchos otros artículos: aires acondicionados, vehículos de lujo para los gerentes, entre otros. En muchos casos los gobiernos aportaban el terreno, construían las naves, las carreteras, etc.

Sin embargo, dado el tipo de producción que atrajo inicialmente, básicamente producción textil y confección, el modelo no impactó en el empleo. Quienes fueron a trabajar a esas empresas no fueron los desempleados, sino *las mujeres*, quienes no se definían a sí mismas como desempleadas sino como amas de casa.

1.2. Las mujeres: el nuevo proletariado en las maquilas

En los primeros años y en todos los países donde se instalaron, entre un 89% y un 92% de los trabajadores eran mujeres, la mayoría muy jóvenes, las cuales ingresaban por primera vez al mercado de trabajo asalariado. Esa fue una característica mundial de la maquila y está basada en que la mayoría de las tareas requerían de destrezas motoras finas que las mujeres desarrollan como resultado de la división sexual del trabajo: bordar intrincados diseños, decorar vasijas con finos pinceles, etc.

En la maquila se creó una sinergia entre capitalismo y patriarcado, dando como resultado una sobreexplotación de la mano de obra femenina y una expansión impensable del modelo.

La dimensión cultural y de género presente en la creación de esta fuerza de trabajo es evidente. Por ejemplo, las industrias electrónicas que abandonaron masivamente Silicon Valley, se fueron a Corea, Taiwán o México a producir sus "chips"

y otras piezas microscópicas. Allí, la población femenina posee una tradición ancestral en el bordado y, por ende, un alto desarrollo de las destrezas motoras finas imprescindibles para trabajar y producir rápida y masivamente componentes diminutos.

Sin embargo, en El Caribe, donde la población indígena fue exterminada hace más de 400 años y con ella sus tradiciones, el intento de instalar ese tipo de industria fracasó.

1.3. Género, estereotipos y organización sindical

En sus inicios la maquila fue vista por los sindicatos, por los sectores progresistas y por los académicos, como un modelo marginal, sin importancia en la economía, que no cumplía ningún rol. Y frente a este nuevo sujeto social, las obreras de maquila, *las zoneras*, como se les llama en República Dominicana, no sólo la población desarrolló actitudes despectivas. Fue etiquetado como un sector difícil, sino imposible, de organizar sindicalmente.

El empleo en las zonas francas o maquila se estereotipó también como *un empleo para mujeres* por sus bajos salarios. En el caso dominicano, en la primera década de instaladas las empresas de zona franca (1969-1978), el salario mínimo legal era más bajo que el salario mínimo nacional y, por supuesto, no se permitía o más bien se reprimía severamente cualquier intento de reivindicación sobre el mismo al igual que todo intento de organización.

Esta represión al trabajo sindical no tenía mucha razón de ser. La mayoría de las obreras no contaba con experiencia previa de organización y no tenía una tradición gremial o de carácter asociativo. La gran mayoría era migrante de las zonas rurales viviendo en las periferias urbanas o en localidades suburbanas, madres solteras o jóvenes provenientes de familias extensas, con baja escolaridad, y bajo el peso de la autoridad patriarcal y la subordinación femenina.

Las mujeres poseen una arraigada cultura de la paz que las suele llevar a evadir los conflictos, en especial con las figuras de autoridad y con los sindicalistas de los años 70 y 80, quienes eran vistos como gente conflictiva y muy asociados a la izquierda.

Pero, sin lugar a dudas, el obstáculo mayor para cualquier intento organizativo estaba y está en la estructura misma de las sociedades donde se establecieron, básicamente sociedades de alto desempleo y pobreza. Podían reemplazar a cualquier trabajador/a pues decenas, cientos de mujeres, esperaban a sus puertas diariamente.

Una semana de capacitación –a pesar de que las mujeres nunca antes habían trabajado– y ya estaban en condiciones de manejar una máquina.

A su vez, el propio carácter de la industria permite que frente a la aparición de conflictos o amenazas, las empresas se muevan. Cuando se agudizó la crisis en Haití se fueron a Nicaragua, y cuando se aceleró el proceso de la revolución sandinista se movieron a Honduras.

La maquila es un modelo muy susceptible a variaciones, crisis y obstáculos que dificultan cumplir sus tiempos y metas de producción, lo cual conlleva un comportamiento aún más proteccionista de los gobiernos y, por ende, una mayor dificultad para las tareas de organización sindical.

Los sindicatos tampoco tuvieron la creatividad para hacer propuestas organizativas atractivas y adaptadas a las dificultades que se les presentan a las trabajadoras para articular su rol laboral con su rol doméstico. Este es un déficit que los sindicatos aún no superan.

1.4. ¿Llegaron para quedarse?

La marginalidad de las zonas francas en la estructura productiva y/o en el mercado de trabajo fue cambiando en muchos países. En el caso dominicano, apenas se contaba con tres parques y menos de 30 mil trabajadores hacia 1984.

La invasión norteamericana a Grenada y la compensación de la administración Reagan al malestar de la región caribeña, creando la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, que amplió la cuota de producción exportable a los EE.UU., inició un impresionante proceso de crecimiento de la industria maquiladora en Centroamérica y el Caribe.

En la República Dominicana, este auge ha llevado incluso a ampliar los tipos de zonas en las que se puede invertir y de acuerdo a su ubicación se clasifican en tres tipos:

- Zonas Francas Industriales o de Servicios: pueden instalarse en todo el territorio nacional para dedicarse a la manufactura de bienes y prestaciones de servicios (las tradicionales);
- Zonas Francas de Carácter Fronterizo: deben ubicarse en la zona fronteriza, entre la República Dominicana y la República de Haití (tratando de captar el interés y la cooperación de algunas naciones desarrolladas ante la grave situación de Haití);
- Zonas Francas Especiales: las que por la naturaleza del proceso de producción requieren el aprovechamiento de recursos inmóviles cuya transformación se dificultaría si las empresas no se establecieran próximas a las fuentes naturales; o cuando la naturaleza del proceso o las situaciones geográficas o

económicas e infraestructurales del país lo requieran (explotaciones mineras, por ejemplo).

Con un desarrollo basado principalmente en el primer tipo de zonas francas, para el año 2000 República Dominicana era ya el mayor exportador de confecciones textiles a los Estados Unidos de Norteamérica en el área de Centroamérica y el Caribe, el segundo en América Latina (detrás de México) y el quinto a nivel mundial. Su peso en la estructura productiva dominicana muestra impresionantes cifras: 51 Parques Industriales de Zonas Francas en operación, con 519 empresas, las cuales realizaron exportaciones en el año por un valor de US$ 4.700 millones y generaron cerca de 200 mil empleos directos y más de US$ 1.000 millones en divisas.

1.5. Nuevas tendencias en la composición de la fuerza de trabajo

Por otro lado, en la República Dominicana la composición de la fuerza de trabajo en las zonas francas está cambiando dramáticamente. En los primeros años, a diferencia de Asia, las mujeres que entraban a la maquila no eran jóvenes. La mayor parte eran mujeres con hijos y madres solteras de 25 a 35 años. Esto se explica por el impulso que en la década de los 60 y 70 tomó la educación femenina en República Dominicana, alejando la edad de entrada al mercado de trabajo.

Sin embargo, en los últimos 8 a 10 años las mejoras en las condiciones de trabajo en la maquila , incluso el aumento del salario (ligeramente mayor que el mínimo del salario industrial nacional) y el cierre de áreas tradicionales de trabajo masculino –como la industria azucarera– empiezan a hacer el trabajo en *la zona* más atractiva para los hombres, en particular para los hombres jóvenes, lo que ha provocado un desplazamiento de mujeres, las cuales pasaron de un 78% a un 58% en la actualidad.

2. DERECHOS HUMANOS Y MAQUILA

El modelo de producción para la exportación generó desde sus inicios numerosas denuncias, por lo general respecto de las condiciones de trabajo: locales mal ventilados, ausencia de instalaciones sanitarias, supervisión represiva, cuotas de producción inhumanas, jornadas extendidas y horas extras obligatorias, listas negras, etc.

La similitud de las situaciones, a pesar de la variedad de contextos y la gravedad comprobada de muchas de estas denuncias, fueron creando en el ámbito mundial un movimiento de defensa y solidaridad con las obreras de las maquilas que no estuvo asentado en los sindicatos sino en las organizaciones sociales, en las ONGs, y en el movimiento feminista y de mujeres.

2.1. La revolución de los consumidores

Pero quizás la nota más importante va a ser el surgimiento, a finales de los años 80, de un nuevo actor social: *el consumidor consciente*, esto es, aquél que empieza a preocuparse por el origen y las condiciones en que se producen los objetos de su consumo.

Esto tiene que ver con lo dicho por Norbert Lechner acerca de la imagen. Somos una sociedad de consumo, independientemente de cuanto más o menos consumimos realmente. El consumo está siempre presente y es, cada vez más, un consumo selectivo que dice relación con nuestra imagen.

Este consumidor consciente empieza a preguntarse de dónde viene ese producto que está comprando: ¿está manchado de sangre?, ¿es el resultado de la explotación, de la violación de derechos?, ¿está manchado de sudor?

En Estados Unidos, Canadá y Europa se llama *talleres de sudor* a toda empresa que produce bajo condiciones de explotación y es desde esos lugares que se inician acciones como *La Campaña Ropa Limpia* y *El Trabajo Detrás de la Etiqueta*, impulsadas por organizaciones de consumidores.

También la OIT intentó plantear algunas medidas para frenar las constantes violaciones. En los 70 promovieron unas guías éticas para el comportamiento de las transnacionales, sin mucho éxito.

2.2. Medios de comunicación también globalizados

La globalización de los medios de comunicación potencia, en los 90, el proceso de denuncia crítica. Se cuenta ahora con una mayor posibilidad de conocer –al instante– situaciones que están ocurriendo en lugares muy apartados y prácticamente desconocidos para la mayoría de los habitantes del planeta.

Veamos el caso de la isla de Saipán, posesión norteamericana en el Pacífico Sur. Allí, en 1991, un periodista descubre que se fabricaban "jeans" –para Levi Strauss and Company– con los prisioneros de la cárcel local y con el agravante de que éstos no recibían paga alguna. El reportaje se publica en varios diarios de prestigio en los Estados Unidos y se origina un gran escándalo. Levi se plantea rápidamente una estrategia para enfrentar este hecho de manera que no se repita, y elabora lo que ellos llaman sus Pautas Globales para la Contratación, una especie de reglas del juego sobre con quién no trabajarán.

2.3. El pionero de los códigos de conducta

Estas Pautas Globales son el primer modelo conocido de un código de conducta o código de ética de una transnacional, surgido de su propia voluntad. En el caso del

Código de Levi, se establecen pautas tales como: no trabajar con países con dictaduras o falta de democracia, tolerancia cero al trabajo infantil, al trabajo forzado, a la discriminación hacia los homosexuales y hacia las mujeres.

Hecho público en 1992, a él le seguirá una serie de códigos en todo el mundo. ¿Cuáles suelen ser los contenidos de estos códigos empresariales? La mayoría de ellos se basa en las Convenciones Internacionales de la OIT ratificadas por casi todos los países y sólo varían en el énfasis que dan a una y otra, pero en general están preocupados por el medio ambiente, la discriminación, el respeto a las leyes nacionales, la violación de los derechos humanos y de los derechos laborales, y el respeto a la libertad de asociación.

A pesar de estas manifestaciones públicas de respeto a las leyes y los derechos humanos, las denuncias no se detienen; por el contrario, sucesivos escándalos llevan a la Administración Clinton, en 1996, a crear un grupo de trabajo, con participación de los sindicatos, que no sólo permitiera unificar los estándares éticos y de conducta de las empresas norteamericanas que subcontratan en el exterior sino que creara además las condiciones para que su cumplimiento fuera verificado por terceras partes.

2.4. Cómo y quién monitorea los Códigos

Con posterioridad a la elaboración de los códigos surge otra inquietud: ¿Cuáles van a ser los mecanismos de control de la aplicación de los códigos? ¿Cuáles son las garantías y cómo se podrá comprobar que los códigos se cumplen? La respuesta es el movimiento por el monitoreo independiente de las operaciones de las empresas transnacionales. Es un movimiento desde las ONGs y los grupos de consumidores quienes exigen un sistema de vigilancia, de seguimiento y, por supuesto, de sanciones.

Las dificultades son muchas. Se habla de sistemas estandarizados, de crear certificaciones externas a las empresas del tipo ISO. Ello levanta una serie de preguntas: ¿Quién debe monitorear? ¿Qué papel puede jugar la OIT sobre este tema? ¿Cuán aplicable es? ¿Quién lo paga? ¿Cómo se va a defender una empresa que obtenga resultados negativos de un monitoreo?

La lista de cuestionamientos se hacía interminable: ¿Cómo se hace un monitoreo independiente? ¿Cuál es el papel de los sindicatos? ¿Cuál es el papel de los contratistas locales? ¿Cuáles son los beneficios del monitoreo para los trabajadores? ¿Quién hace las auditorías?

Si bien todavía existen muchos elementos de cuestionamiento, podríamos decir que la importancia del monitoreo independiente, en tanto verificador del cumplimiento de los códigos, es una batalla ganada.

3. RELACIONES PÚBLICAS O SURGIMIENTO DE UNA CIUDADANÍA CORPORATIVA

Para muchas empresas establecer un código de conducta empezó siendo una necesidad que les permitiera enfrentar una publicidad negativa, una respuesta al temor de perder consumidores. Pero, cada vez más, parecería haber evidencia de que ya no sólo son esos intereses los que mueven a los empresarios.

Creer que el empresariado puede asumir una perspectiva ética y de responsabilidad social se nos hace bastante difícil, la desconfianza nos ronda, sin embargo existen síntomas alentadores. Un estudio hecho por el Dr. Simón Zadek, ex director de New Economic Foundation de Inglaterra, mostró que ninguna de las grandes campañas de propaganda negativa o boicot sobre marcas de prestigio internacional ha tenido un impacto significativo ni en los beneficios ni en las ventas.

Sin embargo todas estas empresas han continuado desarrollando y ampliando sus normas de comportamiento ético y muchas de ellas han creado incluso fuertes y eficientes mecanismos internos de monitoreo. La mayoría de las grandes transnacionales tienen ya departamentos de derechos humanos o de responsabilidad social integrados por expertos, y muy acabados manuales para medir el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, de no discriminación, de asedio sexual o de trabajo infantil por parte de sus subcontratistas. Para algunas empresas estos equipos de monitoreo interno funcionan casi al mismo nivel que el equipo de monitoreo de calidad de producción. Más aún, en varias empresas los monitores de calidad y los monitores *sociales* van juntos.

3.1. Cambios en la división técnica del trabajo y el manejo de los recursos humanos

Los últimos años han sido escenario de cambios muy interesantes en la organización de la producción en este sector. Cada vez menos el nombre de maquila responde a la realidad de las técnicas con que se produce en la mayoría de las zonas francas.

Las fábricas que trabajan para las marcas más reconocidas y en mayor volumen, casi no maquilan. El trabajo en módulos de producción ha cambiado de manera total el ambiente de las fábricas, donde los trabajadores tienen ahora que aprender a trabajar en equipo y a manejar varias operaciones. Estos cambios han originado, entre otras consecuencias, el que muchos empresarios locales se hayan visto obligados a crear o ampliar la gerencia de recursos humanos y, por primera vez, a preocuparse por la movilidad de los trabajadores.

La típica trabajadora de la maquila, que está moviéndose de una fábrica a otra casi siempre en busca de mejorar las condiciones de trabajo o el salario, está des-

apareciendo. Los empresarios de zonas francas requieren cada vez más de un trabajador/a con experiencia, con sentido de pertenencia a la empresa y comprometido con la calidad de la producción y el cumplimiento de las metas. Para ello mejoran las condiciones laborales, implementan programas de incentivos salariales y de beneficios sociales marginales, como salud reproductiva, transporte, guarderías infantiles, ventas a bajos precios, planes de viviendas, etc. Todos muy apreciados, en especial por las mujeres trabajadoras.

Sin embargo, estos cambios no son válidos para todas las empresas. Se podría decir que se está dando una división, una suerte de estratificación al interior de las zonas francas. Los suplidores que trabajan para las grandes marcas y que están en el ojo del escrutinio de los consumidores –Levi, Timberland, Reebok, Gap– están a la cabeza de las innovaciones tecnológicas y de la organización de la producción al igual que de los programas de beneficios sociales para las y los trabajadores y sus familias. Le siguen los que producen para los grandes almacenes detallistas, como Sears, JCPenny, Wall-Mart (últimamente muy criticados) y, por último, están los que producen para llenar la demanda de productos de bajos precios.

3.2. Un caso de buenas prácticas empresariales en República Dominicana

En 1998, a solicitud de Levi & Strauss, estudiamos el impacto de la aplicación de su código de conducta en cuatro empresas localizadas en el parque de Zona Franca de la ciudad de Santiago, segunda ciudad en población e importancia de República Dominicana.

Encontramos innovaciones sustantivas: un club de embarazadas y un programa de papanicolau –cuando la práctica anterior era exigir prueba de no-embarazo–, celebración colectiva de los cumpleaños, paseos, clubes deportivos con facilidades donadas por las empresas, programas de ventas a bajo costo y a plazo de medicinas, alimentos y electrodomésticos, becas para los hijos/as. Una de las empresas ha iniciado un ambicioso programa de vivienda.

El efecto de derrame de estas nuevas actitudes hacia el resto de los empresarios puede ya medirse. En 1998 existían sólo cuatro consultorios médicos de empresas en toda la Zona; para el año 2001 eran once. El resto de los empresarios ha tenido también que ampliar algunos servicios para no perder a sus mejores trabajadores, ahora seducidos por las condiciones de las empresas con *compromiso social*.

Todos los empresarios locales entrevistados para el estudio de Levi reconocieron que los cambios, por lo menos en un inicio, fueron un derivado de la presión que recibieron de la transnacional, la cual incluso llegó a suspender contratos y

órdenes de compra cuando comprobó que no se estaba funcionando dentro de las normas establecidas.

Queremos sí destacar que los empresarios de nuestro estudio son bastante jóvenes y ninguno pertenece a familias de la burguesía tradicional de esta ciudad, considerada muy conservadora.

4. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA: INSTRUMENTOS DE AVANCE EN LAS CONDICIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA

Los códigos de conducta parecen tener potencial como instrumento para mejorar a corto plazo las condiciones de trabajo y hacer avanzar la agenda de derechos de las/los trabajadores en los países del sur. La presión de la transnacional sobre sus suplidores lo convierte en un mecanismo que funciona.

Acorde con esta visión, desde el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) y en unión con otras ONGs de Centroamérica, hemos realizado campañas de difusión para dar a conocer a los trabajadores qué son los códigos, qué empresas tienen códigos, cómo los pueden usar, a quién se pueden acercar para denunciar, etc.

Estamos también trabajando en identificar los mejores estándares que se están construyendo en entrenar personal de las ONGs para ser auditores, para ser monitores de los procesos, y para continuar manteniendo los procesos de "lobby" y de "advocacy" alrededor de este tema.

4.1. Códigos y organización sindical

Con apenas 14 sindicatos organizados en más de 30 años de existencia de las zonas francas y a falta de un lenguaje y una metodología que haga posible el trabajo para la organización sindical, el uso de los códigos puede ser un instrumento importante para que los 200 mil trabajadores/as de las zonas francas dominicanas avancen hacia condiciones de vida más dignas.

De ninguna manera quiere decir que no consideremos a la organización como un derecho y una necesidad de las y los trabajadores, pero somos realistas al reconocer que el proceso de sindicalización no avanza, por muchas y complejas razones: las direcciones sindicales no entienden la dinámica de la fuerza de trabajo femenina y ahora tampoco entienden a los nuevos jóvenes trabajadores.

El modelo tradicional de organización sindical parece estar desfasado de las necesidades del momento y no ser suficientemente atractivo como para vencer los miedos a perder el empleo, dado el alto desempleo y la cultura de la represión que

prevaleció en los 70 y 80 y, en el caso de las mujeres, dada su falta de opciones en el mercado de trabajo.

Tal vez se tendría que luchar contra esos fantasmas para que los trabajadores/as quieran organizarse, pero mientras tanto tienen derecho a trabajos dignos.

Creemos que los códigos de conducta abren una luz de esperanza para mejorar rápidamente condiciones de trabajo de muchas mujeres en nuestra Región. No es un planteamiento fácil, hay mucha resistencia. Algunos sindicatos están totalmente en contra y han empezado campañas de denuncias agresivas, maliciosas, contra las ONGs que trabajamos desde esta perspectiva. También están surgiendo sectores que han visto en el potencial monitoreo de cientos, de miles de fábricas en todo el mundo una oportunidad de hacer negocios con los derechos humanos y obtener pingües beneficios.

4.2. Proteccionismo o solidaridad

Hay muchos intereses en conflicto que han aparecido en el Norte. Se han presentado situaciones donde algunas ONGs y sindicatos están planteando demandas cada vez más radicales y medidas tan proteccionistas que podrían afectar la rentabilidad de las empresas y desestimular que se establezcan en nuestros países.

En estos momentos las zonas francas de México y República Dominicana se están preparando aceleradamente no sólo para hacer el producto final, sino para instalar lo más avanzado en molinos de producción de telas e hilos, y están pensando en realizarlo adelantándose a un futuro donde las grandes empresas se van a quedar únicamente con el "merchandise". Productos diseñados en República Dominicana, con telas hechas en República Dominicana, con patrones cortados en República Dominicana y terminados por trabajadores dominicanos y el sello de una mundialmente reconocida marca alemana, están ya en el mercado

El modelo de producción para la exportación parece continuar cambiando, adaptándose a los nuevos tiempos. Ciertamente ello implica que probablemente se va a continuar perdiendo más trabajos en el Norte industrializado, lo cual de seguro generará resistencias y tensiones entre la población de aquí y de allá.

El tema es complejo, pero de todas maneras creo firmemente que los códigos de conducta y de ética y las ideas sobre la responsabilidad social del empresariado poseen elementos esperanzadores que podrían, con más estudios y activismo, con una actitud de mayor apertura y creatividad, hacer mucho más para avanzar en los derechos humanos y laborales, y en las condiciones de vida de los hombres y las mujeres trabajadoras en todo el mundo[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Debate

Laís Abramo: Quisiera volver a la discusión sobre la centralidad del trabajo, la desaparición del trabajo, y el trabajo como constitución de identidad. El ejemplo de las trabajadoras de la maquila puede ser muy interesante para discutir exactamente eso. Alguien dijo, en la discusión de ayer, que la idea de la centralidad del trabajo tenía de fondo la visión de un sujeto histórico, el proletariado, predeterminado, con una misión histórica, definida a priori, y que la crítica a esa noción era la crítica a esa visión de historia del sujeto. Voy a empezar por ahí porque es cierto que ésa era una de las vertientes de la visión que afirmaba la centralidad del trabajo, pero no era la única. Por otro lado, la tesis de la desaparición del trabajo, el fin del trabajo, como una noción constitutiva fundamental, también tiene que ver con la negación del sujeto, de cualquier sujeto, de cualquier posibilidad de acción colectiva. Sería muy importante matizar.

Hay una preocupación importante sobre la posibilidad de acción colectiva y de constitución de sujetos en la discusión que se hace de la globalización, de la convergencia o no de los modos de producción, esto es, afirmar ahí la posibilidad de un espacio de relación histórica colectiva organizada. El gran problema es ¿en qué espacios y de qué manera se pueden constituir esos sujetos en ese momento histórico, con esas sociedades tan fragmentadas, tan complejas y tan diferentes que van desde los países desarrollados hasta Cochabamba o hasta lugares donde la fragmentación es aún más fuerte?

Cuando Alma Espino y Virginia Guzmán hablan justamente del trabajo como lugar de constitución de sociabilidad, de acción colectiva, de identidad, están haciendo una contribución muy importante a los estudios de género. La visión, primero, de que ese sujeto no es el único, no es la clase obrera evidentemente masculina, blanca, adulta. Es un sujeto mucho más heterogéneo y el tema de género, de raza, de etnia y de edad es fundamental para entender esta temática. Quizás la manera, los espacios, los códigos, las narrativas de constitución de las mujeres como sujeto colectivo, o como identidad de trabajadora, no sea igual que para los hombres. Ello es muy importante, pues las investigaciones que hemos realizado nos muestran que los empresarios tienen una visión formada de cuál es el desempeño laboral adecuado de la mujer. Esa visión va a poner siempre a la mujer como traba-

jadora inadecuada porque no puede estar 24 horas en la empresa o porque no puede trabajar todos los fines de semana, etc. De la misma manera, creo que esta inadecuación es vista también en otros espacios tales como la acción política, la acción sindical y hasta la investigación. Quizás haya una noción de constitución de identidad que no responde a ciertos procesos específicos. Puede haber otros procesos en donde la mujer se sienta mitad trabajadora, mitad madre, mitad dueña de casa, y ella misma se sienta inadecuada en cada uno de esos espacios, justamente porque no responde a ese modelo. Pero ello no quiere decir que no pueda surgir una identidad de trabajadora, de acción colectiva. No será idéntica a la del hombre blanco, adulto, etc., pero no por eso va a ser menos importante.

En segundo término, Magaly Pineda empezó diciendo que la maquila se inició casi como una conspiración –estoy caricaturizando evidentemente– entre capitalismo y patriarcado, y después muestra como ese proceso es mucho más complejo. Me pregunto si no se podría hacer un paralelo con el tema de las trabajadoras de la agroindustria de exportación en el caso de Chile, donde se da una generación masiva de empleo femenino en un sector no tradicional que surge con los nuevos modelos. Es un trabajo mal pagado, desprotegido, precario, visto como de mala calidad pero que, al mismo tiempo, tiene un poder enorme de movilización para que las mujeres entren al mercado de trabajo. Incluso hay situaciones en que son ellas y no los hombres quienes consiguen los empleos. En el caso de República Dominicana y Centroamérica eso es muy claro. El empleo industrial femenino que se genera, aunque Magaly Pineda está apuntando a ciertos cambios en la composición por sexo en ese sector, es todavía muy importante.

Esa experiencia, a pesar de todos los elementos negativos que tiene en términos de calidad del empleo, de subordinación, de opresión, genera un reposicionamiento de las mujeres en el mundo de la producción, en la sociedad e incluso en la familia.

En un nivel más concreto, Magaly Pineda decía que los sindicatos son muy poco eficaces y que hay nuevos actores. Están los consumidores, las organizaciones de mujeres, las transnacionales. Es importante ver el papel de los actores y quería que explicara por qué dijo que la OIT tenía una posición ambigua y si eso se refiere exactamente a los códigos de conducta o al tema más general de las maquilas. Me atrevería a decir que, hablando de las impresiones o de las narrativas, los organismos internacionales pueden jugar un rol muy importante. La OIT es tripartita, y toda la disputa política que hay en la sociedad está en su interior y de manera a veces muy candente. Los temas claves, que van desde el convenio de protección a la maternidad o cualquier otro, son muy polémicos porque ahí están los gobiernos, los sindicatos, y los trabajadores. No están todos los actores sociales, pero sí algunos importantes y, a veces, con convicciones muy distintas. Al hablar de los códigos de conducta estamos hablando de los convenios aprobados por la OIT. La de-

claración de los derechos fundamentales del trabajo fue aprobada por la OIT, léase por sus constituyentes tripartitos, el año 1998. Ha establecido 183 convenios y ha señalado los principios básicos. Estos principios son justamente la libertad sindical, la libertad de negociación colectiva, la realidad sobre el trabajo infantil, la realidad del trabajo forzoso, y la no discriminación. Y dice: *"existen derechos y principios fundamentales en el trabajo"*. Espero no estar siendo demasiado funcional, pero con esa idea la OIT entra en la discusión internacional precisando que hay que flexibilizar, pero que existen derechos y principios fundamentales del trabajo que deben ser respetados. Decir eso hoy día –voy a hacer otra caricatura– es casi revolucionario. Si estamos hablando, aunque no sea cierto, de la desaparición de la sociedad del trabajo, de que no hay más trabajadores ni más trabajos y que hay puro mercado, puro consumo, el que la OIT –que representa en estos momentos a 174 Estados– afirme que hay derechos y principios fundamentales del trabajo que tienen que ser respetados y protegidos permite entrar a la discusión con el FMI, el Banco Mundial, etc. Ello es importante porque es contribuir, de alguna manera, a la construcción de una narrativa en el momento actual. De allí a la constitución de actores sociales, hay un espacio enorme. En cierto sentido, hay una reivindicación de actores que están constituyéndose en este proceso.

Julia Medel: Sería interesante conocer la forma en que se aplican estos códigos en la agricultura de exportación. Estoy pensando en el tema de las temporeras porque la maquila, a pesar de la alta rotación, es un trabajo permanente. Me pregunto qué está pasando con los empleos temporales en la agricultura de exportación y con los códigos de conducta en el área de lo feminizado.

Stephanie Bernstein: ¿Cuál es la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones a nivel de las condiciones mismas del trabajo? El club de las embarazadas no es directamente un aspecto que toca al proceso mismo de producción. Estoy pensando más bien en las condiciones de la organización del trabajo como tal y en la organización de la participación de las mujeres en esas decisiones.

María Elena Valenzuela: Puede haber una diferencia importante entre países, así como hay diferencias entre las empresas que están ligadas a marcas o a multinacionales más grandes y más conocidas. El caso de Irlanda en Europa es paradigmático. Han llegado importantes inversiones de multinacionales, también con beneficios tributarios, tipo maquila en sectores de alta tecnología, buscando trabajadores más calificados, etc. Si bien hay empresas que respetan códigos de conducta también

hay experiencias bastante negativas. Evidentemente las empresas quieren tener mercados más grandes, mayores utilidades, su motivación es económica. Y si imponen códigos de conducta e incorporan normas éticas es porque están vinculados a la posibilidad de mantener ciertos mercados evitando movilizaciones y denuncias que atenten contra la imagen de la empresa. Estoy pensando en la negativa de Bush a firmar los acuerdos de Kioto para restringir los niveles de contaminantes. Lo afirmó en su campaña y después se retractó porque, según dijo, ello perjudicaría a la población americana. La gente también hace esa ecuación: hasta dónde los principios y hasta dónde el perjuicio económico en función de esos principios.

En Chile se ha dado una discusión importante en temas ambientales, lo cual lleva a una discusión similar. En otras palabras, ¿hasta dónde estamos dispuestos a permitir que vengan inversiones que talen el bosque nativo porque ello permite generar X puestos de trabajo? Quisiera que profundizaras sobre todo mostrando las diferencias entre países pues me parece que en América Latina, e incluso en Centroamérica, hay diferencias importantes con República Dominicana y con México.

Un segundo punto a profundizar es la vinculación entre movimiento sindical, movimiento de mujeres y las nuevas formas de organización, las cuales pueden ser incluso una salida posible a algunos nudos ciegos o cuellos de botella que enfrenta la organización de trabajadores. Lo que planteas, de alguna manera, es una alianza de los trabajadores con el movimiento de mujeres. Además, es necesario analizar las resistencias de los sindicatos, los cuales se ven enfrentados en las últimas décadas a restricciones importantes que vienen desde afuera. Pero también los sindicatos enfrentan problemas propios, como no haber sabido rediseñar sus estrategias en función de los cambios y en función de la multiplicidad de tipos de trabajadores. Ellos deben ampliar su capacidad de representación desde el asalariado de las fábricas hasta la amplia gama de precarios que no son asalariados. Y también ampliar su capacidad de representación desde el trabajador hombre hacia las mujeres trabajadoras, las cuales tienen otro tipo de intereses.

Cabe preguntarse cómo estas nuevas oportunidades de trabajo afectan la vida de las mujeres y las relaciones de género. En algunos países hay movimientos migratorios importantes, desde el campo a la zona franca. Son nuevos desarrollos no solamente industriales sino sociales. En el caso de Malasia, hay mujeres que emigran del campo a la zona franca, lo cual significa que ganan y pierden: ganan en autonomía, tienen ingresos propios –que no están obligadas a entregar a sus familias como ocurre si siguen trabajando en el campo–, pero eso prácticamente las expulsaría del mercado matrimonial porque, en esa cultura, trabajar en la zona franca y vivir sola o con otras mujeres es considerado libertinaje y, en consecuen-

cia, no sería una buena esposa musulmana. En suma, el problema es cómo se dan estas nuevas identidades de género a partir de esos cambios.

Ximena Díaz: Me parece fascinante el tema de los códigos de conducta como instrumento de control de las prácticas laborales. Sin embargo, su eficacia va a depender de un alto nivel de conciencia de la ciudadanía –que es quien monitorea su aplicación– sobre cuestiones que hoy son muy poco valoradas. Las mujeres, en Santiago, hemos organizado algunas acciones callejeras cuando se ha utilizado la imagen de la mujer como objeto sexual de publicidad. No nos ha ido mal porque toca nuestros intereses particulares, pero tampoco hemos logrado gran cosa. En dos casos solamente obtuvimos la eliminación de tal publicidad. Pero, ¿cómo se moviliza a la ciudadanía en torno a intereses de grupos específicos? Es decir, ¿de qué manera se logra crear una base de consenso en torno a problemas que afectan sólo a ciertos grupos sociales, y que en definitiva implica un consenso en torno a valores? Por ejemplo, ¿es sensible la población a la discriminación laboral de las mujeres por razones reproductivas?, ¿se puede convocar a la mayoría de la ciudadanía a no adquirir productos de una empresa que discrimina a las mujeres embarazadas?, ¿cómo se da ese paso de legitimar ante la ciudadanía la defensa de determinados valores?, ¿no depende este proceso del proyecto de sociedad hegemónico y del poder de determinados grupos en la imposición de sus propios valores?

Rosalba Todaro: Cuando Magaly Pineda hablaba de los intereses de las empresas, tales como retener a los trabajadores, buscar su adhesión, etc., pensaba que ello tenía mucho que ver con esa necesidad de mayor autonomía y creatividad en la medida que los procesos se van complejizando. Obviamente, cuando hablamos de ética en las empresas nadie está diciendo que hay una contraposición entre ética y rentabilidad. Creo que en eso podemos estar todos de acuerdo. No es sólo por un problema ético que se terminaron sistemas como el feudal o el esclavismo. Los procesos son muy complejos y se van retroalimentando. La evolución de los sistemas económicos y la ética, la cultura, lo que es tolerable en una sociedad, se afectan mutuamente lo cual hace que vaya cambiando la totalidad de las formas en que se vive en una sociedad.

Sobre la tiranía del corto plazo de que nos habló Klaus Pickshaus, ello tiene mucho que ver con el tipo de empresas según el tema de los códigos de conducta y, en general, el tema de las condiciones de trabajo. En estudios hechos por el CEM y en la literatura, vemos que ciertas empresas exhiben mejores condiciones de trabajo pues es probable que se interesen mucho más en los temas de rentabilidad. Son empresas que tienen más márgenes. Un pequeño taller de confecciones, donde el dueño es casi tan pobre como sus trabajadores, no tiene márgenes. Para sobrevivir

tiene que –como dijo Klaus– exprimir el limón hasta sacarle todo el jugo, porque están en situaciones límites. Es una descripción de la realidad, no es justificatorio.

Las condiciones de trabajo también dicen relación con el plazo en el que se vea la rentabilidad y cómo se realiza esa rentabilidad. Para ciertas empresas es mucho más importante lograr un nivel sustentable y para que la empresa sea sustentable se necesita que el trabajo sea sustentable. En ese sentido, a veces el trabajo sustentable es visto como en contraposición con lo que llamamos trabajo justo. Me parece que son dos conceptos distintos. El concepto de sustentable alude a que efectivamente pueda reproducirse el trabajo en las condiciones que la empresa lo necesita. No tiene necesariamente que ver con la justicia. Son puntos de vista distintos que a veces confluyen y a veces no.

Magaly Pineda: Antes de contestar quiero precisar que estoy con la tesis del vaso medio lleno, más que del vaso medio vacío. Hay un trabajo en el movimiento de mujeres, en los movimientos sociales, en los movimientos de derechos humanos, en los movimientos ecológicos en los últimos 30 años, que está dando frutos y que, a veces, no tenemos la capacidad de ver sus impactos.

De hecho, las corporaciones hablan de ciudadanía corporativa; hay una ampliación en el reconocimiento de que los derechos existen. A veces los sindicatos no entienden y por ello no están potenciando a los movimientos. Cuando las ONGs y organizaciones de mujeres trabajan estos temas y se inmiscuyen en este debate, es porque los derechos laborales son derechos humanos y, por lo tanto, no es necesario ser sindicalista para luchar por que las mujeres en Malasia, por ejemplo, tengan mejores salarios o mejores condiciones de trabajo. La conciencia de que ello es mi responsabilidad como ciudadano está creciendo. Uno de los problemas que tienen los sindicatos es que todavía piensan que el espacio de acción en el mundo del trabajo les pertenece, y ese tripartismo que está congelado en la OIT no responde a la realidad del mundo cambiante. En países donde el sindicalismo es menos del 12%, los sindicatos están tomando decisiones sobre todo el país. Lo que está creciendo es esta conciencia ciudadana.

Por otro lado, la globalización ha revelado el peligro de perder el planeta, esta noción de *casa única*. También el empresariado está teniendo una conciencia de que su rentabilidad puede ser cero si se sigue afectando la capa de ozono, si la gente muere, si no hay más hijos. Y, por otro lado, hay un gran sector de mujeres que no ha seguido el camino programado socialmente para ellas como es casarse y tener hijos. En mi generación no se esperaba que la mujer fuera a la universidad sino que terminara el bachillerato, hiciera un curso de secretariado bilingüe, tal vez trabajar uno o dos años y después casarse. Puedo hablar de la generación del 60, en que

mujeres provenientes de distintos colegios, con distintas historias personales, confluimos en la lucha contra Trujillo, en la lucha antiimperialista, en el apoyo a la revolución cubana. También está creciendo una ola de empresarios con responsabilidad social, gente que hace de la responsabilidad social empresarial un tema importante y con una práctica no contradictoria a su proceso de ganancia y de rentabilidad. IBM, por ejemplo, es la primera transnacional que tiene más mujeres en los niveles directivos. A partir de 1994, se propuso alcanzar una cuota del 40% de mujeres en puestos de dirección. Para las empresas es un prestigio precisar, cada año, sus iniciativas en torno a hacer más compatible el trabajo remunerado con la maternidad. La revista norteamericana Madre-Trabajadora hace una clasificación de quienes son las empresas más amigables para la madre-trabajadora. Hay buenas prácticas que no tienen mucha publicidad porque los empresarios no las difunden o porque a nosotros no nos interesan. Además, "¿cómo vamos a hablar bien de una buena práctica?". Trabajando este tema en una reunión en Quebec hace un año, el jefe de la asociación textil sindical contó que en la maquila, en la zona franca, hubo un coreano que le dio una patada a una mujer embarazada, la cual abortó. Eso ocurrió en el año 1982, pero sigue siendo un ejemplo para el jefe de la asociación textil. También hay una cultura de la victimización. El año 2000, en una huelga de enfermeras, la policía golpeó a una de ellas . Se la atendió en el hospital y se le enyesó la pierna por tenerla rota. La policía hizo una investigación y se descubrió que la pierna no estaba rota.

Es necesario señalar que detrás de esto hay una creciente ampliación de la importancia de la ciudadanía y de los derechos humanos. Se está desplegando una ola de responsabilidad social empresarial. De hecho, Naciones Unidas ha lanzado el proyecto Global Compact y ahora mismo está en proceso la implementación de la Conferencia Financiación para el Desarrollo, a realizarse el año 2002. Es una conferencia impulsada por los países nórdicos y África fundamentalmente y que tiene como propósito incorporar, por primera vez, al sector privado en el compromiso con el desarrollo. Son como "high lights", que deben darnos una esperanza.

Sobre la aplicación de los códigos de conducta, podemos decir que es complicado, mas no tan difícil, porque en el presente hay bastante organización. Por ejemplo, la FIFA acaba de aprobar que ninguna pelota, ningún pantalón, ninguna camiseta que se produzca para un partido de fútbol del campeonato mundial y de los torneos puede salir de una empresa que no tenga la certificación de que cumple los códigos de conducta. La iniciativa Comercio Ético es un proyecto que está desarrollando el gobierno inglés con los sindicatos y un conjunto de ONGs. Su objetivo es establecer normas para las empresas inglesas. Por su parte, Holanda ha montado un grupo constituido por el gobierno, los sindicatos y las ONGs para pagar a monitores independientes. Además, estamos hablando del desarrollo de algunos estándares

que muchas veces salen de las empresas. Por ejemplo, el RAP es de la Asociación de Manufactureros Textiles de Estados Unidos y ha hecho su propia certificación a base de ciertas normas. El LSA 8000 es una ONG que tiene una tradición de 30 años promoviendo la responsabilidad social y que ha creado un estándar por el cual certifica a las empresas después de una auditoría muy extensa que incluye revisar nóminas, horas extras, infraestructura, conversar con los trabajadores, ver si hay coerción o no. Y en la Asociación de Justicia Laboral, que es el mecanismo que ha resultado del Grupo Clinton, se ha creado una ONG que dará certificaciones sobre la base del cumplimiento a las normas.

Habría que decir que el proceso de certificación se está complicando porque hay demasiados estándares. Muchos empresarios locales no saben qué institución les va a convenir, cuál le va a dar más prestigio y credibilidad. El movimiento de los jóvenes estudiantes cuenta con 50 universidades norteamericanas que ya se dieron códigos de conducta. Las universidades norteamericanas son compradores importantes de ropa. Ellas le venden el derecho a empresas para producir sus camisetas con sus logos: las ropas deportivas, las gorras, etc. Esta necesidad de certificación fue producto de la presión de un movimiento de estudiantes. Diez universidades han desarrollado una campaña, que se llama Disclosure Campaign, que obliga a las empresas a entregar información acerca de las unidades económicas que producen para ellos. Para la Universidad de Notre Dame, Nike está contratando a una fábrica en Filipinas, y los estudiantes están viajando para visitarla con el objetivo de contactarse con estudiantes filipinos y crear grupos de monitoreo.

En cuanto al tema de agricultura, en Nicaragua no hay nada. En Guatemala, un grupo que se llama COVERCO es el primero en hacer monitoreo de toda la Región. Está haciendo un trabajo para certificar las fincas que producen café, y en Sudáfrica ya hay una certificación para el vino. El principal monitoreo de empresas agrícolas y floricultura lo encontramos en Colombia. El desarrollo de un código de conducta de las flores es respaldado por un movimiento que está creciendo muy rápidamente, aunque con muchas tensiones. Por supuesto, el punto de equilibrio es cómo se van a mantener las ganancias para el empresario. Algunos empiezan a ver ventajas competitivas interesantes. Hace un mes, tuvimos en Santo Domingo una reunión de empresas que tienen códigos de conducta. Estaban: Walt Disney, Polo, Tommy, Mattel, y otras. Se hizo una presentación sobre las distintas zonas francas en Centroamérica, y la auditora social de una gran empresa quizo confirmar si era cierto la bondad de los códigos de conducta, pues estaban pensando muy seriamente retirar su empresa de El Salvador a causa de las constantes violaciones a los derechos laborales. Incluso el propio Ministro del Trabajo dominicano empieza a ver que puede ser una ventaja comparativa vender el país no como un lugar de mano de obra barata, sino como un país que respeta los derechos laborales. Tal vez

sea nuestra única ventaja frente a Honduras, con salarios más bajos. Tenemos los salarios más altos, después de Costa Rica, y eso empieza a ser una preocupación. Pero la estrategia del Gobierno es señalar que los salarios son más altos porque hay mejores condiciones laborales.

Ciertamente hay una gran diferencia por países. Por ejemplo, Guatemala tiene condiciones de trabajo como las que había en los años 70 en República Dominicana: las mismas violaciones a los derechos de los trabajadores, la misma fuerza laboral joven y totalmente inexperta, con muy poco nivel de formación. El problema de la educación de las mujeres en Guatemala es muy grave. Es el país de nuestra Región con los niveles educativos más bajos, con pocos contratistas nacionales, con mucha inversión coreana. De hecho hay una oficina del Gobierno de Corea. Está presente la idea de que los coreanos son los peores jefes, tienen una tradición de difíciles, duros, maltratadores, forzadores de horas extras. Pero, por otro lado, hay mucha complicidad de los gobiernos, incapacidad para poner controles, desconocimiento de los trabajadores de sus derechos, necesidad de trabajar, y una ausencia de organismos de acompañamiento a estos nuevos grupos de trabajadores para orientarlos y para hacer trabajo de apoyo.

Por último, he tenido la oportunidad de estar en China, en Corea, en Hong Kong, en Macao, visitando zonas francas. Conozco todas las zonas francas de Centroamérica, algunas de México y no he encontrado en estos 32 años ninguna experiencia exitosa de organización sindical, ninguna con permanencia, ninguna que haya podido mejorar las condiciones de las trabajadoras. No sé hasta qué punto hemos estado persiguiendo un fantasma, hasta qué punto el sindicato es la asociación para la mujer trabajadora. Nació con los hombres y es un vestido organizativo para los hombres. Las mujeres dicen que no van al sindicato porque no tienen tiempo. Hicimos una encuesta y el 70% de las mujeres había tomado cursos de cajera, de peluquera, de macramé, etc. Se habían hecho tiempo para el curso, pero no para ir a la reunión del sindicato. No se trata pues de un problema de tiempo, sino de un espacio que sienten como ajeno y que no da cabida a la participación.

Cuarto Panel

Cómo acceder al conocimiento del mercado de trabajo en el nuevo contexto: implícitos conceptuales y metodológicos en los sistemas de medición. Los sesgos de género

Conceptualización de nuevas formas de trabajo[1]

Thelma Gálvez

El tema a desarrollar aquí es el conocimiento del mercado de trabajo en el nuevo contexto. La primera cuestión que surge es que ese conocimiento puede abordarse desde muy diversas disciplinas y miradas, por lo cual voy a precisar la mirada que propongo. Fue hecha desde una preocupación de la Dirección del Trabajo en el sentido de que hay formas de trabajo que están quedando fuera de protección: formas que empiezan a confundirse entre asalariadas y no asalariadas, y respecto de las cuales la legislación tendría que dar respuesta en algún momento. Por una parte, no se conocen cuantitativamente, o sea, hay un problema de medición y, además, no se cuenta con un esquema conceptual que incluya estas nuevas formas. Es decir, hay que repensar qué está pasando en el mercado del trabajo, fundamentalmente desde el punto de vista de la futura protección o no protección legal de esas formas que van apareciendo.

Una de las primeras constataciones fue que no hay una nueva conceptualización. Por lo general, los artículos consultados que se refieren al mercado del trabajo toman un problema, lo definen conceptualmente con relativa precisión, y una vez que lo quieren ilustrar echan mano a las estadísticas corrientes que dicen absolutamente otra cosa. Por ejemplo, se habla de trabajo precario, y se asocia a la precariedad el tema de la jornada laboral concluyendo que toda jornada laboral parcial es precaria. Esas asociaciones pueden no ser realistas si no se investigan con más detalle. Parte de los que trabajan a jornada parcial lo hace por decisión propia y es muy probable que no asocie su trabajo a una característica de precariedad. Por otra parte, el tema de la formalidad e informalidad partió mirando las formas de producción y clasificándolas en formas de producción del tipo más bien adelantadas, con mejores tecnologías, y en el tipo de pequeña producción. En vez de investigar las

1. Esta ponencia se refiere a los resultados de un estudio realizado por la Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, a través de su Departamento de Estudios. Santiago, 2001.

formas de producción, de ver si hay capital, si hay tecnología, si la organización es de un tipo o de otro, lo que se hace es asociar la característica de la informalidad a la variable *tamaño de la empresa*. Contrario a ello, la idea del estudio aquí presentado fue determinar más precisamente los elementos constitutivos de las distintas formas de trabajo. Los principales criterios aplicados tenían que ver con tres elementos: uno se refería a los límites que definen el trabajo y el no trabajo; otro era mirar la situación laboral como relaciones sociales de producción –en el antiguo sentido de relaciones sociales– y qué es lo que las define; el tercero era tomar en cuenta la lógica de cómo las empresas pioneras, líderes, la punta del capitalismo, están produciendo nuevas formas de trabajo que se han ido generando allí y que luego se expanden hacia el resto de la economía. Hasta aquí el problema.

El método fue investigar en distintas disciplinas examinando tanto lo que han buscado, han pensado, han escrito los analistas del trabajo como los estudios realizados por investigadores en derecho laboral. Aquellos que se han visto en la necesidad concreta de decidir situaciones, aplicando o modificando la legislación, han hecho mucha elaboración sobre qué es efectivamente lo que separa a una forma de trabajo de otra. En derecho se trabaja con conceptos generales, lo que nos ayuda bastante. Otro ámbito fue el de las estadísticas. Finalmente, todos los conceptos se van plasmando en conceptos estadísticos que a veces aparecen como universales y como absolutos, pero tienen detrás conceptualizaciones que pueden haber perdido vigencia. Las estadísticas presentan un retraso, permanentemente nos falta actualizar los conceptos a medir.

Respecto al primer punto, el de los límites que definen el trabajo y el no trabajo, se partió de la producción total o el trabajo total empleado en todos los tipos de producción según el concepto más amplio posible. Luego se examinó qué es y qué no es trabajo, de acuerdo a lo que señalan las convenciones internacionales a través del Sistema de Cuentas Nacionales, y de las normas que también rigen a la OIT. Se comparó con ella la conceptualización de trabajo y no trabajo que han elaborado las feministas, lo que da una visión más amplia del trabajo. Tenemos así que las Cuentas Nacionales incluyen la producción de bienes y servicios orientada al mercado, que puede ser privada pero también puede ser del sector público, y la producción de bienes y servicios provistos gratuitamente por unidades gubernamentales e instituciones sin fines de lucro. Hay una producción que no llega al mercado sino que es consumida directamente y que está considerada en las cuentas nacionales como consumo del gobierno. De toda la producción efectuada en los hogares, que es el tema que han introducido las mujeres, sólo la producción de servicios domésticos en los hogares por personal asalariado estaba conceptualizada como producción, se le reconocía valor y formaba parte de la economía. Se agregó recientemente (1993) la producción de bienes en los hogares, principalmente para su consumo, quedando

afuera la producción de servicios en los hogares para el consumo de los hogares. Esta diferencia se hizo sobre la base de que los bienes, aunque sean producidos en los hogares, podrían ser vendidos en el mercado dado que podría haber un excedente de producción. Esa es la única razón por la cual se dejó a los bienes como producción y a los servicios fuera de ella. Como decía Enrique de la Garza, el servicio se consume apenas se hace. Si el servicio es en el hogar, el consumo se realiza ahí y no hay posibilidad de venderlo. Finalmente, desde las mujeres se ha reconocido todo un sector de producción, que es la producción por medio de trabajo voluntario, desempeñado principalmente por ellas, así como lo es el trabajo doméstico.

Los límites de la producción reconocidos por el Sistema de Cuentas Nacionales

<table>
<tr><td colspan="3">Producción de bienes y servicios orientada al mercado</td></tr>
<tr><td colspan="3">Producción de bienes y servicios provistos gratuitamente por unidades gubernamentales e instituciones sin fines de lucro</td></tr>
<tr><td>Producción de bienes en los hogares para su consumo</td><td>Producción de servicios domésticos en los hogares por personal asalariado</td><td>Producción de servicios en los hogares para su consumo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Producción por medio de trabajo voluntario</td></tr>
</table>

Área total: producción global o ampliada
Área gris: producción reconocida por el SCN 1993

Interesa destacar que el trabajo total empleado se valoriza y se contabiliza en términos de valores. Sin embargo, si ampliamos el concepto de trabajo estamos introduciendo una contabilidad del tiempo de las personas. En la franja de servicios de hogares y en gran parte de la franja de trabajo voluntario, hay trabajo femenino que aparentemente está, entre comillas, inactivo y disponible para los otros sectores. En la medida que ha habido un importante crecimiento del trabajo asalariado de mujeres, se está compitiendo entre unos sectores y otros, hay traspasos, hay

dinámicas, que tienen un límite respecto del tiempo de trabajo posible total, y que nos interesa destacar y tener presente, pues si no se reconoce, el trabajo femenino tiende a ser explotado o incluso autoexplotado.

El segundo aspecto del estudio se refiere a las relaciones sociales, es decir, qué elementos definen relaciones sociales distintas respecto de la posición en el trabajo. Cualquiera que desee estudiar una relación social va a partir de la relación social universal más conocida, que es el trabajo asalariado. La investigación consistió en ver qué tan vigente es este tipo de trabajo a pesar de los cambios, pues si consideramos los diversos elementos constituyentes de una relación: jornadas de trabajo, lugar de trabajo, etc., vemos que todos han variado. Nos preguntamos si el trabajo asalariado está vigente y cuáles siguen siendo sus características esenciales. No quiero decir con esto que cuantitativamente las nuevas formas estén siendo la norma generalizada, sino que están apareciendo y aparentemente van en aumento a futuro. Aunque sean cuantitativamente no tan importantes, nos parece fundamental reconocerlas y clasificarlas. Los aportes de Héctor Palomino, acerca de los elementos que influyen en las relaciones sociales de producción, son muy relevantes. Destaca el tema de los tipos de contrato de las personas, los cuales pueden ser dependientes o independientes según la relación laboral que establecen o no, y lo cruza con la variable subordinación-autonomía. O sea, los trabajos pueden ser subordinados a otros, y sabemos lo que ello significa en términos de horarios, de qué hacer, del producto, etc., o pueden ser autónomos. Precisa que el trabajo asalariado, como lo conocíamos, tiene las dos características: es dependiente contractualmente y es subordinado realmente en el proceso de producción. Dentro de lo que llama subcontratación incluye a aquellas empresas y empleadores independientes, pero que tienen una relación de subordinación con otras, y ahí encontramos talleres, etc.

Respecto a la autonomía, hay una serie de trabajos que aparentemente son autónomos en la forma en que el trabajo se ejecuta, pero en los cuales hay una dependencia contractual, como en el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y otros. Y el resto es prestación de servicios. Ahí están los trabajadores por cuenta propia y los profesionales. La propuesta del estudio realizado, sobre la base de estas variables tan interesantes y tan básicas, es: seguimos definiendo a los asalariados, en este caso los llamamos dependientes, con las dos coordenadas de subordinación y de dependencia; llamamos dependientes periféricos a todo lo que gira alrededor de la lógica de empresas típicas. Pueden tener más autonomía o más subordinación. Dentro de los independientes se propone agregar un sector que son los trabajadores para la subsistencia en el hogar, porque si estamos ampliando los límites en la economía tenemos que ampliar también las clasificaciones del trabajo. Allí, con seguridad, hay mayoría de mujeres, vistas como una relación social de producción que tiene características específicas y que probablemente tiene necesidades de protección. Si

lo miramos en tanto trabajo, nos abrimos a un mundo de posibilidades en cuanto a proteger y considerar también a ese sector.

Clasificación de las modalidades de trabajo según relaciones contractuales y organización del trabajo

	Subordinación	*Autonomía*
Dependencia	Estable/protegido Trabajo asalariado Inestable	Trabajo a domicilio Trabajo a distancia Trabajo con matrícula habilitante Autogestión Otras formas
Independencia	Subcontratación	Prestación de servicios

Esquema presentado por Héctor Palomino en varias publicaciones. Palominos, Héctor y Díaz, V. 1999.

Otro elemento presente en este estudio fue una amplia búsqueda para especificar cuáles son los trabajos típicos vs. los que constituyen las nuevas formas de empleo, tratando de despejar todos los factores que aparecen, tomando en cuenta los que la literatura enfatiza según el interés de los autores. Se formuló un esquema para separar las relaciones sociales de producción de las características de los trabajos. Por ejemplo: trabajar a jornada parcial o total puede ser una característica de asalariados, de asalariados eventuales, de contratistas, de los trabajadores de subsistencia del hogar. Interesa conocer en qué relación social se encuentra esta característica y en qué medida. En el estudio se trató de separar ese tipo de características, que generalmente se usan para definir tipologías de trabajo, haciendo la operación inversa, es decir, examinándolas como características una vez definidas las tipologías básicas. Dentro de este esquema hay alguna diferenciación mayor: se propone dividir a los asalariados entre permanentes y eventuales, porque se ha visto que la eventualidad –no sé si llamarla relación social o qué– crea una situación demasiado diferente, y en cuanto a los dependientes periféricos parece útil distinguir entre el trabajo a domicilio, los profesionales que trabajan de forma dependiente, pero desde fuera, desde la periferia, ya que ese estilo ha aumentado mucho,

y otras formas de trabajo. En esas otras formas se propone incluir, de acuerdo con los criterios que se aplican, a cualquier persona cuyo trabajo –aparentemente independiente– responda a una organización, por ejemplo: los vendedores en los medios de transporte que venden un artículo como oferta de una empresa; la prostitución organizada en los niveles más exclusivos. Siempre que hay una organización detrás, y eso se da mucho en los servicios, a nuestro juicio, el trabajador/a estaría dentro de un grupo con unas condiciones específicas que creo constituyen una relación social diferente, aunque dependiente de la lógica de acumulación y de ganancias de las grandes empresas. Este análisis está bastante influido por la literatura universal más bien que por la latinoamericana. No lo hemos discutido para Chile, sería excelente criticarlo acá.

El resultado final del estudio fue una matriz en la cual están, hacia un lado, las formas que se proponen de relación de producción y, hacia abajo, características que definen la relación dependencia-independencia y ahí se incluyen, entre otras, ajenidad del trabajo, grado de riesgo empresarial y aspectos más conceptuales sobre características existentes, pero que empiezan a dar paso a otras formas asalariadas. Se trató de enumerar en primer lugar los factores que a mi juicio influyen en esa clasificación, después los factores que caracterizan los distintos empleos, y finalmente los factores que caracterizan las relaciones entre empresas como, por ejemplo, el tema de las franquicias, y todo aquello que hace que la autonomía de algunas empresas esté muy subordinada a otras. Por último, hay un conjunto de variables que podrían aplicarse a todo tipo de trabajo, a todo tipo de relación social, tales como: el lugar de trabajo, la jornada laboral, la naturaleza en el sentido de si es temporal o no, si la intermediación está sólo para asalariados, y el tipo de contratos entre independientes. El tipo de clasificación de variables que se propone lleva a concluir que éstas no son definitorias de una relación social, sino de una caracterización de cualquier tipo de trabajo.

Bibliografía

Palomino, Héctor y Díaz Aloy, V. 1999. "Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Análisis de una selección de fallos de la jurisprudencia laboral entre 1993-1997". Versión preliminar.

Mercado de trabajo en el nuevo contexto. Vulnerabilidad metodológica y estrategias de respuesta

Cynthia Pok

El contexto desde donde voy a hablar es el del proceso de diseño y elaboración de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina, y de las discusiones y avances conceptuales que, en este marco, estamos llevando a cabo. La encuesta fue elaborada inicialmente en 1973. Consiste en un diseño que se aplica, en términos de medición, dos veces al año –mayo y octubre– con una extensión progresiva a 28 aglomerados urbanos del país. Su objetivo principal es la caracterización socioeconómica de la población en términos de tres grandes grupos de cuestiones: indicadores sociodemográficos básicos; todas las características de inserción en la producción social de bienes y servicios, o de participación en el proceso de trabajo; y todas las características de participación en la distribución. El tema de la producción, de la inserción en la producción y del consumo adquieren significación en tanto elementos de caracterización social y de articulación entre estos dos campos.

La perspectiva de esta investigación, el elemento fundante que incluye la encuesta, sigue estando definido en términos de la inserción productiva y en términos de articulación, con aspectos distributivos. Los marcos analíticos principales que se adoptan son la temática de la estructura social por un lado, y las estrategias de vida por otro. Gruesamente, las etapas de extensión y de crecimiento de la encuesta tuvieron que ver con: una primera etapa apoyada en un supuesto básico de tratamiento de mercados de trabajo urbanos de carácter permanente, de empleo permanente y una segunda instancia vinculada a un marco conceptual metodológico que abordara los mercados de trabajo urbano-rurales de carácter estacional. Toda la primera etapa de extensión geográfica se desarrolló en términos del primer esquema y la cobertura de áreas urbano-rurales en términos del segundo. Actualmente, se está encarando la reformulación global de la encuesta.

Esta reformulación, como instancia de desarrollo del abordaje, está basada primordialmente en el reconocimiento de las nuevas condiciones de nuestro mercado

de trabajo, que llamó la atención o impulsó todo un debate centrado en la vulnerabilidad metodológica que deriva de la vulnerabilidad laboral de la inserción. Es decir, todas estas nuevas formas, que de alguna manera se entendían vulnerabilizadoras de las formas de participación en el mercado del trabajo, a su vez se reflejaban en la vulnerabilización de las estrategias de medición de los conceptos. Los principales fenómenos o características del mercado del trabajo que aparecieron en el nuevo contexto, es decir, las características que más fuertemente incidieron sobre la vulnerabilización de las metodologías, más allá de como fuera el proceso mundial de la aparición de estos fenómenos, tuvieron una dinámica propia. Por ejemplo, la flexibilidad laboral apareció en el país en lo fundamental planteada no en términos de necesidades técnicas del proceso productivo, sino claramente en el campo normativo acerca de la inserción laboral de los trabajadores. El supuesto era que la reducción de los costos laborales, más la supresión de ciertas protecciones ya conquistadas por los trabajadores, iban a generar más empleos; pero, de hecho, la normativa contribuyó a que no se generara empleo y, secundariamente, tuvo el carácter de aprovechar un reflujo del impulso de las organizaciones de trabajadores para legitimar, normar y oficializar situaciones que de hecho ya se estaban dando. Genéricamente, consistieron en dos tipos de intervenciones: una, sobre la facilitación de entrada y salida de los trabajadores a sus trabajos y otra más vinculada con las restricciones bajo la forma de cambios de turnos, de horarios y otras modalidades de contactos entre los trabajadores; es decir, distintas formas de dificultar y establecer restricciones para la organización de los colectivos laborales. Esto es lo que ocurrió en el campo de la flexibilidad.

En el campo de la precariedad, asociado generalmente a trabajos clandestinos, desprotegidos, a tiempo parcial, fraudulentos, que mencionaba Thelma Gálvez, decantaron –más allá del reconocimiento de las formas concretas– en una discusión donde se trató de centrar el análisis de la precariedad en las características, ya no legales sino concretas de la inserción. Se caracteriza la precariedad como una inserción endeble tal que impulsa o facilita la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Esto podía darse en términos de intermitencia de la inserción y de la disolución de las formas propias de la condición asalariada que, en conjetura, autonomizan y proyectan al trabajador hacia fuera del establecimiento y hacia fuera de una relación manifiestamente asalariada. También se refleja en las formas, con un componente de cobertura legal en términos contractuales que fijan la terminación de la relación laboral así como la extinción de la ocupación, ya sea por desarrollo tecnológico o por crisis productiva. Muchas de estas características aparecían, en general, en la clase trabajadora, y también en situaciones particulares de total precariedad que no sólo mostraban esta situación de total endeblez laboral sino que redefinían, en el marco laboral, tanto las instancias laborales como fami-

liares y hasta comunitarias, pues hay todo un núcleo comunitario metido en un pequeño nicho de los talleres. Diversas comunidades extranjeras están en talleres donde se trabaja, se duerme y se come en el mismo local, lo cual involucra no sólo a la unidad doméstica sino también a un conjunto comunitario más amplio.

El otro factor es la externalización, la cual apareció bajo tres formas. Apareció, en principio, como una estrategia empresarial genuina a base de la división técnica del trabajo, donde el desarrollo de los establecimientos hacía que el crecimiento y la división social del trabajo a su interior eyectara alguna unidad al exterior debido a su envergadura. En otros casos, apareció como modalidad de elusión de obligaciones, donde la externalización de algunos de los componentes de la unidad ponía la responsabilidad y el riesgo empresario al exterior de la unidad. De nuevo, el mismo mecanismo. Por otra parte, tuvo que ver con modalidades de desmantelamiento. Es el caso de las petroleras del sur, donde unidades enteras fueron desmanteladas y sus instalaciones vendidas a los propios obreros despedidos, incentivando su organización en cooperativas. Les vendieron las maquinarias, hicieron contratos comerciales con ellos y a los dos años no renovaron el contrato por considerar esa maquinaria obsoleta. Les salió mucho más barato que si hubieran indemnizado a todos los trabajadores.

Por último, la intermediación tuvo que ver con una prestación empresarial que va desde la prestación empresarial de selección y suministro de personal hasta el desdoblamiento de la relación asalariada. Un asalariado subcontrata a alguien para que cumpla parte de su trabajo y, artificialmente, se convertía en patrón de un asalariado ficticio. Además de esta gama están todas las variantes de contratistas. Estos son los factores vulnerabilizadores. Hay, pues, una relación directa –en términos de predominancia– entre algunos de estos factores y algunas de las variables sujetas a medición. Todas influyen sobre todas, pero hay efectos privilegiados. Por ejemplo, en relación a la precariedad y la flexibilidad la víctima principal es el tema de la condición de actividad como expresión, a nivel de variable, de la dimensión inserción en la producción social o en el proceso de trabajo.

El diseño original, el modelo de mercado de trabajo urbano de carácter permanente, estaba apoyado en la categorización nítida de ocupados, desocupados e inactivos y donde, en razón de una cuestión de larga data, de un desaliento crónico de la población que no encuentra posibilidades de trabajo, se daba cuenta históricamente de un desempleo oculto en la inactividad. Sin abundar en esto, en el modelo urbano-rural de carácter estacional se agregaba a este desaliento uno estacional. En las nuevas condiciones aparecen nuevas modalidades de desempleo oculto.

El modelo implícito en el desempleo abierto implica que las personas, una vez que son excluidas de su ocupación, pueden sostener o financiar una búsqueda acti-

va hasta que encuentren una ocupación suficientemente satisfactoria para sus expectativas y necesidades en las nuevas condiciones del mercado. Esta búsqueda pura es privilegio de pocos porque, en general, la variable de ajuste de los establecimientos son obviamente los trabajadores que están en negro. Por lo tanto, no pueden optar por una indemnización razonable o justa, tampoco cumplen con las condiciones legales requeridas para obtener un seguro de desempleo y es muy probable que sus salarios fueran más bajos, por lo cual no tuvieron capacidad de acumulación. Hay toda una cantidad de factores que no les permite financiar esta búsqueda abierta durante un período amplio. Si bien conceptualmente son desocupados, la exigencia de hacer alguna pequeña ayuda, changa o pololo, hace que en el momento sea captado como ocupado a pesar de que su situación, conceptual y estructuralmente, es la de un desocupado. A la desocupación oculta, en una situación crónica de desaliento, en una situación temporal de desaliento, se suman los desocupados ocultos en el empleo que es necesario desocultar. Asociado a esto, en los períodos de referencia, hay una circulación de las categorías muchísimo más veloz. En términos de la intensidad del tiempo de trabajo, también relacionado con estas dos primeras características de precarización y flexibilidad, se profundiza la diferenciación en el trabajo parcial entre, justamente lo mencionado por Thelma Gálvez, la situación voluntaria o involuntaria. La distinción de estas categorías ha sido siempre importante, pero es necesario emparentarla conceptualmente con las situaciones de deprivación de inserción laboral. Así también, la característica de la temporalidad, vista desde la empresa, es un requerimiento necesario, pero desde el individuo es una inserción temporal, y el conjunto de sus inserciones son una sucesión de temporalidades. Es pues ineludible, frente a la sucesión de temporalidades diferentes del trabajador temporario, determinar cuándo se está ante una interrupción circunstancial de la inserción –que no modifica la condición de actividad– y cuándo se ha extinguido la inserción.

En términos de externalización, la principal víctima es la dimensión división social del trabajo que, en general, es la división en ramas de actividad y que, en particular, es la dimensión de las ocupaciones. Había ya en las mediciones una limitación previa, dado que vía los hogares sólo se puede acceder a la información sobre el establecimiento, no sobre la empresa. Esto es una limitación fuerte. Con la externalización, la unidad desgajada genera una rama de actividad diferente para el pedazo desgajado, siendo que sólo es desgajado en términos institucionales y jurídicos pero que, como estructura laboral, productiva, técnica, sigue teniendo exactamente la misma característica. Entonces, alguien que concurría a esta rama de actividad ahora concurre a otra, pero no ha cambiado su puesto de trabajo ni la silla en la que estaba sentado hasta el día anterior. Este punto también está viciando los estudios de productividad. Nos vanagloriamos de una gran productividad, pero el

mismo producto final de este establecimiento está generado con la misma cantidad de trabajadores aunque pareciera ser generado por menos trabajadores. Ello también es un componente del paso de la producción industrial a la producción de servicios, donde el desplazamiento artificial tiene un implícito, además de este desgajamiento, de generación de empleo-refugio y de empleo redundante. Este tránsito puede ser considerado un tipo de desplazamiento genuino, o un desgajamiento jurídico artificial a ocupaciones refugio y empleos redundantes. Por todo esto, se distorsiona también el análisis.

La intermediación afecta, en lo principal, la medición de las relaciones sociales de producción a través de su referente más directo que es la categoría ocupacional. Ya anteriormente teníamos un problema respecto al trabajador familiar, o sin salario o no remunerado. Es errado, a mi juicio, clasificar como una categoría ocupacional a los trabajadores familiares, puesto que son familiares de un cuenta propista, o familiares de un asalariado, o familiares de un patrón y, en tanto tal, participan de esa relación social. El vínculo familiar es un atributo adicional y distinto que tiene que estar en el marco de alguna de las relaciones sociales de producción polares.

En consecuencia, la intermediación incrementa la indeterminación entre las categorías básicas de la categoría ocupacional. En el sector poco estructurado, la intermediación constituye patrones allí donde se desdobla la condición asalariada, como sucede en el ejemplo anterior. En el sector estructurado, los cuenta propistas se desplazan a la condición asalariada como asalariados de la unidad intermediadora, produciéndose un movimiento entre categorías que es necesario desbrozar. De todas maneras, el problema sustantivo, en términos de la medición de la categoría ocupacional, está fundamentalmente en la delimitación entre las categorías de asalariado y cuenta propia, dado el proceso de asalariados ocultos que asumen las formas de cuenta propistas. Esto tiene varios implícitos, allá donde los asalariados se tornan, en apariencia, autónomos. Es fundamental poder distinguir en las mediciones cuándo es autonomía real y diferenciarla de cuándo es descarga del riesgo empresario o elusión de las normas protectivas. Este no es el mismo fenómeno, pero asume las mismas formas. El supuesto de la externalización es: si *te* va bien, *nos* va bien; pero si *te* va mal, *te* va mal. El otro problema es el del falso trabajador, donde en realidad lo que se está contratando es un cliente pues esta persona va a aportar su familia y sus relaciones para venderles terrenos o tarjetas y cuando se le agote esa pequeña cartera de clientes, se terminó su trabajo. Lo que se está contratando es una cartera de obtención de clientes donde esa persona va a hacer todo el esfuerzo empezando por su círculo de amistades más directas, al cual la empresa no hubiera accedido si no la hubiera contratado.

Otro caso tipificado es el cuenta propia. La autonomía es una característica supuesta del cuenta propia. En realidad entra en una condición subordinada per-

diendo su autonomía, por la dependencia de un solo antagonista en la relación: por ejemplo, un único cliente. Si es proveedor único, su destino está asociado a la estrategia económica de su único cliente, lo que se llama, generalmente, los cuenta propia cautivos.

Estos son algunos de los temas generales que se han reconocido en el tratamiento de la medición. Se han desarrollado históricamente distintas estrategias consistentes en el agregado de módulos: de precariedad laboral, de desempleo, etc.; distintos abordajes especiales de las problemáticas; incorporación de numerosos atributos complementarios en el cuestionario básico, sobre todo las formas contractuales, las nuevas modalidades de legislación y de cobertura; estrategias de relectura de indicadores –indicadores que durante un cierto tiempo querían decir una cosa y después, aunque operacionalmente seguían igual, querían decir otra–; y, por último, la reformulación global que estamos implementando, la cual resume toda la historia de los avances y pone en un único cuestionario, con sus respectivos módulos, toda esta problemática. Estas son las líneas de pensamiento que se han tratado de resolver hasta ahora.

Como ayer se decía *vaso vacío, vaso lleno*, vamos a hablar también de vaso lleno, esto es, del tipo de respuesta global que se ha dado a estos temas. Tiene que ver, en el campo de la condición de actividad, con el reconocimiento de estos desalentados crónicos y temporarios, pero también de los ocultos en el empleo por medio de la búsqueda simultánea de trabajo, del tratamiento de la condición de actividad y su duración durante el año. Cuando hicimos el tratamiento urbano-rural de carácter estacional, en el alto valle de Río Negro, se tenía una medición de la condición de actividad mes por mes y la condición de actividad de las personas surgía de un tratamiento conjunto de éstos. Es decir, por distintas combinatorias de cómo se daba, fue posible tomar en cuenta el proceso total anual. Ayuda, también, el planteamiento de hacer una encuesta continua en vez de dos mediciones al año, una encuesta permanentemente en campo. Si un obrero industrial o un cajero de banco formalizado, con 20 años de trabajo no va una semana a trabajar porque está enfermo, se lo sigue considerando ocupado pues es una interrupción circunstancial de un puesto de trabajo existente. ¿Cuándo se considera que es existente? Las interrupciones circunstanciales, si bien antes tenían un peso predominante, las causas personales, licencias, viajes, matrimonio, pasaron ahora a tener una base propia de la dinámica del mercado de trabajo, tales como: interrupción circunstancial porque no hay trabajo, porque no le llegaron los materiales, porque no podía comprar materia prima, porque no le llegó el transporte, porque no tuvo clientes, lo cual hace que en la realidad esa ocupación no se mantenga durante la interrupción. Es necesaria una precisión y un rescate de estos componentes de la dinámica del mercado de trabajo para decir: no, en esta interrupción circunstancial no se mantiene la ocupación.

Respecto de la rama de actividad, lamentablemente estamos encontrando dificultades. Sólo es posible un tratamiento analítico en comparación con encuestas a establecimientos y censos económicos para totalizar la información. En el campo de las ocupaciones, si bien se adolece del mismo problema, ha mejorado muchísimo el clasificador de ocupaciones. El actual diseño permite tipificar mejor la naturaleza de las ocupaciones y, en términos de las relaciones sociales de producción, permite la recuperación de los trabajadores familiares y la reclasificación de falsos desplazamientos al interior de las categorías ocupacionales. Esto atañe precisamente a las mujeres. Aquí hay una recuperación operacional pues, por más que se afirme que el cuenta propista es el hombre, las condiciones objetivas en las cuales se desempeñan las mujeres son hacer gerencia de la unidad económica, administrar, tomar decisiones y demás. Es decir, un tratamiento de la categoría ocupacional a través de sus componentes objetivos y no a través de la conciencia de las personas. Esta es una de las apuestas fundamentales: la recuperación tanto de los asalariados ocultos como de los cuenta propia cautivos a través de la identificación de clientes únicos, y de la recuperación de los posicionamientos básicos de la categoría ocupacional vía la medición de sus componentes objetivos en lugar de las personificaciones sociales.

A partir de estos planteamientos estamos tratando de hacer unas estadísticas que respondan a un marco conceptual general que seguimos sosteniendo y que se ha ratificado en el marco de la reformulación, pero también seguir manteniendo una estadística de todos y para todos. Hay que evitar que nuestras estadísticas se conviertan en lo que fueron durante muchos años los bandos medievales: *son para todos, excluyendo los niños, los ladrones, los idiotas y las mujeres*. La idea es hacer visible lo que con este proceso del nuevo escenario se está volviendo invisible[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria?[1]

Laís Abramo

Después de tres décadas en que se observa el crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina y en que se incrementan sus niveles de escolaridad y educación a un ritmo superior al de los hombres, aún persisten serios obstáculos a una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. En contextos de ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos –en los cuales algunas de las tradicionales barreras de entrada de las mujeres al mercado de trabajo o a ciertas funciones y ocupaciones desaparecen o se desvanecen– algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

A fines de los 90, las mujeres representan el 40% de la PEA urbana de América Latina (OIT. 1999)[2]. Sus tasas de participación se han incrementado notablemente y sus tasas de ocupación han aumentado en proporción bastante superior a la de los hombres, en la ultima década. Aunque persistan fuertes diferencias en las tasas de participación de las mujeres según los niveles de ingreso de los hogares de que provienen –siendo un hecho conocido que éstas son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con niveles más bajos de escolaridad– es en ese estrato de mujeres más pobres que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente. Como resultado, se ha reducido tanto la brecha de participación de las mujeres con respecto a los hombres como la brecha de participación de las mujeres más pobres con respecto a las tasas promedio de participación femenina.

Por otro lado, persisten fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina en 1998 era 47% superior a la de los hombres (11,2% vs 7,6%). A pesar del significativo crecimiento de la tasa de

[1] Agradezco los comentarios de Marcia Leite, Andrés Marinakis, Irma Arriagada y Lieve Daeren.

[2] Datos referentes a 12 países, que representan el 91% de la PEA urbana de América Latina.

ocupación de las mujeres (4,9% al año), se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20%). En los sectores de bajos ingresos la tasa de desempleo femenino era de 19% en 1998, lo que significa que una de cada cinco mujeres pobres que deseaban y necesitaban trabajar no podían hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo.

Si bien el nivel de escolaridad de las mujeres ya es superior al de los hombres en el mercado de trabajo –9 años vs 8 años– y que ha crecido significativamente el número de mujeres en las ocupaciones profesionales y técnicas –más de 50% en algunos países–, los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose. Es así que, en 1998, casi el 20% (16%) de todas las ocupadas en América Latina trabajaban en el servicio doméstico, y esa proporción se había incrementado durante la década. De cada 100 nuevos empleos de mujeres generados entre 1990 y 1998, 22 lo fueron en ese sector. Ello significa que una de cada cinco mujeres que trabajan en América Latina lo hace en el servicio doméstico, segmento del empleo que se caracteriza por los niveles más bajos de ingresos y de protección social. Según datos de la OIT para el año 2000, el 77% de las ocupadas en el servicio doméstico en América Latina no estaban afiliadas a ningún sistema de seguridad social (OIT 2001).

En los años 90, algunos aspectos de la inserción laboral de las mujeres, en comparación con los hombres, han mejorado y otros han empeorado. En otras palabras, la desigualdad entre los géneros en el mercado de trabajo en América Latina se ha acentuado en algunos aspectos y disminuido en otros.

Las principales tendencias positivas observadas son las siguientes (OIT 1999):

- disminuyó la brecha de participación entre hombres y mujeres;
- disminuyó la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás;
- las mujeres absorbieron la mayor parte de los empleos generados en la década (su tasa de ocupación creció más que la de los hombres);
- disminuyó moderadamente la brecha de ingresos (de 64,3% a 60%); sin embargo ésta sigue siendo alta, en especial en los tramos superiores de escolaridad (estudios postsecundarios);
- disminuyó moderadamente la brecha de informalidad: de cada 100 nuevos empleos femeninos, 54 fueron generados en el sector informal, mientras que para los hombres esa cifra alcanzó 70[3].

[3] El sector informal, en esa definición, corresponde a los/as trabajadores/as por cuenta propia (no profesionales ni técnicos), los trabajadores familiares no remunerados, los/as ocupados/as en el servicio doméstico y en la microempresa (hasta 5 trabajadores).

Las principales tendencias negativas son:

- aumenta significativamente la tasa de desempleo de las mujeres, en especial de las más pobres, así como la brecha de desempleo entre hombres y mujeres;
- el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal, sobre el total de la fuerza de trabajo femenina, es superior al porcentaje de hombres en esa situación y ha aumentado durante los 90[4];
- el porcentaje de mujeres que no cuenta con ningún tipo de protección social es superior al porcentaje de hombres en esa situación, y ha aumentado en los 90[5].

La escolaridad de las mujeres en los años 90 se incrementa a un ritmo superior a la de los hombres. Este, sin duda, es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. En la medida que aumentan sus niveles educativos, aumentan significativamente sus tasas de participación, sus ingresos promedio, y sus posibilidades de acceder a un empleo formal en el cual son mayores sus probabilidades de acceder a la protección social. Sin embargo, al analizar la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres y sus respectivas posibilidades y condiciones de inserción laboral, se evidencian fuertes desigualdades. Los mayores niveles educativos no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo. Ellas necesitan credenciales educativas significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres: en promedio, 4 años más para obtener la misma remuneración y 2 años más para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal (OIT 1999).

En la mantención y reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un *orden de género* que incluye no sólo el trabajo sino todas las otras dimensiones de la vida social. Al mismo tiempo que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado en el mundo privado y en la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo *público*, desconociendo por completo su valor económico. Ello, para las mujeres, no sólo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, sino también una fuerte subvaloración económica y social del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

---

[4] En 1990, 41% de los hombres y 49% de las mujeres estaban ocupados en el sector informal. En 1998 esas cifras se elevan, respectivamente, a 45% y 52% (OIT 1999).

[5] En 1990, el 67% de la fuerza de trabajo masculina asalariada (incluyendo las de la microempresa y del servicio doméstico) y el 73% de la femenina no contaban con ninguna protección social; en 1998 esas cifras se elevan, respectivamente, a 72% y a 75% (OIT 1999).

Es ese segundo aspecto el que vamos a tratar en este artículo: el peso de las *imágenes de género* en la mantención y reproducción de las desigualdades entre los sexos en el mundo del trabajo. Imágenes esas que son construidas en torno a un mecanismo dicotomizador que asigna lugares y funciones no sólo diferentes sino jerarquizados entre hombres y mujeres.

Dentro de esa problemática general, nuestro objetivo específico es discutir la idea corriente –presente tanto en la teoría económica como en el imaginario empresarial, en el imaginario social en general y frecuentemente en el diseño e implementación de las políticas públicas– de la *mujer como una fuerza de trabajo secundaria.*

Nuestra hipótesis es que la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, por un lado, tiene una fuerte persistencia social, aunque los datos estén indicando que, si alguna vez ello fue cierto, es una realidad que está cambiando rápidamente y, por otro, es uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado de trabajo.

1. ¿UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA?

Las dimensiones a considerar

Es necesario hacer dos acotaciones iniciales. Cuando hablamos del imaginario sobre hombres y mujeres en el trabajo es necesario considerar que éste, en primer lugar, está fuertemente asociado al imaginario sobre los hombres y las mujeres en la familia y en el conjunto de la sociedad. No se puede discutir una de esas dimensiones sin discutir la otra. En segundo lugar, es importante aclarar que estamos hablando aquí de tres ámbitos interrelacionados pero distintos.

El primero de ellos se refiere al *imaginario social en general*, entendido como el conjunto de visiones de sentido común, más o menos estructuradas y racionalizadas, que tienen los individuos en general, hombres y mujeres, sobre sus lugares, roles y funciones en el trabajo, en la familia, en la sociedad, en la esfera pública y en la esfera privada.

El segundo se refiere al *imaginario empresarial*, o sea, al conjunto de nociones, percepciones e ideas que tienen los empresarios sobre esos mismos temas, y que son fundamentales porque están a la base de las decisiones concretas que estos agentes económicos toman respecto a la contratación, inversión en capacitación, asignación de tareas y responsabilidades, definición de niveles de remuneración y

promoción de hombres y mujeres (Abramo y Todaro 1998; Todaro, Godoy y Abramo 2000).

El tercer ámbito se refiere al conjunto de nociones, percepciones e ideas que conforman el imaginario de los *agentes políticos y formuladores de políticas públicas* que están a la base de las decisiones que toman y que afectan también las oportunidades y condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres.

El imaginario social: cómo se constituye la idea de la mujer como fuerza de trabajo *secundaria*

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se estructura en torno a una concepción de familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada, es decir, el cuidado doméstico y familiar. Varias de las instituciones del mercado de trabajo características del período postguerra –algunas de las cuales existen hasta hoy día, y entre las cuales están el salario mínimo y algunos sistemas de pensiones y prestaciones de salud– están basadas en esa idea: un salario que, percibido por *el* jefe del hogar es suficiente para mantener, en condiciones mínimamente adecuadas, al trabajador y su familia.

En ese modelo, la inserción laboral de la mujer, cuando la hay, es un aspecto secundario de su proyecto de vida, de la constitución de su identidad y de sus posibilidades reales, y ocurre básicamente en dos situaciones: a) cuando el hombre, *por definición*, no puede cumplir el rol de proveedor principal/exclusivo debido a una situación de crisis económica, desempleo, caída de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunio; b) cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente –por muerte, separación u otras– y la mujer asume el rol de proveedora por falta de otra alternativa.

Como consecuencia de la atribución de ese rol al hombre, la inserción laboral de la mujer, también *por definición*, sería una inserción laboral complementaria, eventual, inestable. En una palabra, secundaria.

Las principales expresiones de esa inserción *secundaria* de las mujeres en el mundo del trabajo serían:

- trayectorias laborales inestables e interrumpidas. Las mujeres entrarían al mercado de trabajo no por derecho o necesidad propia o por un proyecto personal de más largo aliento, sino por *falla* del hombre en el cumplimiento de su rol de proveedor. En consecuencia, también abandonarían la actividad económica –regresando a la situación de inactividad– en el momento en que eso fuera posi-

ble, ya que su lugar básico y esencial no es el mercado de trabajo sino la familia, la casa, el universo doméstico[6];

- poca importancia de los ingresos generados por su trabajo, tanto como ingreso personal o familiar también –por definición– secundarios, complementarios, inestables;
- la idea de que el mundo del trabajo y las relaciones que allí se generan no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres o, como mínimo, es un lugar muy secundario en ese proceso y, mucho menos, de generación de prácticas asociativas, organizativas, colectivas. Esa imagen parece estar muy presente en ciertos sectores de la dirigencia sindical masculina y puede tener consecuencias importantes en la práctica y la acción sindical;
- finalmente, esa inserción secundaria, eventual, inestable, lleva necesariamente a altos costos indirectos asociados a la maternidad y al cuidado infantil y a un comportamiento laboral poco adecuado, tales como altas tasas de rotatividad y ausentismo, bajo grado de compromiso con la empresa, imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos y viajar, lo que justificaría la exclusión de las mujeres de ciertos puestos y funciones que en la industria se organizan en sistemas de turnos y, tanto en la industria como en los otros sectores productivos, de los cargos superiores en la jerarquía de las empresas.

El imaginario empresarial

Una investigación realizada en Chile en 1998-1999, sobre las percepciones empresariales del desempeño laboral de hombres y mujeres[7], evidencia que muchos de ellos consideran, *a priori* y sin tener evidencias concretas en ese sentido, que las mujeres no son el sustento económico de sus hogares sino las principales responsa-

[6] Parece haber una similitud aquí entre esa imagen y aquella formulada en la fase inicial de la Sociología del Trabajo en América Latina sobre *la clase obrera nativa*, o sea, aquella que no estaba compuesta por los inmigrantes de origen europeo, sino por los de origen rural. En esa imagen, la incorporación de esos trabajadores al mundo urbano industrial era caracterizada como incipiente y frágil, y su situación era vista, por ellos mismos, como algo indeseable a la cual estarían dispuestos a renunciar y abandonar volviendo al campo, a la sociedad rural tradicional, en la primera oportunidad que se presentara. Además, esa supuesta inserción frágil e inestable imposibilitaba la identificación de esos trabajadores con la condición de obreros industriales y, a partir de ahí, la estructuración de formas de conciencia, organización y patrones de acción colectiva *adecuados* a esa condición.

[7] Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 202 gerentes/empresarios y se realizaron entrevistas en profundidad a una submuestra compuesta por 17 gerentes/empresarios. Los resultados de la investigación están en Todaro, Abramo y Godoy 1999, y Todaro, Godoy y Abramo 2000. El contenido de ese apartado resume algunas de las conclusiones de Todaro, Abramo y Godoy 1999.

bles de las funciones familiares y domésticas. En torno a esta concepción articulan una serie de argumentos respecto al comportamiento y a las expectativas de las mujeres en y frente al trabajo, tomando y justificando sus decisiones concretas las cuales determinan, en gran medida, las posibilidades de acceso al empleo y las condiciones en las cuales éste se ejerce.

– *Hombres proveedores, sueldo femenino secundario, trayectorias inestables*

Para algunos de los empresarios consultados en la referida investigación, *las menores remuneraciones que reciben las mujeres se deben básicamente a que están dispuestas a ganar menos que los hombres*, como lo demostraría el hecho de que no es habitual que negocien las ofertas de remuneraciones y que se conformen más rápidamente con las primeras ofertas que se les presenten. Se dice, además, que esta actitud tiene relación con la centralidad de la familia en sus vidas, lo cual significaría que para ellas el trabajo no es una obligación, como sí lo sería para los hombres; debido a ello estarían dispuestas a ganar menos con tal de tener más tiempo para la familia.

Esta opinión expresa justamente la idea de que el trabajo es secundario para las mujeres, *adicional* o *complementario* al del trabajador hombre. Las alusiones a las mujeres separadas confirman esta idea. Ellas sí pasarían a ser proveedoras: "*son como el hombre, el sustento de su casa*", capaces de "*dejar los zapatos en el suelo por los hijos*" [8].

De hecho, las mujeres separadas, las únicas reconocidas como proveedoras, son descritas por los/las entrevistados/as "*como hombres*". Lo expresado por el ejecutivo de una empresa del sector de telecomunicaciones refleja la fuerza de esta división de ámbitos genéricos –familia y trabajo– en el discurso empresarial: "*el primer principio del hombre es laboral, sin desmejorar su condición de padre y su entorno familiar; y de la mujer, su primer principio es la familia, sin desmejorar su campo laboral. Y así lo entiende el hombre que está en el trabajo, que la mujer tiene esas prioridades. Es un problema fisiológico, la mujer es la que tiene los partos y no los hombres*".

[8] Según esa entrevistada, directora de una clínica, la condición de proveedora haría a las mujeres separadas mucho más responsables en el trabajo que las mujeres que tienen marido. A su vez, el hecho de contar con un marido proveedor es mencionado, por una corredora de la Bolsa, como una posible explicación de la menor motivación mostrada por algunas mujeres casadas hacia la capacitación: "*a lo mejor esto se debe a que tiene marido y el marido tiene un buen trabajo y ellas se conforman con lo que tienen*".

Si la función de proveedora familiar no es considerada parte de los roles de las mujeres, como sí lo es el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, se asume –sin necesidad de comprobar lo que se dice– que sus trayectorias laborales son inestables, muy sujetas y fuertemente subordinadas a los ciclos de la vida familiar. Al respecto, el ejecutivo de la empresa de telecomunicaciones recién citado afirma que las mujeres salen a trabajar entre los 25 y 30 años, después que han formado "*su primera gerencia, que es su casa*" y que han tenido los hijos, retirándose después de los 40 años por dos razones: porque vuelven a cuidar a los hijos y porque a esa edad tienen pocas posibilidades de competir con las nuevas generaciones. Por el contrario, en el caso de los hombres "*que tengan 18, 25 años o lo que sea, han estado siempre fuera de la casa (...) Cualquier edad es indiferente*".

– *Limitaciones de tiempo: la indebida interferencia de la vida doméstica en el trabajo de las mujeres*

La otra idea asociada a la imagen de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, reiterada por el discurso empresarial, es su supuesta dificultad de dedicación a la empresa, la cual se expresaría, entre otras, en sus limitaciones para hacer horas extras, viajar y trabajar en horarios nocturnos.

El gerente de una empresa gráfica explica que la razón fundamental de la ausencia de las mujeres en las áreas productivas de la empresa –a pesar del profundo cambio experimentado en su base técnica– son sus dificultades para trabajar en los turnos nocturnos. Razón semejante expresa el ejecutivo de una empresa de telecomunicaciones al decir que no hay mujeres en el área de servicio técnico debido al hecho de que allí hay que trabajar las 24 horas del día: "*ante cualquier eventualidad hay que encontrar a la persona con un "beaper". Eso implica que no puede estar amamantando cuando la llamen porque se cayó una planta*".

Esas imágenes de imposibilidad contrastan con la realidad de algunas ocupaciones en las cuales normalmente –desde hace mucho tiempo– se trabaja en las noches y que son desempeñadas mayoritariamente, cuando no exclusivamente, por mujeres. Es el caso de las enfermeras y de las operadoras telefónicas, las cuales, en una empresa entrevistada, hacen turnos las 24 horas del día y los 365 días del año[9].

Pero además de los casos citados, referidos a ocupaciones tradicionalmente femeninas, hay algunas mujeres que trabajan en áreas tradicionalmente masculinas

[9] Uno de los argumentos del entrevistado para explicar esa aparente contradicción en el discurso es que, en ese caso, se trataría, en su gran mayoría, de mujeres jóvenes y, por lo mismo, muy probablemente solteras. Según él sería muy difícil que "*una mujer dueña de casa vaya a dejar a su marido y a sus hijos*" para cumplir un turno de noche.

en turnos nocturnos como, por ejemplo, las que están en el servicio técnico de la empresa de informática, un área que, como señala la ejecutiva entrevistada, es *un mundo de hombres* al cual las mujeres lentamente se han incorporado. Las mujeres, muchas casadas y con hijos, hacen turnos de tipo *stand by* (a la espera) y además turnos de fines de semana y durante la noche, y *hacen su trabajo perfecto*. Algunas de ellas lo describen de la siguiente manera: *suena el teléfono, me tengo que despertar bien para poder atender el problema y dar la guía necesaria, me voy a conversar al living o al baño para no despertar a mi familia.*

Otra dificultad que, según los empresarios entrevistados, se le presentarían a las mujeres es la de viajar. En una empresa de informática se indica que este tema no está resuelto. Cuando se presenta la ocasión, las mujeres dicen: *yo voy encantada, me encanta mi trabajo, pero abandono a mi familia todo el día.* A juicio de la ejecutiva, estas limitaciones afectan las posibilidades de las mujeres para capacitarse en el extranjero y, en el mediano y largo plazo, harán que ellas dejen de postular a ciertos cargos como consultoras y jefas de proyectos. Es interesante mencionar que esta empresa ha desarrollado acciones dirigidas a atraer y retener a mujeres debido a que su dirección valora el estilo de trabajo *más en redes* que suelen desarrollar. Por eso la ejecutiva es explícita en señalar que, aunque la limitación para viajar de las mujeres no incide en el tipo de cargos que ocupan, se producirá *una selección natural con el tiempo* .

Al igual que la realidad del trabajo de las enfermeras y operadoras telefónicas contradecía las supuestas limitaciones para cumplir con turnos de noche atribuidas a las mujeres, el caso de las azafatas de trenes o de aviones, también una ocupación tradicionalmente femenina, pone en entredicho la idea de que ellas no podrían desempeñarse en ocupaciones que implique viajar.

– *La eterna inadecuación*

El énfasis que adquieren en algunos momentos, en el discurso empresarial, esas *limitaciones* atribuidas a las mujeres en el trabajo contribuye a fortalecer una imagen de trabajadoras como *problemáticas*, *poco adecuadas* o *diferentes* con respecto al modelo de trabajador, que suele ser un modelo masculino, es decir, un trabajador "*que tiene quien se ocupe por ellos de la familia y lo doméstico*" (Arango y Viveros 1996). Esto implica una serie de prerrequisitos sociales que se vuelven verdaderas *ventajas*, lo cual le permite a este trabajador desarrollar una trayectoria laboral.

De allí entonces la necesidad de reconocer que las *limitaciones* atribuidas a las mujeres en el trabajo no tienen relación con una suerte de *naturaleza femenina menos apta para el trabajo remunerado*, o con su supuesta condición de *fuerza de*

trabajo secundaria, sino con el hecho de que: a) debido a la organización de los roles de género que siguen predominando en nuestras sociedades, ellas siguen cargando de manera unilateral con las responsabilidades familiares; b) en el marco de economías –y sociedades– que no incorporan al concepto de actividad económica el trabajo no remunerado dedicado al cuidado de las personas, los costos de la reproducción social son asumidos por las mujeres a través de sobretrabajo, remuneraciones no recibidas o trayectorias laborales menos satisfactorias.

❖ En la formulación de las políticas públicas

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria está presente no sólo en las decisiones y políticas gerenciales y empresariales de reclutamiento, selección, remuneración, promoción, capacitación, etc., sino también en otros aspectos de la situación económica de las mujeres marcados y afectados por las políticas públicas de empleo, generación de ingreso, formación profesional, así como por las políticas de desarrollo en un sentido más amplio, tales como los programas de desarrollo agrícola, el acceso a la propiedad de la tierra y al crédito, entre otras.

Por ejemplo, a causa de las tradiciones y/o la legislación sobre el derecho de propiedad y el derecho a la tierra, propiedades que podrían servir para garantizar créditos no están normalmente a nombre de la mujer, sea porque no tiene plena capacidad jurídica para estipular contratos, o bien porque los bancos exigen el consentimiento del marido[10]. En sectores amplios de la población, los bienes existentes en la familia, que podrían servir de garantía prendaria o hipotecaria, no alcanzan para ambos miembros de la familia y, en general, *se le adjudican al hombre como supuesto sostén familiar* (OIT 2000. Módulo 4:10).

Las mujeres siguen siendo ignoradas por los programas de desarrollo agrícola y no han podido conseguir créditos y otros recursos productivos pues, en general, no son propietarias de la tierra. Ello está relacionado al hecho de que los diseñadores de estos programas siguen teniendo una visión estereotipada de la agricultura campesina latinoamericana, basada en la existencia de parcelas o fincas familiares caracterizadas por una división del trabajo según la cual el hombre, *por definición el jefe del hogar, es el principal agricultor y la esposa o compañera es la ayudante* (OIT 2000. GPE. Módulo 3:14).

[10] En Chile, hasta 1991, para abrir una cuenta bancaria, una mujer casada, de cualquier situación socioeconómica o nivel de remuneración, necesitaba la autorización del marido.

❖ En la teoría económica

En la teoría económica también está presente esa idea, o sea, la asociación mecánica y por definición de la mujer como fuerza de trabajo secundaria, que se expresaría, básicamente, en cuatro postulados/formulaciones, algunos de los cuales son coincidentes con afirmaciones de sentido común a las cuales ya hiciéramos referencia:

- las bajas tasas de participación de las mujeres en comparación con los hombres;
- la irregularidad de esa participación, que se expresaría: i) en trayectorias laborales muy inestables e interrumpidas, o sea, en movimientos de entrada y salida del mercado de trabajo mucho más frecuentes y determinadas tanto por su ciclo biológico –maternidad, separación, viudez– como por los ciclos económicos que afectan la capacidad de proveedor del hombre, o porque se abren más oportunidades de ocupación a las mujeres en determinados momentos; ii) trayectorias laborales más cortas, determinadas fundamentalmente por su ciclo de vida biológico/familiar, esto es, tendencia a abandonar el mercado de trabajo durante el período reproductivo;
- poca importancia del ingreso laboral de las mujeres el cual es visto como complementario, secundario, eventual;
- la idea de la teoría neoclásica de que la base de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres está explicada por la posición de la mujer, la que, por definición, es fuerza de trabajo secundaria dado que: ganan menos porque están dispuestas a ganar menos; y están dispuestas a ganar menos porque no son las proveedoras y, por lo tanto, necesitan menos de la remuneración.

2. ¿QUÉ DICEN LAS CIFRAS?

Si tratamos de verificar la validez de cada uno de estos postulados/formulaciones/conclusiones a la luz de las cifras recientes sobre la inserción laboral femenina en América Latina, podemos ver que, si es cierto que alguna vez esas imágenes correspondieron a la realidad, ello está cambiando rápidamente en todos estos aspectos.

Pero antes, vale hacerse la pregunta: ¿ello fue realmente cierto alguna vez?

Algunos estudios ofrecen indicaciones en el sentido contrario al advertir que la idea del hombre como único proveedor de los ingresos familiares es válida sólo en determinadas épocas y para determinados segmentos de la población. Según González de la Rocha (citado por Escobar 1998), durante la mayor parte del siglo XX, en diversos países de América Latina, la supervivencia y reproducción de las

familias fue posible gracias al empleo simultáneo o alternado de varios miembros de la unidad doméstica. Para México, Escobar (1998) señala que el máximo porcentaje de hombres con empleos estables y prestaciones, capaces de conformar el equivalente a una canasta básica completa, llegó al 50% en 1976. O sea, jamás en ese país la imagen del hombre como el único proveedor ha tenido una correspondencia con la totalidad o siquiera con la mayoría de la población trabajadora. Mantener esta imagen del hombre como único o principal proveedor contribuye a reafirmar la imagen del *mundo del trabajo* como un *espacio masculino* aunque corresponda cada vez menos a la realidad de amplios estratos de la población.

Por otro lado, diversos estudios han señalado que los cambios, tanto en las dimensiones cuantitativas de la participación laboral femenina en América Latina como en los aspectos cualitativos de su comportamiento de actividad, han sido muy significativos en las últimas dos décadas.

❖ La participación laboral de las mujeres: aumento cuantitativo y trayectorias más prolongadas y menos interrumpidas

La participación laboral de las mujeres se viene incrementando en forma sostenida en América Latina en los últimos 30 años. En los años 90 esa tendencia se mantiene y, como ya se señaló, se empieza a observar también un aumento aún más acentuado en las tasas de participación de las mujeres más pobres que son las que tienen menores niveles de escolaridad, más dificultades para conciliar las responsabilidades domésticas –en especial el cuidado infantil– y menos condiciones para definir una carrera laboral. Los datos parecen indicar que incluso estas mujeres buscan una inserción laboral más prolongada y estable: crecen sus tasas de participación y también sus tasas de ocupación y de desempleo, lo que indica que, aun en condiciones adversas, siguen buscando trabajo o, en otras palabras, que *el hecho de no encontrar un empleo no las conduce otra vez a la inactividad,* aunque sea por desaliento.

Por otro lado, también aumenta el número de horas diarias y semanales que las mujeres dedican al trabajo remunerado y sus años de vida económicamente activos aumentaron, en promedio, 9 años entre 1970 y 1990 (Arriagada 1998).

A la vez, se observa aumento de la continuidad en las trayectorias laborales femeninas: las mujeres cada vez menos se retiran del mercado de trabajo durante el período de mayor actividad reproductiva, y la participación de las mujeres adultas y casadas aumenta en una intensidad mayor que la de las jóvenes y solteras (Arriagada 1998).

En Chile, una investigación llevada a cabo por Guzmán, Mauro y Araujo (1997) entrega datos interesantes acerca de la incidencia del ciclo familiar sobre las trayec-

torias femeninas. Analizando las trayectorias laborales de tres cohortes de edad, en el total de motivos presentados por las mujeres para retirarse del trabajo o del mercado laboral, los problemas familiares, embarazos y nacimiento de hijos corresponden sólo al 6%; las razones más importantes para explicar ese movimiento eran las malas condiciones de trabajo, que constituyeron el 45% de las respuestas[11].

❖ La contribución de los ingresos laborales de la mujer al bienestar de la familia y a la superación de la pobreza

Los ingresos laborales de las mujeres contribuyen significativamente a la superación de la pobreza de un número importante de hogares en América Latina. En la medida que la pobreza se define a partir del ingreso familiar *per cápita*, el aumento del número de perceptores en el hogar permite incrementar el ingreso familiar. Así, la mayor tasa de participación femenina ha sido un importante factor en la disminución de la pobreza.

En primer lugar, hay que considerar que un porcentaje cada vez más significativo de hogares en América Latina tiene jefatura femenina. Las cifras indican que es la mujer la única encargada de la sobrevivencia y del bienestar de la familia en, al menos, un 25% a un 35% de los hogares en los diferentes países de la Región (Arriagada 1998). Además de éstos, están los hogares en los cuales las mujeres aportan significativamente al ingreso familiar. Cálculos de la CEPAL indican que alrededor de un tercio del ingreso total de los hogares urbanos, en que ambos miembros de la pareja trabajan, proviene del ingreso de la cónyuge. En un cuarto de estos hogares, la cónyuge aporta un 50% o más del ingreso total del hogar (CEPAL 1995).

Aún más, según cálculos de la CEPAL, si las cónyuges de los estratos pobres que no trabajan pudieran desempeñar trabajos remunerados que les aportaran ingresos similares a los de las cónyuges económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en 8 puntos porcentuales (CEPAL 1995). Indican también que ese aporte es muy importante para la ruptura de la transmisión intergeneracional de la pobreza, ya que el porcentaje de los ingresos de las mujeres que son destinados al bienestar de la familia, en especial a la salud, educación y nutrición de los hijos, es superior al porcentaje de los ingresos masculinos dedicados a esos ítemes.

[11] Se analizaron las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres del Gran Santiago: 25-34 años, 35-44 años y 45-55 años.

Bibliografía

Abramo, Laís y Todaro, R. 1998. Género y trabajo en las decisiones empresariales. RELET N. 7.

Arriagada, Irma. 1998. Mitos y realidades del trabajo femenino urbano en América Latina. Revista de la CEPAL N. 57, Santiago de Chile.

CEPAL. 1995. Panorama Social de América Latina. CEPAL, Santiago de Chile.

OIT. 1999. Panorama Laboral de América Latina N. 6. OIT-Oficina Regional, Lima.

OIT. 2000. Programa de Fortalecimiento Institucional: Género, pobreza y empleo. OIT, Santiago de Chile.

OIT. 2001. Panorama Laboral de América Latina, N. 8. OIT-Oficina Regional, Lima.

Debate

Alma Espino: Las intervenciones, principalmente aquellas relativas a Cynthia Pok y Laís Abramo, me evocan algunos trabajos realizados con mujeres rurales. La cuestión de género, la categoría estadística o los problemas metodológicos, y el cómo nos asumimos las mujeres en determinadas circunstancias –trabajadoras, no trabajadoras o mano de obra secundaria– tiene que ver con el familiar no remunerado. Cuando las mujeres rurales trabajan en un establecimiento y el esposo es el dueño o el patrón, la reivindicación más usual que ellas planteaban era el derecho a tener previsión social. Al señalarles que ese derecho está adquirido, decían que no lo estaba porque eran las esposas del patrón y porque las ganancias no les permitían aportar para la previsión de ambos. Las mujeres urbanas cuentapropistas que tienen un quiosco o un pequeño lavadero, afirmaban que sí era posible. En el sector rural las mujeres, aun aquellas que trabajan en grupos feministas y se autodefinían como tales, reconocían trabajar igual o más que los hombres, pero no reivindicaban su derecho a la previsión. La relación era muy fuerte al interior de los establecimientos entre el patrón y el resto de los familiares que trabajan para él. Frente a esta categoría de familiar no remunerado hay problemas desde el punto de vista de las estadísticas y metodológico, pero también está el tema de la centralidad del trabajo femenino aunque ellas no se consideren trabajadoras sino esposas.

Otro de los problemas con que nos enfrentamos cotidianamente cuando queremos analizar el mercado de trabajo me lleva a decir exactamente lo mismo que hace 15 años, sin muchas posibilidades de corregirlo. En particular, en el estudio de la industria hay una tentación muy grande a sostener que ha habido un proceso de desindustrialización en términos de empleo, y esto pasaría debido a que efectivamente cae el personal ocupado en los establecimientos industriales. Cuando se compara con la encuesta de hogares, donde quien contesta no es el establecimiento sino la persona, una cantidad se ubica como trabajadores industriales. Si sacamos los empleados en empresas de menos de cinco trabajadores –pues la encuesta de establecimientos no considera las empresas chicas– y todos los que no tienen cobertura de la seguridad social, la información que viene del establecimiento es bastante parecida a la que viene de la encuesta de hogares. No es posible hacer ese artificio, pero si se realiza un estudio más cualitativo de la industria del Uruguay se observa que las externalizaciones fueron sobre todo en seguridad, informática, portería, lim-

pieza, aunque también en algunas fases de la producción. En los frigoríficos aparecen nuevos sistemas de trabajo donde hay un contratado que tiene a otros que se llaman *pandilla*. Cuando aumenta la faena el personal se mantiene estable, y ello ocurre porque es personal que no está registrado en ninguna parte. Seguramente debe haber actividades más complejas en una serie de sectores como, por ejemplo, en textiles.

La pregunta que nos hacemos es cómo descubrir este tipo de nuevas relaciones, donde no se sabe muy bien quién es el asalariado de quién aunque trabaje en la misma empresa. Hay empresas donde la mitad de la gente es de la empresa y la otra mitad trabaja para varias.

Hay que pensar en las nuevas necesidades de información para muy diversos temas, pues no se le puede pedir más a la encuesta de hogares. La teoría económica feminista no ha discutido suficientemente este tema. Hay algunos esfuerzos sobre los cuales habría que profundizar para poner en relación la variable estado civil con variables de empleo (cantidad de horas de trabajo por estado civil de hombres y mujeres, etc.), pues se observa un gran cambio en el tiempo: las solteras jóvenes son cada vez más iguales a los hombres jóvenes en términos de ingresos. Las mujeres jóvenes trabajan una mayor cantidad de horas y tienen mejores salarios, porque las brechas entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes, se han ido acortando en cantidad de hora, en salarios horarios y en volumen de salarios, lo cual muy probablemente tiene un efecto importante sobre el promedio.

Al mismo tiempo persiste la idea de que las mujeres casadas son las que tienen un comportamiento más diferente en relación a los hombres. Hay algunos estudios, sobre todo para Estados Unidos, que tienen que ver con el costo de oportunidad o la ventaja de casarse, entre comillas. Pienso investigar con el objeto de visualizar dos mercados, el mercado de trabajo y el mercado del matrimonio. La hipótesis es: cuando el mercado de trabajo está mal los hombres no se casan porque para casarse tienen que ofrecer algo, lo cual se da si se tiene una buena inserción en el empleo. En cambio, las mujeres se casan cuando les va mal en el mercado de trabajo. Si perciben que les va a ir bien en el mercado del trabajo, entonces postergan la decisión matrimonial. Quizás estamos en un momento histórico en el cual mujeres y hombres están contando con recursos más parecidos. A veces las mujeres están mejor dotadas para empezar a igualarse, por lo menos en sus intenciones. Cuando digo en sus intenciones me refiero a que si las mujeres se asumen como mano de obra secundaria van a actuar en consecuencia, es decir, no sólo son los empleadores, los compañeros de trabajo, sino también las mujeres mismas las que limitan sus oportunidades. Si las mujeres empiezan a percibir que hay buenas oportunidades, pueden postergar el matrimonio y ni hablar de tener hijos. En síntesis, si nos colocamos en otro lugar, probablemente ello contribuya a colocarnos, en la realidad, en otro lugar.

Rosalba Todaro: A propósito de la intervención de Alma Espino, surge el tema de las estadísticas y de la interpretación de las mismas. El mirar las estadísticas y suponer que indican causalidad no es un problema de las estadísticas sino de nosotros/as. Por ejemplo, la relación entre trayectoria laboral y matrimonio, como una cuestión de intencionalidad, se puede interpretar de distintas maneras. Hemos visto mujeres en las empresas, en estudios cualitativos, en donde la postergación del matrimonio no necesariamente quiere decir: *si me va bien en el mercado no necesito casarme,* sino *si yo quiero que me vaya bien en el mercado, no me quiero cargar de las tareas que implica casarme.* La postergación *es yo quiero hacer carrera y cuando ya sea alguien en el trabajo me podré dar el lujo de asumir los riesgos que para el trabajo implica el matrimonio y los hijos.* El mismo dato estadístico puede implicar diferentes interpretaciones.

El asunto es qué hacemos con las estadísticas. Un médico muy famoso en Chile dijo una vez en una reunión: "las estadísticas son fantásticas, pueden probar todo, hasta la verdad". Lo que planteaba Laís Abramo sobre el tema de la fuerza de trabajo secundaria sugiere que las estadísticas pueden no reflejar ciertos cambios de la realidad por las concepciones con las que se parte en su recolección. La institucionalidad pone a las mujeres en la situación de no trabajar y de transformarse en fuerza de trabajo secundaria, sea o no su intencionalidad, su necesidad o su deseo. Fue la institucionalidad y la ideología que iba con ello –la implementación del así llamado salario familiar– lo que llevó a la tasa de participación laboral más baja de las mujeres durante la década de los 50 en Chile, y también en muchos otros países. El problema no es si creemos o no en las estadísticas sino cómo las usamos, cuáles son los supuestos implícitos con que trabajamos y en qué contexto histórico.

Inés Reca: En el mismo sentido recordaba una discusión sobre el salario familiar que está publicado por SUR en la revista Proposiciones. Allí hay testimonios de trabajadoras –que pelean dentro del sindicato– acerca de si cobrar o no el salario familiar que les correspondería por el marido, y los problemas que ello ocasionaría si el marido también es obrero en la misma planta. Entonces habría dos trabajadores con derecho a cobrar salario familiar. Me parece que hay que ligar el problema a la institucionalidad de la familia y a cómo la seguridad social consagra el modelo de hombre proveedor y mujer ama de casa. Por otro lado, Virginia Guzmán me hacía recordar que en el Censo de 1992 no trabajamos únicamente con la categoría *jefa de hogar,* sino que definimos la categoría *mujer principal del hogar*, que incluía a aquellas que eran jefas y tenían su cónyuge –las hay aunque en una proporción minoritaria– y las que eran jefas en ausencia del cónyuge, que es el caso mayoritario. Nos preguntamos si esas mujeres eran activas y dónde estaban las otras activas. Estimamos que había una proporción bastante alta de mujeres que ocupa-

ban otros roles dentro de la familia y no el de la mujer principal. ¿Qué quería decir eso? Ellas eran casadas o solteras, y podían tener hijos o no. En Chile, el estado civil no funciona en absoluto. Puede haber una familia de convivientes que declaran estar casados, aunque cabe preguntarse si son casados con otros. Socialmente mienten y mienten al unísono, coinciden ambos cónyuges. Eso está ligado con la estructura del hogar y con las tasas de actividad del hogar mismo, lo cual lleva al viejo problema de cómo se distribuyen los roles de los distintos miembros al interior de la familia, tema que fue tratado con las viejas ideas de estrategias de supervivencia, lo cual me parece bastante desacertado en tanto supone una racionalidad que la familia no tiene, aunque evidentemente hay proyectos familiares respecto de los destinos de los miembros.

Otro tema es que así como hay relocalización de unidades productivas también, interpretando las estadísticas, corremos el riesgo de pensar la familia ligada a la residencia. Es cierto que es un valor en nuestra cultura, "casado casa quiere" es el dicho. A partir de ahí pensamos en la familia nuclear, pero en las grandes ciudades hay modos de funcionamiento de la vida cotidiana donde las relaciones familiares traspasan el núcleo residencial, lo cual se puede ver al desagregar por decil las características de los hogares unipersonales de mujeres u otros hogares nucleares o extensos. Es necesario no seguir confundiendo, en el ámbito de las relaciones familiares, la función familiar, la unidad familiar y la vivienda.

Virginia Guzmán: Me parece interesante el esfuerzo por lograr una conceptualización diferente que permita dar cuenta y medir los cambios que están sucediendo en el mercado de trabajo. Respecto de la ponencia de Thelma Gálvez, creo que al hacer una categorización desde la perspectiva de las relaciones sociales surge el problema de la heterogeneidad. En cada una de las categorías de independencia versus subordinación debe haber mucha heterogeneidad y muchas relaciones entre las categorías. También lo decía Cynthia Pok. En este momento, la conceptualización misma es interpelada por los grandes cambios que están ocurriendo en la realidad laboral. Es en relación a ello que se recupera la importancia de los estudios de trayectorias, los cuales permiten ver la movilidad de los individuos entre distintas categorías ocupacionales, permitiendo además acceder a la racionalidad que anima las decisiones de los sujetos.

Por otro lado, me parece relevante el tema del contexto institucional desde el cual se hace la investigación. Al escuchar a Laís Abramo, la sentí hablando desde la OIT, sentí que esa investigación tenía interlocutores. En otras palabras, pareciera que ese contexto institucional orienta la selección de problemas. Recupero, además, la importancia de considerar la dimensión política de los cambios y en qué están afectando las posiciones de poder de los distintos sujetos.

Klaus Pickshaus afirmaba ayer que los discursos públicos sobre los cambios en el mercado de trabajo tienen mucha importancia pues ayudan a circular ciertas ideas que van modificando las propias apreciaciones que los sujetos tienen de los cambios.

Ximena Díaz: Quiero agregar algo muy breve en relación a lo dicho. Recordé que fue muy importante, en el seminario anterior, el momento de la relatoría, pues tomamos conciencia de la diversidad de metodologías que habían sido usadas en las investigaciones, entendiendo que no es posible dar cuenta de toda la complejidad del problema, o sea, ni de lo cuantitativo, ni de lo cualitativo, ni de las subjetividades, ni de la cultura, etc. Fue algo que nos llamó la atención, que lo reivindicamos al final como algo muy positivo. Incluso planteamos la necesidad de hacer estudios comparativos, estudios históricos, estudios de subjetividades, y fue justamente porque entendimos que había una realidad que era imposible captar sólo a través de metodologías tradicionales o de las estadísticas.

Thelma Gálvez: Me sentí más interpelada por las intervenciones de Virginia Guzmán y Rosalba Todaro. Comparto definitivamente la idea de que la interpretación de las estadísticas es más difícil de lo que parece y que la conceptualización es muy necesaria, más todavía tratándose del género. El género, como tal, nunca estuvo presente en las estadísticas, estuvo la división por sexo y punto. El género ha sido, quizás, la más nueva de las áreas que ha podido influir, sobre todo teóricamente, en otras disciplinas como la sociología, la sicología, la economía incluso, pero en estadística ha sido muy difícil influir porque no es tanto un cuerpo de pensamiento sino, más bien, convenciones que están en la sociedad. Lo mismo pasa con toda normativa, previsional, de trabajo laboral, etc. Debemos ser precavidos antes de usarlas y comunicar los resultados. Además, hemos hecho la distinción entre utilizar las estadísticas e interpretarlas, y hacer una investigación. Es en las investigaciones donde se profundiza un problema, donde se puede conceptualizar mejor y aportar al cambio de las estadísticas.

Respecto al comentario de Virginia Guzmán, en general, tanto la economía como la estadística, incluso las normativas, simplifican la realidad muchísimo. En un primer momento intenté hacer una simplificación que consistió en seleccionar los elementos más relevantes para definir un concepto que, en este caso, fue el de dependencia-independencia, y asimilar ello a relación social de producción, que también fue una simplificación en su tiempo. Sobre esa simplificación viene el trabajo de dar cuenta de la realidad, pero mi opción es ponerlo sobre cierto marco. ¿Por qué? Porque de hecho está puesta en un marco. La primera parte del trabajo intenta señalar la necesidad de *cambiar la mirada y los criterios* con los cuales estamos clasificando en asalariados cuenta propia, familiares no remunerados, trabajo do-

méstico, que es la categoría ocupacional que se usa en las encuestas. Es lo que Cynthia Pok comparte y ha hecho en su propia exploración. La idea es brindar una aproximación mejor a la realidad, pero en esa misma lógica. La lógica, en el sentido de simplificación, de agrupación, de categorización, etc., no cambia. Todo lo demás viene sobre esa lógica. Por ejemplo, en las encuestas de empleo puede estar la variable ingresos, la cual daría cuenta de los niveles socioeconómicos e incluso de precariedades. La primera precariedad y la más importante es quizás la del ingreso bajo. Lo que no dije tiene que ver con que hay muchas otras variables que se pueden superponer sobre un marco que, en mi criterio, habría que repensar. Esa manera de pensar las variables también nos permite recategorizarlas. Uno de los aspectos de esta primera clasificación es que se categorizan los trabajos y no las personas, lo cual es distinto a las trayectorias laborales. Luego se trata de ver cómo nos dividimos en la sociedad: si se es asalariado no se es dependiente periférico. Y después, tomar a los que están bajo un determinado salario y ver si es jornada parcial, subcontratación, etc. En suma, dar cuenta de su condición específica. Esa es la distinción que intenté hacer. Es simplificadora, pero se completa posteriormente. Es pura construcción intelectual, en el viejo estilo.

Cynthia Pok: Primero, en relación al comentario de Alma Espino y su desvelo acerca de los familiares no remunerados, la pelea titánica es entre las condiciones objetivas y las luchas contra la sedimentación de ciertas imágenes, ciertas personificaciones sociales, que se cargan sobre las mediciones. No solamente las personificaciones sociales históricas sedimentadas, sino también las que se entrecruzan con las nuevas condiciones. Cuando llega el desafío de la medición, tenemos que optar claramente por sortear de alguna manera ese imaginario, esas personificaciones y tratar de ir a los elementos objetivos de las condiciones en el sentido tradicional del término. Las mediciones sobre los hechos objetivos permiten clasificar y caracterizar a las personas y los conjuntos de manera que después, en combinación y en articulación con otro tipo de investigaciones, como planteaban R. Todaro, I. Reca y X. Díaz, realmente se pueda establecer la lógica que está movida por esa situación objetiva. No digo esto para eludir el cómo medir esas situaciones.

En este planteamiento está presente básicamente el tan complicadísimo tema del límite, de la frontera, de lo que se considera trabajo, mencionado por Thelma Gálvez como su enfoque inicial. En este sentido, no es que las encuestas de hogares o las encuestas de empleo consideren que el trabajo es sólo un segmento de todos los componentes de la actividad laboral. Las encuestas de empleo están focalizadas sobre un segmento y constituyen una tipificación del trabajo con valor económico en el mercado, incluyendo el trabajo no remunerado con valor económico en el mercado. Es decir, esas dos categorías –o una que incluye a la otra– son objeto de

las encuestas de hogares y de empleo, lo cual no quiere decir que como indicador complementario y por separado no se hagan mediciones de tareas de autoconsumo, o de otro tipo. Por ejemplo, en las encuestas urbano-rurales aplicadas se mide por separado el tiempo dedicado a tareas de autoconsumo. Es una responsabilidad de los institutos de estadísticas mantener estas mediciones por separado y durante bastante tiempo, pues de lo contrario los resultados podrían mostrar un mundo feliz de pleno empleo, todo el mundo podría aparecer como trabajando.

Es riesgoso plantear que todo es trabajo, porque entonces todo es empleo y estaríamos en otra situación en América Latina que la que en realidad estamos. Midámoslo, pero por separado. Esto viene a cuento porque, sobre todo en el ámbito rural, es muy difícil la distinción entre las tareas que son producción para el mercado versus las tareas domésticas. Esta indeterminación hace difícil, sobre todo en el caso de las mujeres, precisar el ámbito de lo que es actividad laboral en términos de las encuestas de empleo.

En relación a la cobertura, ésta se vincula también con la categoría ocupacional –como explícitamente lo planteó Alma Espino–, pues una persona vinculada familiarmente a un productor puede estar en la condición de asalariada, pero eso implicaría que toda su estrategia de supervivencia –aunque Inés Reca dice que son marcos antiguos– tiene que estar basada en ese salario. Si no está basada en un salario, esa persona participa entonces como productora aunque sus tareas sean distintas. Es decir, su categoría ocupacional es exactamente la misma de su marido, aunque ella haga tareas menos calificadas, o subordinadas en términos de la organización laboral. Su estrategia está sostenida por la ganancia de esa unidad productiva. Estos son los elementos que tenemos que buscar. Si efectivamente se tomó la decisión que uno esté protegido y el otro no, quiere decir que esa inserción productiva está confrontada o articulada con una participación en la distribución sesgada para el lado del hombre en detrimento de la mujer. Esos son los instrumentos de lectura, pero la medición no cambia en función de ello. La medición tiene que recoger estos atributos más allá de como se plantee en la conciencia de las personas.

En cuanto a la comparación de las encuestas de establecimientos y de hogares, me parece muy válida como estrategia porque sabemos que aquellas cuestiones que son ilegales en los establecimientos nos las informan mejor los trabajadores en sus domicilios. A lo largo de mucho tiempo hemos venido sosteniendo que el contratista no es un concepto de la metodología de lo laboral, es una personificación social. Esa denominación, al menos en Argentina, incluye grandes empresarios con maquinaria agrícola, dotación de 100 personas y más, que van recorriendo y ofreciendo sus servicios a otros empresarios o incluye a jefes de cuadrilla, que siendo asalariados igual que todos los otros que lo rodean, tiene como función, como atributo de su ocupación, contactar y traer a trabajadores a los establecimientos. Contratista

es una denominación tremendamente ambigua que incluye las modalidades de asalariados, cuentapropistas, empleadores, entre otros. De nuevo, es necesario ir a los atributos objetivos de si hay pertenencia de capital, si hay compraventa de fuerza de trabajo, si hay ejercicio directo de la actividad con o sin capital propio, todas esas combinatorias que permitan hacer distinciones entre categorías ocupacionales. Esa es la estrategia que hemos adoptado.

Este aspecto se vincula también con lo planteado por Rosalba Todaro acerca de los contratistas y de la subcontratación. El tema del desgajamiento no hay que generalizarlo. Es totalmente pertinente el comentario pues no todo es por malas razones. En efecto, hay un componente del desgajamiento que proviene del incremento de la división social del trabajo en términos generales. Es un desgajamiento genuino que surge de una necesidad técnica de reorganización productiva. Lo que quise afirmar es que, dentro de esa apariencia, además de este corrimiento genuino está el otro elemento que tiene que ver con procesos concretos de elusión de cargas sociales de responsabilidad del empresario, por ejemplo, el desmantelamiento como alternativa a plantear despidos lisos y llanos.

Con respecto a la contribución de Inés Reca, me parece muy interesante la búsqueda de la mujer principal, en términos del debate de las jefaturas. Quiero llamar la atención sobre el hecho de que ha habido intentos, como la experiencia del Censo de Población en el año 1991 en Argentina, donde se planteó que había que cambiar la denominación de jefe o jefa de modo que se registrara o se diera más cabida al tema de la jefatura femenina. La propuesta y la prueba en campo fue *persona de referencia*. El censista que no se atrevió a decir esa palabra decía directamente ¿cómo es el nombre de su marido? Moraleja metodológica: es imposible plantearse que a través de las metodologías de medición cambiemos el imaginario instalado. Tenemos que elaborar una metodología clara de medición y hacer todo el encadenado para ir a buscar en el imaginario social aquel concepto que nosotros queremos medir, es decir, ni lo que la gente piensa que está contestando ni lo que a nosotros nos gustaría que diga. Me parece que una estrategia tipo *la búsqueda de la mujer principal* es mucho más nítida, reconocible y accesible.

Por otra parte, preocupadas por el tema de la reestructuración de los hogares y de las nuevas parejas, también hemos preguntado en el Censo si los hijos eran de esa pareja o provenían de matrimonios anteriores. Se preguntaba si los hijos eran de este señor. Las mujeres miraban desorbitadas porque, así preguntado, parecía como si ellas hubieran engañado a su marido y no que se estaba haciendo referencia a si esos hijos provenían de una pareja anterior. Se los cuento porque es la cruda realidad de la historia social de las mejores intenciones.

Con respecto a la importancia de las redes al exterior de la unidad doméstica, que efectivamente requiere de un módulo más en profundidad, estamos planteando

dos pequeños subconjuntos para la encuesta básica de hogares. Primero, cuál es la estrategia básica del hogar en cuanto a supervivencia, qué hacen, si viven del trabajo o de la jubilación, de la ayuda social o de la ayuda de otros que no viven en el hogar, o cualquier otra forma de complementación de los ingresos. Además, se elaboró un pequeño bloque sobre trabajo doméstico: quién desarrolla el trabajo doméstico, quién ayuda en el trabajo doméstico y si hay concurrencia de servicio doméstico o de colaboración de personas vinculadas social o familiarmente.

En este marco, no confundir ámbitos familiares y vivienda tiene otras implicancias. Además, metodológicamente tenemos que estar conscientes de que las muestras no pueden ser de hogares sino de viviendas, lo cual tiene implicancias analíticas. Si un hogar que está clasificado como no pobre porque tiene baño –uno de los quintiles de la SNBI es que si tiene baño no es pobre– se empobrece y pierde esa vivienda y se va a vivir a una vivienda sin baño, nunca nos enteraremos en las estadísticas, porque lo que está en la muestra es esa vivienda con baño. Por el momento, en los grandes números, estas pequeñas movidas no están haciendo ruido porque no influyen, pero según las circunstancias históricas, según ciertos procesos, pueden llegar a tener impacto.

Por último, respecto de lo dicho por Virginia Guzmán, efectivamente el método es la articulación de metodologías para mirar las dimensiones subjetivas y la articulación y la lógica implícita en los resultados de las mediciones. El discurso oficial sobre el mercado de trabajo, que está instalado en potencia en los mismos actores, sesga las respuestas constituyéndose en un desafío para la medición. Comparto la necesidad de articulación de los abordajes y metodologías.

Laís Abramo: Empezaré refiriéndome a lo dicho por Rosalba Todaro acerca de que muchas veces el problema no son las estadísticas, sino la interpretación que se hace de ellas, y agrega que las estadísticas son insuficientes para probar o no la tesis de la mujer como fuerza de trabajo secundaria. Si queremos seguir cuestionando esta tesis no es sólo a través de las estadísticas que lo vamos a lograr, y quizás no principalmente. Eso me gusta y me alivia mucho, porque está la sensación de que cuando hablo lo hago con el logo de la OIT y porque sigo rodeada de economistas hombres. Rosalba me señala que un camino puede ser explorar un poco más la dimensión cuantitativa y sociológica. Creo que habría que seguir tratando de ver lo que pueden darnos los datos.

Algunas veces, cuando tengo que comparar situaciones de mercados de trabajo diferenciados tomo dos situaciones muy distintas, Brasil y Chile. Chile, hasta la crisis de empleo de 1998, era una economía que crecía, la pobreza se reducía, y el desempleo bajó. En Brasil tenemos una crisis más violenta, con caída del ingreso familiar, alto desempleo y alta precarización. La tesis general es que las mujeres

entran al mercado de trabajo cuando hay crisis y se retiran cuando la situación vuelve a la normalidad. Creo que sería muy interesante comparar estadísticamente situaciones tan diferenciadas y mostrar que hay elementos comunes en lo que se refiere a esa inserción laboral femenina.

Cynthia Pok nos dice que no se puede transformar el imaginario a través de la pregunta, a través de las metodologías de medición. Estoy de acuerdo, pero la manera de hacer la pregunta puede condicionar mucho la respuesta y confirmar o no quién, específicamente, es el jefe o jefa de hogar. Esta palabra tiene una carga enorme, muy fuerte.

Respecto del tema sobre estado civil, concuerdo que es importante y me pareció muy interesante la categorización de Alma Espino. Inés Reca está trabajando el estado civil real, no el estado civil formal. Pero lo que interesa en esta discusión es la situación concreta, si hay o no hay dos personas en el hogar, adultas, sin hablar del tema de los hijos, que están o podrían estar en el mercado. El peso de las categorías culturales en la sociedad puede ser determinante, o sea, puede dificultar o facilitar ese acercamiento entre el estado civil formal y el estado civil real, porque da exactamente lo mismo si pasaron por un registro civil o una iglesia. Estamos hablando acerca de la manera en que se configura la estructura de la familia en términos de quién tiene o no capacidad de contribuir a la generación de ingresos.

La caracterización de la familia es clave porque allí encontramos modelos y situaciones familiares muy complejas. La realidad, como dice Cynthia Pok, va tensionando y haciendo estallar los conceptos de familia, lo cual conduce a pensar en la relación trabajo-familia. En el caso de las mujeres, hay que tener mucho cuidado respecto del modelo de familia que sustentan y que lleva a situaciones polares: la mujer o es hija viviendo con su familia de origen, o es casada, o es jefa de hogar. El tema de ser o no ser proveedora y en qué medida lo es o no, muestra que hay situaciones familiares muy diferenciadas. A veces se da que la mujer aparece como jefa de hogar, pero son los hijos los que aportan una contribución sustantiva o aún mayor en la conformación del ingreso familiar. La mujer jefa de hogar es, por definición, la proveedora única o principal.

Inés Reca: En el Censo de 1992, las categorías de cónyuge y conviviente se mantienen separadas. El tema de la jefatura de hogar no lo vamos a resolver acá, pero es un punto que hay que investigar porque *persona de referencia* es horrible y jefe o jefa tiene una connotación que es irreal pues no es eso lo que se mide. Además, está el supuesto de que todos los que trabajan contribuyen al ingreso familiar, lo cual tampoco es así. En el Censo de 1992, el 30% de los jefes son inactivos. Tenemos que prestarle atención a esos esfuerzos por conceptualizar que están haciendo los investigadores, lo cual puede tener muy buenos resultados si tomamos en cuenta las

posibilidades de los sistemas georreferenciados de información. Ello va a permitir hacer pruebas y montar, conjuntamente, estrategias cualitativas de investigación sin los costosos esfuerzos del manejo global de las estadísticas que exigen otras investigaciones. Si contamos con capacidad analítica y capacidad investigativa, y pequeñas experiencias con sistemas georreferenciados, la investigación social tiene que dar un salto.

Silvia Berger: Si trabajamos porcentaje de jefas de hogar, como lo toma la Encuesta de Hogares en Argentina, esto es, aquellas que son reconocidas como tales, y lo correlacionamos con el principal perceptor de ingresos, se observa un porcentaje mucho mayor de mujeres que el encontrado en mediciones anteriores.

Margarita Ibarra: En el contexto institucional donde trabajo –un servicio de salud preocupado especialmente de la salud ocupacional– es muy importante todo el esfuerzo que se haga a nivel de las estadísticas. En el caso de la salud de la mujer, para poder ir más allá del ámbito reproductivo, necesitamos tener cifras pues nos movemos en un mundo en el cual sólo éstas tienen validez. Quiero mencionarles dos pequeños trabajos que llamamos encuesta breve. El trabajo comenzó en el año 1994 con mujeres temporeras de dos provincias rurales y el primer escollo fue tratar de conceptualizar qué era la mujer temporera. Se diseñó una encuesta pequeña para ser aplicada en los consultorios a mujeres que iban a sus controles o al control del programa infantil. El equipo pudo detectar que en algunos consultorios el 25% de las consultas correspondía a temporeras, en tanto que en otros alcanzaban hasta un 45%. Fue un impacto muy grande saber que las temporeras estaban allí, que las veían siempre, y que eran las que consultaban.

Otro estudio se centró en el perfil ocupacional de la mujer trabajadora y en jefatura de hogar en cinco comunas, con una muestra de 1.200 mujeres. Les preguntamos si se definían como jefa de hogar entendiendo por ello la que ganaba mayor salario. Contra todo lo que dice la estadística a nivel del promedio nacional, aquí el 70% de las mujeres se definieron como jefas de hogar, sin dejar de reconocer que los hijos aportaban también en época de temporada. Los estudios que se hacen son una necesidad, son sustantivos en el trabajo de campo. Ello permite ir definiendo políticas de intervención reales, haciendo aparecer a la mujer trabajadora dentro del sistema de salud no solamente en su función de reproductora sino, además, respecto de aquellos malestares que provienen de su trabajo.

Helia Henríquez: Insistiré en un tema que planteó Virginia Guzmán, que es el de las trayectorias laborales. Me pregunto cuál es la posibilidad de que las encuestas reco-

jan datos estadísticos que permitan definir mejor las trayectorias ocupacionales de las personas porque las encuestas, por continuas que sean, si bien permiten comparar períodos, comparar resultados netos, se pierde la dinámica al interior. Las preocupaciones, desde donde estoy ubicada, en gran medida tienen que ver con protección salarial o con protección laboral. Hay un cierto consenso en señalar que la protección está dirigida fundamentalmente al trabajo más tradicional, más típico. Es muy interesante conocer, persona por persona, las variaciones o el salto que puede ir ocurriendo. Necesitamos tener ese tipo de conocimiento sobre la base de la hipótesis que plantea que habría una rotación o una movilidad ocupacional más alta hoy día en relación a otros períodos históricos. Esta hipótesis todavía no está suficientemente probada, pero hay ciertos elementos o indicadores que estarían mostrando que ese fenómeno se está dando.

Patricia Román: Voy a volver al primer día cuando vimos el tema del cambio de la sociedad de trabajo a una sociedad de consumo, y el valor que tiene la imagen. En ese sentido, a nivel metodológico, no está tan claro aún cómo acercarse a las encuestas ni a las entrevistas en profundidad. En verdad quiero referirme al valor que tiene la subjetividad, al valor que tiene lo simbólico. Vimos claramente como Thomas Kruse hizo un seguimiento para saber que las personas que trabajaban en el taller eran las mismas que estaban en la movilización. Hay muchos aspectos que se pierden o que no los podemos apreciar. Lo dicho por Inés Reca me recuerda que, cuando hicimos las entrevistas en profundidad para el tema de familia en el sector rural, observamos si había baño en la casa o no. En una nos dijeron que sí había baño, pero en realidad era sólo una caseta vacía para mostrar hacia afuera que tenían baño. ¿Hasta dónde la información que recogemos es fidedigna?

Alma Espino: Me pregunto hasta dónde contribuyen las estadísticas a las relaciones explicativas. Lo dicho por Laís Abramo me llevó a imaginarme entre una cantidad de hombres economistas donde es necesario demostrar, con muchos números, un conjunto de aspectos que creemos verdaderos. Sigo pensando en la interpretación de las estadísticas que tengo que hacer después de haber elaborado una hipótesis, un marco teórico, etc., y lo que encuentro en las estadísticas son a lo menos coincidencias, coincidencias que se dan. Respecto a si la fuerza de trabajo femenina es secundaria o no y qué está actuando allí, vemos que los factores de demanda o el contexto institucional o los factores de oferta se retroalimentan. Cuando una mujer prefiere estudiar y postergar su inserción laboral es porque ha visto que las oportunidades mejoran para las que estudian más. Es un ejercicio de ida y vuelta permanente para encontrar cuál de los factores es más explicativo.

Las feministas hemos hecho énfasis y sacado a la luz, permanente y correctamente, el problema de la división sexual del trabajo. Esa división sexual existe, pero condiciona la división de las mujeres en el mercado laboral. Entonces, ¿es mano de obra secundaria o no lo es? Si bien existen razones culturales, históricas y económicas que hacen que las mujeres todavía tengan en nuestras sociedades un fuerte componente de obligaciones al interior del hogar, nos preguntamos si es así en todas las situaciones. Hay algunas estadísticas que nos muestran que su situación en el hogar ha cambiado con el tiempo. En cuanto al estado civil, aquí se dijo que no importa si se está casado con papeles o se está en unión libre. No estoy tan segura, pues algunas variables responden de manera diferente si se es casado o no. Las uniones libres se distribuyen de distinta manera que el matrimonio, en los diversos estratos sociales. Inclusive, la inserción laboral de las mujeres, los ingresos, la cantidad de horas trabajadas, no es igual para casadas que para mujeres en unión libre; estas últimas se parecen mucho más a las divorciadas. Diría que esa diferencia no es menor.

Por otra parte, cuando queremos demostrar que las mujeres no somos mano de obra secundaria lo hacemos a través del enorme porcentaje de jefas de hogar que hay, lo cual es una ilusión porque ser jefa no es quien gana más o quien trabaja, es quien manda. Las mujeres suelen mandar cuando no hay un hombre adulto, o cuando el hombre es muy viejito. En el caso uruguayo, las jefas de hogar no están entre las pobres dado que son las señoras viejas que sobrevivieron a los esposos viejos. Cobran la jubilación, viven solas y de pobre no tienen nada. Hay una cantidad de datos de la realidad que nos hablan de situaciones de vulnerabilidad, de situaciones diferenciales, de cambios en la sociedad, pero también hay otros aspectos. Hablar de jefe de hogar es usar una vieja categoría para tratar de describir las nuevas situaciones. Creo que queda mucho por estudiar.

Thomas Kruse: Tal vez el dato más importante de nuestro tiempo es que al hablar de flexibilización estamos asumiendo que lo que se hace ahora cambiará en un segundo. Quizás el dato no es dónde estoy sino dónde estoy y dónde estaré, tanto en términos económicos como espaciales. ¿Cómo medimos fenómenos tales como compresión, aceleración, etc.? Por otra parte, me llamó mucho la atención lo dicho por Rainer acerca de la enorme importancia de pensar la construcción del Estado como un elemento de regulación, por ejemplo, de relaciones de género por medio del mercado de trabajo. Últimamente ha habido un punto de inflexión en nuestra historia: estamos en el neoliberalismo y obviamente no hay convergencias como tampoco la hay en los modelos productivos, lo cual tiene implicaciones muy importantes en general y en las relaciones de género administradas y construidas desde el Estado. Me pregunto si nuestras estadísticas no serán artefactos de aquel Esta-

do pasado, y cuáles serían esos artefactos nuevos que hemos de construir ante esa configuración estatal nueva que es también productor de categorías de nuevas dinámicas. Es un tema a estudiar. Maxime Molineaux está trabajando género y Estado, transformación y neoliberalismo. El problema es cómo llevamos este tema a la construcción de las estadísticas y de los indicadores.

Ximena Díaz: En este tema de los conceptos que entran en tensión con la realidad, y todas las consideraciones que hay que tener desde el punto de vista del imaginario social y de las percepciones, llegamos a través de las investigaciones que hemos realizado en el CEM sobre salud ocupacional a una conclusión que no se ha planteado acá. Hay conceptos nuevos que no se instalan porque toda la institucionalidad creada para enfrentar los problemas no tiene ningún interés en medirlos, básicamente por razones políticas y económicas. En Chile nadie se enferma a consecuencia del trabajo, no existe la salud ocupacional, sólo se consideran los accidentes. La gente que se enferma es por otras razones. Sin embargo, todas las mediciones que tenemos reflejan que se trata de enfermedades del trabajo. La fatiga crónica no es considerada como tal porque el sistema de salud creado para resolver, para enfrentar, para financiar ésta y otras enfermedades, no se hace cargo por el alto costo que tienen, no sólo en cuanto al tratamiento sino también respecto de la invalidez.

Laís Abramo: Hay dos aspectos que a mi juicio habría que discutir. Uno, es esa asociación lineal, directa y por definición, de que las mujeres son fuerza de trabajo secundaria, como pasa con la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile. Creo que hay que ir un poco más allá. No sé si el concepto de fuerza de trabajo secundaria sirve para algo o solamente confunde. Y, ahí tomo lo último que dijo Thomas Kruse sobre el tema de la volatilidad de las situaciones y trayectorias. En este contexto, es mejor contar con conceptos menos dicotomizadores. ¿Tiene algún sentido actual hablar de fuerza de trabajo secundaria vs. no secundaria y después asociar mecánicamente a las mujeres? Ello hay que cuestionarlo. Ese es un punto.

Por otra parte, Alma Espino señalaba la existencia de la división sexual del trabajo y cómo esa división asigna a las mujeres a determinadas áreas o sectores. Agregaba que si ellas tienen que cargar con todo el peso de lo que significa el trabajo en la esfera doméstica, necesariamente el trabajo remunerado en el mercado va a ser secundario. No lo sé. No estamos negando la división sexual del trabajo; evidentemente una mujer pobre con cuatro hijos, sin instrucción, sin empleada doméstica, ni madre, ni guardería que cuide los hijos ¿cómo va a trabajar? Ello estaría perfecto si se va a un extremo, pero mi hipótesis es que las mujeres están crecientemente haciendo ambas cosas, y no estoy hablando sólo de aquellas más instruidas y con más recursos económicos que les permiten contratar una empleada

doméstica. El drama de la maternidad, de la familia y del trabajo en Europa y algunos otros países es peor que acá. En una conferencia en Hannover, una profesora alemana nos decía que en las entrevistas las trabajadoras consignaban vivir con la sensación de estar tratando de conciliar lo inconciliable. Tendemos a pensar que en esas sociedades más desarrolladas el problema debería estar resuelto, y no es así. El factor de ajuste que tenemos acá evidentemente son las empleadas domésticas, pero también las que no cuentan con ese recurso buscan arreglos de alguna manera. Esos arreglos son en dos sentidos: trabajan y se mantienen en el mercado, y trabajan bien.

No solamente se nos dice que el trabajo es poco importante, que entramos y salimos del mercado de trabajo según si tenemos o no hijos, si tenemos un marido que nos mantenga sino, también, que cuando trabajamos lo hacemos mal porque nuestra cabeza está en la casa. En mi opinión, ambos aspectos se están transformando, sin desconocer que ello tiene un costo. Muchas veces el costo es la salud. El ajuste va por ahí también.

Cynthia Pok: Necesito referirme una última vez al tema de la jefatura, de manera que conste en actas que también me parece un horror la denominación de jefe de hogar en los relevamientos estadísticos y en sus encuestas. Dicho esto, me tomo la libertad de precisar que una cosa es la denominación y otra son las opciones conceptuales que tenemos al interior de esa problemática. En encuestas como la de hogares, hay tradición de tomar al jefe consensuado por el hogar en el sentido de que esa es la persona que manda, que decide como se hacen las cosas. Esa es una verdad social. Por otro lado, está el que gana más en ese hogar, el que sostiene económicamente esta estrategia. Son dos criterios diferentes. En nuestro caso tenemos la medición de los ingresos. Si adoptamos el criterio del mayor aportante nunca tendremos la información de quien manda en ese hogar. En cambio, si optamos por definir la jefatura de acuerdo a quien conduce esa unidad, siempre podremos reprocesarlo en términos del ingreso. Es decir, uno es inclusivo del otro. Es un criterio subjetivo que, a veces, coincide con el mayor aporte; otras veces hay discrepancias, pero justamente se está consignando quien, a juicio de los miembros del hogar, es jefe. Es mejor tener las dos informaciones a tener una. Todas nuestras metodologías tratan de ser no ambiguas pero flexibles en cuanto a distintos usos. Esperamos contribuir a mejorar la medición precisando, además, lo que nos interesa saber.

Otro tema es la interrelación entre distintas estrategias de abordaje de la investigación. Lo fundamental es poder intercapitalizar las experiencias de estudios como el de las mujeres temporeras y los estudios de trayectorias laborales, lo cual es fundamental para conocer la lógica –a la que hacía referencia Rosalba Todaro– de vinculación entre los distintos atributos. Una vez conocida la lógica podemos, de

alguna manera, suponerla cuando hacemos los relevamientos a escala, pero los relevamientos a gran escala estadística tienen que producir instrumentos únicos que sirvan para la mujer temporera, para la maestra y para el gerente de la Fiat. Es necesario contar con un único instrumento que estandarice. No es sencillo desarrollar las lógicas intrínsecas, es una cuestión de interrelación entre instrumentos. Es importante no colocar la constitución de imágenes en el instante de la medición sino en el análisis de los resultados, análisis que puede devolver a la sociedad una imagen diferente de sí misma que le permita ir fundando y configurando nuevas imágenes. En este sentido, me parece sustancial que vayamos cambiando los criterios de medición de las cuestiones planteadas por Thomas Kruse, esto es, apelar al concepto de intermitencia que rompe la puntualidad de una condición, ver distintos usos a través de seguimientos de panel, diversas aproximaciones que nos den cuenta del movimiento y no del estadio, cuestionando básicamente la representatividad de un período de referencia corto.

Thelma Gálvez: Un problema me surge a raíz de la imagen de Laís Abramo en la OIT con hombres economistas y es el de los lenguajes a los que llamamos, con mucho entusiasmo, transversalización. Ello plantea el tema de que si reconceptualizamos ¿hasta qué punto podemos comunicar esos nuevos conceptos y cómo se relacionan éstos con otros lenguajes y con los antiguos?

En relación a lo que señala Thomas Kruse sobre el riesgo, reivindico que también el tema de los estados de riesgo da luces, o sea, me parece interesante saber qué proporción de la población está en riesgo en distintos momentos, aunque obviamente no son los mismos individuos. Y, en ese sentido, caracterizo los procesos fundamentalmente como una disminución del riesgo empresarial y un aumento del riesgo económico. Si se tiene en claro qué elementos influyen y si se pueden medir, podemos tener un panorama de fuerza de trabajo en riesgo económico, y ahí interesa ver su evolución. Por último, agregar a las anécdotas la de una encuesta de salud en Guatemala. Se hizo el formulario en idioma nacional, o sea, en idioma originario y en español, y los resultados en idioma originario mostraron una tasa de fecundidad de un 50% menor respecto de la que se había calculado para esa población. Descubrieron que al preguntar, en idioma originario, cuántos hijos ha tenido, la palabra hijos era sólo para los hijos hombres, y faltaban las mujeres. Esto sólo para señalar cómo nuestro concepto del idioma falla ante realidades un tanto más complejas.

Quinto Panel

Los temas de la futura agenda de estudios del trabajo. Creación de nuevos marcos analíticos y discursos interpretativos sobre la realidad del mundo del trabajo hoy. Aportes de los estudios de género

La paradoja indeseable o cómo el trabajo por la familia puede terminar matando a la familia. Elementos para un debate

Fernando de Laire

En principio había declinado la invitación a intervenir porque me es imposible quedarme al debate, pero Ximena Díaz insistió en ello de modo que sirviera como insumo para la discusión. Señalo brevemente algunos antecedentes respecto del tema y enfoque de mi exposición. Recibí, hace algunos días, una solicitud en orden a colaborar en la preparación de un documento para la Conferencia Episcopal Chilena, que suele entrar al tema de la defensa de la familia desde la óptica del problema reproductivo y/o desde aquella de la indisolubilidad del vínculo matrimonial. Más que entrar al tema de la defensa de la familia, planteamos la inquietud de por qué no entrábamos al tema de *cómo conciliar mundo del trabajo y mundo familiar*, pues sabemos que muchas veces la dinámica familiar se ve profundamente afectada por lo que sucede en el mundo del trabajo.

Lo que plantearé a continuación, a partir de la experiencia empírica y de la experiencia de reflexión sobre el tema, son algunos puntos que considero pertinentes para profundizar ese vínculo entre mundo del trabajo y mundo familar.

Partiré de dos premisas: Chile es con toda seguridad uno de los países, sino el país, de América Latina con el mercado de trabajo más desregulado y, por otro lado, es uno de los países en donde más se trabaja en términos de extensión horaria, lo que no es sinónimo de productividad.

Lo primero a abordar en el análisis es la profunda mutación que ha sufrido el mercado de trabajo desde los años 70, donde la figura del empleo formal con contrato indefinido y con perspectiva de cierta estabilidad era predominante, a lo menos en los sectores urbanos. Se ha ido produciendo una evolución muy profunda. En los años 80, hablábamos de las formas de empleo que se apartaban del empleo formal, nombrándolas como atípicas. Hoy, la tendencia es que lo atípico se vuelve generalizado, es decir, típico, y el empleo formal con contrato indefinido y con perspectiva de estabilidad deviene en la excepción. Este dato de la realidad marca una situación estructural a la cual nos estamos enfrentando.

En segundo lugar, la discusión sobre el seguro de desempleo parte del reconocimiento de esa realidad en el mercado de trabajo actual, producto de la globalización y del incremento en la competencia a escala mundial. Los empleos se crean y se destruyen con una mayor facilidad que en el pasado, exigiéndole al trabajador contar con colchones de seguridad y con una actitud que no se logra de un día para otro en tanto implica un cambio cultural profundo, esto es, la disposición a reconvertirse laboralmente, más de una vez, a lo largo de su vida.

Tercero, la iniciativa del seguro de desempleo, aun cuando los montos involucrados son muy bajos, muestra un esfuerzo sobre el que habría que poner más énfasis en nuestra sociedad. Todo el mundo reconoce que la economía actual requiere grados importantes de flexibilidad. La cuestión es cómo hacer que esa flexibilidad no sea sinónimo de precarización y, en definitiva, cómo generar iniciativas que apunten en esa línea. Es cómo luchar por *conciliar flexibilidad con protección al trabajador,* porque la flexibilidad que se hace equivalente a desregulación y a precarización no es una flexibilidad que ayude ni a la estabilidad del sistema familiar ni de los individuos.

Cuarto, las empresas, sometidas a una presión cada vez más fuerte por la competitividad, con frecuencia recurren como estrategia de reducción de costos a la subcontratación. El aumento de la subcontratación, en muchos sectores de actividad, es una tendencia en fuerte expansión en el mercado laboral chileno. Junto con ello, aunque en menor medida, se desarrolla el fenómeno de la tercerización, del incremento de las empresas proveedoras de personal que actúan como un tercero en una relación que clásicamente era bilateral. El trabajo en calidad de subcontratado, junto a la carga normal que implica la tarea en sí misma, impone una muy fuerte carga subjetiva: el peligro del desempleo inminente una vez terminado el contrato, el proyecto, etc. Esta carga es difícil de sobrellevar y con frecuencia incide sobre la dinámica familiar en un sentido negativo. A la tensión reseñada, se suma el hecho que –salvo trabajadores muy calificados– el trabajo subcontratado implica *precariedad estructural*, expresada como ausencia de certeza sobre el porvenir. Ello lleva a que las personas –con el objeto de maximizar los períodos de inserción en el mercado del trabajo o, planteándolo en términos opuestos, de reducir los períodos de cesantía– acepten muy a menudo condiciones laborales y extensiones o variaciones horarias que actúan como un factor más de tensión sobre la dinámica familiar.

Quinto, en condiciones de depresión económica o de crecimiento con altas tasas de cesantía, como ha sido el caso de Chile en los últimos años, la precariedad estructural cruza prácticamente toda la fuerza laboral, la cual siente amenazados sus puestos de trabajo y acepta, en la práctica, *desregulaciones de facto* por temor a perder el empleo. El argumento que suele usarse es que cuanto más se desregula,

más posibilidades hay de crear nuevos empleos. Este argumento contiene parte de verdad, ciertamente. Sin embargo, cuando el empresariado sostiene que hay que desrigidizar, que hay que desregular, está minimizando el hecho que estas *rigideces o regulaciones que se eliminan* constituyen conquistas de los trabajadores que, en su inmensa mayoría, apuntan a humanizar las condiciones de trabajo. En un sentido, es correcto afirmar que la primera condición de humanización es permitir el acceso al empleo, pero con ese argumento –que puede servir para enfrentar coyunturas desfavorables– no podemos legitimar una desregulación total y permanente. Ello implica renunciar al carácter tutelar con que ha sido concebida históricamente la legislación laboral.

Sexto, al Estado le compete velar porque la legislación vigente, que implicó de hecho una amplia desregulación a comienzos de los 80, se cumpla y proteja a quienes debe proteger. Para eso, los órganos pertinentes deben contar con las facultades fiscalizadoras y los recursos para hacer efectiva dicha fiscalización.

Séptimo, en un contexto en que diversas tendencias se articulan para consagrar importantes grados de desprotección de los trabajadores que cuentan con empleo, parece razonable no renunciar al esfuerzo de fortalecimiento de las organizaciones sindicales que, históricamente, han actuado como un contrapeso necesario en una relación que es naturalmente asimétrica.

Octavo, en ciertos estratos de trabajadores, la creciente tendencia a la contratación con niveles salariales flexibles y con piso muy bajo obliga a prolongaciones indiscriminadas de la jornada de trabajo como única manera de acceder a un salario digno. En esos casos es común que, prácticamente, *se viva para el trabajo.*

Nueve, en otros estratos más calificados y con ingresos más altos –como es el caso de algunas profesiones liberales– la flexibilidad creciente obliga a una tríada que he identificado en algunas investigaciones recientes. En otras palabras, de ese contexto tan desregulado se deriva una triple exigencia. En primer lugar, la exigencia de *poli-inserción*. Hay que pertenecer a varias redes, nunca se sabe cuando una red puede prescindir de uno o, más grave aún, desaparecer: filiales de empresas que desaparecen por fusión, proyectos de investigación cuyos financiamientos no son renovados, entre otros. La segunda exigencia es la *polivalencia*. Hay que tener varias competencias a la vez para funcionar según los requerimientos de los distintos medios o redes y, derivado inevitable, el *poli-estrés* (tal vez, aunque perdamos simetría, sea mejor hablar de estrés exacerbado). Obviamente, se vive en permanente tensión por el trabajo y la virtualidad de esa tensión se expresa en los famosos celulares siempre encendidos. Debemos *siempre* estar disponibles para los requerimientos que plantea el mundo del trabajo. No hacerlo, a los ojos de los empleadores, implica falta de compromiso. Consecuencia: no existe prácticamente desconexión entre mundo laboral y vida privada.

Diez, el cambio en la cultura así como en el contexto económico y societal –deseo de autonomía, educación superior pagada, planes de salud cuya calidad de cobertura depende de los ingresos, etc.– ha potenciado la incorporación creciente de la mujer al mercado laboral. Se sabe que hay inequidades que remediar en este ámbito pues, por lo general, acceden a empleos peor remunerados y/o con condiciones laborales desmedradas en relación a los varones. La incorporación de la mujer se da en un contexto marcado por las tendencias descritas, siendo también objeto de fuertes tensiones en el trabajo, a lo cual se suma el remordimiento por *abandonar* a los hijos. De lo dicho se deriva un cuadro en que, *estructuralmente, construir familia y hacer vida de familia resulta un desafío muy complejo*. Estamos en presencia de una paradoja: *el trabajo, que tiene por objetivo primordial hacer vivir a la familia, puede terminar matándola*, para hablar a título metafórico.

Once, de allí que cada familia enfrenta su propio desafío: cómo conciliar flexibilidad para acceder a un nivel de vida razonable, con humanidad o humanización en el seno de la familia. Este desafío es permanente y el panorama descrito hasta ahora nos muestra con claridad que los márgenes de maniobra de cada familia son bajos, teniendo con frecuencia que supeditarse a los requerimientos del mundo laboral. En teoría, cuanto mayor es el nivel de calificación de los sujetos, mayor es su margen de maniobra al respecto, pero ello es contradicho en la práctica. Un único ejemplo: los altos ejecutivos de empresas privadas y públicas suelen ser verdaderos *rehenes* de su vida laboral, lo que puede compensarse, aunque parcialmente, con el nivel de vida al que logran acceder producto de sus altos ingresos.

Doce, si las condiciones estructurales descritas más arriba pueden ser sólo parcialmente manejadas por la familia, hay también otras variables que dependen de ella o de los propios individuos. Una de éstas, muy presente en la sociedad chilena actual, es la centralidad que asume el tema del consumo, y ahí insisto en la distinción que le planteaba a Norbert Lechner. Creo que hay dos situaciones muy distintas. Es evidente que únicamente la familia o el individuo determinan cuál es su nivel de vida razonable, y cuánto de su tiempo están dispuestos a invertir para acceder a él. En el caso de los más pobres, muchas veces sus márgenes de maniobra son muy escasos puesto que están signados por la *necesidad*. Entonces, la prolongación de la jornada no es una cuestión que esté dada primordialmente por la compulsión al consumo; está dada *primordialmente por la necesidad de sobrevivir*. Existe, también, la situación de los individuos de mayores ingresos donde sus márgenes de maniobra son evidentemente mayores que, *en parte, están signados por la necesidad* pero, en parte también, están signados por *el deseo de consumo, per se, o de consumo como forma de acceder a símbolos de estatus*. Entonces, el problema es que muchas veces los sujetos caen en una deriva sobre esa segunda pendiente, en

detrimento de su propia humanidad y en detrimento de la humanización en el seno de la familia. Cuando el individuo está *subjetivamente comprometido* con esa práctica, no hay regulación protectora ni fiscalización complementaria que sea eficaz para revertir la tendencia. Es lo que vimos en la investigación sobre las jornadas excepcionales en la minería. Es un problema que releva de la libertad individual, pero no es el caso de aquellos que están signados por la pura necesidad. Que sea un tema que releva del ámbito de la libertad individual no significa que no podamos reflexionar colectivamente sobre ello, máxime cuando de allí se derivan fuertes impactos sobre la familia y la calidad de vida de los individuos. En breve, creo que se trata de un tema país cuyos síntomas emergen bajo la forma de *malestar* detectado por distintas investigaciones y encuestas, la más conocida quizás sea el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD.

Dentro de las condiciones estructurales que tensionan a la familia en el mundo del trabajo, son dignas de destacar algunas situaciones específicas. Mencionamos dos, que nos parecen particularmente relevantes: las jornadas excepcionales y las jornadas de trabajo en el sector comercio.

Las jornadas excepcionales han ido adquiriendo una expansión creciente en nuestro país y, como su nombre lo indica, se trata de una distribución excepcional del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, la cual exige alternar un período de días en faenas –por lo general alejadas de los centros urbanos– con períodos de vida en el hogar, en un ciclo que se renueva permanentemente. Los trabajadores y las familias sujetos a jornadas excepcionales, se caracterizan porque sus ritmos individuales, familiares y sociales son distintos a los de la mayoría de la sociedad. La vivencia de esta realidad está plagada de claroscuros. La flexibilidad que plantean las jornadas excepcionales, a la vez que presentan dificultades importantes para los trabajadores y sus familias, les permiten desarrollar sus propias estrategias de vida. Algunos resisten estos sistemas y algunos deben buscar otro tipo de inserción laboral. El desafío es complejo. Hemos llegado a identificar un verdadero síndrome que afecta a aquellos que no logran sortear con éxito esta dislocación entre sus propios ritmos y los del resto de la sociedad y sus familias. El síndrome que identificamos en la investigación como resultado de la alternancia de su ausencia y presencia en el seno del hogar, es que comúnmente el trabajador se transforma en un elemento disociador de una dinámica familiar que se construye y se arraiga en su ausencia (De Laire 1999).

Esta situación característica tiene varias dimensiones identificables, entre las cuales se pueden nombrar: 1. conflicto entre cónyuges por problemas disciplinarios con los hijos, motivado por la existencia de un doble estándar en materia de disciplina, o por la ausencia o inconsistencia del rol disciplinario del padre; 2. conflictos y/o distanciamiento progresivo entre el grupo familiar y el jefe de familia por au-

sencia sistemática de éste en situaciones sociales y afectivamente importantes (cumpleaños, aniversarios de matrimonio, etc.); 3. conflictos y/o distanciamiento progresivo entre el grupo familiar y el jefe de familia por la irrupción esporádica de este último con rutinas que ya no son las del grupo familiar; 4. conflictos entre él y la jefa de familia o su pareja, por ausencia de equidad en materia de períodos de descansos respectivos. Este síndrome se ve agravado cuando el trabajador asume responsabilidades en su organización sindical o bien cuando, dada su responsabilidad de dirección, el trabajo irrumpe intempestivamente en la dinámica familiar durante el período de descanso. El caso de los supervisores o gerentes es típico en tal sentido.

Esta situación genera una espiral de distanciamiento que lleva al trabajador a no querer volver a su casa en los períodos de descanso, ya sea permaneciendo en una ciudad de tránsito o en el propio campamento. En otros, deriva en pragmáticas coexistencias pacíficas. La espiral de distanciamiento puede llevar a algunos a la ruptura, a otros no necesariamente, pero hay indicios –aunque no hay cifras taxativas– de que, en esos sectores de actividad, la tasa de separación es significativamente más alta que la media nacional la cual, de hecho, es bastante elevada.

Ahora bien, uno de los problemas más graves detectado en el último tiempo es que la modalidad de jornadas excepcionales no está siendo solicitada sólo por empresas cuyas faenas así lo ameritan, sino también por trabajadores. En ciertos casos se da la paradoja que la persona está trabajando en la misma ciudad en que tiene su hogar, y si se aprueba una jornada excepcional puede vivir 20 días en algún recinto de la empresa sin verse con su familia.

Respecto al trabajo en el sector comercio, se sabe que estos trabajadores/as enfrentan unas larguísimas jornadas laborales. Como su salario corresponde muchas veces a la figura de salario por rendimiento con un piso muy bajo, están estructuralmente impulsados a aceptar esa extensión horaria. Además, producto de la expansión de la cultura del "mall", se ven obligados a trabajar en los períodos en que normalmente la familia descansa. Ello también tensiona fuertemente al individuo y al grupo familiar.

Para concluir, comprendemos que existen formas de trabajo necesarias a una sociedad y no se trata de manifestar un rechazo *a priori* a cualquiera de ellas. Lo que sí está claro es que hoy Chile enfrenta como país un gran desafío: conciliar las tensiones que emanan de la producción y aquellas que emanan de la necesaria humanización de las condiciones de trabajo y de vida de chilenas y chilenos, en el sentido amplio. Sobre este tema, debería producirse un gran debate nacional pues en ello están implicadas responsabilidades estatales, responsabilidades de los empresarios privados y obviamente la autorresponsabilidad de los sujetos porque, cuan-

do el sujeto está activa y subjetivamente comprometido en evadir la normativa vigente concebida para protegerlo, no hay fiscalizador o aparato estatal que sea capaz de impedir esa deriva, que en muchos casos se traduce en fuertes desequilibrios o en ruptura familiar a secas[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Temas de la futura agenda de estudios del trabajo

Cecilia Montero

Frente a las nuevas realidades que se han descrito cabe ahora preguntarse qué teorías de carácter más global dan cuenta de lo que está ocurriendo y qué tipo de políticas públicas habría que proponer que se hicieran cargo de las nuevas demandas. Respecto a estas grandes preguntas es necesario recordar que en la posmodernidad, de la cual quizás ya estamos saliendo, no hay lugar para las megateorías, para las teorías globales. Pero es indispensable situar a nivel global el período que estamos viviendo. Empezaré por dos comentarios generales para después entrar en los puntos específicos que están detrás de los procesos más globales.

En primer lugar, pienso que ha llegado el momento de preguntarse –a propósito de lo global y de cómo teorizar a un nivel más macro– qué está pasando con el capitalismo. Todos nuestros esfuerzos en el área de los estudios del trabajo y el empleo se han realizado al interior de las fronteras de un sistema capitalista que de alguna manera ya dimos por definido. Nos hemos acostumbrado a seguir adelante sin grandes cuestionamientos, a avanzar en el detalle de las políticas, de las estrategias del capitalismo en su especificidad, en su aspecto más concreto. Pero la gran cantidad de contradicciones –voy a hablar sobre ello al final– que estamos observando de tendencias en sentido contrario, y la gran complejidad y sufrimiento por el cual estamos atravesando en esta época, lleva a preguntarse si no está cambiando el capitalismo en su esencia y, si esto es así, de qué manera ello afecta nuestro accionar.

En un libro reciente acerca de "El nuevo espíritu del capitalismo", el sociólogo francés Luc Boltanski plantea que el capitalismo que hemos conocido ha pasado por tres formas muy simplificadas: una organización productiva en torno a la empresa familiar, luego la gran empresa y más recientemente vemos florecer los negocios mundiales. En un primer momento la empresa estaba organizada en torno a una persona, a una familia –la empresa familiar pequeña y mediana–, en la que su

grave es que el pensamiento económico único separa, en forma muy violenta, los aspectos económicos que están ocurriendo en un sistema social de los procesos de construcción social que les dieron origen. De ahí que no se cuestione el trabajo ideológico que hay detrás, la forma en que se barajan los intereses a la hora de decidir quiénes son beneficiarios de las políticas, quiénes son víctimas y cuál es el costo real de la formulación de políticas económicas. Ello se recubrió de un lenguaje normativo sobre leyes supuestamente positivas, de enfoque muy utilitarista, en el sentido de que lo que es bueno para el individuo es bueno para la sociedad, y de allí viene todo el cálculo económico de la rentabilidad social de las políticas públicas. Los términos que derivan de este enfoque son ampliamente conocidos. Nos hemos encontrado muy habitualmente, en las ciencias sociales, con estos términos, con estas "sagradas" afirmaciones: asignación de recursos por el mercado; valorización de la empresa privada; introducción de la competencia en todas las esferas, incluso en el sector público; privatización de servicios y, cada vez más, de otras áreas de la vida social como educación, salud, etc.

4. ¿Qué consecuencias tienen estas tendencias brevemente esquematizadas para el trabajo mismo? Las consecuencias son que la flexibilidad aparece como necesidad, como exigencia del mercado, de la globalización, de la empresa. Nadie asume la responsabilidad por el costo social de estas nuevas formas capitalistas. Estamos entrando, por lo menos en Chile, a una fase de baja creación de empleo, exigencia de nuestra inserción en el mercado mundial y, por lo tanto, de un desempleo muy alto que parece escapársenos de las manos. Las consecuencias sobre el trabajo humano, las presiones sobre el trabajador no se deben solamente, como ya se ha dicho, a las políticas de recursos humanos y a las estrategias empresariales, sino que se deben –y ahí hay un tema de trabajo a futuro– a que el trabajo humano genera valor de maneras diferentes que en el pasado. Las bases de la eficacia del trabajo humano son diferentes a lo que era en la sociedad industrial, donde el resultado del desempeño de un trabajador era directamente proporcional a la intensidad de su trabajo. En cambio, en el sistema actual la eficacia ya no depende tanto de la intensidad de un trabajo que se puede programar, sino de lo que ocurre entre los individuos y los grupos de trabajo, realidades que son eminentemente sociales y que escapan a la programación. De allí que hoy sean otros los temas importantes: la organización propiamente tal, cómo motivar, cómo lograr la creatividad individual, cómo llegar a que se exprese al máximo la capacidad individual, etc., con la gran paradoja de que al mismo tiempo que se involucra al trabajador también se le excluye pues se anteponen las exigencias de la empresa. Hay que navegar en la paradoja y con las contradicciones, sin que nadie se inmute. Tenemos una nueva figura del trabajador que es más solicitado, más implicado, más comprometido, pero también más desvinculado pues se rompe el vínculo social, de modo que cada miembro de la organización funciona en forma mucho más individualista. En un estudio que

estamos realizando sobre derechos y deberes en el trabajo vemos un predominio de los valores individuales por sobre los colectivos en la subjetividad de dirigentes y trabajadores. Las consecuencias para la persona son una excesiva presión sobre el individuo y una falta de protección colectiva proveniente de las instituciones que fueron diseñadas para ello.

Respecto a las consecuencias institucionales, tenemos una agenda para mucho tiempo, porque asistimos al debilitamiento de la empresa como institución y porque los sistemas de negociación ya no pueden dar cuenta de la extrema diversidad de las situaciones locales, individuales y regionales. Así, los trabajadores se encuentran perdidos entre esta presión hacia el desempeño y una gran incertidumbre respecto de sistemas institucionales que están muy retrasados en relación a las realidades que se están viviendo.

5. ¿Cuál debería ser el rol del Estado frente a esto? He anotado tres aspectos concretos en los que se puede avanzar y que podrían abrir espacios de intervención, o al menos constituir un estímulo para pensar en soluciones alternativas. El primer punto es reconocer el déficit de los marcos regulatorios de tipo colectivo, reconocer que no sirven. Segundo, reconocer la incapacidad del sistema tradicional de regulación, cuyo referente principal es el paradigma del modelo salarial, para dar cuenta de la flexibilidad. Más que buscar introducirle modificaciones que den cuenta de formas excepcionales o atípicas de empleo, reconocer que el sistema en su conjunto ya no es eficiente debido a la rapidez de los cambios. Tercero, buscar soluciones que combinen la flexibilidad con una mayor seguridad individual y, por lo tanto, llegar a definir lo que es prioritario.

En Chile se ha avanzado bastante en esta línea en los últimos meses. La idea de reemplazar el concepto de empresa por el de empleador y el seguro de desempleo, orientado a la persona y a su inserción en el mercado laboral, van en ese mismo sentido. Hay otros avances que estamos observando en este momento respecto del rol de la Inspección del Trabajo, la cual se orienta mucho más a prevenir que a fiscalizar –sin dejar de lado la prevención y certificación de la calidad de las relaciones de trabajo en los lugares de trabajo–, lo cual constituye un mecanismo mucho más ágil para avanzar hacia una mayor equidad en el trabajo.

6. ¿Qué agenda de estudios sugerir? Decía que me parece más relevante preguntarnos acerca de cuáles son los temas por los que estamos dispuestos a jugarnos en el tiempo presente. El anacronismo del sistema taylorista, el cual sirvió de base para la organización institucional que nos rige, está a la vista. El problema es cómo plantear una nueva mirada sobre los derechos, lo que la OIT ha llamado los derechos humanos del trabajo. Algunos señalamientos al respecto son: frente a la tendencia actual que busca priorizar lo individual por sobre lo colectivo –tendencia que hemos encontrado mucho en los propios trabajadores y dirigentes sindicales

pues están más dispuestos a defender sus derechos individuales que sus derechos colectivos y de representación– y frente a la tendencia de las empresas a desregular y a evitar la negociación colectiva, hay un aspecto que constituye una grave amenaza y es que se está privatizando cada vez más el trabajo, se está sustrayendo de la esfera de lo público. Uno de los temas de fondo, por el cual vale la pena jugarse, es el de mantener la preocupación en el ámbito público por los temas del trabajo, mantener su vigencia, su validez, su legitimidad y luchar duramente contra aquellos que los califican de: *poco importantes, secundarios, políticamente poco rentables*.

Otros dos temas son: oponer a este espíritu del capitalismo tardío, y a mi juicio bastante final como forma de organización de la economía mundial, lo que aparece como tendencia emergente: un espíritu de economía solidaria y de privilegiar aquellas formas que estarían apareciendo. A partir de allí surge una pregunta muy específica, esto es, ¿cuáles son las formas de acción colectiva emergentes y más eficaces que corresponden a esa nueva mirada? En Argentina se ha observado que en situaciones de adversidad aparecen gérmenes de una organización no mercantil del vínculo social. En Chile seguimos entre las reivindicaciones corporativistas (gremios del sector público) y los movimientos violentistas (mapuches). Quizás la movilización de los estudiantes secundarios escapa a ambas vías de acción en tanto no responde a los cánones de los actores sociales tradicionales.

Y, por último, una reflexión mucho más filosófica que deberíamos tener es volver a las grandes preguntas sobre el trabajo más que a la forma concreta de su organización en un empleo. ¿Qué es el trabajo? ¿Cómo se trabaja en la sociedad contemporánea? ¿Qué significación subjetiva tiene trabajar? ¿Para qué trabajar? ¿Dónde está el límite entre la reproducción sana y necesaria del trabajador y su familia y las necesidades de la sociedad de consumo que termina por volverse, por la vía del endeudamiento por ejemplo, en contra de la persona del trabajador?[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Repensando la humanización del trabajo

Raúl González

Desde una reflexión que proviene de un lugar que podría llamarse economía normativa señalaré algunos temas de agenda. La pregunta fundamental que me llevó a esta dimensión de economía normativa es desde qué lugar podemos decir que un modelo económico es bueno o malo y, por tanto, desde qué punto de vista podemos juzgarlo en un cierto momento u orientarlo hacia un sentido dado. Este campo de economía normativa o economía de bienestar, como se la ha llamado, tiene dos grandes sustentos en el momento actual, lo cual se relaciona en parte con algunos tópicos señalados por Cecilia Montero.

Primero, la constatación en la disciplina de la economía –pero que podría ser bastante más generalizable– de un déficit en el plano ético-normativo. O sea, si constatamos que las disciplinas, incluso las disciplinas fronterizas que hoy día transforman o revolucionan las disciplinas estrictamente entendidas, tienen normalmente una dimensión ético-normativa, una dimensión analítica y una dimensión instrumental, podríamos decir que hay una especie de subdesarrollo en el campo de lo ético-normativo porque, probablemente, se impuso una cierta rutina de pensamiento único. Es lo que algunos han llamado el sobredesarrollo de lo instrumental y una especie de subdesarrollo de la reflexión ético-normativa.

En segundo lugar, la necesidad de enfrentar la pregunta de ¿cómo evaluar un modelo económico?, ¿desde dónde juzgarlo?, tiene también un sustento y un punto de partida en la afirmación de que el mercado no resulta ser una institución totalmente suficiente para regular en buenos términos la esfera de lo económico, cuestión que constituye la esencia misma del pensamiento liberal radical, más allá de que el liberalismo concreto nunca haya llegado a un límite tal. La afirmación de que el mercado no basta como institución reproductora de la economía y de que toda otra esfera es entendida como distorsión de ésta, recompone la necesidad de lo ético-normativo, de la política, de la sociedad, que también deben intervenir y darle

formas convenientes al mercado y, en ciertas materias, reemplazarlo. Este es un punto clave que en Chile encuentra poca discusión. Se termina imponiendo una racionalidad económica que establece que el mercado es prácticamente autosuficiente.

Establecida la distancia con esta perspectiva, la pregunta es: ¿desde qué puntos de vista podemos mirar un sistema económico intentando que tenga un trasfondo ético-normativo? La reflexión me lleva a tres aspectos que me parecen, si no exhaustivos, al menos relevantes para examinar y evaluar sistemas económicos. El primero es la satisfacción de las necesidades de consumo de bienes y servicios. No voy a entrar en el punto pues si bien es una puerta de entrada fácil de entender, una vez dentro es extraordinariamente complejo en términos de qué es un consumo básico, qué es lo suntuario, qué es lo que la gente quiere, qué es necesidad. Sólo quiero afirmar que este campo es absolutamente necesario y debe ser considerado un propósito de la sociedad en todo momento. En segundo lugar, los modelos o los sistemas económicos hay que juzgarlos, dentro de este campo de las finalidades del que hablo, según su contribución a ciertos valores que la modernidad ha legitimado como patrimonio valórico todavía no cuestionado. Me refiero básicamente a tres cuerpos valóricos: el de la ciudadanía, participación y democracia; el de la integración, solidaridad y equidad; y el de la autonomía, libertad y creatividad personal. Estamos hablando de patrones valóricos que se han legitimado socialmente y sobre los cuales es necesario preguntarse ¿en qué está aportando una cierta mecánica o dinámica económica a la realización de esos objetivos, de ese campo de finalidad?

El tercer aspecto, que creo ver como un campo de finalidad de los modelos económicos, es el trabajo, la calidad del trabajo, la experiencia del trabajo. Cuando señalo que el trabajo debe ubicarse en ese campo, quiero decir que estamos un paso más allá de una valorización puramente instrumental de éste. No se trata sólo de ver las consecuencias buenas o malas que una cierta mecánica económica tenga sobre la manera en que se realiza el trabajo, ni menos condenar al trabajo a un lugar instrumental de pura función a objetivos distintos o externos a la satisfacción en él, como son la productividad, la competitividad, el reconocimiento moral como trabajador ejemplar, el desarrollo del país, etc. Estoy afirmando que la calidad con que vivimos la experiencia del trabajo debe estar en el campo de finalidades no sacrificables y debe ser un propósito y una medida del desarrollo y del funcionamiento de los sistemas económicos.

Algunos ejemplos de enfoques que reducen esa posibilidad los encontramos en el pasado y en el presente. En la percepción propia de la mirada de una teología protestante, en particular calvinista –que desarrolla Max Weber acerca del valor moral del trabajo y que después se expande a la sociedad burguesa en general–, el trabajo parece ser percibido como un valor en sí mismo, pero en realidad es enaje-

nado de sí mismo en tanto no está en juego el tema de las satisfacciones y realización en el trabajo. Es entendido como práctica disciplinaria que permite la laboriosidad y, por tanto, opuesto a la holgazanería, a la pereza. El trabajo, aunque pueda establecer aspectos articuladores o positivos con otros objetivos personales, es afirmado no en conexión con el desarrollo del sujeto trabajador. Otro ejemplo muy distinto está en el pensamiento neoestructuralista de los años noventa. Este tiene una mirada positiva respecto de lo que va a pasar en la esfera del trabajo en términos de su idea de competencia sistémica más que de empresas individuales, y en donde las buenas relaciones y condiciones laborales al interior de las empresas de un país le permitirían mejores condiciones de competencia. Nuevamente hay una mirada instrumental de la esfera del trabajo en términos de un objetivo que, en ese caso, es de competitividad, que aún deviene más abstracto y ajeno a la satisfacción del trabajo.

Afirmar que el trabajo constituye una esfera de finalidad para el desarrollo económico, y que nos ayuda a repensar el propio sentido de este último, resulta extraordinariamente complejo cuando se enfrenta a un conjunto de literatura que más bien afirma la pérdida de centralidad del trabajo. O sea, afirmar hoy día que el trabajo constituye un ámbito y un campo de finalidad, tiene un primer problema complejo que es el de enfrentarse a una tendencia en el campo intelectual que sostiene justamente lo inverso, esto es, que el trabajo es menos significativo que antes.

Ordenando este juicio último, podríamos reconocerlo en tres argumentos distintos: primero, en la *dimensión subjetiva*, entendida como campo de representaciones de la realidad. Lo que se dirá es que hoy la experiencia del trabajo no es una referencia central en la constitución de identidades ni tampoco una base de representación de la sociedad. Segundo, a nivel de la *dimensión de las relaciones económicas objetivas*, el fenómeno del desempleo masivo estaría impidiendo que el puesto de trabajo o, mejor dicho, la inserción personal en la división del trabajo se transforme en la manera básica de integración a la sociedad y de establecimiento de la relación de cada uno con los otros. Tercero, un campo quizás menos tratado y que es la *dimensión de orden normativa*, parte de una crítica a la sociedad moderna en términos de la excesiva importancia que le concede a trabajar y a lo económico en desmedro de otros aspectos y dimensiones de lo humano, y que lleva a definirla como sociedad trabajólica. En estas tres dimensiones hay una tendencia a decir que el trabajo ya no constituye ni en lo subjetivo, ni en la integración social, ni en lo que deberíamos entender como sociedad deseable, un componente central.

La reflexión me conduce –a partir de afirmar por un lado que el trabajo debería ser un campo de finalidad en los modelos de desarrollo y, por otro lado, al considerar estas afirmaciones gruesas acerca de su pérdida de centralidad– a señalar que el problema pareciera ser el de escapar al dilema de la centralidad o no centralidad del trabajo. Creo que, por un lado, hay que abandonar esa antropología, que habría sido

propia de la filosofía alemana –por ejemplo, de Hegel y Marx– en términos de la esencia de lo humano como algo realizado, concretado, y expresado en el ejercicio y las obras del trabajo. Y, por otro lado, reconocer como bastante delirantes, sobre todo en sociedades como las nuestras, el pensar que el trabajo pasa a ser una esfera de poco significado en la vida social. El dilema entre insignificancia o centralidad exclusiva es un entrampamiento en el debate y debe resolverse reconociendo que el trabajo sigue siendo un aspecto extraordinariamente relevante en lo que nos ocurre, en lo que nos pasa, en las vivencias individuales y colectivas, pero que (ya) no cabe pensarlo como una esfera con centralidad exclusiva en cuanto a la existencia y reproducción de *lo humano*. En una dimensión normativa significa que la realización de lo humano, la posibilidad de vidas placenteras, de vidas satisfactorias, está también en el ejercicio de la ciudadanía, en el ocio, en el juego, en la experimentación de lo estético, etc. El tema puesto por Hannah Arendt sobre la ciudadanía como esfera de realización de lo humano, es claro al respecto. Todo este debate constituye un tema general pero absolutamente necesario de incorporar en las reflexiones pues define la aproximación al trabajo y puede iluminar la relevancia de investigaciones específicas.

Expresado esto, se deriva un segundo gran campo temático de reflexión-investigación que es ¿cómo se reposiciona y relee al trabajo, dentro de un conjunto de otras esferas de existencia de lo humano, si pensamos que constituye uno de los aspectos fundamentales de la calidad de vida que finalmente tenemos? El examen del trabajo debe tratarse no como un tema sólo de relaciones y condiciones de producción, sino insertado en un concepto amplio como el de *modos de vida*; no como una esfera separada, sino parte determinante y determinada de otras esferas de la vida individual y social. En tal sentido, la consideración de la dimensión de género resulta extraordinariamente *funcional* y fértil en resituar el trabajo al obligar a analizarlo en términos de los modos de vida que tenemos y que queremos. De la misma forma, los cambios en la estructura productiva hacia el sector servicios también ayudan, como tendencia natural, a considerar, por ejemplo, la relación entre usuario y consumidor y a plantear más ampliamente el tema de acción productiva y relación social. El concepto de modo de vida es adecuado para englobar una aproximación en que el trabajo es relevante, pero no tiene la exclusividad de realización de lo humano como sería en las filosofías fuertes de Hegel y Marx, y en donde *su liberación* supone la consideración simultánea de otras esferas de realización.

La afirmación de la relevancia del trabajo, aun dentro de esta perspectiva *intermedia* de la no centralidad exclusiva, hace importante de manera más expresa identificar algunos componentes esenciales en que esa relevancia existe para los individuos y la sociedad. Ello, sin duda, debe retomar muchos aspectos ya señalados en el pasado acerca del trabajo.

Uno, es el de la identidad. Mi afirmación central y resumida es que si bien hoy ni nunca la identidad se construye exclusivamente en el trabajo día, es necesario reconocer que la eventual negación completa del sujeto en el trabajo y sus implicancias negativas para su afirmación y expansión como individuo no parece estar resuelta plenamente por ninguna otra esfera. Es decir, cuando el sujeto siente que su yo se suprime completamente en la experiencia del trabajo, ese déficit, malestar, frustración o negación no es compensado plenamente por nada, de manera tal que se elimine como problema. Me estoy refiriendo a una de las dimensiones en que lo identitario debe ser tratado, que es el del *yo*, el del sujeto individual. Tambien lo identitario debe referirse a la dimensión del *nosotros*, por la importancia que para la sociedad tienen ciertos sentidos de pertenencia colectiva, los cuales pueden ser varios, pero donde el carácter estructurante del trabajo hace de lo colectivo tambien algo necesario.

Un segundo componente de la relevancia del trabajo en términos de su impacto en la satisfacción personal es el tipo de sociabilidad. Un estudio de Julia Medel, del Centro de Estudios de la Mujer, me pareció extraordinariamente gráfico de este aspecto en tanto detectó la valorización de *la buena sociabilidad* que había en las mujeres temporeras –las que están insertas en empleos extraordinariamente precarios–, pero donde la experiencia de practicar la sociabilidad, la relación con otras mujeres, es probablemente la experiencia positiva más importante de ese trabajo. La sociabilidad, aun cuando está presente como tema con otros términos desde el socialismo utópico en adelante, se preocupa de lo que le pasa a un sujeto particular en relación con los otros directamente comprometidos en una actividad común, en este caso en el trabajar juntos; lo que, usando un término de Henry Lefevre, constituiría dentro del orden social un *orden cercano*. Esa sociabilidad laboral es un componente clave en términos de si la vida en general se reproduce o no con viabilidad, camaradería, amistad, confianza, horizontalidad, con los otros; con aquellos con los cuales comparte un cierto tipo de relaciones.

Un tercer componente es la integración. Los estudios sobre desempleo, los aportes adicionales que ha hecho la sicología económica respecto de los problemas que genera el desempleo prolongado, que rompen con la idea de la cesantía ilustrada y cómoda cuando hay seguros de desempleo, son bastante concluyentes respecto de que el trabajo –y no cualquiera– sigue siendo un elemento de integración clave, dota de sentido de inclusión y adherencia que no tiene reemplazante global.

Por último, diría que el trabajo sigue siendo un factor clave de la seguridad con que se vive, la cual está relacionada con la obtención de ingresos en tanto permite el acceso al consumo, ya sea en su versión de subsistencia para algunos o un poco más holgada para otros. Es este aspecto sustantivo el que está detrás de las discusiones sobre flexibilidad. La cuestión central no es flexibilidad o rigidez, como discusión

ensimismada, sino cómo dotamos a la experiencia de trabajo de algo que aumente la seguridad de las personas, familias y sociedades; de que su subsistencia o sus caminos de mejoramiento, o sus períodos pasivos, no estén permanentemente en riesgo. Ello supone el análisis de los sistemas contractuales, de los seguros sociales, de la capacidad instrumental de actuar frente a los ciclos económicos, etc.

Identidad, sociabilidad, integración y seguridad constituyen, entonces, aspectos relevantes de la vida vinculados a la experiencia del trabajo. La afirmación central es, entonces, que estos componentes son dimensiones del trabajo y de los trabajadores que si no son resueltas satisfactoriamente en la experiencia laboral no tienen compensaciones suficientes en otras esferas de la vida, y es la calidad de vida la que se ve menoscabada o precarizada. De allí se desprende un eje temático fundamental de investigación: ¿qué está pasando en la experiencia laboral concreta respecto de estas dimensiones y cómo las condiciones de trabajo se transforman en una experiencia positiva en ellas?

Por último, el señalado marco normativo que nos permite mirar desde otro punto de vista la economía o las dinámicas económicas y ubicar al trabajo como uno de los campos de finalidad, lleva a incluir en las agendas de investigación los efectos de las estructuras productivas y tecnológicas en los trabajadores y, particularmente, en las dimensiones antes descritas. Pero más allá de ello, es necesaria la reflexión acerca de cuáles son las estructuras productivas, tecnológicas e institucionales deseables que permitan que esta esfera del trabajo sea satisfactoria en los términos ya mencionados. Ello repone viejos temas presentes en Heidegger, en la sicología culturalista o industrial antitaylorista, después de los años cuarenta, en la filosofía alemana de Hegel y Marx, en la teología moderna sobre el trabajo, en términos de la reflexión de lo productivo-tecnológico en función de la humanización del trabajo. Creo que en muchos campos y problemas actuales, como en los de la distribución del ingreso, o en el de lo fructífero o no fructífero de las políticas educacionales, entre otros, hay una especie de eslabón perdido que es la incapacidad de debatir sobre el tipo de estructuras productivas que serían coherentes con aquellos propósitos que se quieren para la sociedad.

Por ejemplo, cuando se dice que hay que mejorar el capital humano para que la gente tenga mejores trabajos, más satisfactorios y mayores ingresos, el planteamiento parece suponer que hubiese una estructura de empleo capaz de recepcionar y necesitada de ese capital humano. Sin embargo, muchas veces se tiene una situación donde la demanda no es por trabajo muy calificado o donde no ocurre una calificación endógena pues no son puestos de trabajo que requieran de ésta. En algunas zonas populares donde he hecho investigaciones, preguntan: ¿qué tiene que enseñar el colegio técnico profesional para que los chicos que salgan de aquí tengan buenos trabajos? Ello supone que hay una estructura productiva que deman-

da más calificación y oportunidades que no se aprovechan por existir subcalificación. Sin embargo, la respuesta a esa pregunta suele ser que una mayor calificación necesita justamente crear la necesidad de ello, lo que supone cambios en las estructuras productivas. Esto sirva de ejemplo para sustentar que el propósito de un buen trabajo relaciona fuertemente la reflexión con las estructuras productivas y tecnológicas que facilitan o bloquean la realización de las potencialidades humanizadoras en el y del trabajo[1].

[1] No se adjuntó bibliografía.

Debate

Laís Abramo: Las tres intervenciones fueron muy complejas y hay muchos puntos para discutir. Voy a tomar la intervención de Cecilia Montero, quien además de plantear los temas provoca una reacción. Cuando se pregunta ¿qué es lo que pasó?, haciendo una relación entre el clima intelectual, los actores sociales y las políticas, esa proposición parece muy interesante. Si bien es la proposición del Seminario, la toma haciendo un cierto recuento de lo que pasó en los últimos tiempos. Nos decía que durante todo ese tiempo dejamos de pensar en el capitalismo y nos dedicamos a reflexionar en las consecuencias de procesos que eran vistos como inexorables. Caracteriza ahí dos tendencias, lo que llama el regreso utópico a un pasado idealizado y más o menos lo identifica con sectores del movimiento sindical y una fascinación por la modernización y el cambio tecnológico en gran parte de los cuadros técnicos e intelectuales. Entiendo, tal como lo dijo, que es una simplificación, simplificación que me provoca.

Estoy de acuerdo que en todo ese período –estamos hablando de los 80, 90– fue muy difícil pensar la totalidad debido a los cambios tan avasalladores, tan radicales. Cuestionamos muchas cosas, pero sin atrevernos a pensar porque incluso las grandes teorías estaban en crisis. Sin embargo, hablando muy concretamente de los estudios del trabajo en América Latina, hubo un movimiento intelectual muy importante que, por lo menos, en algunos países, mantuvo una interlocución bastante fértil con el movimiento social. Me permito reivindicar aquí a los sindicatos. Incluso, retomando la discusión de ayer, hubo un gran movimiento de crítica y de resistencia. En esa discusión, justamente el punto central era la crítica respecto de la inexorabilidad. Cuando Enrique de la Garza hablaba de la convergencia de los modos de producción, estaba hablando de eso. El pensamiento dominante venía por ahí, por la inexorabilidad de las leyes económicas, de la globalización, de la convergencia de los modos de producción y la discusión del posfordismo, etc. Sin embargo, en América Latina hubo un movimiento importante de crítica, de negarse a aceptar la convergencia de los modos de producción, la necesaria inexorabilidad que viene de las leyes económicas de la globalización. Esta crítica está muy asociada a la discusión acerca de la desaparición del trabajo y de los sujetos colectivos, a la discusión sobre el fin de la sociedad del trabajo, el fin de la centralidad del trabajo. En ese movimiento intelectual, al mismo tiempo que no se aceptaba la inexorabili-

dad, se afirmaba la posibilidad de la acción colectiva y de la negociación social de los procesos que estaban en curso. Es importante rescatar esto. Estoy de acuerdo con que es necesario ser muy minucioso en el análisis de las consecuencias, de los efectos de la tecnología, etc. Alguien dijo: la mejor sociología se subordinó a la peor economía o a la peor teoría de la administración. En muchos aspectos ello es cierto y lo que se perdió, en algún momento de ese proceso, fue la gran pregunta que Cecilia Montero pone al final: ¿qué tipo de sociedad se está construyendo?

En una reunión con Ximena Díaz y Rosalba Todaro, pensando en este seminario, nos centramos en las preguntas que se hacían los clásicos como Durkheim, Weber y Marx. Ellos estudiaban el trabajo para entender la sociedad, no para entender el trabajo. Consideraron que no se podía entender la sociedad sin entender el trabajo. Ese paso se perdió. Quisiera relacionar esto con lo dicho por Cecilia acerca de lo que está surgiendo ahora y que quizás nos permita pensar en ciertas articulaciones más globales. Durante todo este tiempo ha habido –en el mundo intelectual y en el mundo de los actores sociales, entre ellos los sindicatos– una elaboración que no era sólo una vuelta al pasado ni una fascinación por el presente, sino tratar de pensar en esas nuevas realidades de manera macropositivas.

Y para terminar, a la pregunta acerca de cuáles son los temas por los que vale la pena jugarse se nos señala, entre otros, la lucha contra la privatización del trabajo. El trabajo es un espacio público y, sin embargo, la hegemonía empresarial existente hace que no se puedan discutir los temas de organización del trabajo porque ello es estimado una función exclusiva del empresario, y de discutirse constituiría una amenaza al derecho de propiedad. Esto es evidencia de que esa idea de privatización tiene en Chile una fuerza social tremenda. Uno de los aspectos de la privatización es justamente la individualización de las relaciones, o sea, el empresario dice: lo que pasa en la empresa es como lo que pasa en mi casa, yo tengo casi el mismo derecho sobre la empresa que el que tengo sobre mi casa. Estoy de acuerdo en que es fundamental recuperar el trabajo como espacio público, pero ¿cómo se puede juntar este tema de la individualización de la relación con la inadecuación de los marcos regulatorios colectivos?, ¿cómo se juntan?, ¿cómo puede ser público y no ser colectivo? A lo mejor sí, pero para mí es un tanto contradictorio.

Thomas Kruse: En primer lugar, una elaboración sobre el tema de *recoger lo viejo, pero que también es nuevo*. Lo pongo en el sentido de que es lo viejo pero en relaciones nuevas, sobre terrenos nuevos. La figura que siempre llevo es una foto de Seattle de un "teamterm" de los meros machos del sindicalismo norteamericano. Son los camioneros que originalmente manejaban los caballos y que ahora son todo: carniceros, etc. Ese es un sindicalismo renovado, pujante, muy interesante,

dentro de esa corriente en Estados Unidos. Al lado de ese "teamterm" había un tipo vestido de tortuga, protestando contra la desprotección de las tortugas y había un letrero que decía: "teamterms y tortugas juntos por fin". Otro ejemplo es el de los estudiantes norteamericanos que mencionó ayer Magaly Pineda. Cinco años atrás habría sido inconcebible un nuevo movimiento estudiantil en Estados Unidos en función de esos temas globales y económicos. En suma, lo viejo sí pero con cosas muy nuevas. Respecto de qué es lo que estamos dispuestos a jugarnos –porque no es que no haya habido elementos antiesencialistas, antidiscursos hegemónicos económicos, sino que ha faltado una especie de audacia para lanzarnos en contra organizadamente– recojo y quiero afirmar ese desafío, esa audacia, implícito en la forma en que se expuso, y lo comparto. Por último, me gustan mucho los cuatro elementos que señala Raúl González –identidad, sociabilidad, integración y seguridad– porque permiten mostrar si estos elementos se están dando o no, lo cual expresaría una dinámica de producción de insatisfacción que es muy difícil de cubrir por otros ámbitos de la vida. Quisiera ir un paso más allá y preguntarnos ¿dónde colocamos el poder? Explicar esa maquinaria, explicar su funcionamiento, explicar la insatisfacción o satisfacción en esos cuatro registros o elementos requiere considerar el poder y la acción concreta de la gente, instrumental, calculada, negociada, cotidiana, y por medio de ese robustecimiento podríamos empezar a describir la satisfacción o no en esos cuatro registros. Obviamente es una invitación a comentarios al respecto.

Inés Reca: En esta selección de aquellos puntos por los cuales nos jugaríamos ¿tiene algún papel la teoría?, ¿tiene algún papel la interpretación de estos cambios, sobre todo cuando postulas que estaríamos frente a un cambio de características esenciales del capitalismo?, ¿quién es el que aprende eso?, lo cual tiene que ver con los viejos temas sobre el papel del intelectual. Además, me quedaron dudas sobre los marcos regulatorios. Entendí que planteabas que no podemos remendar lo viejo, sino declarar que no es satisfactorio, pero ¿cuál sería la fuente de las nuevas formas regulatorias en circunstancias que, al menos en nuestros países, el Estado jugó un papel muy importante en la tríada Estado-Trabajadores-Empresarios y en circunstancias que todas las exposiciones han mostrado un aflojamiento de los lazos de la asociatividad? Lo que se ha dicho acerca de la privatización del trabajo lo revela claramente, pero no sólo se privatiza el trabajo: se privatizan las cuentas de pensiones, el tipo de salud, etc. Estaríamos en un movimiento generalizado. Entonces me pregunto ¿este movimiento generalizado que percibimos ahora sería reforzado en esta nueva refundación capitalística?, ¿desde dónde podrían venir las fuentes de la nueva normatividad?

sis relativos a describir las nuevas modalidades de empleo y la forma particular en que éstas afectan la inserción laboral femenina. Lo digo porque ahora me desempeño en una oficina pública que precisamente ve el tema de la inserción de la mujer desde la óptica de la igualdad de oportunidades, esto es, el tema puro y duro de políticas de empleo. Venía predispuesto a abordar el tema desde un marco más bien teórico, pero no puedo evitar reconocer que trato de llevar la reflexión a un nivel más pragmático de cómo implementar soluciones, desde ya, en el movido escenario actual. En ese sentido, me parece que en el escenario de crecimiento con desempleo que tenemos, y no solamente en Chile, el desafío ciertamente es de proporciones. En los términos conceptuales –y siguiendo a Raúl González–, la tarea que nos planteábamos en el pasado era contra los efectos de la alienación en el trabajo, todos los efectos negativos que tenía el trabajo y cómo hacíamos para superarlo. De ahí se pasó inevitablemente, sobre todo en el tema de la mujer, al problema de la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, y hoy estamos en un escenario que tiene que ver con que logremos hacer algún tipo de colocación asalariada de las mujeres. Para las oficinas o para los grupos que estamos trabajando el tema del empleo de las mujeres, hemos pasado en los hechos desde un tema de promoción del empleo a un tema de conseguir algún tipo de colocación o ingreso para las mujeres, que es de suyo complicado y dramático. Al respecto, hay algunos lugares comunes que por repetirse parecieran ser definitivos. Aprovecho este momento para decir que no estoy convencido de que los actores colectivos ya no tengan una injerencia importante. Por el contrario, me parece que los actores colectivos tienen una importancia muy fundamental. En el seminario anterior, una de las conclusiones fue que las organizaciones sindicales no es que hubieran quedado obsoletas sino que tenían que adecuarse a los nuevos requerimientos, tales como desarrollar ciudadanía, etc. No es que tengamos que desechar los actores colectivos sino, tal vez, cambiar la característica de esas organizaciones.

El otro tema que quisiera abordar es acerca del rol regulador del Estado. Pareciera que partimos de la base de que ya no existe, o bien que queda reducido a su mínima expresión. Es común que se afirme que el estado-nación desaparecerá dentro de muy pocos años como consecuencia de la globalización. No estoy en lo absoluto convencido de eso: la globalización económica no va de la mano con la globalización política, y basta que dos o tres estados levanten la cabeza para que otra cosa muy distinta sea. Desde ese punto de vista me parece que el rol regulador, protector y sancionador del Estado sigue siendo un tema fundamental para las políticas de promoción de empleo y para regular el funcionamiento del mercado del trabajo.

El último tema y el más difícil es, entonces, qué hacer respecto a este crecimiento que cada vez ofrece menos oportunidades de empleo porque no los necesita

o porque los destruye. ¿Cómo hacemos pues para promover la inserción de las mujeres con igualdad en el mundo laboral cuando cada vez hay menos empleo? He pensado en una alternativa al trabajo que siempre ha hecho la mujer, el trabajo doméstico, pero que desde un punto de vista cultural se ha concebido no asalariado. Económicamente, ello no ha sido explicado hasta ahora. Todo lo que tiene que ver con el trabajo del cuidado infantil, con el trabajo doméstico, nunca ha sido considerado asalariado en circunstancias que económicamente es un gran aporte y sí puede ser cuantificado. Pareciera ser que, desde el punto de vista de la dignidad de la mujer, de la promoción de su participación, el considerarlo un trabajo asalariado es absolutamente desaconsejable. Estoy consciente de ello, pero desde otro punto de vista las mujeres están haciendo un subsidio inmenso a la economía, al Estado, a las empresas, y a todo el proceso de desarrollo. He llegado a pensar, aún con dudas, si verdaderamente se trata de crear nuevas fuentes de empleo. Tal vez podría pensarse en una posibilidad que va totalmente a contracorriente de lo que hemos afirmado en los últimos 30 años, esto es, establecer el tema del aporte de las mujeres, que a veces es productivo y a veces pareciera menos productivo. Es el momento de discutirlo y también de ponerle valor.

Cecilia Montero: Se han abierto varios temas que ameritarían recomenzarlos para la próxima cumbre. Quisiera aclarar dos aspectos para que no aparezca como provocación gratuita. Uno, es el tema de la actitud de los intelectuales. No he dicho que lo que hicimos fue inútil, todo lo contrario. Gracias a lo realizado hemos podido ahora proponer ciertos temas. Lo que sí parece claro y me ayuda mucho es lo que se decía sobre la audacia. Hay un desnivel muy grande entre la fuerza que tiene el pensamiento único y el poder de la tecnocracia y de los intelectuales. Aquí, el tema del poder lo hemos soslayado de manera muy elegante. Nuestro poder es querer ser concreto, ir a lo concreto. Llevo muchos años en lo concreto y ya basta. No por privilegiar lo concreto y las soluciones urgentes se deben evitar los temas de fondo; ese es un mecanismo absoluto de protección para evitar el tema del poder y de la gran desigualdad que hay entre lo que se consigue de la fuerza de trabajo y lo que ésta obtiene, entre el dar y el tomar. Hay una inequidad incluso en los debates. El pensamiento económico se impuso en Chile con la simplicidad y la audacia a la que nos hemos referido. Le encuentro razón a Laís Abramo cuando señala que la tarea que efectuamos los investigadores de terreno nos permite relevar y producir información, pero no nos situamos a nivel del poder.

En cuanto a la presentación de Raúl González, estoy de acuerdo en el sentido de que aquí se sobredimensionó lo instrumental, lo práctico. Durante seis años participé en la elaboración de políticas públicas, y siempre fue lo mismo: eso es secundario, no es lo importante, lo importante es crecer. Lo mismo estamos obser-

vando hoy. El punto es que no nos colocamos a la altura de lo que nuestros propios argumentos merecían, eso es lo que ha venido sucediendo, y no sólo aquí sino en todas partes del mundo. Se produjo una falta de cuestionamiento, incluso a nivel filosófico, de lo que estaba en juego. Preguntarnos el *por qué* puede servir para quedarnos con la conciencia más tranquila, pero la tarea pendiente es decir no –desde nuestra experiencia empírica y desde nuestras opciones valóricas– al pensamiento único y también a la forma en que se diseñan las políticas y las estrategias empresariales. Estoy de acuerdo que sí hubo resistencia, pero nos faltó crítica en el sentido más clásico de plantear una alternativa que permita mostrar de otra manera la misma realidad.

Laís Abramo: Estoy de acuerdo con lo anterior. En este país, el tema del pensamiento único y la política de los consensos fue avasallador, se impuso de una manera muy fuerte. Durante la democratización se produjo una situación dramática, esto es, el vaciamiento de los centros de reflexión autónomos. El CEM, y no es porque estemos acá, es una honrosa excepción aunque no la única. El movimiento de intelectuales chilenos que se fueron al gobierno durante la transición a la democracia planteó muy fuertemente el tema de los consensos. Todo lo que no fuera el modelo chileno de transición, desde la Concertación y desde la Derecha, era visto como anacrónico, como yurásico. En el Congreso de la ALAST, a propósito de la presentación del Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo de Enrique de la Garza y otros, uno de los comentaristas dice: *lo que veo en ese libro es el pensamiento único, es la importación de los modelos europeos; la buena sociología del trabajo se hacía por mis amigos Fernando H. Cardoso y otros en los años 60.* Casi nos dio un colapso a todos, porque pasamos mucho tiempo pensando que estábamos haciendo exactamente lo opuesto. Lo hicimos en cierta medida, pero faltaron muchos temas.

Cecilia Montero: Hay un aspecto que no quisiera dejar pasar. He observado para el caso chileno –aunque también se da en Francia y en Argentina donde las políticas públicas y el pensamiento único son los mismos– que toma la forma social de un grupito de amigos que lleva adelante las tareas con una actitud política proactiva proselitista y una visibilidad, tanto por los neoliberales como por los economistas de la Concertación, muy fuerte. Recuerdo que hace unos ocho años Enrique Iglesias, en visita a Chile, dijo: *qué agradable, estoy muy contento porque vengo de tal país y me doy cuenta que los ministros de economía latinoamericanos están comenzando a hablar nuestro lenguaje, estamos comenzando a entendernos* (léase, el lenguaje del pensamiento único). *A algunos países como Bolivia y otros les falta un*

poco, pero vamos por la buena vía. En suma, ese lenguaje único se transnacionalizó al igual que la formulación de políticas y por eso me extraña el lenguaje de Diego López, su preocupación pragmática. El exceso de pragmatismo tiene realmente muchas trampas instrumentales. Sin embargo, ahora todo el mundo admite que se requiere incorporar las dimensiones sociológicas al análisiss, pero ya es un poco tarde.

En cuanto a los marcos regulatorios, creo que hay un malentendido. Eso viene de un estudio que hicimos donde participó Diego López, en el cual observamos la eficacia de los marcos regulatorios que pretenden regular al detalle, por ejemplo, la negociación colectiva. Nos dimos cuenta que, después de todo ese esfuerzo regulatorio legislativo, la realidad es un río que fluye. Va a una velocidad extraordinaria y los marcos regulatorios quedan de lado. Lo hemos visto en los estudios sobre sectores de empleo precario, etc. Hay todo un esfuerzo, una inversión, que es desproporcionada respecto a la eficacia que tiene, pues las regulaciones se dan en forma cada vez más privatizadas; es muy fácil transgredir la ley. Ello no implica la ausencia del rol de Estado, más aún, el rol del Estado debiera ser franco y fuerte. La acción de la OIT, la acción del Ministerio del Trabajo en Chile, sería lograr preservar un mínimo de derechos básicos o indispensables y que sí se respeten.

Por último, a la pregunta de Inés Reca sobre qué fuentes de nuevos marcos regulatorios y el rol de la teoría, diría que gracias a las investigaciones que hemos hecho todos estos años vamos a poder plantear ciertos temas. No podemos esperar que venga la gran teoría deductiva, pero hemos estado tocando los mismos conceptos, llegando a la misma realidad y eso nos da mucha seguridad. Por cierto, no podemos plantear las preguntas si no tenemos un enfoque. Pasamos mucho tiempo buscando conceptos, probando modelos y paradigmas productivos, etc., y le dejamos el ámbito del poder a otros. Las cumbres son importantes porque están canalizando este conocimiento y son fuentes de nuevas normas. La brecha conceptual debe ser muy grande, sobre todo en el ámbito de los abogados, de los juristas del trabajo, lo cual requiere de un trabajo interdisciplinario mayor. Estas realidades no se pueden enfocar solamente desde un punto de vista económico o jurídico. En Europa hay algunos esfuerzos para ajustar los marcos regulatorios a las nuevas realidades, pero muy incipientes. Uno de ellos es la idea de certificar calidad de relaciones con un piso mínimo de derechos bien asegurados. Pero, por ahora, estos esfuerzos están en manos de la correlación de fuerzas, más que del gran avance en la teoría.

Raúl González: Respecto de lo dicho por Laís Abramo tengo un comentario más que una afirmación muy clara. En el caso chileno también puede haber una pista interesante de análisis en cuanto al tratamiento de ciertos temas. En los años 80, bajo la dictadura, adquiere importancia el tema de lo poblacional, del territorio, y de nuevos movimientos, muchos de los cuales eran movimientos locales. Hay un

desplazamiento intelectual que probablemente es más generalizado, en términos de países, pero que en Chile es muy notorio. De alguna forma –en tanto el obrero o el sindicato aparecen como antiguos– crean intelectualmente lo nuevo, aparecen los territorios. Probablemente los 80 sea la época cuando más se escribe sobre lo poblacional, lo local. Es interesante ver cómo se desprende lo popular de lo obrero.

Otro comentario, muy pertinente a futuro, es que una parte de lo público puede construirse en torno al debate sobre regulación, esto es, qué es lo que hay que regular. En el presente tenemos dos enfoques: uno, donde aparece claramente la idea que Chile es un país excesivamente regulado y, por lo tanto, apretado, rígido, que no puede crecer. Esta es básicamente la forma en que el empresariado ha planteado el problema. Una segunda perspectiva que ha ido ganando lugar es la idea de un Chile que se privatizó brutal y rápidamente, sin marcos regulatorios. Esos dos movimientos van a tender a producir un campo de lo público más fuerte, donde puede plantearse la pregunta acerca de si ese campo de lo público va a ser un escenario frente al cual vamos a tener percepciones, o va a haber una regulación democrática con una incidencia mayor de la sociedad civil. Entiendo regulación en un sentido no estrictamente legal, sino también como un tema cultural; el tema del salario mínimo es legal y es cultural. La sociedad debería hacer más fuerte un punto: el aspecto cultural de la regulación. Cuando lo público se reduce al aspecto legal, ese campo queda sólo en manos de quienes manejan especializadamente ciertos temas. Creo que el tema de la regulación va a ser un tema crecientemente político, y no sólo en Chile, en tanto hay ciertos indicios de que las preguntas sobre hacia dónde nos lleva esta sociedad de mercado están fluyendo desde muchos lados.

La intervención de Thomas Kruse me lleva a la pregunta de cómo se maneja una construcción normativa que, finalmente, es una construcción intelectual. Uno piensa, reflexiona, cree que hay un deber ser que puede hacer mejor la relación con los sujetos. Lo normativo hoy día reclama puentes de comunicación fuerte con los sujetos que se supone *vivirían mejor con lo que uno dice que ocurriría*. He trabajado este punto con dirigentes sindicales y también en espacios como la Pastoral de Trabajadores. Mi percepción es que cuando se abre un espacio de diálogo sobre humanización del trabajo, estalla una vida, explota algo que es extraordinariamente potente y que, hasta ahora, no ha tenido espacios. Sobre lo que dijo Ximena Díaz, casi en broma, acerca de si habrá trabajo en el futuro, tengo una respuesta que puede ser un tanto pragmática. Esta pregunta me resulta fuera de foco respecto del tiempo que es cognitivamente pertinente para nosotros. No sé lo que va a pasar en el siglo XXII pero, para el tiempo histórico que nos toca vivir, esta pregunta está absolutamente fuera de lugar, menos aún en Chile donde ha aumentado el horario de trabajo, donde el ciclo de entrada de la mujer al trabajo remunerado no es un proceso culminado. Este es un tema que hay que extirpar del imaginario porque

creo que la posibilidad de humanizar el trabajo –esto tiene que ver con modos de vida– pasa por reducirlo. Si se plantea que el trabajo es una esfera potencial de realización no reemplazable por otras, o no plenamente reemplazable por otras, podría ser contradictorio sostener que hay que reducir las horas de trabajo. En cuanto al concepto *modo de vida* mi relación es más bien intuitiva, no lo he explorado. Sin embargo, al menos hay dos puntos claros para que esa intuición me parezca sólida: que el trabajo hay que concebirlo como algo que contiene aspectos de una realización y que permite realizaciones en otras esferas. O sea, me distancio de una aproximación a la centralidad del trabajo en el sentido hegeliano marxista, porque allí pareciera ser que el trabajo lo contiene todo. Cuando anudamos el trabajo bajo la idea de modo de vida, es porque le pedimos al trabajo que contenga muchas posibilidades, pero que te permita otras. En este sentido, no se consigue calidad de vida o modo de vida, o modo de vida con calidad, en un ámbito por separado de los otros, sino en una articulación de esas distintas esferas en interacción. Ello es lo que permite esta entrada por la noción de modo de vida.

Respecto a lo que señala Diego López, en un trabajo publicado en la Revista de Economía y Trabajo del PET y en Proposiciones de Sur, planteo que el fenómeno de momentos de desempleo y agudización de la política pública –en términos de que el trabajo queda reducido a la mera colocación– no es un tema nuevo, es un viejo tema que ya se puede rastrear en el keynesianismo. En este aspecto, algunos autores señalan que en la historia del siglo XX el trabajo se redujo al tema del empleo, lo cual es exagerar un tanto, pues también vemos un conjunto de conquistas laborales que mantuvieron la dignidad del trabajo. Los episodios de desempleo acentuado no es un tema totalmente nuevo que nos pueda nublar el tema fundamental y esencial de la calidad del trabajo. Por último, coincidiendo con Cecilia Montero, quisiera añadir que el trabajo en tanto tema de lo público, de ciudadanía laboral, lo veo como una recuperación del trabajo desde el campo de lo utópico. Lo utópico ha estado amenazado, entre otras factores, no sólo por el pensamiento único, sino, además, porque la sociedad vivió mucho tiempo e intensamente al filo del conflicto. Hay una fatiga del conflicto social, y la mantención de un orden social mínimo que permita que haya cierta estabilidad termina jugando en contra de los pensamientos utópicos que aparecen, en definitiva, cuestionando los órdenes. Vemos pues, que también hay un aspecto psicosocial en el caso chileno. Una sociedad que se percibió fuertemente fatigada por el conflicto social explica esa demanda patológica por el orden. La sociedad entregó algo por un factor que es también entendible: los militares entraron con el discurso del orden y lo que hicieron fue romper aún más los límites. Fue una sociedad que careció de límites y, por ende, tiende después a buscar límites básicos a costo de suprimir el conflicto, de internalizarlo. Habría que preguntarse, en ese plano, qué es lo que pasa hoy día en Chile.

Magaly Pineda: Seré muy breve, solamente señalar que tal vez ha habido un sesgo en este panel. La propuesta de agenda que está resultando es muy chilena. Tengo mucha identidad con el planteamiento de Norbert Lechner sobre la sociedad de consumo, la centralidad del consumo. En el caso especial de República Dominicana, a la gente no le importa cómo se gane el dinero, si es vendiendo droga en Nueva York o prostituyéndose en Europa. Tenemos pueblos enteros donde los maridos cuidan a los niños y las mujeres mandan las remesas que ganan con la prostitución, y el mundo no quiere verlo, no quiere oír. Ello está pasando con toda la emigración hacia Argentina de mujeres dominicanas. Hay otros temas como el de los varones jóvenes que ya no quieren ir a la universidad. Hay una salida muy grande de estudiantes de secundaria porque se gana dinero más rápidamente en el tráfico de droga. Hay que considerar el papel de otras formas de acumulación. La agenda no me dice mucho sobre mi realidad.

Diego López: Mi inquietud no tiene que ver con una coyuntura de desempleo, o con un episodio de desempleo respecto del cual –según nos decía Raúl González– hay que hacer las cosas bien para terminar el día con una buena calificación. Mi inquietud va mucho más allá, y es estructural. El desempleo se quedó a vivir en Chile. Es un tema que vamos a tener que abordar no solamente en los próximos años sino en los próximos lustros. Participé en el CEM en una investigación de Sonia Yáñez y donde, desde 1996, ya se podía estimar la desaceleración de la creación de empleo en la economía chilena. Es un dato de la realidad que ya se venía presentando. En ese sentido me hace mucho peso la irónica pregunta de Ximena Díaz en cuanto a si vamos a tener trabajo en el futuro. No es un tema que aún no haya llegado a nuestras orillas, es más bien un tema muy apremiante. Tengo algunos ejemplos para ilustrar esto, pero valga solo la afirmación. Lo que me preocupa es que, en términos de género, hemos levantado un discurso de promoción, que dice que una economía con crecimiento abre oportunidades de empleo. Tenemos que luchar por una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que ellos y ellas accedan a una fuente de empleo. En la práctica eso va a ser cada vez menos posible, y aquí me lanzo al vacío. Los últimos siglos parecieran indicar que, en la medida que se transforma la economía, aquel trabajo que no era considerado asalariado sí está siendo considerado como tal. Hay servicios que hace un siglo no eran asalariados. Sin embargo, al crearse nuevas necesidades fue necesario asalariar. Desde ese punto de vista, tal vez las oportunidades laborales para las mujeres podrían implementarse. Hay nuevos rubros y nuevos trabajos que la mujer tradicionalmente ha hecho, muy subvalorados por cierto y a los cuales nunca se les ha puesto precio, pero la situación podría cambiar si se le pusiera.

A modo de síntesis

Rosalba Todaro

Esta es una tarea un tanto compleja, dado que no es una ponencia que se pueda preparar con antelación ni una relatoría de lo que fue el Seminario. La idea es relevar algunos de los temas presentados. El problema es que los temas de interés son muchos y, además, la idea de este tipo de seminarios no es la de monólogos sino diálogos que permitan pensar en voz alta y trabajar en conjunto. Creo que esta modalidad no sólo es más agradable sino también más productiva. Nos proponemos, de esta manera, generar un colectivo de investigación que pudiera compartir, pensar juntos a lo largo del tiempo, con el objetivo fundamental de ir generando nuevos conceptos, nuevas aproximaciones a la realidad. Está permitido tomar algunas viejas ideas también, claro está, y poder ir entendiendo las grandes tendencias de cambio que a veces nos dejan perplejos, sin insinuar que ello sea algo negativo. Por el contrario, la perplejidad es un gran motor para la investigación y para la generación de conocimientos.

Nuestra estrategia para estos dos seminarios –el primero realizado en noviembre de 1999– fue juntar investigadores que provienen de ámbitos distintos de reflexión, no sólo interdisciplinarios sino también institucionales. Aunque algunos se han *disculpado* precisando que hace tiempo no están en el ámbito académico, justamente el hecho de provenir de ámbitos institucionales y de actividades diferentes pone en evidencia sus necesidades de conocimientos y de diálogo. Independientemente de que algunos/as se nieguen a tomar temas *pragmáticos* y otros/as los necesiten, este diálogo puede ser una fuente de creatividad. Por ejemplo, la Dirección del Trabajo promovió una investigación que escuchamos esta mañana y que se origina en su actividad de fiscalización. En la realidad actual es difícil llevar adelante investigaciones, pues pueden ser inocuas para los objetivos que se proponen las instituciones debido a la rapidez y profundidad de los cambios que se están produciendo en el trabajo y en las relaciones laborales. En tanto surge la necesidad de conocer los nuevos contextos y orientar sus investigaciones, el diálogo que se da entre personas que provienen de instituciones con diferentes objetivos ha resultado ser fructífero, como ha sucedido en los seminarios que hemos desarrollado.

Uno de los puntos de acuerdo para la discusión eran los estudios orientados a captar las tendencias de cambio, y ahí surgió algo importante: cuando se habla de tendencias de cambio se suele entender que esos cambios deben ser masivos en términos de cobertura estadística, de números de personas que están o no en tal o cual situación. Pero aquí se planteó que no necesariamente debe ser así, sino que se pueden detectar tendencias o puntos de quiebre que a lo mejor no se condicen con la masividad del fenómeno.

Al mismo tiempo se planteó el tema de si los esquemas conceptuales que estábamos discutiendo eran apropiados o no para la reflexión actual en América Latina presentándose, una vez más, aquella discusión acerca de si incluimos o no a Brasil, a República Dominicana, etc. Hay tendencias de cambio que pueden observarse a nivel global, lo cual no significa que no debamos analizar cómo esas tendencias adquieren sentidos diversos en diferentes contextos económicos, sociales, culturales e institucionales. Obviamente van impactar de manera diferente en los distintos países según la organización cultural y las bases institucionales de esa particular sociedad, y también según el papel y la fuerza que tienen distintos actores sociales que apoyan o que se oponen a ciertas tendencias o a ciertas políticas más concretas. Creo que esa dicotomía europeo-latinoamericano nunca fue totalmente válida y quizás es menos válida en un momento en que la interacción entre distintas sociedades es más fuerte, en muchos aspectos, que en el pasado.

Desde el primer día del Seminario me he preguntado ¿por qué importa saber si el trabajo es central?, ¿qué significa la centralidad del trabajo? Discutimos mucho sobre el tema del trabajo en la formación de la identidad y, muy fuertemente inclusive, se planteó una interpretación polarizada entre sociedad del trabajo y sociedad del consumo. ¿Por qué interesa, y por qué tanta vehemencia si a medida que seguimos hablando vamos llegando, bastante rápidamente, al acuerdo de que hay múltiples esferas de formación de la identidad?

Aquí es quizás un buen momento para empezar a plantear aquello que tiene que ver con el tema de las diferencias de género. Primero, sobre los aportes de la teoría de género a los temas que nos ocupan, quería plantear algo. Como todos ustedes saben, la institución convocante se llama Centro de Estudios de la Mujer. Al mirar el programa del Seminario, al mirar los diferentes aportes, la palabra género es la última palabra del programa. La única vez que se menciona es en el punto: *los aportes de la teoría de género*. Ustedes comprenderán que no es un olvido, sino que creemos que el tema de género obviamente no es un tema aislado. No estamos interesadas en estudiar aisladamente las condiciones de trabajo de las mujeres o en favorecer a las mujeres. Aunque nos interesa, y lo hacemos, ese no es el centro de nuestra inquietud intelectual. Pensamos que los problemas sociales se enriquecen cuando integramos distintos planos de la vida. Y una mirada de género aporta –en

ese sentido– al enriquecimiento de la investigación, pero también de las disciplinas tal como están concebidas. Tengo la impresión que la disciplina económica ha ido sufriendo un cierto vaciamiento de contenidos, me refiero a la teoría económica tradicional. Cuando se detecta la interacción que hay entre el orden económico y el orden de género que sustenta ese orden económico –aspecto planteado por Rainer Dombois– y cómo ese orden económico incide en cambios en las relaciones de género, el análisis de esa interacción beneficia a las disciplinas, y beneficia mucho a la disciplina económica. A propósito de esto quería comentar lo dicho por Laís Abramo acerca de que los clásicos de la sociología del trabajo estudiaban el trabajo para entender la sociedad, y creo que como no estudiaban *todo* el trabajo, puesto que dejaban fuera una parte fundamental del trabajo realizado por las mujeres, no entendían *toda* la sociedad. La veneración por los clásicos tiene un cierto límite.

Un tema que surgió en distintos momentos es el de la regulación. Durante todo el Seminario vimos que hay distintos espacios de regulación y se hablaba, por lo menos, de tres niveles que, a veces, se toman como alternativos. Cuando escuchamos hablar al otro, el otro dice algo, pero no lo dice todo. Pero no quiere decir que las personas nieguen, necesariamente, que las otras posibilidades también puedan existir. Es obvio que cuando se habla de regulación todo el mundo piensa en el Estado. Hoy en día nos preguntamos por el papel que tiene el Estado en la regulación y cuál es el papel que no tiene, que no puede tener. Se discutió también que las regulaciones existentes no son apropiadas para la realidad actual. Y, asimismo, nos planteamos cuál es el papel que queremos que tenga. Esto vale de manera particular para América Latina. Tradicionalmente, predominó una ética que relevaba el papel de lo social y que negaba a los individuos y a los derechos individuales. Ahora sentimos, también fuertemente, la pérdida del peso de lo social pues los individuos tienen una quizás mayor vulnerabilidad frente a la situación que se vive. La distancia con la cultura anglosajona, o por lo menos anglo, ha sido muy fuerte. Pensando en este contexto, fue interesante la discusión del papel de los individuos en las regulaciones, o sea, en la generación de nuevas formas de relaciones laborales y en la necesidad de fortalecer a los individuos para que se hagan cargo de la defensa de sus derechos. Pero esto no debe ser confundido con lo que se dijo sobre la emergencia de una sociedad individualista. Es evidente que el sentido está referido a la importancia de los individuos. Relacionado con ello, apareció en varias ponencias el tema de que las nuevas formas de relaciones laborales estimulan la autoexplotación de las personas y sería tarea del Estado proteger a las personas de sí mismas.

En otra de las presentaciones, Magaly Pineda mostró, por una parte, la existencia de ciertos actores que aparecen en escena y donde las formas de regulación del Estado tienen una presencia menor como, por ejemplo, las organizaciones de consumidores y, por otra, el tema de la presión de los consumidores por incidir en las

condiciones de trabajo de aquella producción de bienes que ellos consumen. Aún con dudas y relevando las limitaciones, la ponencia nos plantea una nueva realidad que nos amplía los ámbitos de regulación, aspecto que debería seguir siendo analizado.

En el mismo tema de las regulaciones se reflexionó acerca de los procesos de erosión de la relación laboral normal, entendiendo lo normal en su doble acepción: el sentido estadístico de la palabra normal y el conjunto de normas e instituciones que rigen la relación laboral. Allí se planteaba el proceso de búsqueda de una nueva relación laboral normal, que está en construcción, que no tenemos muy claro hacia dónde se dirige, y que deberíamos seguir dándole la máxima atención en la investigación y en la generación de propuestas.

En dos días y medio se habló sobre muchos tópicos. En el último panel, a veces, caímos en una confusión de planos. Al parecer pasamos, en un salto demasiado rápido, al plano de lo político. A muchos nos gustó lo que dijo Cecilia Montero sobre el nivel pragmático o instrumental que han asumido, en particular, los formuladores de políticas. Cuando pasamos al plano político de ese modo, quizás estamos reemplazando un instrumentalismo o un pragmatismo por otro. Es decir, frente al pragmatismo de los que hacen políticas públicas desde el pensamiento único, saltamos a otro pragmatismo: estamos discutiendo temas conceptuales y nos preguntamos qué estudios hacemos para oponernos a lo que está pasando y cambiar la realidad.

Existe la aspiración legítima, que manifestó Inés Reca, de saber para qué sirve la investigación, para qué sirve la teoría. Pero este tipo de trabajo tiene caminos insospechados y, a veces, el deseo de controlar lo que pasa con el producto de lo que hacemos puede ser una aspiración descabellada. Esto no quiere decir que nuestro trabajo no tiene utilidad, pero también creo que pasa lo que decía Ximena Díaz, citando a Dejours: a veces necesitamos, frente al dolor, una autojustificación; decirnos que si bien estamos haciendo una investigación que es un poco abstracta, ésta le va a servir a los trabajadores que lo están pasando mal en este momento. Evidentemente es una caricatura pero, en honor a la hora y aunque quede mucho por decir, es el momento de dar por terminado este Seminario, ciertamente con bastante pena, porque lo hemos pasado muy bien, en un ambiente cordial y productivo. Muchas gracias a todas y todos ustedes.

Panelistas

Abramo, Laís
Socióloga
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Luis Carrera 1131 - Vitacura.
Teléfono: (56-2) 201 27 27, anexo 313
Santiago, Chile
E-mail: abramo@scl.oitchile.cl

De Laire, Fernando
Sociólogo
Profesor Universidad Jesuita Alberto Hurtado
Almirante Barroso 6.
Teléfono: (56-2) 671 71 30, anexo 2454
Santiago, Chile
E-mail: fdelaire@uahurtado.cl

De la Garza, Enrique
Sociólogo
Universidad Autónoma Metropolitana UAM
México
E-mail: EGT@xanum.uam.mx

Dombois, Rainer
ZWE Arbeit und Region
Universität Bremen
P.O. Box 330440, D-28334 Bremen
Teléfono: (49-421) 221 832 92
Alemania
E-mail: rdombois@kua.uni-bremen.de

Gálvez, Thelma
Economista
Consultora especialista en Estadísticas y Género
Nueva Costanera 3337-A
Santiago, Chile
E-mail: victhel@chilesat.net

González, Raúl
Economista
Programa de Economía del Trabajo (PET)
Sótero del Río 492, 5° piso
Teléfono: (56-2) 688 77 61
Santiago
E.mail: gonzalez@pet-tie.cl

Guzmán, Virginia
Sicóloga
Subdirectora Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Purísima 353
Teléfonos: (56-2) 777 11 94, 735 71 23
Santiago, Chile
E-mail: vguzman@cmet.net

Kruse, Thomas
Arquitecto
Centro para el Desarrollo Local
Casilla 5812
Teléfonos: (591-4) 248 242, 500 849
Cochabamba, Bolivia
E-mail: tkruse@albatros.cnb.net

Lechner, Norbert
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Av. Dag Hammarskjöld 3241
Teléfono: (56-2) 337 25 00
Santiago, Chile
E-mail: fo.chi@undp.org

Montero, Cecilia
Consultora
Alvaro Casanova 2010
Teléfono: (56-2) 273 24 60
Santiago, Chile
E-mail: montero@vtr.cl

Pickhaus, Klaus
Cientista Político
Departamento de Salud y Seguridad de IG Metal
Am Eisernen Schlag 31
D-60431 Frankfurt, Priv 069/53 88 06;
Dienst 069/669 328 26
Frankfurt, Alemania
E-mail: klaus.pickshaus@debitel.net

Pineda, Magaly
Socióloga
CIPAF
Luis F. Thomen N° 358-A, Ensanche Quisqueya
Teléfonos: (1-809) 563 52 63
Fax: (1-809) 563 11 59
E-mail: cipaf@aacr.net;
cipaf@tricom.net

Pok, Cynthia
Socióloga
Coordinadora de Desarrollo Conceptual de Encuestas a Hogares
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)
Av. Rivadavia 1239 1°G (C.P. 1033)
Teléfonos: (54-11) 434 99 215 y 434 92 04
Buenos Aires, Argentina
E-mail: cypok@indec.mecon.ar y gandalf2@ssdent.com.ar

Todaro, Rosalba
Economista
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)
Purísima 353
Teléfonos: (56-2) 777 11 94 y 735 71 23
Santiago, Chile
E-mail: cem@rdc.cl

El Seminario Internacional **CAMBIOS DEL TRABAJO. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable** que presentamos en este libro retoma el debate del primer encuentro realizado en 1999 sobre Trabajo, Flexibilidad y Género. Se amplía aquí el abordaje de esta problemática al incluir la perspectiva de los actores sociales. Así también pone el acento en las condiciones necesarias para un sistema de trabajo sustentable que sea capaz de recoger los aspectos nuevos de la realidad del trabajo y permita al mismo tiempo reproducir y aumentar los recursos humanos y sociales.

Esta preocupación surge frente a las actuales tendencias a plantear la flexibilidad como una demanda de desregulación y de disminución de derechos a protección social, y frente al proceso de fragmentación social y de identidades que acompaña a los cambios en la realidad del trabajo.