



Neffa, Julio César



Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate

Orientación y Sociedad

1999, vol. 1, p. 127-162

Este documento está disponible para su consulta y descarga en [Memoria Académica](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar), el repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata**, que procura la reunión, el registro, la difusión y la preservación de la producción científico-académica editada e inédita de los miembros de su comunidad académica. Para más información, visite el sitio

www.memoria.fahce.unlp.edu.ar

Esta iniciativa está a cargo de BIBHUMA, la Biblioteca de la Facultad, que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados. Para más información, visite el sitio

www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar

Cita sugerida

Neffa, J. C. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate [En línea]. Orientación y Sociedad, 1.

Disponible en:

http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Licenciamiento

Esta obra está bajo una licencia Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5 Argentina de Creative Commons.

Para ver una copia breve de esta licencia, visite

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>

Para ver la licencia completa en código legal, visite

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/legalcode>

O envíe una carta a Creative Commons, 559 Nathan Abbott Way, Stanford, California 94305, USA.

ACTIVIDAD, TRABAJO Y EMPLEO: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE UN TEMA EN DEBATE

Dr. Julio César Neffa

Resumen

Desde hace una década, en el medio académico de los países desarrollados, se intensifica la reflexión sobre el trabajo humano y sobre el empleo, como consecuencia de las profundas transformaciones del sistema productivo. En este capítulo se analizan en primer lugar la evolución del concepto de trabajo a partir de investigaciones recientes, en una segunda parte son revisadas las nociones de actividad, trabajo y empleo, al igual que la definición y la medición de la desocupación, noción que no es muy antigua. La tercera parte plantea la cuestión de cuál es el lugar del trabajo en la vida humana para finalmente estudiar las diversas alternativas en materia de actividad y de contratos específicos de empleo, propuestas actualmente en Francia en reemplazo de la noción tradicional de "pleno empleo".

Sumario

Introducción

Primera Parte

- I. El trabajo y su concepción: las grandes líneas de evolución desde la antigüedad hasta la revolución industrial
- II. Evolución del concepto desde la emergencia del capitalismo hasta la crisis de los años 70

Segunda Parte

III. La reflexión actual sobre actividad, trabajo y empleo

1. La actividad
2. El trabajo
3. Una primera definición del trabajo y sus componentes
4. El empleo
5. Las transformaciones recientes de la estructura del empleo

IV. La emergencia del desempleo

1. El nacimiento del concepto
2. Problemas de definición y medida
 - a) Las definiciones
 - b) La realidad resiste a encuadrarse en dicha definición
 - c) La noción de subempleo es útil, pero no resuelve totalmente el problema
 - d) Existen interdependencias entre oferta y demanda de fuerza de trabajo
 - e) Además del volumen del desempleo, hay que estudiar los flujos de fuerza de trabajo
 - f) El itinerario de los desocupados
3. Desempleo y cambios en la relación salarial: la precariedad

Tercera Parte

V. El debate acerca de la significación y lugar que debe ocupar el trabajo en la vida humana

1. El empleo ¿es la esencia del trabajo, o una forma histórica dada?
2. El trabajo ¿es fuente de autonomía o de alienación?

Cuarta Parte

VI. El debate actual: ¿existen políticas de pleno empleo o de plena actividad que sean sustitutivas del pleno empleo asalariado?

1. El "trabajador-empresario"
2. Establecer contratos de actividad en lugar de los tradicionales contratos de trabajo
3. Crear o consolidar el tercer sector o sector social de la economía
4. El renacimiento de la existencia de diversas esferas y la plena actividad

Bibliografía

Introducción

Desde hace una década aproximadamente, en el medio académico y como resultado de profundos y dramáticos cambios económicos, culturales y sociales, se ha intensificado la reflexión acerca del trabajo humano y por extensión sobre el empleo. Numerosas publicaciones, desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas, han permitido avanzar sobre el conocimiento de este tema, cuya significación ha cambiado profundamente a lo largo de la historia.

Este trabajo, que forma parte de una investigación más amplia desarrollada en el PIETTE del CONICET y en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, consta de 4 partes. En la Primera Parte analizaremos brevemente los grandes cambios en la evolución del concepto de trabajo (a partir de los trabajos de D. Meda, A. Gorz, y A. Fouquet), para luego en una Segunda Parte "revisitar" las nociones de actividad, trabajo y empleo y referirnos al concepto y a la medida del desempleo. La Tercera Parte está consagrada al debate sobre el lugar que ocupa o debería ocupar el trabajo en la vida humana. Finalmente, en la Cuarta Parte, se analizan las diversas alternativas de actividad y de contratos específicos de empleo que se proponen en lugar del "pleno empleo" tradicional.

Por razones de espacio, en este trabajo el análisis se limitará a la presentación de los autores franceses actuales.

Primera Parte

I- El trabajo y su concepción: las grandes líneas de evolución desde la antigüedad hasta la revolución industrial

1. Según los etnólogos y los antropólogos, en las sociedades primitivas no se podía distinguir fácilmente el trabajo de las demás actividades humanas. Ese trabajo ha sido definido como un conjunto coherente de operaciones técnicas que se orientan a producir los medios materiales necesarios a la existencia humana. Según la etimología

entonces vigente, el trabajo es una noción que indica la existencia de una actividad física penosa, que moviliza un saber productivo, utiliza herramientas apropiadas y se sirve de una tecnología.

La duración del trabajo se limitaba al tiempo dedicado a hacer las provisiones, o llevar a cabo las actividades destinadas a la reproducción de la fuerza física de trabajo, pero eso insumía un tiempo muy limitado dentro de la jornada dado que las necesidades naturales no son ilimitadas.

Se trató siempre de una actividad personal, pero llevada a cabo en un contexto social (familiar, de parentesco, grupal, tribal o de la comunidad local), y sin excluir una dimensión lúdica. La motivación de los individuos cuando hacían esas actividades no era puramente económica, o para satisfacer su interés personal. Se llevaban a cabo formando parte de las obligaciones sociales, y no en contrapartida de una remuneración monetaria. La dimensión colectiva primaba sobre la individual, pues "los individuos en tanto tales no habían irrumpido todavía como actores de la historia". (Meda, D., 1995)

2. Para los grandes filósofos griegos, y específicamente Platón y Aristóteles, el trabajo era una actividad física exclusivamente, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas para asegurarse el sustento, satisfacer sus necesidades vitales y reproducir su fuerza de trabajo (circunscripta a su dimensión meramente física). Era una actividad considerada por los demás no sólo como penosa, sino también como degradante, que no era valorizada socialmente y que se justificaba en última instancia por la dependencia que los seres humanos tienen con respecto a sus necesidades. (Meda, D. 1995; Boissonnat, P., 1995)

La libertad de los ciudadanos de la ciudad griega, sólo podía comenzar a ejercerse una vez que las personas habían satisfecho sus necesidades materiales. Antes de llegar a ese estadio, debido a la asignación del tiempo y a las preocupaciones que aquella tarea implicaba, el ciudadano no podía ocuparse plenamente de "la ciudad", es decir de la política. Pero la verdadera vida, lo que era propio de los seres humanos libres, lo que en esa época fundamentaba la dignidad de las personas, consistía en otras actividades que eran ajenas al trabajo. En primer lugar el *ocio* dedicado a la teorización, la reflexión matemática y filosófica, o sea la contemplación de la realidad, de la verdad y la belleza, que permite asemejarse a lo que es contemplado. Se trata de una actividad ejercida por el espíritu o más específicamente la razón, pero no directamente por el cuerpo o la materia. En segundo lugar se situaba la actividad *ética* (el tipo de praxis, que por su naturaleza no está subordinada a otros fines y que tiene su propio fin en sí misma) y en tercer lugar la *política*, es decir la participación en la gestión de "la ciudad". Esto último era lo propio de los ciudadanos, una actividad que englobaba la expresión de la palabra y el uso de la razón, y que únicamente podía ser confiada a los seres libres.

Aristóteles pensaba que sólo en el caso de que un artesano llegara a ser un hombre libre, se le debía reconocer en su calidad de ciudadano.

Para Aristóteles, el hombre en tanto que animal racional tiene como tarea principal la de desarrollar su razón y su libertad para semejarse a los dioses y dedicarse a la contemplación, a filosofar, a actuar según la virtud, para ser un buen ciudadano.

Desde esta perspectiva, ese tipo de ocio -que no era sinónimo de inactividad- era considerado como la verdadera vida. La educación de los ciudadanos se orientaba a crear las condiciones para que las personas fueran aptas para gozar de ese ocio, actividad que era mucho más noble que el trabajo concreto, pues éste se orientaba a producir sólo valores de uso. En ese contexto no se concebía el trabajo abstracto, sujeto de una relación mercantil. Las relaciones sociales sólo se concretaban en la vida política, donde los ciudadanos tenían comportamientos similares, cosa que no sucedía en la actividad de trabajo, porque los oficios diferenciaban a las personas. Por lo tanto el trabajo no era sinónimo ni de identidad, ni de desarrollo personal, aunque se reconocía que al trabajar, el artesano dejaba algo de sí en su obra.

Pero en la ciudad griega, de pequeñas dimensiones y donde todos se conocían, no todas las personas debían cumplir con esa actividad laboral. Era una tarea propia de los esclavos y no de los hombres libres; con el agravante de que, según Aristóteles, con el correr del tiempo y debido a ese esfuerzo, aquellos que hacían esos trabajos manuales de carácter servil para satisfacer necesidades materiales y que ejercían un oficio, iban a tener su cuerpo deformado. Es también Aristóteles el que escribió que se debe considerar como propio del artesano toda tarea, todo arte, todo conocimiento que conduce a hacer inapropiado el uso y la práctica de la virtud, el cuerpo, el alma o la inteligencia de los hombres libres. Es por eso que "... las artes de este tipo, *que afligen el cuerpo de una mala disposición*, son dignas de los artesanos..."

Como consecuencia, el trabajo manual generaba estigmas, pero no entre los hombres libres, sino exclusivamente entre los esclavos que eran quienes los realizaban. Esas tareas no tenían para ellos un mayor valor, no solo porque eran de carácter manual, sino también porque dada su naturaleza subalterna, no eran realizadas por sí mismas, sino en función de otra finalidad.

Se debe insistir en el hecho de que la situación de la Grecia antigua, de pequeñas dimensiones, cuya configuración económica y social dio origen al pensamiento de estos grandes filósofos, era muy particular o específica, difícilmente generalizable y que desde entonces el trabajo ha adoptado otra significación. *Ya no se piensa ni se expresa de manera abierta y sistemáticamente que el trabajo, por su misma naturaleza, sea degradante e indigno de un hombre libre.*

3. Etimológicamente, en la Edad Media el significado de la palabra trabajo estaba

asociado a una restricción, pues proviene del latín *tripalium*, denominación de un yugo que se colocaba a los animales de labor; término que se extendió luego a un instrumento de tortura.

4. Los cambios culturales y en la escala de valores sociales que significaron las religiones judeo-cristianas en los dos milenios que nos preceden, se manifestaron sobre el trabajo humano, primeramente por la vía de los hechos (la legitimación del trabajo manual, si bien con una menor jerarquía que el trabajo intelectual y la vida contemplativa, los que fueron asignados incluso a ciertos miembros de las comunidades religiosas, y por otra parte la pérdida de la legitimidad y de aceptación social y la esclavitud); luego a través de la reflexión filosófica y teológica, y finalmente por el reconocimiento (y declaración) de ciertos derechos humanos debido a la afirmación de la libertad, de la igualdad y la fraternidad de todos los seres humanos, independientemente de su raza u origen social, principios que inspiraron las revoluciones políticas, científicas y culturales basadas en dichos principios.

II- Evolución del concepto desde la emergencia del capitalismo hasta la crisis de los años 70

1. Según Max Weber, es a partir de la reforma protestante y del pensamiento de Jean Calvino y de Martín Lutero, cuando comienza a hablarse de la ética del trabajo, valorizando la vida de los seres humanos en este mundo, justificando el beneficio económico resultante del trabajo y, valorizando la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro.

2. Mientras los fisiócratas pensaban que solamente la agricultura estaba en el origen de las riquezas, y que la única clase realmente productora estaba constituida por los agricultores, años más tarde, Adam Smith y luego David Ricardo, van a dar una importancia prioritaria al trabajo humano principalmente en el sector manufacturero, considerándolo como la (única) fuente de todas las riquezas. (Meda, D., 1995, y Boissonnat, R, 1995)

Para A. Smith, son sólo los seres humanos los que crean la riqueza explotando los recursos naturales mediante la industria, pero es cierto que el concepto de fuerza de trabajo humana se desarrolla en la ciencia económica con posterioridad a su uso por parte de los físicos con relación a las fuerzas de la naturaleza. Y es evidente que esto tuvo una influencia real, por la vía de las amistades y de la pertenencia a un mismo medio social y cultural.

3. En el siglo XIX Hegel es uno de los filósofos que más va a plantear el problema del trabajo, en el marco de las relaciones de hombre con la naturaleza, de su acción como mediador. Mediante el trabajo, dice Hegel, el ser (humano) sale de sí mismo, para existir verdaderamente; deja de ser abstracto para devenir concreto, y al superar sus propias

necesidades, contribuye a superar las necesidades de los demás. Son sorprendentemente lúcidas sus reflexiones sobre las consecuencias de la revolución industrial con su secuela de introducción de la mecanización y de la división técnica del trabajo, previendo la substitución del trabajo humano por la maquinaria, que deterioraba las condiciones de trabajo de los obreros de la época y los condenaba a la pobreza, quitándoles la posibilidad de ejercer sus facultades y de beneficiarse de su inserción en la sociedad civil.

En su libro *Fenomenología del Espíritu*, el trabajo vuelve a ser analizado pero ahora en las relaciones entre el amo y el siervo, es decir con aquella persona que habría preferido la subordinación antes que asumir el riesgo de la independencia. Para satisfacer las necesidades humanas se necesita el trabajo, visto siempre como mediación. Es el siervo quien a través del producto de su trabajo pone en relación indirecta al amo con la naturaleza.

El aporte más importante de Hegel fue el de haber insistido en que el trabajo es una dimensión propia del hombre, que permite la construcción de la conciencia de sí mismo.

4. K. Marx va a profundizar y desarrollar esas nociones, articulando el idealismo dialéctico de Hegel con el materialismo de Feuerbach y reafirmando que son los seres humanos y no la naturaleza, los verdaderos productores; sirviéndose del trabajo es que los seres humanos actúan sobre la naturaleza para dominarla y transformarla, venciendo sus resistencias.

Sin duda se puede afirmar que el pensamiento de Marx es la expresión de un cierto humanismo, por ejemplo cuando describe que "El trabajo es, en primer término, un acto que ocurre entre el hombre y la naturaleza. El hombre juega, con respecto a la naturaleza, el papel de una potencia natural. Las fuerzas con las que su cuerpo está dotado, brazos y pies, cabeza y manos, las pone en movimiento a fines de asimilarse a la materia para darle una forma que sea útil a su vida. En el mismo tiempo en que actúa por ese movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza, y desarrolla las facultades que estaban adormecidas (...) Nuestro punto de partida es un trabajo bajo una forma que pertenece exclusivamente al hombre (...) Lo que distingue al más ineficiente arquitecto de la abeja más experta es que él ha construido la celda en su cabeza antes de construirla en el panal. El resultado al cual llega el trabajo preexiste idealmente en la imaginación del trabajador (...) quien realiza al mismo tiempo su propio objetivo del cual tiene conciencia, que determina como una ley su modo de acción, y al cual él debe subordinar su voluntad".

Los animales también producen -agrega Marx- pero solamente aquello de lo cual tienen necesidad inmediata para sí o para sus crías; producen de una manera unilateral, pero el hombre produce de manera universal, (...) pues puede producir liberado de su

necesidad física, y sólo produce realmente si está en libertad". El animal no se produce sino a sí mismo, pero el hombre reproduce toda la naturaleza; el producto del animal hace parte directamente de su cuerpo físico, mientras que el hombre está situado libremente frente a su producto. (Marx, K. 1975)

El trabajo entonces, "actúa sobre la naturaleza exterior (al hombre) y la modifica, dando lugar a una realidad objetiva y exterior a sí mismo"; el trabajo sería entonces una mediación, una actividad transitiva, pues necesita de la naturaleza para realizarse a través de ella, dominándola.

Pero además, continúa Marx, el trabajo es una realidad social. En consecuencia, la propiedad de los bienes de producción necesarios para el trabajo debe ser colectiva, puesto que con el desarrollo de las fuerzas productivas el trabajo ha adoptado la forma de una actividad social.

Para Marx, el trabajo es entonces constitutivo de la esencia del hombre, pues por intermedio de él, "se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual".

5. La división del trabajo dentro de la sociedad, dirá años más tarde E. Durkheim a partir de un enfoque sociológico, da como resultado hacer más dependientes los seres humanos unos de otros y por eso mismo contribuye a relacionarlos entre sí. La división del trabajo en la manufactura y las condiciones de trabajo y de vida de los obreros estaban en el origen de la alienación. Sin embargo, la satisfacción con respecto al trabajo realizado y su contribución al desarrollo de la personalidad de quien lo ejecuta, no es un tema tratado de manera prioritaria en ese periodo. (Durkheim, Emile, 1970)

6. Durante la segunda mitad del siglo XIX esas concepciones filosóficas se enfrentan a la realidad generada por el desarrollo industrial inspirado por el capitalismo de la época, que se traduce en la situación de alienación de los obreros industriales; situación que perturba la relación con los otros seres humanos que lo dominan, se apropian de su producto y hacen del trabajo una mercancía ofrecida en el mercado por los obreros, quienes no tienen ninguna otra cosa para ofrecer. Es a partir de esa época que se desarrolla en gran escala el trabajo industrial bajo la modalidad de trabajo asalariado. Poco a poco, en el contexto del desarrollo capitalista del siglo XIX emerge el trabajo abstracto, el trabajo como mercancía susceptible de ser dividido, que no se hace en primer lugar por sí mismo, por placer, para satisfacer una necesidad personal de quien lo ejecuta, sino que se realiza como medio para hacer un intercambio, para obtener un ingreso salarial mediante el contrato de trabajo y por esa causa su producto puede serle expropiado a la persona que lo crea.

7. En contradicción con esa dura realidad económica, es desde hace apenas unas décadas que el trabajo volvió a ser concebido por investigadores científicos, filósofos, antropólogos y sociólogos como la actividad gracias a la cual los seres humanos se

descubren, toman conciencia y se construyen a sí mismos, y establecen relaciones con los demás, porque devienen dominadores de la naturaleza y constructores del mundo. En las sociedades industrializadas modernas, el trabajo fue considerado progresivamente como un espacio privilegiado para la integración social, la construcción de la identidad y la realización personal.

Segunda Parte

III- La reflexión actual sobre actividad, trabajo y empleo

Para Dominique Meda, el trabajo no siempre fue en sí mismo portador de esas dos funciones: ser fuente de identidad personal y de integración social. Para ella el trabajo asalariado que predomina en la actualidad, no es realmente un invariante de la naturaleza humana: es sólo una categoría histórica cuyo desarrollo futuro está fuertemente condicionado. Esta afirmación ciertamente provocativa nos obliga a definir mejor la significación de las nociones de actividad, trabajo y empleo que se consideraban como muy próximas entre sí y hasta se confundían. Pero las transformaciones económicas recientes y la reflexión de historiadores, economistas, sociólogos y filósofos pusieron en cuestión esa asimilación. (Meda, D., 1995)

Cabe entonces hacer la distinción entre la actividad, el trabajo y el empleo asalariado, siendo este último sólo una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico dado.

1. La actividad

Se trata de un concepto muy amplio, que abarca todo el dinamismo de la vida humana requiere un esfuerzo que no incluye solamente al trabajo, sino también el desenvolvimiento de todas las facultades humanas en otras diversas esferas: doméstica, deportiva, cultural, asociativa y política. La actividad es algo que tiene en primer lugar un sentido para quien la realiza y que se hace para obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio con el objeto de satisfacer una necesidad, material o inmaterial. (Fouquet, A., 1998)

2. El trabajo

El trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria. Desde ese punto de vista, afirma A. Gorz, el trabajo como labor o esfuerzo, no va a desaparecer nunca.

Es una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es

decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales. Dejando de lado por el momento sus implicaciones específicamente económicas, consideramos interesante referirnos a las investigaciones de un grupo de ergónomos, psicopatólogos y psicólogos del trabajo del Conservatoire National des Arts et Metiers (CNAM) que han hecho aportes importantes sobre esta noción.

Su originalidad consistió en formalizar conceptualmente la distinción existente en la realidad productiva entre el trabajo prescripto y la actividad o trabajo realmente ejecutado, redescubriendo el enigma y la riqueza del acto de trabajar, a pesar de las restricciones a las cuales está sometido. (Dejours, D., y Molinié, P., 1995)

El trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad. La ejecución de un trabajo programado por otros -los conceptores, tecnólogos y especialistas en métodos de producción- no puede nunca ser ejecutado totalmente de la manera en que fue prescripto, porque en su desarrollo concreto surgen los incidentes e intervienen factores aleatorios que siempre exigen hacer adaptaciones, ajustes y rediseños, si se desea cumplir con los objetivos fijados en materia de productividad, costos, calidad y cálculo de los plazos de entrega.

Incluso el taylorismo y el fordismo - procesos de trabajo que se caracterizan por ser esencialmente rígidos -, para ser eficaces requieren la activa intervención humana, e incluso una *inteligencia astuta*, que puede conducir a hacer trampas, violar los reglamentos y las consignas del trabajo prescripto como condición necesaria para que el objetivo de la producción sea alcanzado.

El trabajo implica una actividad biológica que no podrá nunca ser totalmente eliminable, a pesar del avance de la automatización, y que no está exenta de fallas y fracasos propios de la condición humana. Esto significa que necesariamente el trabajo requiere también una movilización subjetiva, es decir mental y psíquica del trabajador, para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescripto y hacer frente a los problemas aleatorios encontrados en la realidad. Esta movilización subjetiva sólo se opera plenamente cuando el trabajador espera obtener, en contrapartida de su actividad, su realización personal y un reconocimiento social de su identidad.

Un trabajo bien hecho es imposible, si no cuenta con un cierto margen de autonomía y de libertad de los individuos, condiciones que hacen posible la comunicación, coordinación y cooperación entre los miembros del colectivo de trabajo, violando cada vez que se considera necesario las consignas en cuanto a la individualización de cada puesto

buscada mediante la división social y técnica del trabajo. Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética, y las creencias que hacen posible la coordinación. Ahora bien, la relación de coordinación y cooperación entre los productores está condicionada a su previa comunicación, y la comunicación dentro del colectivo de trabajo requiere construir un lenguaje que exprese mediante símbolos la representación social de la realidad y que sea adaptado a las características específicas del proceso de trabajo de que se trate.

Cuando las condiciones y el medio ambiente de trabajo por una parte, y/ o el contenido y la organización del trabajo por otra, son deficientes, provocan accidentes y están en el origen de problemas de salud biológica, pero también de problemas psíquicos y mentales que dan lugar al sufrimiento. Las capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores ante el sufrimiento se movilizan, y para hacer frente a la situación se construyen las ideologías defensivas, de naturaleza colectiva, cuya perennización tiene repercusiones negativas no sólo sobre la salud física, psíquica y mental de los trabajadores, sino también sobre la eficiencia de la empresa, en términos de ausentismo, productividad, costos, calidad y cumplimiento de los plazos establecidos, elementos claves de la nueva competitividad.

Dada la centralidad del trabajo que postula esta corriente de pensamiento, y el papel de mediador que éste ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y la esfera privada, entre las actividades sociales y las actividades domésticas, entre la persona y la naturaleza, esa actividad es, o puede ser, un operador de salud, o por el contrario constituir una restricción con efectos patológicos y desestabilizantes. Por esa causa, la interrupción de la actividad laboral por razones independientes de la voluntad del trabajador es también fuente de sufrimiento. Desde ese punto de vista, la desocupación bajo cualquiera de sus modalidades, puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías, razón por la cual debería ser combatida por todos los medios. (Dejours, D. y Molinié, P., 1995)

A modo de síntesis, y de manera complementaria, se pueden señalar las principales dimensiones que tiene para nosotros el trabajo humano, visto desde una perspectiva antropológica y filosófica.

En su esencia, en tanto que actividad, el trabajo es *indisociable de la vida humana* y no tendrá fin, a pesar de las apocalípticas profecías de Jeremías Rifkin. Consideramos que el trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. La importancia del trabajo para quien tiene un empleo, no es solamente que le permite obtener los recursos para sobrevivir. *Es una actividad necesaria*, porque es creadora o transformadora de bienes y servicios sin los cuales no podría vivir ni reproducirse la especie humana.

Al ejecutar esa actividad, al mismo tiempo que se domina y transforma de alguna manera la

naturaleza, se están *desarrollando o involucrando todas las dimensiones de la personalidad del trabajador*. El trabajo le permite a quien lo ejecuta instaurar relaciones interpersonales, y construir un colectivo de trabajo, es decir una entidad nueva generada por los lazos e inter-relaciones que crean una solidaridad de hecho entre todos los trabajadores asalariados y demás categorías socio-profesionales de una misma unidad productiva. Gracias al trabajo, los seres humanos construyen su propia identidad y por su intermedio buscan un sentido a lo que hacen. El trabajo *convierte a las personas en seres humanos trascendentes*, pues sus obras van a perdurar en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

Estas cuatro dimensiones del trabajo humano son las que fundamentan de manera objetiva el derecho del trabajo, o mejor dicho los derechos del trabajador. (Neffa, J. C., 1992)

3. Una primera definición del trabajo y sus componentes

El trabajo podría entonces ser definido tentativamente como "una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social".

Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores.

Los resultados del trabajo no resultan entonces solamente del volumen y de la calidad de los insumos, de los bienes de producción y de las tecnologías utilizadas que son formalizadas en las "funciones de producción", del proceso de trabajo y del modo de organización de la entidad donde se lleva cabo; dependen también de la actividad cognitiva, de las competencias profesionales, del saber productivo acumulado y del nivel en que los trabajadores se involucran (consistente en responsabilidad, iniciativa y esfuerzo de adaptación de la tarea asignada) para hacer frente a los diversos problemas que no podrían normalmente ser resueltos sólo como resultado de la estricta ejecución de una organización del proceso de trabajo prescrita por otros.

4. El empleo

Pasemos ahora a analizar la noción de empleo. Como afirma Annie Fouquet, todo trabajo no es un empleo: se puede trabajar y no tener un empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no percibe una remuneración por las tareas domésticas que realiza. Es también el caso del trabajo de gestión benévolo y militante en las asociaciones. (Fouquet, A., 1998)

Sin embargo, el trabajo doméstico de la madre y de la esposa es una actividad reconocida como socialmente útil, cuya duración semanal supera ampliamente la jornada máxima legal de trabajo, pero el mismo no se hace a cambio de una remuneración monetaria, aunque le da derecho a compartir un cierto nivel de vida con su marido. Si su esposo tiene un empleo, aquella mujer percibe una asignación familiar y se beneficia de la protección social en materia de salud. Pero pierde ambos derechos si se divorcia. Por otra parte, esa específica relación de trabajo no está regulada por el Derecho del Trabajo, sino por el Código Civil. (Fouquet, A., 1998)

El empleo por el contrario, es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normatizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo.

El marco jurídico e institucional mencionado es el resultado de las luchas sociales del movimiento obrero y de las ideas humanistas de los siglos XIX y XX, que fueron codificadas por el Estado en función de las relaciones de fuerza existentes. En nuestro país es una relación salarial, el *contrato de empleo*, normatizado por la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley Nacional de Empleo, las convenciones colectivas o los acuerdos celebrados al nivel de las empresas. Ese contrato no es discutido artículo por artículo por las partes en el momento del ingreso al empleo.

Poco a poco se fue generalizando esa noción de empleo a las diversas formas de intercambio mercantil de trabajo, tomando como modelo o referencia la norma salarial que predominaba en la gran empresa industrial, que era la relación salarial inspirada, en mayor o menor medida, por la norma denominada "fordista". Siguiendo esta tendencia, en la Administración Pública y los servicios públicos provistos por el Estado se dictaron Estatutos, que no eran el resultado de una negociación, sino adoptados de manera unilateral por parte del gobierno, garantizando la estabilidad sin límites, un sistema casi automático de promoción en función de la antigüedad, el derecho a la jubilación a partir de cierta edad y la protección social contra la enfermedad y los accidentes para el empleado y su familia.

5. Las transformaciones recientes de la estructura del empleo

Hasta que se desencadenó la crisis de los años 70, en los países capitalistas industrializados,

el rápido crecimiento de la producción y la relativa escasez de mano de obra crearon las condiciones objetivas para buscar la estabilidad de la fuerza de trabajo, consolidando los contratos de trabajo de duración indeterminada, con garantías de estabilidad, en un contexto de pleno empleo.

El empleo en el medio rural había comenzado a descender desde los años 50, como resultado de las políticas de modernización de la agricultura y de la atracción ejercida por la existencia de oferta de empleos en el sector industrial urbano. Esta tendencia continuó durante unos años pero empezó a debilitarse porque se fue llegando al límite de las necesidades de fuerza de trabajo en ese sector.

Con posterioridad, debido al progreso tecnológico, a los procesos de reconversión iniciados luego de la crisis de los años 70, al desarrollo del comercio internacional y a los cambios en la demanda, aumentó el volumen de producción industrial, y su variedad, pero disminuyó sensiblemente el empleo en la industria, mientras creció rápidamente en las actividades terciarias y en los servicios.

Poco a poco, a medida que se desarrollan y se reestructuran, todos los países van terciarizando su sistema productivo y su estructura de empleos, planteando problemas inéditos porque es sólo ese gran sector (con fuertes diferencias entre sus ramas de actividad) el que incrementa su participación dentro de la población económicamente activa.

Pero desde mediados de los años 70, luego de casi tres décadas de casi pleno empleo, la desocupación crece de manera sostenida y se mantiene en altos niveles en todos los países de Europa occidental. La evolución del empleo-desempleo en EE.UU, en Japón y en las economías emergentes del Sud-este asiático ha seguido otra tendencia.

IV- La emergencia del desempleo

1. El nacimiento del concepto

Como afirma Jerome Gautie, el desempleo es el nuevo nombre de la cuestión social, anteriormente se denominaba así a la pobreza en el siglo XVIII y a la pauperización en el siglo XIX. Estos fenómenos son objeto de reflexión como tal porque se considera que son causados por el funcionamiento de la sociedad y porque su extensión y perdurabilidad pueden poner en cuestión el sistema societal en su conjunto.

La pobreza resultante de las transformaciones de las sociedades agrarias en el comienzo de la revolución industrial se presentaba bajo la forma de los vagabundos que no tenían un oficio susceptible de procurarles un empleo, ante lo cual la sociedad a nivel local intervenía de tres maneras: la asistencia ejercida por las personas y las instituciones religiosas o humanitarias, como expresión de la caridad; por otra parte la represión, cuando los pobres pasaban a ser considerados como un peligro para el resto de la sociedad (a causa

de los robos, la violencia física o las epidemias que hacían presa de ellos), y en tercer lugar la reclusión y el trabajo forzado.

Las leyes de pobres dictadas por el Reino Unido en 1601 y más tarde la institución de los *work-houses* establecieron el deber de asistencia a los menesterosos, a cargo de las parroquias, pero al mismo tiempo preveían el trabajo forzado para quienes estaban en condiciones de trabajar.

En Francia, la Asamblea Constituyente luego de la Revolución de 1789, adoptó una resolución orientada a la extinción de la mendicidad, pues "la falta de medios de subsistencia constituía una violación de los derechos humanos y una ruptura del equilibrio social". Los pobres comienzan así a tener el derecho a la subsistencia y es la sociedad, pero no el Estado, quien debe proveer los medios para ello al asegurarle el ejercicio de la libertad de trabajo y del derecho a trabajar, incluidos en la Ley Le Chapelier.

Con el auge de la manufactura en un contexto de liberalismo, emerge como fenómeno masivo la pobreza de quienes, a pesar de trabajar, no pueden vivir dignamente a causa de la escasez de sus ingresos, dando origen a huelgas y revueltas, que amenazan el orden social. Pero es K. Marx el primero que va a postular la existencia de un desempleo estructural, bajo la figura del "ejército industrial de reserva". La cuestión social comienza a ser un tema que preocupa a los dirigentes políticos de diversas orientaciones y a la Iglesia Católica: en 1891 el Papa León XIII dicta la Encíclica *Rerum Novarum*.

Es en el período que va desde fines del siglo XIX hasta la crisis de los años 1929-30 que el desempleo va a ser "inventado" por los economistas, e involucra al Estado. Alfred Marshall contribuye a hacer la distinción dentro de los desempleados, entre quienes eran empleables y quienes no. Los inempleables serían aquellos cuya productividad marginal era baja, y debían ser objeto de la asistencia o de la represión; mientras que los empleables conseguirían seguramente trabajo cuando mejorara la coyuntura. Será W. Beveridge, una persona vinculada a los primeros especialistas en "relaciones industriales", S. y B. Web, quien hará la transición desde las categorías individuales de pobres, indigentes, desocupados, a la macroeconómica y macro-social de desempleo y J.M. Keynes utilizará esta categoría para justificar la intervención del poder público. Estos son los antecedentes de la configuración de la nueva relación salarial que luego se denominará "fordista" (contrato de trabajo de duración indeterminada, trabajo a tiempo completo, con garantía de estabilidad y beneficiario de la protección social), y pasará a ser regulada, no ya por el Código Civil sino por lo que serán luego los Códigos de Trabajo.

2. Problemas de definición y de medida

La desocupación es entonces una categoría estadística relativamente reciente que se ha construido socialmente en los países desarrollados, pues no existía en los primeros

censos nacionales de población ni en los censos nacionales económicos hasta finales del siglo pasado. Sólo se vinculaba la noción de desocupación a las categorías de la fuerza de trabajo que antes de ese registro eran asalariados. No era el caso de quienes trabajaban en las empresas familiares, ni a domicilio, pues cuando se interrumpían esas actividades y por consiguiente dejaban de percibir ingresos, no se consideraba que estaban desempleados. Mientras se esperaba una nueva fase expansiva del ciclo, se procedía internamente al reparto de los recursos acumulados disponibles sin que se requiriera efectuar un trabajo equivalente en contrapartida.

Actualmente en Argentina, un desempleo masivo, que a pesar de sus variaciones permanece en niveles superiores al promedio de la OCDE y de todos los países de la Unión Europea (excepto España) y que coexiste con el rápido crecimiento e indicadores macroeconómicos positivos, plantea un verdadero desafío a los economistas y sociólogos del trabajo.

El tema de la naturaleza y la medida del desempleo suscita agitados debates, sobre todo en los países capitalistas desarrollados de Europa, dadas las repercusiones sociales, políticas y sobre el sistema de seguridad social que tiene el incremento del volumen y la tasa de crecimiento del desempleo. Más allá de la importancia teórica de los conceptos de empleo y desempleo, el problema que se plantea de inmediato es el de hacer una evaluación empírica exacta.

Las dificultades de cálculo provienen del hecho que tanto desde el lado de la oferta como de la demanda de fuerza de trabajo, se ha incrementado la heterogeneidad, y eso pone en cuestión las definiciones consensuadas internacionalmente sobre quiénes son y quiénes no son los desempleados.

a- Las definiciones

La definición usual y que sirve de base para hacer las comparaciones internacionales fue gestada a iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por los estadígrafos del trabajo durante el tiempo de vigencia del modo de regulación fordista, es decir en situación de rápido crecimiento del Producto Bruto Nacional (PBN) y de bajo desempleo o de cuasi pleno empleo. En esa época el desempleo aparecía como un fenómeno coyuntural, sin carácter masivo, y fácil de resolver en el corto plazo recurriendo a las políticas macroeconómicas de inspiración keynesiana. El desempleo era entonces una categoría residual; dependía por una parte, del comportamiento demográfico; de la dinámica de la población económicamente activa y, por otra parte, de las necesidades y de las políticas de selección y de reclutamiento llevadas a cabo por las empresas. Las fronteras entre una situación y otra fueron definidas conceptuales de manera clara, pero la realidad ha cambiado sustancialmente desde mediados de la

década de los años 70. (Freyssinet, J., 1998)

Para ser considerado estadísticamente como un desocupado, según la definición propuesta por la OIT, las personas deben reunir las siguientes condiciones:

- Estar sin empleo, es decir no haber ejercido un trabajo remunerado, aunque fuera durante una sola hora en la semana de referencia -generalmente la anterior al momento de la encuesta -;
- Estar disponible para trabajar, es decir tener una actitud favorable respecto del trabajo y ser apto para ello;
- Estar buscando activamente un empleo.

b- La realidad resiste a encuadrarse en dicha definición

Pero esas condiciones taxativas se contradicen con varias situaciones que se han generalizado en nuestros días, dado que hay superposiciones. Jacques Freyssinet identifica algunas de esas superposiciones entre actividad, desempleo e inactividad.

Por ejemplo ¿dónde se encuadra válidamente la situación de los jóvenes demandantes de empleo que salen del sistema escolar sin haber tenido la experiencia laboral en situación real, o que han quedado desocupados y se encuentran realizando pasantías o cursos de formación o reconversión profesional, pero que por esa u otras causas no están inmediatamente disponibles para trabajar?

Otros casos difíciles de categorizar son los trabajadores desocupados que están enfermos y por esa causa no están disponibles, o el de las personas que están en prisión (cuyo número es muy elevado en el caso de los EE.UU., por ejemplo). Todas esas personas son consideradas como que forman parte de la población económicamente inactiva, y por lo tanto no se incluyen en el denominador de la fórmula que se utiliza para el cálculo, reduciendo por consiguiente la magnitud estadística del desempleo.

Por otra parte, está el caso de quienes tienen un empleo de tiempo parcial, ya sea en el año, porque es un trabajo temporario o estacional, o en el día, porque la duración de la jornada es inferior a la considerada como normal o promedio. Los trabajadores que tienen ese tipo de empleo pueden encontrarse en esa situación de manera involuntaria o voluntaria, y es en función de su declaración a los encuestadores o censistas que se los considerará subempleados o no, respectivamente.

A menudo, la inclusión de los desempleados en la categoría de inactivos puede ser considerada como una forma de desocupación disfrazada, por ejemplo en el caso de que se produzca una cesación anticipada de la actividad por decisión ajena al trabajador (jubilación anticipada o retiro voluntario), o en el caso de los trabajadores desalentados cuya situación es independiente de su voluntad pues su reclusión en la inactividad es el resultado de una búsqueda infructuosa en un contexto de desocupación masiva.

Por último, sabemos que la cantidad de trabajadores clandestinos, trabajadores no registrados o trabajadores "en negro" (definida por Raffaele de Gracia en una publicación de la OIT de 1983 como "una actividad única o secundaria, ejercida al margen o en contravención con las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales, que se lleva a cabo a título lucrativo y de manera no ocasional), son difíciles de estimar. Pero según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) la proporción de esas personas que figuran ya sea como inactivas o como desempleados representaría aproximadamente el 10% de la población económicamente activa de los países miembros.

En el caso argentino, se han dado numerosas cifras, y algunas estimaciones hechas a partir de la EPH se acercan al tercio de la población económicamente activa. Nuevamente, su inclusión o no dentro de esta última categoría puede tener una gran significación en la medición estadística de la desocupación.

C- La noción de subempleo es útil, pero no resuelve totalmente el problema

Ante estos problemas conceptuales y de medición, a instancias de la OIT se han introducido recientemente ciertas categorías complementarias, como por ejemplo el subempleo, es decir la subutilización de la fuerza de trabajo, la cual puede adoptar dos modalidades:

- Ser visible (una duración de la jornada de trabajo inferior al promedio o a lo que se considera normal), o
- Invisible (cuando los trabajadores ocupados tienen una productividad y un salario relativamente bajo, o cuando como consecuencia de la organización del proceso de trabajo o de las condiciones del mercado, no pueden utilizar todas sus calificaciones).

d- Existen interdependencias entre oferta y demanda de fuerza de trabajo

La oferta y la demanda de fuerza de trabajo, no son variables totalmente independientes como postulaba la teoría neoclásica tradicional. Esto se explica según la noción del ciclo de productividad, que en síntesis consiste en lo siguiente: el empleo es el resultado del cociente entre la producción y la productividad; ahora bien, si varían la productividad o el nivel de la producción, cambia por consiguiente el volumen de empleo. La productividad (aparente del trabajo) a su vez varía en función de la coyuntura económica: cuando el ciclo se encuentra en su fase de expansión, las empresas aumentan la producción, pero esperan un cierto tiempo antes de contratar nuevo personal, lo cual da como resultado un incremento de la productividad; mientras que por el contrario, en las fases recesivas del ciclo los empresarios no quieren o no pueden proceder rápidamente al despido del personal excedentario por varias razones: esperan el cambio de tendencia del ciclo, no quieren asumir los costos derivados de la protección legal contra el despido o hacer

frente a la presión sindical; todo lo cual da finalmente como resultado una disminución de la productividad.

El comportamiento de las tasas de actividad globales y específicas no se mantiene sin variaciones a lo largo del tiempo y por lo general varía de manera inversa que la tasa de desocupación. La búsqueda activa de un empleo por parte de los jóvenes desocupados, de las madres que estaban en la inactividad o de quienes se ven obligados a aceptar una jubilación anticipada, tiene menos éxito cuando la desocupación es muy elevada, y más específicamente, cuando se experimenta un proceso de reconversión industrial, que deja de lado a los trabajadores de mayor edad.

Las distintas categorías incluidas en la noción de subutilización de la fuerza de trabajo según el Bureau of Labor Statistics de los Estados Unidos y sus porcentajes con respecto al total de la misma categoría en 1994 dieron como resultado el cuadro siguiente, que pone en evidencia esa diversidad (tomado de Freyssi net, Jacques, 1998):

Definición		Tasa en 1994 (en porcentaje)
U1	Personas que están desocupadas desde hace 15 semanas como mínimo	2,2
U2	Personas que perdieron su empleo o terminaron un CDD	2,9
U3	Desocupación en el sentido de la OIT	6,1
U4 U3	más los trabajadores desalentados	6,5
U5 U4	más los trabajadores que sólo marginalmente están insertados en el mercado de trabajo	7,4
U6 U5	más los trabajadores a tiempo parcial por razones económicas	10,9

e- Además del volumen del desempleo hay que estudiar los flujos de fuerza de trabajo

Cuando se comparan las tasas de desempleo entre dos encuestas o dos censos, el análisis de las magnitudes adopta otra significación si se estudian los flujos entre esos dos momentos o no. La pregunta clave es: ¿cuánto tiempo permanecen desocupadas las personas, y éstas son siempre diferentes?

Un primer elemento de respuesta consiste en afirmar que el flujo que se produce no es automático y unívoco desde la inactividad hacia el empleo o desde la desocupación al empleo, como se describe usualmente en los libros de texto.

Los movimientos más frecuentes pueden ser de este tipo:

- voluntariamente, desde un empleo hacia otro (la rotación en búsqueda de mejores salarios o condiciones de trabajo, o de un empleo más seguro);
- involuntaria o voluntariamente, desde el empleo hacia la desocupación (renuncias o despidos);
- voluntaria o involuntariamente, desde el empleo hacia la inactividad (retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas, mujeres en períodos de embarazo y maternidad,

jóvenes en el servicio militar o civil obligatorio);

- involuntariamente, desde la desocupación hacia la inactividad (los trabajadores desalentados);
- voluntariamente, permanecer en el desempleo, pero realizando búsquedas infructuosas;
- voluntaria o involuntariamente, permanecer en la inactividad (los trabajadores desalentados, o la inexistencia de posibilidades en el mercado de trabajo local);
- voluntariamente pasar de la inactividad a la desocupación, al no tener éxito en su búsqueda (jóvenes que buscan su primer empleo luego de terminados sus estudios, mujeres que tratan de reinsertarse en el mercado de trabajo luego de la maternidad, personas que tuvieron enfermedades de larga duración, presos al recuperar la libertad);
- voluntariamente, pasar de la inactividad al empleo.

La situación es dramática cuando abundan los flujos de personas que desde la inactividad o el empleo desembocan en una desocupación de larga duración que se perpetúa a pesar de la búsqueda activa y de beneficiarse de las políticas públicas pasivas o activas y cuando estas personas cesan de tener derechos a la seguridad social y no disponen de recursos propios o de ayuda familiar.

El mercado de trabajo en las economías capitalistas funciona entonces como si fuera una *bomba aspirante-expelente*. (R. Salais, 1992) Cuando se permanece un largo tiempo en la situación de desempleado, las causas pueden ser varias, según sean la vulnerabilidad y la empleabilidad.

La probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo es lo que se define como *vulnerabilidad*. Eso puede ocurrir por las renuncias al empleo, ya sea para buscar otro trabajo mejor, o como resultado de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario. En otros casos, partiendo de la población inactiva, los jóvenes al concluir los estudios y las mujeres adultas entran en la situación de empleo para conquistar una autonomía económica, completar el salario familiar o reemplazar al esposo desocupado. Finalmente están los despidos por decisión unilateral del empleador, o los que concluyen los contratos de duración determinada u otras formas precarias de empleo.

Inversamente, la *empleabilidad* es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un período dado. Esa probabilidad varía según muchos factores: Disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia como desocupado: por el desaliento que invade el ánimo del desocupado, la pérdida de sus calificaciones profesionales, el cambio de sus actitudes respecto del trabajo, o debido a la política de los empleadores que interpretan un largo periodo de desempleo de una persona como un indicador negativo de las competencias de la misma;

Disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado, debido a los criterios de selección

usados a menudo por los empleadores y a la capacidad y actitudes del trabajador para reconvertirse y adaptarse a las nuevas situaciones. Ciertos estudios han establecido una estrecha relación entre la empleabilidad y el itinerario profesional del demandante de empleo. Quienes tuvieron un empleo precario caen más seguido en el desempleo que los que tenían un contrato de duración indeterminada (CDI), y aquéllos son los que salen más rápidamente de esa situación porque tienen menores exigencias para aceptar las ofertas que son relativamente desfavorables, debido al riesgo de permanecer mucho tiempo en esa situación. Los que tuvieron un CDI, por el contrario, permanecen más tiempo en el desempleo porque desean encontrar otro empleo que sea interesante, que esté de acuerdo con sus calificaciones y competencias, que sea bien remunerado y estable.

Pero cuando la desocupación es de carácter masivo, el mercado de trabajo es más selectivo que en situación de pleno empleo, y dentro de las empresas y en el mercado de trabajo se produce una heterogeneidad, dando lugar a la segmentación, a partir del pasado profesional del desocupado.

f- El itinerario de los desocupados

Cuando se hace un seguimiento de los desocupados, pueden establecerse tipologías, a partir de sus itinerarios. Ya se hizo mención en un párrafo anterior a los principales flujos entre la inactividad, la desocupación y el empleo. Jacques Freyssinet propone la siguiente tipología (Freyssinet, J., 1998):

El desempleo repetitivo, se observa cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo, por ejemplo los jóvenes recién egresados del sistema escolar, las mujeres que luego de la interrupción debido al matrimonio y a la maternidad intentan retomar la vida profesional, pero sobre todo los trabajadores con un bajo nivel de calificaciones profesionales y los que antes ocuparon trabajos precarios. Como consecuencia de esas características, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación, pero debido a sus necesidades pasan poco tiempo en situación de desempleo. Para salir de esa situación se reinsertan en empleos precarios y a menudo hacen cursos de formación o pasantías en empresas durante la pausa que transcurre entre dos empleos.

El desempleo de reconversión afecta a trabajadores titulares de CDI que trabajaban en la industria y sufren un despido por razones tecnológicas y económicas. La mayor parte de ellos son hombres adultos con ciertas calificaciones que permanecen un tiempo considerable como desocupados y buscan en primer lugar un empleo estable y bien remunerado, aprovechando que perciben el seguro de desocupación.

El desempleo de exclusión es sin dudas el más grave de todos cuando el desempleo es de tipo estructural, pues se debe a una débil empleabilidad, en un contexto de selección

severa. Esto puede convertir a los trabajadores en desocupados de larga duración, cambiando sus actitudes frente al trabajo, deteriorando sus calificaciones profesionales y desalentándolos y finalmente exponiéndolos a perder los derechos al seguro de desempleo. La mayor parte de ellos son jóvenes en situación de fracaso escolar, con dificultades para formarse profesionalmente o sin las capacidades, y adultos poco calificados cuya edad está próxima a la jubilación.

3. Desempleo y cambios en la relación salarial: la precariedad

Como se mencionó anteriormente, una de las consecuencias más dolorosas de la presente crisis en los países capitalistas europeos fue el incremento y la estabilidad del desempleo a un alto nivel, tendencia que no fue revertida totalmente cuando las economías volvieron a crecer. Pero de manera concomitante, desde 1974 y hasta mediados de los años 80 se produjeron profundas transformaciones en lo referente a la organización de las empresas y a la relación salarial, que consistieron en la introducción de innovaciones tecnológicas en cuanto a los procesos y los productos, y cambios organizacionales en cuanto a la estructura de la empresa, al proceso productivo y al proceso de trabajo.

Las empresas se reestructuran disminuyendo su tamaño, concentrándose en la producción que tiene mayor valor agregado y subcontratando el resto, abandonando la tendencia a la integración vertical y recurriendo a los proveedores de piezas y subconjuntos, orientando su producción en función de la demanda y haciendo cada vez más tensa la producción y la relación con los proveedores y subcontratistas al utilizar los sistemas del *ti po just-in-time* y *kanban*.

La exacerbación de la competencia, tanto la interna como la introducida por la mundialización, impuso una lógica rigurosa para reducir los costos (dando prioridad a los costos salariales directos e indirectos), aumentar la productividad, mejorar la calidad y cumplir los plazos de entrega pactados.

Pero además, se produjeron grandes cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo y en la relación salarial. En primer lugar, los contratos regidos por la legislación del trabajo fueron siendo sustituidos poco a poco por otros derivados o inspirados en el Código de Comercio o el Código Civil. Eso significó de hecho, dejar progresivamente de lado la garantía jurídica de la estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores reclutados. Los asalariados, proveedores y subcontratistas comenzaron a compartir con los empresarios los riesgos de la incertidumbre y de las variaciones de la demanda, con sus impactos sobre el empleo.

Los procesos generalizados pero diferenciados según los países, de privatización y de reformas del Estado impulsados por el proceso de globalización y la crisis fiscal, promovieron

los retiros voluntarios, las jubilaciones anticipadas, las prescindibilidades y finalmente los despidos o retiros negociados contractualmente. Esas partidas, hacia el desempleo o la inactividad, fueron compensadas con significativas indemnizaciones que estimularon entre los trabajadores, mandos medios y ejecutivos involucrados, la creación de microempresas y el ejercicio de trabajos por cuenta propia, cuya característica específica es la brusca reducción, o la total eliminación, del trabajo asalariado y en relación de dependencia dentro de los nuevos emprendimientos.

Por otra parte, los empresarios lograron que los gobiernos dictaran normas instaurando nuevas formas (a-típicas) de empleo, como la flexibilidad en cuanto a la duración del tiempo de trabajo y a la determinación del nivel de salarios eliminando la posibilidad de su ajuste mediante la indexación con respecto a la inflación pasada. Aparecen así o se generalizan: los contratos de duración determinada, los trabajos a tiempo parcial, los trabajos temporarios, el trabajo contratado por medio de agencias y los contratos de temporada.

Para hacer frente al creciente y elevado desempleo, las políticas públicas de empleo pusieron en marcha numerosas medidas de ayuda a la inserción y crearon formas promovidas de empleo para procurar una ocupación socialmente útil a un número creciente de desocupados. En contrapartida estas políticas ofrecen al trabajador un ingreso por lo general bien inferior al promedio, otorgan subsidios a los empresarios y disminuyen el monto de sus aportes al sistema de seguridad social, para reducir por todos esos diversos medios los costos del trabajo asalariado. Pero en la mayoría de los casos, esos empleos adoptan "formas específicas", se consideran "precarios" y no desembocan de manera sistemática en contratos de duración indeterminada, con garantía de estabilidad, no gozan de las conquistas y ventajas sociales y laborales adquiridas que estaban inscriptas en los convenios colectivos de trabajo de sus colegas, ni están protegidos socialmente contra el riesgo de enfermedad de la misma manera que los asalariados que ocupan los "verdaderos empleos".

El resultado de la articulación interactiva de ese conjunto de factores es la creciente segmentación del mercado de trabajo, dando lugar por una parte a una sociedad y un mercado de trabajo compuesto por sectores que funcionan con distintas velocidades de crecimiento económico, distribución del ingreso y protección social (que son muchas más que dos...), y por otra parte a la coexistencia dentro de las empresas de una multiplicidad de formas de empleo, lo que genera tensiones internas y dificulta la consolidación de un colectivo de trabajo.

Esta situación es la que predomina actualmente en los países de Europa occidental, donde el débil crecimiento económico se da junto con un esfuerzo de racionalización y de incremento de la productividad, diferenciándose sensiblemente del modelo norteamericano. En este país las políticas económicas adoptadas desde mediados de la

década pasada pusieron el acento más en la expansión económica y la protección del mercado interno que en el control de la inflación, del endeudamiento y del déficit fiscal, aprovechando la consolidación de su posición hegemónica. Una fuerte tasa de crecimiento del PBI junto con una baja tasa de crecimiento promedio de la productividad contribuyó a la creación de numerosos empleos y a la reducción del desempleo. Pero esta "performance" esconde otro aspecto de la realidad: la mayor parte de los nuevos empleos creados son de tipo precario, con una baja remuneración, y la proporción de trabajadores con bajos niveles de calificación que están desempleados aumenta considerablemente, generando un fenómeno inédito de pobreza urbana.

El caso argentino se acercaría más al modelo de Europa occidental que al norteamericano, aunque todavía no hay investigaciones que lo hayan demostrado.

Tercera Parte

V. El debate acerca de la significación y lugar que debe ocupar el trabajo en la vida humana

En nuestros días, los sociólogos, economistas, psicólogos, juristas y filósofos que estudian el trabajo en sus diversas dimensiones se plantean al menos dos grandes cuestiones:

- El empleo, y específicamente el trabajo asalariado, ¿es una forma histórica particular (y cambiante) de éste o constituye la verdadera esencia de trabajo?
- ¿El trabajo puede ser efectivamente fuente de autonomía y de realización personal?

Veamos a continuación los términos centrales del debate.

1. El empleo ¿es la esencia del trabajo o una forma histórica dada?

1. Para un buen número de especialistas, es por el hecho de ejercer un trabajo remunerado que los seres humanos adquieren una identidad social (a través de la profesión), generan relaciones de solidaridad y/o intercambio con otras personas, y establecen con ellas, derechos y deberes. Tener trabajo sería entonces sinónimo de poseer un empleo, o sea un trabajo remunerado, asalariado, dividido técnica y socialmente, distribuido entre los miembros del colectivo de trabajo, subordinado a quien le paga la remuneración y cuyo monto estaría relacionado estrechamente con su contrapartida en materia de ingresos. Dada la lógica dominante de la producción y acumulación capitalistas, el trabajo está sometido a la severa restricción que significa el objetivo de la maximización de la eficacia productiva, teniendo como criterio la tasa de ganancia.

2. Para otros pensadores, el trabajo asalariado no agotaría todas las formas posibles de trabajo. Su esencia antropológica consistiría en la realización de sí mismo y ser fuente de autoestima, porque impone una estructura temporal a la vida, crea contactos sociales fuera de la familia, tiene objetivos y brinda resultados bajo la forma de productos que son independientes del productor, y estimula la confrontación con otros. Pero esta actividad

puede adoptar históricamente otras modalidades que no sean el trabajo asalariado. La propuesta sería entonces distinguir claramente entre el empleo o trabajo asalariado, respecto del trabajo, que sería en sí mismo algo propio de los seres humanos, fuente de su desarrollo personal y creador de relaciones sociales. El trabajo asalariado sería un fenómeno reciente, histórico, que data de la revolución industrial, pero en nuestros días se estaría viviendo una mutación también importante debido al desarrollo de la desocupación masiva, y a un cambio en los valores y la cultura del trabajo. (*Hannah Arendt, André Gorz, y D. Meda* son los autores más citados que postulan esa concepción.)

3. *André Gorz*, en sus libros "*Stratégie ouvrière et necocapitalisme*", "*Le socialisme difficile*", y sobre todo en "*Adieux au Proletariat*" editado en 1980, se sitúa en una perspectiva radicalizada de pensamiento que concluye dissociando radicalmente el trabajo y la remuneración, porque no sería posible hacer coincidir una actividad autónoma (el trabajo) y la seguridad de la vida material del trabajador (mediante el salario). Para él tampoco bastaría entonces con la propiedad común o social de los bienes de producción para que el trabajo se vuelva autónomo, debido al imperativo de la eficacia, que emana del nuevo sistema técnico, y la división del trabajo. Se marcharía hacia una empresa sin trabajadores asalariados permanentes y donde predominará el trabajo a tiempo parcial. La empresa adoptará la forma de una red de empresas individuales, compuestas esencialmente de capital intelectual y que venden productos intangibles. Las rentas serán cada vez más tecnológicas y cada vez menos provendrán del trabajo humano.

Por esa causa, A. Gorz predice el fin de una sociedad fundada centralmente en esa modalidad específica de trabajo -concebido como una forma de empleo, predefinido social y jurídicamente, que se asigna para hacer una tarea en contrapartida de un salario-, porque eso sería utópico, dado que no se podría lograr el predominio de un trabajo que fuera verdaderamente autónomo. Entonces, no es en el trabajo sino "en la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario que las personas podrían encontrar su libertad para vivir una vida emancipada y a la medida de la dignidad humana". La eliminación de la salarización sería para A. Gorz una buena cosa, si los seres humanos logran dominar el cambio no sólo de la forma y la naturaleza del trabajo, sino también de la naturaleza del capital y de la riqueza. El tiempo de trabajo inmediato sería muy poca cosa al lado del tiempo que es necesario a los individuos para desarrollar su imaginación y sus capacidades cognitivas. Al cuestionar la idea de que el trabajo inmediato es el fundamento de la vida y de la sociedad, se estaría cuestionando al mismo tiempo el poder que el capital y la empresa ejercen sobre las personas. Insistir sobre la centralidad del trabajo significaría negar la existencia de una sociedad diferente de la sociedad salarial. Esas transformaciones del trabajo humano fundamentan la idea de garantizar a todos los ciudadanos un ingreso básico suficiente, que sea independiente del

tiempo de trabajo y finalmente del trabajo en sí mismo. Sería un ingreso mínimo de inserción -el RMI francés- o mejor aún, un "ingreso ciudadano". Su percepción no debería estar condicionada a la realización de un determinado trabajo, aunque sea benévolo. El objetivo de esa garantía de recibir un ingreso suficiente es permitir lá emergencia de una multitud de actividades, auto-productivas, creadoras de sentido, de lazos entre los seres humanos y totalmente autónomas.

2. El trabajo ¿es fuente de autonomía o de alienación?

Este segundo interrogante surge porque en la actualidad el trabajo no puede ser considerado como anteriormente, un espacio pleno de autonomía, debido al predominio de la racionalidad económica impuesta por el capitalismo, pues lo que se busca es la valorización del capital y no de las personas. Esto lleva a dividir, burocratizar y privar de sentido al trabajo. Por eso disminuiría el lugar y el sentido que tuvo el trabajo en la sociedad, durante los últimos dos siglos.

1. *J. Habermas* desarrolla su pensamiento siguiendo esa idea: el trabajo ya no es la categoría dominante de la sociedad, si por trabajo se entiende, por una parte, la praxis particular que consiste para el hombre en oponerse a la naturaleza y transformarla, transformándose a sí mismo, tal como se deduciría del pensamiento de Hegel y de Marx, y teniendo en cuenta, por otra parte, la evolución de las fuerzas productivas desde hace un siglo, que provocaron la emergencia de las funciones sociales del Estado. Pero al no poder transformar el trabajo heterónimo en trabajo autónomo, el Estado providencia habría otorgado a los trabajadores ciertos derechos en compensación: ser usuario de los servicios de la burocracia del Estado y permitirle disponer de un poder de compra para cumplir su papel de consumidor. Así, el Estado providencia habría encontrado actualmente sus propios límites, sin haber logrado convertir el trabajo en una actividad verdaderamente autónoma, dado que la autogestión no predominó ni siquiera en los países del socialismo real a pesar de abolirse la propiedad privada de los medios de producción.

2. Una segunda corriente de pensamiento sobre el trabajo humano, expresada por medio del *CID (Centre des Jeunes Dirigents d' Entreprise)* ya mencionado, que incluye muy diversas opiniones, reafirma la concepción de la centralidad del trabajo, al considerarlo como una actividad esencial de los seres humanos, mediante cuyo ejercicio ellos deben realizarse personalmente y servir de instrumento de integración a la sociedad. Pero en la época actual se estaría frente al hecho generalizado de que el trabajo asalariado es heterónimo y que muchos están privados de su ejercicio, porque la desocupación es creciente e involucra a un número considerable de personas. *Siendo coherentes con aquella concepción, los objetivos a lograr serían un trabajo diferente y el pleno empleo, procurando más bien ofrecer a toda la población económicamente activa la*

posibilidad de ejercer un trabajo que permita obtener los recursos para reproducir su fuerza de trabajo, antes que asegurar de manera permanente un subsidio o la asistencia social a los desocupados y excluidos del mercado de trabajo.

Por consiguiente, incluso los que por causas coyunturales o estructurales estén privados de empleo, deberían poder continuar beneficiándose de las "ventajas" que el mismo proporciona a los que están ocupados; para ello hay que instaurar el seguro de desocupación y sistemas públicos de empleo, y crear puestos de trabajo en el "tercer sector" o sector asociativo, a nivel local y en la proximidad del hogar de los trabajadores potenciales, asignando al menos una modesta remuneración a quienes realizan trabajos de utilidad social. En el límite, se debería compartir el trabajo, es decir reducir la duración máxima legal para hacer posible que todos tengan trabajo.

Este enfoque "reformista", por así decirlo, reivindica al mismo tiempo la centralidad del trabajo y de la empresa.

Pero las condiciones en que se ejerce el trabajo en sí mismo, tal como sucede de manera tradicional en las empresas, debería también ser objeto de una profunda transformación para eliminar su carácter alienante. La dominación de la tecnología así como los cambios en la organización de las empresas y del proceso de trabajo se imponen para permitir su acceso a la información sobre la marcha de la empresa y su participación en la adopción de decisiones. Esas son las condiciones básicas a reunir para hacerlo más autónomo, permitir la expresión personal y grupal de los individuos, ser fuente de comunicación y cooperación dentro del colectivo de trabajo, y servir para construir su identidad personal cuya configuración sea un objeto de negociación entre los interlocutores sociales.

Ahora bien, los cambios tecnológicos derivados de la automatización microelectrónica producen efectos variados: una descalificación de ciertos puestos de trabajo y por otra parte el requerimiento de nuevas calificaciones y competencias a los jóvenes ingresantes, o la reconversión de los trabajadores de mayor edad mediante la formación permanente y el aprendizaje mediante la experiencia; pero también la movilización de la inteligencia y la creatividad humanas de todo el colectivo, la capacidad para tener una visión integrada del proceso productivo y su funcionamiento a fin de prever y anticipar los acontecimientos, el acceso a la polivalencia, un mayor grado de involucramiento, de autonomía y de iniciativa personal, y una actitud favorable hacia la comunicación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo.

3. Otra filósofa de origen alemán, *Hannah Arendt*, afirma en su tesis central que la vida activa de los seres humanos comporta tres dimensiones: el trabajo, la obra y la acción. Pero agrega que es el trabajo el que ha ocupado recientemente todo el campo de la vida activa. Y esto sería una mutilación, un rebajamiento del hombre.

El trabajo es concebido por ella como el prolongamiento del proceso biológico del

consumo, resultante de la necesidad. El trabajo no constituiría entonces ninguna esencia, pues sería una acción derivada de un proceso natural, que forma parte del ciclo de la vida, ciclo que se repite indefinidamente con una sucesión de momentos de crecimiento y declinación.

Para ella, más importante que el trabajo es la obra; ésta se realiza cuando se termina de fabricar el objeto. Mientras que el trabajo es un proceso cíclico resultado de procesos biológicos de un organismo viviente, que no perdura y cesa, la obra es lo que permanece. El resultado de la actividad trabajo se destina a ser consumido, para reproducir el ciclo de la vida, reproducir la fuerza de trabajo necesaria para el mantenimiento del cuerpo. El hombre es entonces un *animal laborans*. La emancipación del hombre respecto del trabajo propuesta por Marx no sería algo utópico sino realizable gracias a la automatización, lo que permitirá que la mayor parte de la fuerza de trabajo no se destine a trabajar sino al consumo, lo que a su vez le permitiría al hombre un mayor consumo, y llegar a un nivel donde todo podrá ser consumido. Pero ese momento estaría aún lejos, pues la reducción del tiempo de trabajo según ella ha sido lenta; su afirmación se contrapone, sin embargo, con los estudios estadísticos más serios en la materia.

La fatiga que acarrea el trabajo es algo permanente e ineliminable, que termina solamente con la muerte del organismo.

Sus tesis son originales y han sido muy controvertidas, y sin dudas su pensamiento ha cumplido una importante función en la revisión del marxismo. Según Arendt, para Marx el trabajo era un simple metabolismo o intercambio entre el hombre y la naturaleza, la cual se adapta mediante un cambio a las necesidades humanas. Las reflexiones de Marx referidas a ese metabolismo, no serían sobre el trabajo humano, sino más bien sobre la obra. Pero existe consenso para afirmar ciertamente que Hannah Arendt tuvo razón al destacar que el trabajo es sólo *una de las dimensiones del ser humano*, al lado de la obra y de la acción, es decir de la palabra pues, como posteriormente afirmará Habermas, la actividad comunicacional es constitutiva del hombre. La vida sin palabra y sin acción no es una vida humana, concluye Arendt.

4. *Jean-Ives Calvez* en una publicación reciente sobre el trabajo hace una reflexión interesante sobre la concepción acerca del trabajo que surge de los últimos documentos oficiales de *la Iglesia Católica* y especialmente de la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes* dictada por el Concilio Vaticano II en 1965, y sobre la Encíclica *Laborem Exercens* enunciada por el Papa Juan Pablo II, en 1981. (Calvez, J. I. 1997)

Según *Gaudium et Spes*, el trabajo es una actividad humana personal, necesaria, que tiene una dimensión solidaria y asocia de manera permanente los trabajadores al acto creador de Dios. Las afirmaciones que contiene permiten situar esta concepción en la proximidad de las que afirman que el trabajo es una actividad esencial de los seres humanos, pero no la

única. "El trabajo de los hombres -dice ese documento-, el que se ejerce en la producción y el intercambio de bienes o en la prestación de servicios económicos, debe ponerse por delante de los otros elementos de la vida económica, que no tienen sino un valor instrumental. En efecto, ese trabajo, emprendido de manera independiente o mediante un contrato con un empleador, procede inmediatamente de la persona: ésta imprime de alguna manera su naturaleza, y la somete a sus finalidades". "Mediante el trabajo -prosigue el documento- el hombre asegura habitualmente su subsistencia y la de su familia, se asocia a sus hermanos y les brinda un servicio, puede practicar una verdadera caridad. De esto se deduce para todos los hombres el deber de trabajar lealmente y también el derecho al trabajo. La sociedad debe por su parte, ayudar a los ciudadanos permitiéndoles que accedan a un empleo suficiente. Como la actividad económica es el resultado del trabajo asociado de los hombres, es injusto e inhumano organizarlo y ordenarlo en detrimento de cualquier trabajador de que se trate. El proceso de trabajo debe adaptarse a la persona y a las modalidades de su existencia. Los trabajadores deben tener la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio mismo de su trabajo. Deben tener la posibilidad de desplegar libremente sus facultades y las capacidades personales en el trabajo profesional. Se debe promover la participación activa de todos en la gestión de las empresas y en los niveles superiores donde se adoptan las decisiones económicas y sociales de las cuales depende el futuro de los trabajadores y de sus hijos, ya sea de manera directa o por intermedio de sus representantes".

Para la Encíclica *Laborem Exercens*, el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre sobre la tierra, y afirma que esta concepción estaría de acuerdo con la opinión de las ciencias humanas, la fe religiosa y las Escrituras. Citando al Génesis, concluye que "el hombre al trabajar es imagen de Dios por el mandato que recibió de someter y dominar la tierra (...) "El trabajo tiene una dimensión subjetiva, pues es el resultado de la acción de un sujeto capaz de actuar de manera programada y *racional, capaz de decidir él mismo*, y tendiendo a realizarse en sí mismo. También tiene una dimensión ética, porque quien lo ejecuta es una persona, un sujeto inteligente y libre. Por eso todo trabajo tiene una igual dignidad, independientemente de su diferenciación" (...) "Pero el hombre no es para el trabajo, sino que el trabajo es para el hombre", oponiéndose de esa manera a la concepción economicista "que haría del trabajo una mercancía, o una simple fuerza de trabajo" (...) "El hombre no es un instrumento de producción, sino un sujeto eficiente y creador".

Esta encíclica reafirma lo que había dicho Pío XI en *Cuadragésimo Anno*, en 1931: "la materia inerte sale del taller ennoblecida mientras que los hombres allí se corrompen y se degradan", puesto que "El trabajo no debe soportar una disminución de su dignidad, mientras permite que la materia se ennoblezca".

En 1982, cuando el desempleo masivo se pone de manifiesto en los grandes países capitalistas occidentales, Juan Pablo II, dirigiéndose a la Conferencia Internacional del Trabajo, había afirmado: "... yo me resisto a creer que la humanidad contemporánea, apta para realizar prodigiosas proezas científicas y técnicas sea incapaz, a través de un esfuerzo de creatividad inspirada en la naturaleza misma del trabajo humano y por la solidaridad que une a todos los seres, de encontrar soluciones justas y eficaces al problema esencialmente humano que es el del empleo".

Cuarta Parte

VI. El debate actual: ¿existen políticas de pleno empleo o de plena actividad que sean sustitutivas del pleno empleo asalariado?

Ante la evolución previsible de una situación caracterizada por un elevado y persistente nivel de desocupación, en Francia se han propuesto diversas alternativas a esta situación, todas las cuales se refieren a la relación salarial.

1. El "trabajador-empresario"

Las tesis de Michel Godard, especialista en estudios prospectivos del CNAM, sobre esta materia pueden presentarse sintéticamente de la siguiente manera: como resultado de la crisis y de la disminución del ritmo de crecimiento económico, el tradicional contrato de trabajo habría quedado superado, porque correspondería al período anterior; denominado como "fordista"; se caracterizaba por grandes empresas industriales donde predominaba la rigidez de la organización del trabajo. La globalización y las nuevas reglas de la competencia exigirían mayor flexibilidad y capacidad empresarial para adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda, condiciones que aquellas empresas no pueden reunir.

Por otra parte, las normas de derecho del trabajo, colectivas e individuales, son tan numerosas, complicadas, rígidas y costosas para los empresarios, que les impiden la creación de empleos y la generación de nuevas actividades para dar trabajo a todos. La alternativa es el desarrollo del trabajo individual considerado como un trabajo empresarial, que sería fuente de placer y de desarrollo personal, que se confundiría con la actividad humana y abarcaría toda la vida de las personas. Esa actividad actuaría sometida a las reglas del mercado. Para ello, M. Godet y sus colegas proponen:

Disociar institucional y jurídicamente el trabajo del empleo (en particular en lo que se refiere a la duración, la estabilidad, la protección social, las normas de derecho de trabajo que lo rigen).

Crear empresas monopersonales, sin asalariados, como por ejemplo los llamados microemprendimientos, que intervienen en el mercado.

Establecer "contratos de actividad" en lugar de los tradicionales contratos de trabajo, que sean flexibles, pero sin que los trabajadores tengan verdaderamente el estatuto de asalariados.

Sustituir ciertos contratos de trabajo por contratos comerciales, donde las partes son independientes entre sí, no existe la relación salarial y la remuneración por el trabajo realizado se basa exclusivamente en el resultado.

Establecer sistemas de promoción profesional de tipo individual, según reglas convenidas por cada trabajador con el responsable de la gestión del personal a nivel de cada empresa.

2. Establecer contratos de actividad en lugar de los tradicionales contratos de trabajo

El contrato de actividad: la propuesta del Rapport Boissonnat para hacer frente al desempleo masivo

Una nueva propuesta que todavía no se ha difundido ni aplicado de manera generalizada en la realidad, es la de reemplazar de manera generalizada el contrato de empleo o de trabajo tradicional, por un contrato de actividad. La esencia del mismo consiste en establecer una relación contractual plurianual entre un asalariado y una entidad colectiva, que está compuesta por un grupo de empresas y/o de instituciones localizadas en una determinada región, que se coordinarían entre si para cooperar y hacer una gestión colectiva de la fuerza de trabajo. Los trabajadores pasarían así de una empresa u organización a otra en función de sus necesidades de fuerza de trabajo, pero sin que se produjeran interrupciones en su actividad que los dejaran en la condición de desempleados reduciendo sus ingresos. El contrato de actividad sería de fácil acceso y tendría además un carácter flexible, procurando atraer a esta nueva situación a los actuales trabajadores del sector informal que trabajan "en negro", o que no estaban registrados, pero brindándoles una cierta protección social.

La justificación de la necesidad de esta transformación dada por J. Boissonnat en su Rapport (Boissonnat, J., 1995), puede resumirse de la manera siguiente:

- Las empresas tienen necesidad de una mayor flexibilidad para ser capaces de adaptarse a los profundos y rápidos cambios que ocurren en el mercado.
- El trabajo se realiza de manera cada vez menos subordinada, y los trabajadores serían cada vez más autónomos y responsables en su trabajo, siendo esas las condiciones necesarias para la eficacia de las empresas.
- Las reglas de derecho individual y colectivo que rigen el contrato de trabajo son rígidas, no están adaptadas a los cambios que están ocurriendo en cuanto al tiempo de trabajo: reaparece el trabajo a domicilio, se destina tiempo de formación durante la vida activa para reconvertir la fuerza de trabajo, hay a menudo largas y frecuentes transiciones entre la situación de trabajo, de desempleo, de formación, y esas modificaciones de la

situación provocan rupturas en el contrato de empleo y por consiguiente pérdidas de ingresos.

- Las empresas comienzan a organizarse en redes, a coordinarse, a cooperar y a intercambiar cada vez más frecuentemente sus recursos.

De la propuesta formulada en el Rapport, habría quedado excluida explícitamente la política tendiente a la reducción del tiempo máximo legal de trabajo.

La propuesta de pasar del contrato de trabajo al "estatuto"

El Prof. Francois Gaudu, por su parte, propone que en lugar de un contrato se otorgue a esas personas un estatuto. Su punto de partida es la afirmación de que no se va a poder crear un número suficiente de empleos como para combatir eficazmente el desempleo, y que el reparto del empleo (o de la desocupación) no sería una buena solución.

Las diferentes políticas de empleo dispuestas por el gobierno francés desde mediados de la década de los años 80 se orientaban hacia el acceso de los desempleados a una forma de contrato de trabajo, pero en los hechos esas políticas trataban solamente de facilitar la búsqueda de una inserción, sin poder otorgar a término la garantía de estabilidad, ni asegurar la duración, ni la protección que le son propias. De esa manera progresivamente se iba a desnaturalizar la esencia del verdadero contrato de trabajo.

La solución propuesta es inventar una nueva modalidad de relación salarial: el *estatuto*, que establece una relación laboral entre esos individuos desocupados y la sociedad y no con una empresa, pero que de cualquier manera establece obligaciones y derechos, por el período de actividad que transcurre entre dos empleos o hasta el momento de la inserción en un "verdadero empleo". Es la sociedad, por intermedio del Estado la que propone al desocupado las actividades a realizar, sin llegar a ser propiamente un trabajo forzado, el cual una vez aceptado y llevado a cabo otorga en contrapartida un ingreso. El mismo se da a cambio de una actividad socialmente útil, aunque no sea siempre una actividad directamente productiva de bienes.

Los trabajadores que estarían regidos por ese estatuto, no serían desocupados que se beneficiarían de un subsidio o ayuda sin contrapartida, sino verdaderos trabajadores activos. De esa manera no se desnaturalizaría el contrato de trabajo, que quedaría reservado solamente para los "verdaderos empleos".

3. Crear o consolidar el tercer sector o sector social de la economía

Otra alternativa para hacer frente al desempleo masivo es el desarrollo de las actividades del tercer sector o la constitución del sector social.

Esta idea es común a las propuestas fundamentadas en diferentes ideologías que postulan la necesidad de aumentar el número de las actividades que pueden proporcionar una utilidad

social. Los más conocidos en Francia son: el Centre des Jeunes Dirigeants d' Entreprises (CJD), J. L. Laville, Jean Roustang y Alain Lipietz. En los Estados Unidos se destaca Jeremías Rifkin.

Todos ellos critican la concepción dominante del empleo porque es muy restrictiva, y hacen notar que se está en presencia de nuevas necesidades y de la emergencia de nuevas actividades. El pleno empleo habría sido solamente una experiencia histórica excepcional (del período "fordista" y de los "treinta gloriosos"), por otra parte, el empleo no podría ser el único vector de la actividad de los seres humanos y la empresa mercantil no puede ser considerada como el único lugar de socialización y de realización personal. El empleo asalariado no sería sino una de las modalidades posibles de trabajo, y más valdría plantear el problema del empleo en términos de actividad. Como no sería posible obtener el pleno empleo, se debería asegurar a todas las personas empleables la posibilidad de ejercer una actividad.

Dentro de esta alternativa, están los que critican en su esencia la economía mercantil y niegan que sea el único sector creador de utilidad social y de riqueza; en su reemplazo proponen a cambio la creación de puestos de trabajo gracias al desarrollo de la *economía solidaria*. Los trabajadores que ocuparan esos puestos no estarían directamente a cargo del sector público, sino de organizaciones de tipo asociativo, que harían menos directas las relaciones del trabajador con el empleador público o privado; éste, a su vez, actuaría por intermedio de esas asociaciones.

En síntesis, se trataría de que los elementos constitutivos del trabajo asalariado tradicional (estabilidad, protección social, e ingresos a cambio de realizar un trabajo socialmente útil) fueran incorporados en ese otro tipo de contrato. Al igual que en el caso de los contratos de actividad y del estatuto, esta propuesta no aleja definitivamente el riesgo de una dualización de la sociedad, dado que el tercer sector o sector social tendrá por vocación recibir en un primer momento a los desocupados y a todos los excluidos del sistema tradicional de empleo asalariado.

Alain Lipietz va a precisar que ese tercer sector no es solamente una etapa de transición, sino que es la única solución correcta. La condición para crearlo es que esté permanentemente subvencionado y que su función específica sea ocuparse de las actividades que no están a cargo de los demás sectores. Es un sector totalmente nuevo dentro de la estructura del empleo. Una de las actividades que podría dar lugar a este sector serían los empleos de proximidad, propuestos por el Libro Blanco de la Unión Europea redactado bajo la dirección de Jacques Delors. De hecho se trataría de una estratificación en, por lo menos, dos mercados de trabajo, al crear paralelamente al sector mercantil, que penetra en toda la vida social, un sector de economía solidaria, donde el trabajo proporciona un ingreso, un estatuto y permite realizar actividades socialmente

útiles, tanto productivas de bienes como prestadoras de servicios, pero con un criterio de rentabilidad diferente. Quedaría en ese caso por definir el grado de libertad de los individuos para aceptar o rechazar el trabajo que se les ofrece, para que no sea asumido como un trabajo forzado, y por otra parte definir cómo va a financiarse: si por un subsidio público, con nuevos impuestos de tipo solidario o por una redistribución de la carga impositiva sobre los sectores más pudientes de la sociedad, al menos en la etapa de lanzamiento.

4. El reconocimiento de la existencia de diversas esferas y la plena actividad

La filósofa Dominique Meda, por su parte, hace una propuesta diferente. Ella es filósofa y actualmente responsable de la Misión Animación de la Investigación de la DARES, del Ministerio de Trabajo de Francia. En su libro *"El Trabajo, un valor en vías de desaparición"*; afirma que "el trabajo no sería una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana,... es una simple categoría histórica,... vinculada a una época particular, posterior a ese maravilloso tiempo griego". (Meda, D., 1995)

En primer lugar asignar la denominación de trabajo a un número muy importante de actividades no parece ser la buena solución, pues si el mismo no da lugar a una producción, en lugar de trabajo se tendría solamente una actividad. La propuesta sería postular la plena actividad, donde cada uno tenga ya sea un empleo, ya sea otro tipo de actividad, dejando de lado la idea que las actividades humanas se reducen 'solamente a la actividad productiva.

D. Meda piensa que se debería reducir la dominación del empleo sobre cada uno de nosotros, disminuir su duración y dejar más tiempo y mayor espacio para otras actividades además del ocio: políticas, culturales, sociales, amicales, familiares, amorosas. Cada persona debería estar en condiciones de ejercer todas esas actividades, porque son útiles para la cohesión social, procuran una utilidad y otorgan una real dignidad a quien las lleva a cabo. Pero esta propuesta no reconoce formalmente que esas otras actividades, diferentes del trabajo y a las cuales todos los ciudadanos deberían contribuir pero siendo al mismo tiempo usuarios, sólo pueden funcionar eficazmente a condición de que haya trabajadores que las mantengan en funcionamiento y las dinamicen. Por otra parte, existe una contratendencia al desarrollo del tercer sector antes mencionado y a estas múltiples actividades: el capitalismo no se atrinchera en las empresas capitalistas pues tiene vocación expansiva, y por intermedio del mercado -que funciona de acuerdo con su lógica de producción y de acumulación-, su dinámica le hace penetrar en todas las otras formas de empresa y también en las actividades políticas, sociales, culturales, deportivas, e incluso en la vida doméstica.

Bibliografía

1. ANDREY, Bob: "L'entreprise individuelle. Vers un nouveau modele de travail", en: *Futuribles*,

mars. (1996).

2. ARENDT, Hannah: *"La conditions de l'homme moderne"*, Ed. Calmann-Levy, Paris. (1988).
3. BEVERIDGE, W.: *"Full employment in a free society"*, Londres. (1944).
4. BEVERIDGE, W.: *"Unemployment a problem of industry"*, Londres. (1909).
5. BOISSON NAT, J.: *"Rapport de la Commision: Le travail dans vingt ans"*, Commissariat Générale du Plan, Ed. Odile Jacob, Paris. (1995).
6. CALVEZ, Jean Yves: *"Necessité du travail. Disparition d'une valeur ou rédefinition?"*, Debattre, Editions de ('Atelier, Paris. (1997).
7. CASTEL, Robert: *"Les méthamorphoses de la question social. Une chronologie du salariat"*, Ed. Fayard, Paris. (1995).
8. Centre des Jeunes Dirigeants: *"Construire le travail de demain"*, Ed. Les Editions de ('Organisation, Paris. (1994).
9. DEJOURS, Christophe et MOLINIER, Pascale: "Le travail comme enigme", en: *Sociologie du Travail*, Ed. Dunod, Paris. (1995).
10. DEJOURS, C.: *"Trabajo y Desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del Trabajo"*. Ed. Humanitas. (1992).
11. FOUQUET, Annie: "Le concept d'emploi de proximité", *Etudes et Recherches. de 1 'ISERES*, N° 141, Paris. (1995).
12. FOUQUET, Annie: '(1998): "Travail, emploi ou activité?" En prensa, en Jacot et Kergoat, *Travail*, Ed. Association RESSY, Paris.
13. FREYSSINET, Jacques: *"Le chômage"*, La Découverte, Collection Répères, Paris. (1996).
14. FREYSSINET, Jacques (1998): *"Definition et mesure du chômage"*, versión en castellano, en Gautié J. y Neffa, J.C.: *"Desempleo y Políticas de empleo en Europa y EE.UU."*, en prensa.
15. GAUDU, F.: "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", en: *Droit social*, Paris. (1995).
16. GAUTIE, Jerome: Seminario DEA, de l' ENS de Paris, offset. (1998).
17. GAZIER, Bernard: "L'employabilité: breve radiographie d'un concept en mutation", en: *Sociologie du Travail*, Paris. (1990).
18. GORZ, Andre: *"Metamorphoses du travail. Quête du Sens. Critique de la raison économique"*, Paris, Ed. du Seuil. (1990).
19. HABERMAS, J.: *"La technique et la science como ideologie"*, Ed. Gallimard, Paris. (1990).
20. HABERMAS, J.: *"Perfiles filosófico-políticos"*. Ed. Taurus. Madrid. (1994).
21. HEGEL, G.: *"Principios de la Filosofía"*. Edasa. Buenos Aires. (1994).
22. JOUVENEL, H. de "La société française á l' horizon 2010; Reinverter l'univers du travail", en: *Le travail au XXIème siècle*, Ed. Dunod, Paris. (1995).
23. KEYNES, J. M. :*"Théorie générale de l'emploi, de l'intéret et de la monnaie"*, Ed. Payot, Paris. (1936).
24. LAVILLE, J.: "La crise de la société salariale", en: *Le Travail, quel avenir?* Ed. Folio, Paris. (1997).
25. LIPIETZ, Alain: *"Le travail en sablier"*, Ed. La Decouverte, Paris. (1996).
26. MARX, K. *Los manuscritos económicos filosóficos de 1884*.

27. MARX, K.: *"El Capital"*. Madrid, Aguilar. México, Fondo de Cultura Económica. 3 vols. Buenos Aires, Siglo XXI.
28. MEDA, Dominique: *"Le travail, une valeur en voie de disparition"*, Ed. Aubier, Paris. (1995).
29. MEDA, Dominique: *"Travail, emploi, activité; des redefinitions en cours"*, Policopié, Ed. CEE. (1998).
30. NEFFA, Julio César: *"Proceso de trabajo y economía de tiempo. El pensamiento de K. Marx, F. W. Taylor, y H. Ford"*, Editorial Humanitas, Buenos Aires. (1989).
31. PERRET, Bernard et ROUSTANG, Guy: *"L' économie contre la société"*, Ed. du Seuil, Paris. (1989).
32. RIFKIN, J.: *"El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo"*. Paidós, Serie Estado y Sociedad. Buenos Aires. (1989).
33. ROSANVALON, Pierre: *"La nouvelle question sociales"* Ed. du Seuil, Paris. (1995).
34. SALAIS, Robert, BAVAREZ, Nicolas, REYNAUD-CRESSENT, Benedicte: *"L 'invention du chômage"*, Ed. PUF, Paris. (1986).
35. SCHWARZ, Bernard: *"L'insertion professionnelle et sociale des jeunes"*, Rapport au Premier Ministre, Ed. La Documentation Française, Paris. (1981).
36. SCHWARZ, Yves: *"Expérience et connaissance du travail"*, Ed. Messidor, Paris. (1988).
37. SUPLOT, Alain: *Critique du droit du travail*, PUF, Paris. (1994).
38. TOPALOV, Christian: *"Naissance du chômeur"*, 1880-1910, Ed. Albin Miche Paris. (1994).
39. ZARIFIAN, Pierre: *"La nouvelle productivité"*, Ed. L'Harmattan, Paris. (1991).