p.395

12. El trabajo y la vida económica

Conceptos básicos	
- Trabajo	- División del trabajo
- Economía	- Desempleo

Para la mayoría de las personas el trabajo ocupa una parte de su vida mayor que cualquier otro tipo de actividad. Con frecuencia asociamos la idea de trabajo con algo que supone una pesada carga, con un conjunto de tareas que queremos reducir al mínimo y, si es posible, evitar completamente. Incluso el lector puede tener esta idea al ponerse a leer este capítulo. ¿Es acaso esta actitud la mayoritaria y, si es así, por qué? Intentaremos averiguarlo en las siguientes páginas.

Aparte de ser una carga, el trabajo tiene más cosas a su favor porque, si no fuera así, la gente no se encontraría tan perdida y desorientada cuando se queda en paro [desempleado, cesante]. ¿Cómo se sentiría usted si pensara que nunca va a conseguir un empleo? En las sociedades modernas, tener un trabajo es importante para mantener la autoestima. Incluso cuando las condiciones laborales son relativamente desagradables y las tareas que comporta monótonas, el trabajo suele ser un elemento estructurador de la constitución psicológica...

p.396

de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas. A este respecto presenta seis características importantes.

- El dinero. Un sueldo o salario es el recurso principal del que dependen la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Sin ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tienden a multiplicarse.

- Nivel de actividad. El empleo a menudo proporciona medios para adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades. Incluso cuando el trabajo es rutinario, ofrece un entorno estructurado que puede absorber las energías de una persona. Sin el empleo, la oportunidad de poner en práctica tales conocimientos y capacidades puede reducirse.

- Variedad. El empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno doméstico. En el entorno del trabajo, aunque las tareas sean relativamente monótonas, los individuos pueden disfrutar al hacer algo diferente a las tareas de casa.

- Estructura temporal. Para las personas que tienen un empleo regular, el día normalmente está organizado en torno al ritmo de trabajo. Aunque este ritmo puede a veces ser opresivo, proporciona la sensación de que las actividades cotidianas van hacia alguna parte. Quienes están sin trabajo, frecuentemente encuentran en el aburrimiento un problema muy importante y desarrollan un sentimiento de apatía con respecto al tiempo. Como señalaba un parado [desempleado, cesante, sin trabajo]: "El tiempo ya no importa ahora tanto como antes... hay mucho" (Fryer y McKe 1987).

- Contacto social. El entorno laboral suele proporcionar amistades y oportunidades de participar en actividades compartidas con otros. Al separar a una persona de este entorno es probable que disminuya el círculo de posibles amigos y conocidos.

- Identidad personal. El empleo suele valorarse por el sentimiento de identidad social estable que ofrece. Para los hombres, en particular la autoestima muchas veces está vinculada a su contribución económica para el mantenimiento del hogar.

Teniendo en cuenta el telón de fondo de esta formidable lista, no es difícil apreciar por qué el paro [cesantía] puede socavar la confianza de los individuos en su valor social.

Trabajo remunerado y no remunerado

Con frecuencia solemos pensar que trabajo equivale a empleo remunerado tal como implica la idea de estar "sin trabajo", pero, de hecho, esta es una visión muy simplificada. El trabajo no remunerado (como arreglar el propio...

p. 397

coche o hacer las tareas domésticas) tiene un lugar preponderante en la vida de las personas. Muchas clases de trabajos no se ajustan a la acepción ortodoxa de empleo remunerado. Por ejemplo, gran parte de lo que se hace en la economía sumergida no queda registrado en las estadísticas de empleo oficiales. El término economía sumergida hace referencia a las transacciones que tienen lugar fuera de la esfera del empleo regular, que a veces suponen el pago en metálico a cambio de servicios, pero también el intercambio directo de bienes y servicios.

Se puede pagar en metálico a alguien que viene a arreglar la televisión, sin que haya ningún recibo o se guarde una descripción del trabajo. Las personas intercambian bienes "baratos" - es decir, sustraídos o robados con amigos o asociados a cambio de otros favores. En la economía sumergida no sólo se dan transacciones en metálico "escondidas" sino otras muchas formas de aprovisionarse que la gente practica dentro y fuera de casa. El bricolaje casero, la maquinaria doméstica y las herramientas del hogar, por ejemplo, proporcionan bienes y servicios que, de otro modo, habría que comprar (Gershuny y Miles, 1983).

El trabajo doméstico, que, en general, ha sido tradicionalmente realizado por mujeres, no suele estar remunerado. Sin embargo, no deja de ser un trabajo, con frecuencia muy duro y agotador. El trabajo voluntario, para asociaciones benéficas u otras organizaciones, tiene un considerable papel social. Tener un empleo remunerado es importante por todas las razones indicadas anteriormente, pero la categoría de "trabajo" es mucho más amplia.

El TRABAJO, ya sea remunerado o no, puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas. Una ocupación o empleo es el trabajo que se realiza a cambio de una paga regular o salario. En todas las culturas el trabajo es la base de LA ECONOMIA. El sistema económico está constituido por aquellas instituciones que se ocupan de la producción y distribución de bienes y servicios.

En este capítulo analizaremos la naturaleza del trabajo en las sociedades industriales modernas y nos ocuparemos de los cambios principales que afectan actualmente a la vida económica. El trabajo siempre forma parte del conjunto del sistema económico. En las

sociedades modernas ese sistema depende de la producción industrial. La industria moderna, como se ha subrayado en otras partes de este libro, se diferencia de manera fundamental de los sistemas de producción premodernos, que se basaban, sobre todo, en la agricultura. La mayoría de las personas trabajaba en el campo o apacentando ganado. Por el contrario, en las sociedades modernas, sólo una mínima proporción de la población trabaja en la agricultura y las mismas granjas se han industrializado, realizándose sus tareas principalmente por medio de máquinas en vez de con trabajo humano.

p.398

La industria moderna cambia constantemente y las transformaciones tecnológicas son una de sus principales características. La tecnología es la utilización de la ciencia en la mecánica, con el fin de alcanzar una mayor eficacia productiva. La naturaleza de la producción industrial también cambia en relación con influencias sociales y económicas generales. Este capítulo se centra en los cambios tecnológicos y económicos, mostrando en qué medida están transformando la industria en la actualidad.

Comenzaremos centrándonos en el trabajo remunerado, el que se desarrolla en emplazamientos industriales; analizando los cambios en los progresos de producción industriales y cómo han influido en los empleos. La producción industrial no es siempre, en absoluto, un asunto armonioso. En apartados posteriores nos ocuparemos de los orígenes del conflicto laboral prestando una especial atención al impacto de las huelgas. Después analizaremos el papel de la mujer en la industria. En la actualidad hay muchas más mujeres que antes en trabajos remunerados y señalaremos las causas y consecuencias de esta evolución. En la parte final del capítulo, estudiamos el desempleo y planteamos una pregunta: ¿cuál es el futuro del trabajo?

Se analizan en primer lugar las pautas cambiantes de la producción industrial moderna.

La división del trabajo y la dependencia económica

Uno de los rasgos más característicos del sistema económico de las sociedades modernas es el desarrollo de una DIVISION DEL TRABAJO sumamente compleja. En otras palabras, el trabajo está dividido en gran cantidad de ocupaciones diferentes en las que las personas se especializan. En las sociedades tradicionales el trabajo no agrícola se basaba en el dominio de oficios cuya técnica se controlaba mediante un dilatado período de aprendizaje. Normalmente, el trabajador realizaba todos los aspectos del proceso de la producción de principio a fin. Por ejemplo, un herrero que hiciera un arado tenía que forjar el hierro, darle forma y unir las piezas del instrumento. Con la aparición de la producción industrial moderna muchos oficios tradicionales desaparecieron por completo y se sustituyeron por técnicas que forman parte de procesos de producción a mayor escala. Un electricista que trabaje actualmente en una instalación industrial, por ejemplo, puede inspeccionar o reparar sólo unas pocas piezas de un determinado tipo de máquina; otras personas se ocupan del resto de las piezas y de las demás máquinas.

El contraste entre la división del trabajo en las sociedades tradicionales y modernas es verdaderamente extraordinario. Incluso en las sociedades tradicionales más grandes, generalmente no existían más de veinte o treinta oficios principales, junto a otras pocas ocupaciones especializadas, como las de mercader, soldado o sacerdote. En un sistema

industrial moderno existen, literalmente, miles de ocupaciones distintas. El censo británico...

p.399

enumera alrededor de 20.000 oficios diferentes en la economía del Reino Unido. En las comunidades tradicionales la mayor parte de la población trabajaba en la agricultura y era económicamente autosuficiente: producía su propia comida y ropa, y cubría ella misma otras necesidades. Una de las características principales de las sociedades modernas, por el contrario, es la enorme expansión de la interdependencia económica. Todos dependemos de muchos otros trabajadores - que hoy están esparcidos por todo el mundo- para los productos y servicios que requiere el mantenimiento de nuestra vida. Excepto en muy pocos casos, la gran mayoría de las personas en las sociedades modernas no producen su propia comida ni los bienes materiales que consume y tampoco construye la casa en la que vive.

Taylorismo y fordismo

Adam Smith, uno de los fundadores de la economía moderna, que vivió hace unos dos siglos, señaló diversas ventajas para el incremento de la productividad que se obtenían con la división del trabajo. Su obra más célebre, The Wealth of Nations, se inicia con una descripción de la división del trabajo en una fábrica de alfileres. Una persona que trabajara sola podría quizá hacer unos veinte alfileres al día. Sin embargo, dividiendo la tarea en cierto número de operaciones simples, diez trabajadores que llevaran a cabo tareas especializadas podrían producir, colaborando unos con otros, 48.000 alfileres al día. En otras palabras, la tasa de producción por trabajador aumenta de 20 a 4.800 alfileres, de forma que cada uno de los operarios especializados produciría 240 veces más que si trabajara solo.

Después de más de un siglo, estas ideas alcanzaron su expresión más desarrollada en la obra de Frederick Winslow Taylor, un consejero de gestión estadounidense. El enfoque de Taylor a lo que él denominaba organización científica suponía un estudio detallado de los procesos industriales, con el fin de dividirlos en operaciones simples que pudieran sincronizarse y organizarse con precisión. El taylorismo, que así se acabó denominando la organización científica, no era sólo un estudio académico, sino un sistema de producción cuyo objetivo era maximizar el rendimiento industrial, y ha tenido un gran impacto en la organización de la producción y de tecnología industriales.

A Taylor lo que le interesaba era mejorar la eficacia industrial, pero prestó poca atención a los resultados de ésta. La producción en masa requiere mercados de masas y el industrial Henry Ford fue uno de los primeros que se dio cuenta de este hecho. El fordismo, una ampliación de los principios de organización científica de Taylor, es el nombre utilizado para designar el sistema de producción masiva que está vinculado al cultivo de mercados de masas. Ford concibió su primera fábrica de coches en Highland Park, Michigan, en 1908, con el fin de fabricar un único producto, el...

p.400

Ford T, lo que permitía la utilización de herramientas y maquinarias especializadas, ideadas para trabajar de forma rápida, precisa y simple. Una de las innovaciones más importantes de Ford fue la construcción de una cadena de montaje móvil, que, según se dice, se inspiró

en los mataderos de Chicago, en los que los animales eran desmontados pieza a pieza en una cadena también móvil. Cada trabajador de la cadena de montaje de Ford tenía una tarea específica, como ensamblar los tiradores de las puertas del lado izquierdo según iban pasando los coches. En 1929, cuando se terminó la producción del modelo T, se habían fabricado unos quince millones de automóviles.

Las limitaciones del fordismo y del taylorismo

Hubo un tiempo en el que parecía que el fordismo representaba el futuro más probable para grandes áreas de la producción industrial. Este no ha sido el caso. El sistema sólo puede desarrollarse en industrias que fabrican productos estandarizados para grandes mercados. Instalar cadenas de producción mecanizadas es enormemente caro y el sistema fordista, una vez que se establece, es bastante rígido. Por ejemplo, para modificar un producto generalmente se requiere una reinversión considerable. La producción fordista es fácil de reproducir si existe una financiación suficiente paro construir una factoría pero las empresas de países en los que la mano obra es cara tienen dificultades para competir con las de aquéllas en las que los salarios son más bajos. Este fue uno de los factores que intervinieron en la aparición de la industria automovilística japonesa (aunque los niveles salariales japoneses en la actualidad ya no son bajos) y, más recientemente en la de Corea del Sur.

Sistema de baja y alta confianza

El fordismo y el taylorismo son lo que muchos sociólogos denominan sistemas de baja confianza. Los empleos los fijan los directivos y están orientados a las máquinas. Los que hacen el trabajo están bajo estrecha supervisión y no disfrutan de mucha autonomía. Si hay muchos puestos de baja confianza, el grado de insatisfacción y de absentismo del trabajador es alto y son habituales los conflictos laborales. Un sistema de alta confianza es aquel en el que en el que el trabajador puede controlar el ritmo e incluso el contenido de su trabajo, dentro de unas pautas generales. Estos sistemas suele darse en los niveles más altos de las organizaciones industriales.

Desde principio de los años sesenta, las compañías de Europa Occidental, los Estados Unidos y Japón han probado alternativas a los sistemas de baja confianza, entre ellos se incluyen las cadenas de montaje automatizadas...

p.401

y la producción en grupo, en la que se reconoce el papel que tiene un equipo de trabajo en la naturaleza de las tareas. A continuación, nos iremos ocupando de estas estrategias.

Automatización

El concepto de automatización o de maquinaria programable apareció a mediados del siglo XIX, cuando el estadounidense Christopher Spencer inventó el Autómata, un torno programable que hacía tuercas, tornillos y ruedas dentadas. Hasta ahora, la automatización ha afectado relativamente a pocas industrias, pero con los avances que se han producido en el diseño de robots industriales, su impacto seguramente aumentará. Un robot es un mecanismo automático que puede llevar a cabo tareas que normalmente realizan

trabajadores humanos. El término fue acuñado por el dramaturgo Karel Capek, utilizando la palabra checa robota, trabajador forzado.

Los robots se utilizaron por primera vez en 1946, cuando se inventó un mecanismo capaz de regular la maquinaría de forma automática en algunas industrias dedicadas a la ingeniería. Sin embargo, los robots de cierta complejidad sólo se remontan al desarrollo de los microprocesadores, fundamentalmente a partir de los años setenta. El primer robot controlado por un miniordenador fue desarrollado en 1974 por Cincinnati Milason. Los robots actuales pueden realizar muchas tareas, como soldar, pintar a pistola, elevar y transportar piezas. Algunos robots pueden distinguir piezas al tacto, mientras que otros distinguen visualmente cierto tipo de objetos. Como Robert Ayres y Steven Miller han señalado:

No puede haber obrero fabril más dedicado e incansable que un robot. Los robots pueden repetir impecablemente tareas como la soldadura de puntos y la pintura a pistola de diversas piezas, y se les puede reprogramar rápidamente para que ejecuten tareas completamente nuevas [...]. En los próximos años cabe esperar que veamos muchos robots industriales instalados en plantas de manufacturado de tipo medio. Los robots suministrarán piezas a equipos de máquinas organizadas en células de trabajo, que pueden ser serializadas para formar un sistema de fabricación en bucle cerrado, controlado por microprocesadores. (Ayres y Miller, 1985.)

La mayoría de los robots utilizados en la industria mundial se encuentran en el sector automovilístico. La utilidad de los robots en la producción es hasta ahora relativamente limitada, porque su capacidad para reconocer objetos diferentes y manipular formas extrañas es todavía bastante rudimentaria. Sin embargo, no cabe duda de que en la producción automatizada se extenderá rápidamente en los años venideros, ya que los robots son cada vez más sofisticados, mientras que sus costos disminuyen.

p. 402

La producción en grupo

La producción en grupo, la colaboración de un equipo de personas para sustituir a las cadenas de montaje, se ha utilizado a veces junto a la automatización para reorganizar el trabajo. La idea subyacente es la de incrementar la motivación del trabajador, mediante la colaboración de grupos de personas en los procesos de producción, en vez de hacer que cada trabajador pase el día entero haciendo una única tarea repetitiva, insertando tuercas en el tirador de la puerta de un coche.

Los círculos de calidad son un ejemplo de producción en grupo, en los que equipos de entre cinco y veinte trabajadores se reúnen periódicamente para estudiar y resolver los problemas de producción. Los trabajadores que pertenecen a estos círculos reciben una instrucción especial que posibilita que aporten sus conocimientos técnicos a la discusión de las cuestiones productivas. Los círculos de calidad comenzaron a utilizarse en los Estados Unidos y, después de que los adoptaran algunas empresas japonesas volvieron a ser conocidos en Occidente en los años ochenta. Representan una ruptura con los principios del taylorismo, ya que reconocen que los trabajadores poseen unas habilidades que pueden aportar a la definición y al todo utilizando las tareas que realizan.

La producción flexible

Uno de los cambios más importantes que se han producido en los procesos de producción mundial en los últimos años ha sido la aparición del diseño por ordenador. Aunque el taylorismo y el fordismo resultaban útiles en la producción al por mayor de productos idénticos para un mercado masivo eran completamente incapaces de fabricar pequeñas cantidades de productos, no digamos bienes realizados especialmente para un determinado cliente. El diseño por ordenador, junto a otros tipos de tecnología informática, ha cambiado radicalmente esta situación. Stanley Davis habla de la aparición de una "personalización masiva": *las nuevas tecnologías permiten la producción a gran escala de productos que se han diseñado para clientes muy determinados. Cada día se pueden fabricar cinco mil camisas en una cadena de montaje tradicional. Ahora es posible hacer cada una de ellas según lo pida el cliente, y no cuesta mucho más (Davis, 1988).*

Antes de que surgiera el diseño por ordenador, los japoneses habían sido los primeros en utilizar lo que denominaban producción flexible. Al introducir sistemas de manufactura que se apartan casi por completo de la producción masiva utilizada por Ford en Detroit, los fabricantes de coches japoneses consiguieron incrementar de forma considerable sus ventas en todo el mundo, entre mediados de los setenta y principios de los noventa (Dertouzos, 1989). Los japoneses han hecho hincapié en la creación de una...

p. 403

fuerza de trabajo experimentada y en formas de incrementar la rapidez a la hora de introducir nuevos diseños y nuevos productos en el mercado.

En los años ochenta, cambios que podían costar hasta veinticuatro horas en fábricas de coches europeas o estadounidenses, se podían realizar en cinco minutos en las japonesas. El objetivo era que el producto fuera de primera calidad desde el principio, sin necesidad de mejoras posteriores. La producción en grupo se extendió mucho y había equipos de trabajo que integraban a montadores, obreros y proveedores. Mediante estas técnicas, los encargados de planificar podían tener en cuenta ciclos (el período que media entre la concepción del nuevo modelo y el momento en que el último vehículo sale de la cadena de montaje) de siete años y medio. Por el contrario, hasta hace poco tiempo, los planificadores europeos y estadounidenses se ajustaban a ciclos de entre trece y quince años. En la actualidad se han puesto bastante al día, intentando, principalmente, copiar las prácticas japonesas. Sin embargo, como ha señalado Lester Thurow haciendo referencia a los Estados Unidos, *"las mejores fábricas estadounidenses no son tan buenas como las mejores japonesas, y las peores son mucho más malas que las peores japonesas" (Thurow, 1993).*

Tendencias en el sistema ocupacional

El sistema ocupacional de todos los países industrializados ha cambiado de forma considerable desde comienzos del siglo XX. En 1900, unos tres cuartos de la población empleada tenía un trabajo manual (de cuello azul). De ellos, alrededor del 28% eran trabajadores cualificados, el 35% semicualificados y el 10% carecían de cualificación. Los trabajos de cuello blanco y profesionales eran relativamente escasos. A mediados de siglo, los trabajadores manuales representaban menos de dos tercios de la población que ocupaba trabajos remunerados y, en consecuencia, el trabajo no manual se había extendido.

En Gran Bretaña se hizo un censo de población en 1971 y otro en 1981. Entre las dos fechas, la proporción de personas en trabajos de cuello azul bajó del 62% al 56% en los

hombres y del 43% al 36% en las mujeres. Los trabajos profesionales y directivos ocupados por hombres aumentaron en más de un millón. En 1981 había 170.000 hombres menos en trabajos rutinarios de cuello blanco, pero 250.000 mujeres más. El declive del trabajo manual coincidió bastante con la reducción del porcentaje de personas que trabajaban en la industria manufacturera. En 1981 esta industria había perdido 700.000 hombres y 420.000 mujeres en relación a la cifra de diez años antes.

Esta pauta continúa hoy, pero se ha estabilizado bastante. El Labour Force Survey llevado a cabo por el gobierno en 1990 mostró que sólo alrededor del 50% de los hombres y el 33% de las mujeres tenía ocupaciones manuales.

p.404

El contraste más extremo entre los sexos se daba en las personas con trabajos rutinarios de cuello blanco más que en las que tenían empleos de cuellos azul cualificados. En 1990, el 31% de las mujeres tenía el primer tipo de trabajo, frente al 6% de hombres; mientras que el 25% de los hombres ocupaba puestos manuales cualificados, frente a un mero 4% de mujeres. En otros países industrializados, estos cambios han llegado más lejos que en Gran Bretaña. Por ejemplo, según algunos cálculos, menos del 40% de la población activa estadounidense tiene empleos manuales en la actualidad (Rossides, 1990).

Hay un considerable debate acerca de por qué han tenido lugar estas transformaciones. Parece que hay varias causas. Una de ellas es la continua introducción de maquinarias que ahorran trabajo, que ha culminado con la proliferación de las tecnologías de la información y con la informatización de la industria en los últimos años. Otra es el desarrollo de la industria manufacturera fuera de Occidente, especialmente en el Extremo Oriente. Las viejas industrias de las sociedades occidentales han retrocedido drásticamente por su incapacidad para competir con los productores de Extremo Oriente, que son más eficientes y tiene menores costes salariales.

Estos procesos, entre otras cosas, han influido en las pautas de conflicto laboral. A continuación nos ocupamos de este asunto.

Sindicatos y conflicto laboral

Desde hace mucho tiempo se han producido conflictos entre los trabajadores y quienes tienen autoridad económica y política sobre ellos. Las revueltas contra el reclutamiento militar y los impuestos elevados, así como 1as del pan cuando había malas cosechas, eran comunes en las áreas urbanas Europa en el siglo XVIII. Estas formas "premodernas" de conflicto laboral continuaron hasta hace poco más de un siglo en ciertos países. Por ejemplo en varias ciudades italianas importantes hubo revueltas del pan en 1868 (Geary, 1982). Estas formas tradicionales de confrontación no eran simplemente explosiones esporádicas e irracionales: el uso o la amenaza de violencia tenían el efecto de limitar el precio del grano y de otros productos alimenticios esenciales.

El desarrollo de los sindicatos

Con frecuencia, los conflictos laborales entre los trabajadores y los empresarios en la primera mitad del siglo pasado sólo estaban en parte organizados. Cuando había confrontación los trabajadores solían abandonar sus lugares de trabajo y agruparse en las

calles, dando a conocer sus quejas mediante una conducta incontrolable o interviniendo en actos de violencia...

p.405

contra la autoridad. Los trabajadores de ciertas partes de Francia a finales del siglo pasado seguían amenazando con la horca a los empresarios que no les gustaban. El uso de la huelga, que ahora se asocia con una negociación ordenada entre los trabajadores y la dirección, se desarrolló lentamente y de forma esporádica. Las Combination Acts aprobadas en Gran Bretaña en 1799 Y 1800 ilegalizaron las reuniones de grupos de trabajadores organizados y prohibieron las manifestaciones populares. Las Acts se abolieron unos veinte años después, cuando quedó patente que habían producido más disturbios públicos de los que habían impedido. La afiliación a los sindicatos creció y el sindicalismo se convirtió pronto en un movimiento de masas. La actividad sindical fue legalizada en el último cuarto del siglo pasado, después de que la afiliación aumentara hasta llegar al 60% de los trabajadores manuales masculinos de Gran Bretaña en 1920. El movimiento sindical británico está coordinado por un cuerpo central fundado en 1868, el Trades Union Congress (TUC), que desarrolló fuertes vínculos con el Partido Laborista.

En el cambio de siglo, había poca conexión directa entre la existencia de los sindicatos y la tendencia a la huelga. En su mayoría, las primeras huelgas fueron espontáneas, en el sentido de que no habían sido convocadas por organizaciones o trabajadores específicos. En 1907, un informe del Commissioner of Labor de los Estados Unidos mostraba que casi la mitad del total de las huelgas de la época no habían sido iniciadas por los sindicatos (Ross, 1954). Probablemente esto fuera así también en Gran Bretaña. A finales de la Primera Guerra Mundial la situación había cambiado, pues la proporción de huelgas que protagonizaban los obreros no sindicados se había reducido mucho.

La evolución del movimiento sindical ha sido muy diferente en cada país, igual que la influencia de los sindicatos sobre los trabajadores, los empresarios y el gobierno. En Gran Bretaña y en los Estados Unidos los sindicatos existen desde hace más tiempo que en la mayoría de las sociedades europeas. Los sindicatos alemanes, por ejemplo, quedaron en gran parte destruidos por los nazis en los años treinta, y fueron restablecidos después de la Segunda Guerra Mundial; mientras que el desarrollo principal del movimiento sindical francés no se produjo hasta los años treinta, cuando la libertad de organizar sindicatos se reconoció formalmente.

¿Por qué existen los sindicatos?

En todos los países occidentales existen organizaciones sindicales, aunque el grado de afiliación sindical y el poder de estas organizaciones varían considerablemente. Todos estos países reconocen legalmente el derecho de huelga de los trabajadores por motivos económicos. ¿Por qué...

p. 406

se han convertido los sindicatos en una característica básica de las sociedades occidentales? ¿Por qué el conflicto entre dirección y sindicato parece ser una característica más o menos omnipresente en el ámbito industrial?

Hay quienes han planteado que los sindicatos son, de hecho, una versión de los gremios medievales (asociaciones de trabajadores dedicados al mismo oficio), reorganizados en el contexto de la industria moderna. Esta interpretación podría ayudarnos a entender por qué los primeros sindicatos surgieron con frecuencia entre los artesanos, pero no explica por qué han estado tan asociados con las negociaciones salariales y los conflictos laborales. Una explicación más satisfactoria debería atender al hecho de que sindicatos se desarrollaron para proteger los intereses materiales de los trabajadores, en entornos industriales que los mantienen unidos, creando solidaridad, pero en los que tienen muy poco poder formal.

Cuando comenzó a desarrollarse la industria moderna los trabajadores de la mayoría de los países carecían de derechos políticos y tenían escasa influencia sobre las condiciones de trabajo en las que se encontraban. Los sindicatos se desarrollaron al principio como medio de contrarrestar el desequilibrio de poder entre empresarios y trabajadores. Si bien los obreros tenían poco poder como individuos, al organizarse colectivamente su influencia aumentaba mucho. Un empresario puede arreglárselas sin el trabajo de determinado obrero, pero no sin el de todos o la mayoría de los obreros de una fábrica o planta. Al principio, los sindicatos eran fundamentalmente organizaciones "defensivas" que proporcionaban los medios con los que los trabajadores podían enfrentarse al abrumador poder que tenían los empresarios sobre sus vidas.

Evolución reciente

Naturalmente, los propios sindicatos han cambiado con los años. Algunos se han hecho muy grandes y, como organizaciones permanentes, se han burocratizado. Tienen cuadros de funcionarios con dedicación exclusiva y quizá con poca experiencia directa de las condiciones laborales de los miembros del sindicato. Por lo tanto, las actividades y concepciones de los líderes de los sindicatos pueden alejarse bastante de las de los afiliados a los que representan. Las bases a veces se encuentran en conflicto con las estrategias de sus propios sindicatos. La mayoría de los sindicatos no han logrado el reclutamiento de un número importante de trabajadoras. Aunque algunos han hecho campañas para incrementar la afiliación femenina, antes muchos de ellos desaconsejaban a las mujeres que se afiliaran.

En la actualidad, los sindicatos de los países occidentales se enfrentan a la amenaza de tres tipos de cambios interconectados: altos índices de paro, ...

p.407

que debilitan la posición negociadora de estas organizaciones, decadencia de las antiguas industrias manufactureras, en las que la presencia de los sindicatos había sido tradicionalmente fuerte, e intensidad creciente de la competencia internacional, especialmente por parte de los países de extremo oriente, en los que los salarios suelen ser más bajos que en occidente. En los Estados Unidos y en varios países occidentales, entre los que se cuentan Gran Bretaña, Francia, Alemania y Dinamarca, en los años setenta y ochenta llegaron al poder gobiernos de derechas que, en su mayoría, estaban decididos a limitar lo que consideraban una excesiva influencia sindical en la industria.

Las Employment Acts, aprobadas en Gran Bretaña en 1980 y 1982, introdujeron nuevas limitaciones a los derechos legales de los sindicatos. La definición oficial de "disputa sindical" se restringió, para excluir actividades tales como las de los piquetes frente a los proveedores del empresario. La Trade Union Act de 1984 ordenaba que los

sindicatos hicieran una votación entre sus miembros antes de emprender cualquier medida de fuerza e introducía otras restricciones para las prerrogativas de los sindicatos. Los funcionarios del GCHQ - Government Communications Headquarters (Centro de Comunicaciones del Gobierno - Una institución de inteligencia) fueron privados de su derecho a pertenecer a un sindicato, medida que se justificó afirmando que una acción sindical en este organismo podría representar una amenaza para la seguridad nacional. Estas medidas han tenido, indudablemente, consecuencias considerables para el movimiento sindical, tanto a nivel nacional como local. Todo ellas, junto a los factores más generales antes mencionados, han reducido de forma drástica la influencia de los sindicatos.

En los Estados Unidos los sindicatos se enfrentan a una crisis de dimensiones aún mayores que la de sus equivalentes en la mayoría de los países europeos. Las condiciones laborales y salariales que estaban protegidas por los sindicatos se han deteriorado en varias de las industrias principales en los últimos quince años. Los trabajadores del transporte por carretera, del acero y de la industria automovilística han aceptado salarios más bajos de los que se habían negociado anteriormente. Los sindicatos han salido mal parados en varias huelgas importantes; quizá el ejemplo más notable fue el fracaso del sindicato de controladores aéreos a comienzos de los ochenta.

El descenso de la afiliación y de la influencia sindical es una especie de fenómeno general en los países industrializados y no puede achacarse del todo a la presión ejercida por los gobiernos de derecha contra las organizaciones de trabajadores. Habitualmente éstas se debilitan en los períodos en que el desempleo es alto, como ha sido durante bastante tiempo en muchos países occidentales (véase más adelante). La tendencia hacia una producción más flexible tiende a disminuir la fuerza del sindicalismo, que prospera más donde hay muchas personas trabajando juntas en grandes fábricas.

p.408

Huelgas

¿Qué es una huelga? La respuesta no es en modo alguno obvia ni fácil formular. Por ejemplo, ¿podemos distinguir entre una huelga y una breve suspensión del trabajo? Esto es lo que intentan las estadísticas de huelgas de muchos países, contando como huelgas los paros laborales que duran más de un tiempo específico (como medio día), o en los que interviene determinado número de trabajadores. ¿Es una huelga la negativa a realizar horas extraordinarias o la llamada "huelga de celo"?

En conjunto, parece preferible definir "huelga" en un sentido razonablemente estricto, pues de otro modo el término pierde toda precisión. Podemos definir huelga como la suspensión temporal del trabajo por parte de un grupo de empleados, con el fin de plantear una queja o imponer una reivindicación (Hyman, 1984). Todos los componentes de esta definición son importantes para distinguir la huelga de otros tipos de oposición y conflicto. Una huelga es temporal, pues los trabajadores tienen la intención de volver al mismo trabajo con el mismo empresario; cuando los trabajadores se despiden de forma definitiva, el término no es apropiado como interrupción del trabajo, la huelga se distingue de la negativa a hacer horas extras o "trabajar más despacio". Es necesario que intervenga un grupo de trabajadores, pues una huelga es una acción colectiva, no la respuesta de un trabajador individual. El hecho de que se actúe contra los empresarios sirve para distinguir las huelgas de protestas como las que pueden llevar a cabo los inquilinos o los estudiantes. Finalmente, una huelga implica el tratar de dar a conocer una queja o presionar para lograr

una reivindicación; no puede decirse que estén en huelga los trabajadores que practican el absentismo únicamente para acudir a un acontecimiento deportivo.

Las huelgas representan sólo un aspecto o tipo de conflicto en el que los trabajadores y la dirección pueden verse implicados. También están muy relacionados con esta clase de conflictos organizados los cierres patronales (en los que son los empresarios y no los obreros los que producen una interrupción del trabajo), las restricciones a la producción y los enfrentamientos en la negociación de convenios. El conflicto también puede manifestarse de formas menos organizadas, como la continua renovación del personal, el absentismo y el sabotaje de la maquinaria de producción.

Estadísticas de huelgas

Como existe un componente de arbitrariedad bastante importante al especificar exactamente qué es una huelga, no es sorprendente que cada país tenga formas distintas de registrar las estadísticas sobre huelgas. Es posible hacer comparaciones internacionales de la incidencia de las huelgas, pero hay que interpretarlas con cuidado. Lo que se considera huelga en un país,...

p. 409

y por lo tanto se incluye en las estadísticas, puede que no cuente como tal en otro. Por ejemplo, en Gran Bretaña un paro tiene que afectar sólo a un mínimo de diez trabajadores para registrarse como huelga, mientras que en los Estados Unidos (desde 1982) sólo aquéllos en los que intervengan más de mil trabajadores se registrarán en las estadísticas de huelgas.

Suelen publicarse tres mediciones de la actividad huelguística: el número de huelgas por año, la proporción de trabajadores que intervienen en las de ese año y el número de días laborables perdidos por estas acciones. En conjunto, los tres proporcionan una idea aproximada de las diferencias que existen entre los países con respecto al número de huelgas. Considerando los tres criterios, Italia y Canadá están entre los países más proclives a la huelga, y los menos son Alemania y los países escandinavos. Los Estados Unidos y el Reino Unido ocupan una posición intermedia. No parece haber una relación concreta entre los niveles de huelga, tal como los miden las estadísticas oficiales, y los de productividad económica. En otras palabras, los países con baja proporción de huelgas no muestran necesariamente mayores tasas de crecimiento económico que aquéllos en los que hay más. Apenas puede sorprendernos esto, ya que el valor de las estadísticas de huelga comparadas es siempre dudoso y los conflictos o tensiones industriales pueden expresarse de muchas otras maneras aparte de la huelga.

Además, el que las relaciones industriales sean armoniosas no significa necesariamente que la productividad sea elevada.

Tendencias recientes en el conflicto laboral

En una conocida obra publicada a principios de los años sesenta, se señalaban que las huelgas estaban "desapareciendo". Según los autores, las disputas prolongadas e intensas son características sobre todo de las fases tempranas de la industrialización, ya que, una vez que están bien cimentados unos marcos acordados de negociación laboral, la actividad huelguística disminuye (Ross y Hartman, 1960). Tan pronto como se apuntó esta tesis hubo

un incremento de los conflictos laborales en muchos países occidentales, el Reino Unido incluido. Una característica notable de la actividad huelguística en el contexto británico durante los años sesenta y comienzos de los setenta fue el marcado incremento del número de huelgas no legales. Parece que muchos trabajadores durante este período estaban tan descontentos con sus organizaciones como con sus patronos.

En los años ochenta y primeros noventa el centro de la actividad huelguística volvió a desplazarse hacia los sindicatos tradicionales. Al mismo tiempo, la tasa de huelgas en Gran Bretaña bajó considerablemente, debido, en parte, al restrictivo clima político y económico en el que los sindicatos se encontraban. Esto parece formar parte de una tendencia internacional.

p.410

Con dos o tres excepciones, todos los países occidentales experimentan una disminución de la actividad huelguística durante este período.

Mujer y trabajo

Hasta hace poco tiempo, en los países occidentales el trabajo remunerado era principalmente un ámbito masculino. En las últimas décadas esta situación ha cambiado radicalmente y cada vez hay más mujeres que trabajan en el mercado laboral. En los apartados siguientes nos ocuparemos de los orígenes y consecuencias de este fenómeno, que es una de las transformaciones más importantes que están teniendo lugar en las sociedades modernas.

La mujer y el lugar de trabajo: un punto de vista histórico

Para la gran mayoría de la población en las sociedades preindustriales (y para muchas personas en las sociedades del Tercer Mundo actual) las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas. La producción se realizaba dentro de la casa o cerca de ella. En la Europa medieval, todos los miembros de la familia participaban en el trabajo agrícola o artesanal. En las ciudades los talleres solían estar en las casas y los miembros de la familia participaban de diversas maneras en el proceso de producción. En el sector textil, por ejemplo, los niños cardaban y limpiaban, las hijas mayores y las madres hilaban, y los padres tejían. Del mismo modo, las esposas e hijos trabajaban directamente con los hombres en la confección, la fabricación de zapatos y las tahonas. Las mujeres solían tener una influencia considerable en el hogar, por su importancia en los procesos económicos, aunque que estaban excluidas de ámbitos masculinos como el de la política y guerra. Las mujeres de los artesanos llevaban las cuentas del negocio, al igual que las de los granjeros, y era habitual que las viudas fueran propietarias de negocios y que los dirigieran.

Esta situación cambió casi por completo con la separación entre lugar de trabajo y hogar que supuso el desarrollo de la industria moderna. El principal factor fue, probablemente, el inicio de la producción en fábricas mecanizadas. El trabajo lo realizaban personas seleccionadas para llevar a cabo una tarea concreta al ritmo que marcaba la máquina, de forma que los empresarios empezaron a contratar individuos en vez de familias.

Sin embargo, el viejo sistema de tratar a las familias como a una sola unidad tardó en desaparecer y, al principio del siglo XIX, en Gran Bretaña y en otros muchos países

occidentales, los empresarios todavía contrataban a unidades familiares. Si el padre era elegido para trabajar en la fábrica, se tomaba a la esposa y a los niños, por ejemplo como criados o peones de labranza.

p. 411

Sin embargo, a medida que fue disminuyendo esta práctica, aumentó la división entre el hogar y el lugar de trabajo. Se relacionaba a las mujeres con los valores "domésticos", aunque la idea de que "el lugar de la mujer es la casa" tenía consecuencias diferentes en cada estrato social. Las mujeres ricas disfrutaban de los servicios de doncellas, niñeras y criadas. La peor carga la soportaban las mujeres pobres que tenían que hacerse cargo de las tareas domésticas, trabajando a la vez en un empleo industrial para completar los ingresos de su marido.

Hasta bien entrado el siglo XX, el índice de empleo femenino fuera del ámbito doméstico era bastante bajo. Incluso en 1910, en Gran Bretaña, más de un tercio de las mujeres que tenían un trabajo remunerado eran doncellas o sirvientas. La fuerza de trabajo femenina se componía principalmente de jóvenes solteras, cuyo salario, ya trabajaran en fábricas u oficinas, solía ser enviado por el empresario a sus padres. Cuando se casaban, dejaban la población activa.

Desde entonces, la participación de la mujer en la población activa remunerada ha ido aumentando más o menos continuamente. Uno de los principales determinantes fue la escasez de mano de obra durante la Primera Guerra Mundial. En esos años la mujer realizó muchos trabajos que hasta entonces se habían considerado competencia exclusiva de los hombres. Al volver del frente, éstos recuperaron casi todos los empleos, pero la pauta preestablecida se había roto. Hoy en día, en la mayoría de los países de Europa Occidental, entre el 35% y el 60% de las mujeres de edades comprendidas entre dieciséis y sesenta años tiene un trabajo remunerado fuera de casa. En Gran Bretaña, el índice general es del 53%. Más de un 40% de las mujeres casadas con niños menores de tres años tiene en la actualidad un trabajo remunerado. No obstante, la proporción de mujeres que está en esta situación es todavía bastante menor que en el caso de los hombres: el 74% de los que tienen entre veinticinco y sesenta años tiene un trabajo remunerado y la proporción global de hombres en esta situación no ha cambiado mucho en los últimos cien años.

Desigualdades laborales

En la actualidad, las mujeres que trabajan suelen tener empleos mal pagados y rutinarios. Ciertas transformaciones en la organización del trabajo y en los estereotipos sexuales han contribuido a esta situación. Las alteraciones en el prestigio de los "oficinistas" son un buen ejemplo de ello. En 1850, el 99% de las personas que tenían este trabajo en Gran Bretaña eran hombres. Con frecuencia, se consideraba que el suyo era un puesto de responsabilidad, ya que había que tener conocimientos de contabilidad y, a veces, poder hacerse cargo de labores directivas. En el mundo exterior, incluso el oficinista de nivel más bajo disfrutaba de cierta reputación. El siglo XX ha...

p.412

Figura 12.1 Hombres y mujeres en trabajos de jornada completa y a tiempo parcial en el Reino Unido, 1987-1995.

Eje vertical en millones, de 0, abajo hacia arriba, 5, 10 y 15 millones.
Eje horizontal en años, de izquierda a derecha, 1987, 1989, 1991, 1993, 1995.

Hombres con trabajo en jornada completa, la curva se sitúa cerca de los quince millones desciende hacia el 93 y vuelve a subir levemente.
Mujeres con trabajo en jornada completa, la curva supera muy poco los cinco millones y se mantiene casi estable.
Mujeres con trabajo a tiempo parcial; Hombres con trabajo a tiempo parcial: la franja se sitúa entre dos curvas, partiendo de algo más de 0 y menos de 5, que van subiendo levemente en forma pareja, hasta superar los 5 millones la curva de arriba en 1995.
FUENTE: Labour Force Survey, Central Statistical Office. Tornado de Social Trends, 1996, cuadro 4.1

traído consigo una mecanización general del trabajo de oficina (empezando por la introducción de la máquina de escribir a finales del siglo XIX), junto a una pérdida de categoría de la cualificación y posición del "oficinista" y de otra ocupación parecida, la del "secretario"-, que ahora se considera un trabajo de poco prestigio y bajo salario. A medida que la remuneración y el prestigio asociado a estos empleos fue disminuyendo, las mujeres fueron ocupándolos. En 1991, casi el 90% de los trabajadores con labores administrativas y de secretaría en el Reino Unido era mujeres.

El hecho de tener o no hijos a su cargo determina considerablemente la participación de la mujer en la población activa remunerada. En todos los grupos socioeconómicos, es más probable que el trabajo de la mujer sea de jornada completa si no tiene hijos en casa. Sin embargo, ahora es más probable que a principios de los ochenta que las madres vuelvan a ocupar este mismo trabajo en jornada completa y para la misma empresa. En esa época había una proporción muy alta de mujeres que volvían al mercado laboral para realizar principalmente trabajos a tiempo parcial o en empleos peor pagados que los que habían dejado. A principios de los noventa, la mujer suele retomar su carrera profesional, especialmente en las ocupaciones mejor pagadas (HMSO, 1992).

No obstante, en los trabajos a tiempo parcial hay muchos menos hombres que mujeres (véase la figura 12. l). La mayoría de ellas prefiere trabajar menos horas de lo que supone una jornada completa. Sin embargo, en cierto sentido, no tienen mucha elección. La mayoría de los hombres no asumen completamente la responsabilidad de criar a sus hijos. Sin embargo...

p.413

resulta inevitable que a las mujeres que sí la asumen (haciendo también suyas otras obligaciones domésticas, como se indica más adelante) pero quieren o necesitan tener un empleo remunerado, la opción del trabajo a tiempo parcial les parezca más factible.

En los últimos tiempos, las mujeres están haciendo algunos avances en los empleos considerados "masculinos", pero sólo de forma limitada. Menos del 5% de los directores de empresas británicas son mujeres y cuatro de cada cinco compañías no cuentan con ninguna mujer en la junta directiva. Lo mismo ocurre en muchos sectores de la economía. Por ejemplo, cerca de un millón de mujeres trabajan en la actualidad para los principales bancos

británicos. Sin embargo, sólo el 2% de los directores de sucursal del National Westminster son mujeres, el 3% en el Midland y el 4% en el Barclays.

Las cosas no son muy diferentes en el sector profesional. El porcentaje de procuradoras y abogadas ha aumentado en los últimos veinte años, pero representa únicamente el 14%. Sólo el 3% de los jueces del Tribunal Supremo británico son mujeres y todas ellas están en los tribunales de familia. No hay ninguna mujer que sea Lord of Appeal (Grint, 1991).

Por el momento, no podemos precisar cómo pueden disminuir estas desigualdades de género en el futuro. Es posible que en la actualidad estén teniendo lugar transformaciones bastante profundas, pero a las mujeres que comiencen ahora su carrera profesional les costará muchos años desarrollarla por completo, de modo que los resultados de estos cambios sólo podrán contemplarse dentro de algunos años. Tomemos como ejemplo la abogacía. En Gran Bretaña, a principios de los noventa casi la mitad de los estudiantes de derecho eran mujeres, lo cual representa un incremento notable respecto a la década anterior. La mayoría de estas mujeres harán carrera jurídica pero la prueba definitiva será cuántas llegan a la cima.

El problema del éxito

En este momento, las mujeres que alcanzan el éxito económico han de adaptarse a un mundo al que sienten que no pertenecen por completo. Se han comparado las experiencias de las mujeres directivas con las de aquellas personas que van a residir durante bastante tiempo en un país extranjero. Es esencial llevar buenas guías y mapas y respetar las normas locales. Todo ello conlleva un considerable "choque cultural" y, en cualquier caso el extranjero que se queda para siempre en otro país nunca es del todo aceptado. Sin embargo, a largo plazo la mujer podría modificar el sistema de valores masculino, poniendo al mismo nivel las responsabilidades familiares y los imperativos laborales.

Uno de los factores que más influyen en la carrera profesional de las mujeres es que los hombres suelen pensar que para ellas el trabajo es menos...

p.414

importante que tener hijos. Un estudio británico analizó las ideas que tenían los directivos al entrevistar a mujeres que habían solicitado puestos cualificados en servicios sanitarios. La conclusión de los investigadores fue que los entrevistadores siempre preguntaban a las mujeres si tenían o querían tener hijos, pero casi nunca se lo planteaban a los aspirantes masculinos. Cuando se preguntó a los directivos por qué lo hacían así, se vio que en sus respuestas subyacían dos ideas: (a) que las mujeres con niños pueden pedir más tiempo para cubrir las vacaciones escolares o si un hijo está enfermo y (b) que se considera que la responsabilidad de cuidar a los niños es un problema de la madre y no del padre.

Algunos directivos consideraban que las preguntas referidas a este asunto indicaban una actitud "protectora" hacia las empleadas, pero la mayoría las veían como parte de la tarea de valorar en qué medida una aspirante podía ser fiable como compañera de trabajo. En este sentido, uno de los directivos señaló: *"Me doy cuenta de que es una pregunta personal, pero creo que es algo que hay que valorar. En realidad, esto no puede ocurrirle a un hombre pero supongo que, en cierto sentido, es injusto; no hay igualdad de oportunidades porque el hombre, por sí mismo, no podría tener una familia" (Homans, 1987, p.92)*. Sin embargo, aunque desde el punto de vista biológico los hombres no puedan

"tener una familia", sí pueden participar en el cuidado de los niños y hacerse responsables de él. Dicha posibilidad no fue tomada en cuenta por ninguno de los directivos estudiados. Su actitud era la misma en cuanto al ascenso de las mujeres: pensaban que existía la misma probabilidad de que interrumpieran sus carreras para cuidar de sus hijos, independientemente de la importancia del cargo que hubieran alcanzado. Un alto cargo directivo comentaba:

Los hombres suelen predominar en los altos cargos simplemente porque las mujeres abandonan sus puestos para tener hijos y ese tipo de cosas... No creo que sea necesariamente una promoción selectiva, sino sencillamente el hecho ineludible de que las mujeres tienden a retirarse cuando se casan y tienen su familia y, por tanto, su carrera profesional está más fragmentada. Cuando regresan tienen un vacío en su experiencia o en su formación, y si a uno le toca seleccionar a los candidatos, no sólo cuenta su sexo sino qué pueden aportar a su trabajo. Puedes encontrarte en el caso de tener un aspirante que es una mujer que ha estado tres años sin trabajar por razones familiares y un hombre que ha estado trabajando. Es bastante evidente, considerando que las demás características son iguales en los dos, que él tiene más probabilidades de obtener el puesto. (Homans, 1987, p. 95.)

Las pocas mujeres que ocupaban altos cargos directivos no tenían hijos y algunas de las que planeaban tenerlos en el futuro dijeron que su intención era dejar su trabajo y que, tal vez, se prepararían posteriormente para otros puestos.

Doonesbury por G.B.TRUDEAU: historieta en cuadros:

1. Señor escribiendo en su P.C., (este dibujo se repite en todos los cuadros) texto: "Jeffrey me miró y sus ojos mostraban su excitación".
2. "¡Mamá! Gritó orgullosamente".
3. Una voz de afuera llama al escritor: -¿Rick? -Aquí estoy, Joanie...- responde.
4. Aparece su mujer: -¿Qué pasa estás en el ordenador el domingo? -Anoche Jeffrey me dijo algo sorprendente y quiero ponerlo en el diario- responde él.
5. -¿Qué diario? -Estoy escribiendo un diario para “El Nuevo Padre” en el suplemento dominical.
6. -Mi editor dice que hay mucho interés en la nueva generación de padres, que es más participativa y me pidió que escribiera sobre mis experiencias.
7. -Vaya, vaya-, dice ella.
8. -Escucha ¿podrías cuidar a Jeffrey hoy? Voy a una reunión- pregunta ella, y él responde: -Lo siento cariño tengo un plazo para entregar esto.

DONNESBURY C 1985 G.B. Trudeau. Reproducido con autorización de Universal Press Syndicate. Todos los derechos reservados.

Una encuesta entre directivas llevada a cabo en East Anglla en 1992 arrojó resultados similares (Verney, 1992). Prácticamente las doscientas mujeres entrevistadas señalaron que el cuidado de los niños era el problema más difícil de afrontar para las mujeres que trataban de alcanzar el éxito en su carrera empresarial. Muchas consideraban que tener guarderías en el lugar de trabajo sería la mejora más importante que podría

alcanzarse a corto plazo; pero sólo un 2% de las empresas cubiertas por la encuesta las proporcionaba.

¿Cómo debemos interpretar estos resultados? ¿Están limitadas las oportunidades laborales de las mujeres principalmente por los prejuicios masculinos? Algunos directivos señalaron que las mujeres con hijos no deberían buscar trabajos remunerados, sino que debían dedicarse al cuidado de los hijos y del hogar. Sin embargo, la mayoría aceptaba el principio de que las mujeres debían tener las mismas oportunidades profesionales que los hombres. El sesgo en sus actitudes tenía menos que ver con el lugar de trabajo en sí mismo que con sus responsabilidades domésticas como padres. Mientras la mayoría de la población dé por supuesto que el cuidado de los hijos no se puede compartir a partes iguales, persistirán los problemas a los que se enfrentan las mujeres que trabajan. Continuará siendo un "hecho ineludible", como dijo uno de los directivos, que las mujeres estén en clara desventaja, comparadas con los hombres, en lo que a las oportunidades laborales se refiere (Cockburn, 1991).

p. 416

La totalidad de la hoja presenta un recuadro con el siguiente tema:

Nuevo trabajo: amo de casa

Jonathan Rourke, 29 años, es amo de casa desde hace dos años, cuando nació su hijo Sam. Estudió para profesor de preescolar y vive en Houns Low, Londres.

¿Qué te llevó a escoger este trabajo? Mi mujer, Lindy, tenía un empleo al que volver y yo no. Además, por mis estudios y experiencia laboral estoy más habituado a tratar con niños pequeños que ella, que es profesora de escuela primaria.

¿Cuánto gana? Directamente, nada, pero recibo una ayuda por el niño de 41,20 libras mensuales.

¿Cómo es su trabajo? Despierto a Sam alrededor de las siete de la mañana y le visto. Tres mañanas a la semana va a la guardería, donde le recojo para darle la comida. Después de su siesta vemos a veces a algunos de sus amigos en el parque. Sam suele irse a la cama un poco más tarde que los niños de su edad, para que Lindy pueda pasar un poco de tiempo con él. Cuando lo dejo en la guardería suele haber un grupo de madres charlando y me pongo un poco nervioso. También me pasa lo mismo en lo que a veces llaman el grupo de madres y niños.

¿Cómo es Sam? Con los extraños, al principio es muy tímido, se pone a enredar con cualquier cosa pero cuando se tranquiliza es muy despierto. A veces le llevo al puerto de Heathrow, le encantan los aviones. Lo mejor de todo es ver cómo, creciendo; ahora habla mucho pero ha año apenas tenía vocabulario.

¿Cuál sería su trabajo ideal? Me gustaría dar clase, pero es fantástico estar en casa con Sam.

¿Cómo ve el futuro? Estoy pendiente de los trabajos que van saliendo, pero cuando Sam vaya al colegio y tengamos que dejar nuestro alquiler para comprar una casa, tendré que buscar trabajo seriamente.

Viejo trabajo: ama de casa

Snezana Taylor, 36 años, es ama de casa desde hace cinco. Antes había tenido diversos trabajos administrativos temporales y fijos, y ha terminado un curso de secretariado bilingüe. Sus padres proceden de la antigua Yugoslavia.

¿Qué le llevó a escoger este trabajo? Quería estar en casa con las niñas.

¿Cuánto gana? Creo que por las dos niñas te dan una ayuda de unas setenta libras al mes.

¿Cómo es su trabajo? Tengo que dar de comer a las niñas, lavarlas, ordenar su ropa, llevarlas al colegio y a sus otras actividades, ayudarles con la lectura o con los deberes, jugar con ellas y animarlas (se ríe). Cuidar de ellas es agradable; lo que más me agota a veces es tener que ocuparme del trabajo doméstico y de todo lo demás. También tengo que cuidar de mi marido Timothy, que es aparejador y hace muchas horas extra. Cuando todos están gritando, diciendo tonterías y piden la cena y todo eso, me cuesta mucho sobrellevarlo.

¿Cómo son las niñas? Tanya tiene cinco años y va al colegio, es bastante extrovertida y te gusta saltar por todas partes. Natasha tiene tres y medio, le gusta dibujar y colorear, y es un poco más tímida. Van a nadar y a clases de ballet.

¿Cuál sería su trabajo ideal? Por el momento, esto es lo mejor para mí.

¿Cómo ve el futuro? En septiembre, Natasha irá al colegio todo el día y puede que vuelva a trabajar de forma eventual en alguna cosa que pueda compaginar con las niñas.

Entrevistas realizadas por Peter Carty; ilustraciones de Anne Morrow. FUENTE: The Guardian, 6 de marzo de 1996, p.3.

p. 417

Legislación sobre igualdad de oportunidades

En 1970 se aprobó en el Reino Unido un Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con sus cláusulas es ilegal que a los hombres y a las mujeres se les paguen salarios diferentes por un mismo trabajo. Sin embargo, los términos en que se estableció este principio eran lo suficientemente ambiguos como para que muchos empresarios cambiaran simplemente la denominación de algunos trabajos y crearan así puestos "diferentes" para hombres y mujeres; lo cual hizo que la ley no se aplicara realmente. La Comunidad Europea introdujo en 1975 una Ley de Equiparación de Salarios más enérgica, que consagró lo que se llamó "principio del mismo salario", por el que habría que pagar igual no sólo el "mismo trabajo", sino "todo trabajo al que se concediera un mismo valor".

El contraste entre las dos leyes es importante, porque la legislación comunitaria implica que las mujeres con trabajos equivalentes, pero distintos de los de los hombres, pueden reclamar que lo que están haciendo tiene un valor equivalente y debe ser pagado igual. De hecho, el gobierno británico fue llevado ante el Tribunal Europeo en razón de la relativa debilidad de su legislación sobre igualdad de oportunidades.

Sin embargo, no está claro hasta qué punto han influido estas dos leyes en la práctica laboral. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Gran Bretaña se ha enfrentado con algunos casos muy conocidos de discriminación ilegal contra las mujeres. Por ejemplo, en 1989 un grupo de mecanógrafas y secretarias del Lloyds Bank ganó una demanda presentada ante un tribunal laboral en la que reclamaban que se reconociera que

su trabajo tenía el mismo valor que el de los mensajeros masculinos del banco, que hasta entonces habían recibido salarios superiores.

No obstante, tales logros han sido escasos y espaciados en el tiempo. El caso de una empresa que se anunció solicitando "ejecutivos de ventas jugadores de rugby, mujeres u hombres" ilustra hasta qué punto algunos están dispuestos a burlar la ley. Esto no era discriminatorio, argumentó la compañía, puesto que hay doce clubes femeninos de rugby en el país, pero perdieron el caso (Neuberger, 1991).

Los bajos salarios y la trampa de la pobreza femenina

Como era de esperar, el salario medio de las mujeres es muy inferior al de los hombres, aunque la diferencia se ha reducido algo en los últimos veinte años. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores laborales peor...

p.418

remunerados e, incluso, dentro de las mismas categorías ocupacionales los hombres, ellas tienen, como media, salarios más bajos. Por ejemplo, las oficinistas en Gran Bretaña reciben el 60% de los ingresos de sus compañeros y las empleadas del sector comercial perciben el 57% de lo que ganan los hombres en el mismo puesto.

En el Reino Unido, una proporción sustancial de mujeres vive en la pobreza. Esto es particularmente cierto para aquéllas que son cabezas de familia. El porcentaje de mujeres pobres ha aumentado rápidamente en dos últimas décadas, a pesar de que la proporción de personas que vive en la pobreza descendió en los años sesenta y se estabilizó en los setenta (aumentando de nuevo en los ochenta y a comienzos de los noventa). La pobreza parece ser especialmente grave para las mujeres con hijos pequeños que requieren un cuidado constante. Aquí se da un círculo vicioso: una mujer que podría obtener un trabajo razonablemente bien pagado, puede verse entrampada desde un punto de vista financiero al tener que pagar por el cuidado de los niños. Por otra parte, si empieza a trabajar a tiempo parcial su salario disminuye, desaparece cualquier aspiración a una carrera profesional que pudiera tener y pierde además una serie de prestaciones económicas- como el derecho a una pensión- que reciben los que trabajan en jornada completa.

¿Son muy diferentes las cosas en otros países? Utilizaremos como referencia el caso de Suecia que, en comparación con el Reino Unido, ha introducido una serie más amplia de medidas encaminadas a mejorar la posición económica de la mujer.

El caso de Suecia

Desde el punto de vista de la legislación destinada a promover la igualdad entre los sexos, Suecia es el país líder en el mundo occidental (Scriven, 1984). Una elevada proporción de mujeres suecas tiene trabajos remunerados: en 1986, el 80% de las que tenían entre dieciséis y setenta y cuatro años realizaban algún tipo de empleo pagado (Allmän/mánad statistik, 1987). Cualquiera que tenga un hijo dispone, para cubrir el período que va, desde el mes anterior al parto hasta los seis meses posteriores al mismo, de prestaciones del Estado, que aportan un 90% de los ingresos normales. Estos seis meses se los pueden repartir los padres en función de quién pida la baja para cuidar del bebé. Pueden disponer además de otros ciento ochenta días libres, tanto la madre como el padre, y pueden

disfrutarlos más adelante. Existen numerosas guarderías que dan servicio después del horario escolar y en períodos de vacaciones para niños menores de doce años.

Parece que estas medidas han resultado parcialmente satisfactorias a la hora de proporcionar oportunidades a las mujeres para acceder a puestos influyentes, ya que, por ejemplo, ocupan la cuarta parte de los escaños en ...

p.419

el parlamento sueco, uno de los porcentajes más elevados del mundo. Sin embargo, hay muy pocas mujeres en los cargos directivos de las grandes empresas y en la mayor parte de las ocupaciones no están mucho mejor representadas que en otras sociedades occidentales. En 1985, el 45% de las mujeres suecas trabajaba en empleos a tiempo parcial, que ofrecen menos oportunidades de desarrollo profesional, prestaciones sociales y derechos a una pensión que los trabajos de jornada completa (en Suecia, sólo el 5% de los hombres en edades comprendidas entre los dieciséis y los setenta y cuatro años trabaja a tiempo parcial). A muchas mujeres les desagrada la idea de tener que dejar a sus hijos en las guarderías durante las muchas horas que son necesarias para realizar un trabajo de jornada completa y ellas siguen siendo las principales responsables de la casa y del cuidado de los hijos. Paradójicamente, al existir guarderías, los hombres pueden sentir que su participación en el cuidado de los niños es menos necesaria que si estos centros no existieran.

El trabajo doméstico

El trabajo doméstico en su forma actual surgió con la separación entre hogar y lugar de trabajo (Oakley, 1974). La casa se convirtió en un lugar de consumo más que de producción de bienes. El trabajo doméstico se volvió "invisible" a medida que el "trabajo real" se iba definiendo cada vez más como aquél por el que se recibe un salario. La época en la que se desarrolló la idea de una "casa" independiente también fue testigo de otra serie de cambios. Antes de que los avances de la industrialización empezaran a afectar a la esfera doméstica, el trabajo en el hogar era duro y agotador. La colada semanal, por ejemplo, era una tarea ardua y exigía mucho tiempo y esfuerzo. La Maytag Washing Machine Co. realizó una investigación para reconstruir el proceso de lavado del siglo XIX y su conclusión fue que *"el antiguo día de colada era tan cansador como nadar cinco millas, y que el enérgico esfuerzo respiratorio y los movimientos de los brazos que se precisaban, unidos a la humedad general, ofrecían un paralelismo casi exacto" (citado en Hardyment, 1987, p. 6).*

La introducción del agua corriente, fría y caliente, en los hogares eliminó ciertas tareas que exigían mucho tiempo; antes, era necesario llevarla a casa y calentarla cada vez que se necesitaba. Las conducciones de electricidad y gas dejaron obsoletas a las estufas de carbón y madera, y se eliminaron ciertas tareas como cortar leña regularmente, transportar el carbón y limpiar constantemente la estufa. Ciertos aparatos que ahorran trabajo, como las aspiradoras y las lavadoras, hicieron que las tareas fueran menos duras, y la disminución del tamaño de la familia supuso que había menos niños a los que cuidar. Sin embargo, sorprendentemente, el promedio de tiempo empleado por las mujeres en el trabajo doméstico no disminuyó de un modo significativo.

p.429

Dibujo de historieta:
Una señora arreglada para salir, con una plancha en la mano le habla a un señor sentado en un sillón que está leyendo el diario. Atrás una tabla de planchar y un canasto con ropa.
"Esto: plancha. Tú planchar camisas. Yo-irme-con-amigas. ¿De acuerdo?"

El tiempo que las mujeres británicas sin trabajo remunerado emplean en las labores domésticas se ha mantenido bastante constante en el último medio siglo. Los aparatos domésticos eliminaron algunas de las tareas arduas, pero otras vinieron a sustituirlas. Aumentó el tiempo dedicado a los niños, a almacenar las compras en casa y a preparar la comida.

Cuadro 12.1 División de las tareas domésticas en las parejas.
Gran Bretaña, 1994 (en %)(sobre un total de 100 parejas)

Lavado y planchado; siempre la mujer 47, generalmente la mujer 32, más o menos igual entre los dos 18, generalmente el hombre 1, siempre el hombre 1.
Decidir qué se hace de cena: siempre la mujer 27, generalmente la mujer 32, igual entre los dos 35, generalmente el hombre 3, siempre el hombre 1.
Cuidar de los enfermos de la familia siempre la m. 22, generalmente la m. 26, igual 45, generalmente el h.- , siempre el h.- .
Hacer la compra siempre la m. 20, generalmente la m. 21, igual 52, generalmente el h.4, siempre el h.1.
Hacer pequeñas reparaciones en la casa siempre la m. 2, generalmente la m. 3, iguales 18, generalmente el h. 49, siempre el h. 25.
El total incluye a los que no respondieron y los hogares en los que las tareas las hacía una tercera persona.
Fuente British Social Attitudes Survey, Social & Community Planning Research. Tomado de Social Trends, 1996, p. 216.

p. 421

La tendencia hacia el aumento del número de mujeres que entran en el mercado laboral ha tenido un impacto notable en las actividades domésticas. Las mujeres casadas que trabajan fuera de casa realizan menos trabajo doméstico que las demás, aunque en la mayoría de los casos son las principales responsables del cuidado del hogar. Su pauta de actividad es, por supuesto, bastante diferente, ya que trabajan más en casa a última hora de la tarde y durante los fines de semana que las mujeres que se dedican exclusivamente a ser amas de casa.

El trabajo doméstico no remunerado tiene una enorme importancia para la economía. Se ha calculado que este tipo de ocupación supone entre un 25% y un 40% de la riqueza creada en los países industrializados. El trabajo doméstico mantiene el resto de la economía al dar servicios gratuitos de los que depende gran parte de la población trabajadora.

Las amas de casa (y, hoy en día, ocasionalmente los amos de casa) carecen de remuneración. Sin embargo, no figuran en las estadísticas de "desempleados". ¿Qué significa en realidad "desempleo"? Este es uno de los asuntos de los que nos ocupamos en el apartado siguiente.

El desempleo

Las tasas de desempleo han fluctuado considerablemente a lo largo del siglo. En los países occidentales el paro alcanzó su punto culminante a comienzos de los años treinta, llegándose, en Gran Bretaña, a un paro de más del 20%. Las ideas del economista John Maynard Keynes influyeron mucho en las políticas públicas europeas y estadounidenses durante el período de postguerra. Keynes creía que el desempleo se derivaba de la falta de poder adquisitivo; los gobiernos pueden intervenir para aumentar el nivel de demanda de una economía, lo cual conduce a la creación de nuevos puestos de trabajo. La intervención estatal en la vida económica, pensaron muchos, convertiría las elevadas tasas de paro en cosa del pasado. El compromiso con el pleno empleo entró a formar parte de las políticas gubernamentales de la práctica totalidad de las sociedades occidentales. Hasta los años setenta, estas políticas parecieron tener éxito y el crecimiento económico fue más 0 menos continuo.

Sin embargo, a lo largo de los últimos quince años, aproximadamente, las tasas de paro se han disparado en muchos países y, en gran parte, se ha abandonado el keynesianismo como medio de intentar controlar la actividad económica. Durante un cuarto de siglo después de la Segunda Guerra Mundial la tasa de desempleo británico fue inferior al 2%. Alcanzó el 12% a comienzos de los ochenta, después descendió y aumentó de nuevo a finales de la década. En 1991 representaba un 11%.

p. 422

Figura 12.2 Una taxonomía de las posibles situaciones de empleo, desempleo y no empleo

Población por encima de la edad escolar (en el medio)¿Empleado? (abajo en el medio)
Izquierda (hacia abajo)Sí, ¿jornada completa? (siempre hacia abajo) Si , No. De no (hacia abajo) ¿Quiere trabajar más horas? No, Si. Una llave indicando pleno empleo abarca: el sí de jornada completa y el no de quiere trabajar más horas. El sí de quiere trabajar más horas presenta abajo una llave que dice subempleado. Una llave indicando empleado abarca las de pleno empleo y subempleado.
Derecha (hacia abajo) No, ¿desea trabajar? (siempre hacia abajo), Sí, No. De sí (hacia abajo) ¿Está buscando trabajo? Sí ¿podría empezar ya? Si , se lo considera estrictamente desempleado. Todavía no, se lo considera semidesempleado. Otras dos respuestas a ¿está buscando trabajo son: No en este momento (semidesempleado, En absoluto, que junto con la respuesta No a desea trabajar, se los considera ni empleado ni desempleado.
Las llaves de empleado y estrictamente desempleado, son abarcadas por otra: económicamente activo.
Fuente: Peter Sinclair, Unemploiment: Economic Theory and Evidence, Blackwell Publishers, 1987, p. 2.

El análisis del desempleo

La interpretación de las estadísticas oficiales no es tan sencilla (véase la figura 12.2), porque el desempleo no es fácil de definir. Significa "estar sin trabajo", pero aquí "trabajo" significa "empleo remunerado" y "en una ocupación reconocida". Los que figuran en las listas de parados pueden intervenir en muchas formas de actividad productiva, como pintar

la casa o cuidar el jardín. Muchas personas tienen empleos remunerados a tiempo parcial o sólo realizan trabajos pagados esporádicamente; los jubilados no se consideran "desempleados".

p. 423

Figura 12.3 Porcentaje de la población activa en varios países que entra dentro de las siguientes categorías: desempleados (d), trabajadores desanimados (desa) y trabajadores a tiempo parcial involuntarios (invo), 1993

España	d. 22,5;	desa. 0,5;	invo. 1. (aproximadamente)
Australia	d. 11;	desa. 2,5;	invo. 7 u 8.
Canadá	d. 11,5,	desa. 1,	invo. 6.
Reino Unido	d. 10,	desa. 1,	invo. 4.
Suecia (1992)	d. 5,	desa. 2,5,	invo. 5.
Estados Unidos	d. 7,	desa. 1,	invo. 4.
Alemania	d. 7,		invo. 2.
Japón	d. 3,	desa. 3,	invo. 2.

Este gráfico se describe aproximadamente porque al no presentar cuadrícula de apoyo es difícil calcular el valor de cada barra.
Fuente: OCIDE. Tomado de The Economist, 22 de julio de 1995, p. 2.

Muchos economistas piensan que los habituales índices de paro deberían completarse con otras dos medidas. Los "trabajadores desanimados" son aquéllos que querrían un trabajo pero piensan que no van a encontrarlo y, por tanto, han renunciado a buscarlo. Los "trabajadores a tiempo parcial involuntarios" son los que, aunque desean un empleo en jornada completa, no pueden encontrarlo. La utilización de estos dos índices ofrece, desde el punto de vista demográfico, una imagen más completa del desempleo (véase la figura 12.3). En 1993, en los países de la Unión Europea, había cuatro millones de trabajadores desanimados y quince de trabajadores a tiempo parcial involuntarios, frente a los treinta y cuatro que figuraban en las estadísticas de paro oficiales (The Economist, 22 de julio de 1995, p. 2). En Japón, si tenemos en cuenta estas dos categorías adicionales, el desempleo total es más del doble del reconocido.

En Gran Bretaña, las variaciones en la distribución del desempleo, según lo define el Gobierno, están bien documentadas. El desempleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres, y más acusado entre las minorías étnicas que entre los blancos. Las minorías étnicas también registran índices de paro prolongado mucho mayores que las medias para el resto de la población. El reciente aumento en el desempleo ha afectado especialmente a los jóvenes y, entre éstos, vuelve a ser más acusado para las minorías étnicas que para los blancos. Las tasas de desempleo para las edades comprendidas...

p.424

entre los dieciséis y los diecinueve años se sitúan alrededor del 20 %.En cierta medida, esta cifra es bastante artificial, pues incluye a estudiantes que trabajan a tiempo parcial o en empleos ocasionales. Sin embargo, una proporción considerable de los jóvenes se encuentra entre los desempleados de larga duración, sobre todo si pertenecen a minorías. Más de la

mitad del desempleo masculino entre adolescentes afecta a personas que llevan sin trabajo seis o más meses.

La experiencia del desempleo puede ser muy turbadora para quienes están acostumbrados a tener trabajos seguros. Evidentemente, la consecuencia más inmediata es la pérdida de ingresos. Los efectos de esta merma varían según los países, en función de las prestaciones por desempleo que tengan. En Gran Bretaña, por ejemplo, los parados disfrutan de cobertura durante mucho tiempo. El desempleo puede producir serias dificultades financieras, pero no afecta al acceso a la atención sanitaria ni a otras prestaciones asistenciales, ya que éstas los proporciona el Estado. En los Estados, Unidos, España y otros países occidentales las prestaciones por desempleo duran menos tiempo y, en consecuencia, la presión económica sobre los parados es mayor.

¿Por qué ha aumentado el índice de desempleo?

Las tasas de desempleo han fluctuado en los últimos años en los países, occidentales, originándose sustanciales variaciones entre las diferentes sociedades. Fuera de la órbita occidental, el paro ha sido siempre más bajo en Japón que en el resto de los países. Probablemente, una combinación de factores explica los niveles de paro relativamente altos que se han dado en muchos estados occidentales durante, más o menos, las dos últimas décadas.

- Un elemento importante es el aumento de la competencia internacional en sectores en los que antes se basaba la prosperidad de Occidente. En 1947, el 60% del acero mundial se producía en los Estados Unidos. En la actualidad, su producción representa únicamente el 15% del total, mientras que la producción de este material se ha multiplicado por tres en Japón y en los países del Tercer Mundo (principalmente en Singapur, Taiwán y Hong-Kong, que están ahora rebajando los precios japoneses).

- En varias ocasiones desde la "crisis del petróleo" de 1973 (cuando los principales países productores se reunieron y acordaron aumentar todos a la vez el precio del crudo), la economía mundial ha experimentado fuertes recesiones o descensos de la producción.

- El creciente uso de la microelectrónica en la industria ha reducido la necesidad de mano de obra.

p. 425

- Ahora hay más mujeres que nunca buscando empleo remunerado, con el resultado de que hay más personas intentando conseguir un número de puestos de trabajo limitado.

No está claro si las elevadas cifras actuales de desempleo van a mantenerse - o quizá elevarse aún más- en el futuro inmediato. Algunos países parecen mejor situados para combatir el desempleo a gran escala que otros. Los Estados Unidos han tenido más éxito a la hora de reducir sus índices de paro que el Reino Unido u otros de los principales países europeos. Esto quizá se deba a que la mera fortaleza económica del país le confiere un mayor poder en los mercados mundiales que a economías más pequeñas y frágiles. También puede ser que el sector de servicios estadounidense, que es excepcionalmente grande, represente una fuente más copiosa de nuevos trabajos que la que se puede obtener

en países en los que una parte mayor de la población ha estado tradicionalmente empleada en la industria manufacturera.

El desempleo en Europa y los Estados Unidos

En los años ochenta y primeros noventa la economía estadounidense ha generado mucho más empleo que los países de Europa Occidental. En contra de lo pudiera pensarse, estos no son únicamente "trabajos con contratos basura" (empleos mal pagados, como los de dependiente en hamburgueserías). Cuatro de cada cinco nuevos trabajos en los Estados Unidos eran en puestos de gestión o de carácter profesional.

¿Por qué se han creado menos empleos en los países europeos? Algunos autores señalan que el principal factor es el elevado salario mínimo que algunos de los principales países europeos -como es el caso de Francia- han consagrado en su legislación. Una razón más importante puede ser la existencia de barreras en los mercados de bienes y servicios. Por ejemplo, un 10% del total de empleos en los países industrializados está en la venta al por menor, que ha sido uno de los sectores que más empleo ha generado en los Estados Unidos. En Francia, por el contrario, el empleo en este sector ha disminuido. Probablemente, esto se deba a la estricta regulación en materia de localización de las tiendas y de su horario de apertura, mientras que en los Estados Unidos algunos establecimientos están abiertos las veinticuatro horas del día.

Los altos índices de paro han llevado a algunos autores a especular sobre el papel que tiene el trabajo remunerado en nuestra vida. ¿Es posible que muchos de nosotros vayamos a tener una relación diferente con el trabajo de la habitual hasta ahora? En la conclusión de este capítulo nos ocupamos de este problema.

p. 426

El futuro del trabajo

El trabajador de cartera

A la vista de la influencia de la economía global en la demanda de mano de obra "flexible", algunos sociólogos y economistas han señalado que en el futuro cada vez habrá más personas que se conviertan en "trabajadores de cartera". Tendrán una "cartera con su cualificación" - una serie de capacidades laborales y credenciales- que utilizarán para ir de un empleo a otro durante su vida laboral activa. Sólo un reducido número de trabajadores tendrá una carrera profesional "continua", tal como se entiende hoy en día. Algunos consideran que esta tendencia hacia el trabajador de cartera es positiva: las personas no se eternizarán durante años en el mismo trabajo y podrán planificar su vida laboral de forma creativa (Handy, 1994) Otros sostienen que, en la práctica, la "flexibilidad" supone que las organizaciones pueden contratar y despedir más o menos a su gusto, socavando cualquier idea de seguridad que los trabajadores puedan tener. Los empresarios sólo estarán comprometidos con sus trabajadores a corto plazo y podrán minimizar el pago de las prestaciones extraordinarias o de las pensiones.

Según un estudio llevado a cabo recientemente en Silicon Valley, California, el éxito económico de esta zona se basa ya en la cualificación que llevan en su cartera los trabajadores. El índice de fracaso entre las empresas de Silicon Valley es muy alto: alrededor de trescientas nuevas empresas se registran cada año, pero un número equivalente

van a la quiebra. Los trabajadores, entre los que hay un alto porcentaje de profesionales y técnicos, han aprendido a manejar esta situación. Según los autores, el resultado de todo ello es que sus talentos y capacidades van rápidamente de una empresa a otra, haciéndose más flexibles en el proceso. Los especialistas técnicos se convierten en asesores, los asesores en gerentes, los empleados en inversores de riesgo, y así sucesivamente (Bahrami y Evans, 1995).

En la actualidad, esta situación es claramente excepcional. Según las estadísticas laborales más recientes, los trabajadores en jornada completa de Gran Bretaña y de los Estados Unidos- que tienen los mercados de trabajo más desregulados de los países occidentales- mantienen el mismo trabajo durante tanto tiempo como hace diez años (The Economist, 21 de mayo de 1995). Las razones parecen residir en que los directivos reconocen que un alto grado de renovación del personal es caro y desmoralizador, de modo que prefieren conservar a sus propios empleados antes que contratar a otros nuevos, aunque esto suponga pagar por encima del promedio de mercado. En su libro Built to Last (1994) James Collins y Jerry Porras analizaron dieciocho empresas estadounidenses cuyo rendimiento había estado por encima del promedio del mercado de valores desde 1926. Se dieron cuenta de que estas compañías, lejos de contratar y despedir a su gusto, habían practicado unas políticas de personal muy proteccionistas. Sólo dos de ellas incorporaron...

p.427

un nuevo jefe ejecutivo del exterior durante el tiempo que duró la investigación, al contrario que trece de las empresas menos rentables incluidas en ésta.

Estas conclusiones no refutan las ideas de aquéllos que hablan de la llegada del trabajador de cartera. Los ajustes de personal en las organizaciones son una realidad que está arrojando al mercado laboral a muchos miles de trabajadores que quizá pensaban que tenían un trabajo para toda la vida. Para conseguir otro empleo, quizá se vean obligados a desarrollar sus habilidades y a diversificarlas. Puede que muchos de ellos, especialmente los más mayores, no encuentren un trabajo comparable al que tenían, o quizá no logren ningún empleo remunerado.

¿El declive de la importancia del trabajo?

"Todo el mundo tiene derecho al trabajo", se dice en la Declaración Universal de Derechos Humanos, firmada en las Naciones Unidas después de la Segunda Guerra Mundial. En aquella época, esto significaba el derecho a un trabajo remunerado. Sin embargo, si la tendencia al desempleo a gran escala resulta ser duradera, este objetivo puede ser irrealizable. Quizá debamos reconsiderar la naturaleza del trabajo remunerado y, especialmente, la posición dominante que muchas veces tiene en la vida de las personas.

Tanto los empresarios como los trabajadores suelen considerar el desempleo como un fenómeno negativo, pero es necesario examinar esta idea. Después de todo, la identificación de "trabajo" con "empleo remunerado" es bastante restrictiva. Si alguien dedica enormes esfuerzos a una afición, como la de cultivar un hermoso jardín, por su propio interés y sin atender a ninguna gratificación material, ¿no deberíamos considerar esto trabajo? La palabra "desempleo" sólo apareció en el lenguaje a finales del siglo XIX y quizá desaparezca a finales del XX, si carecer de un puesto de trabajo remunerado deja de identificarse con "estar sin trabajo". ¿Por qué no, sugieren algunos observadores, clasificar

a todos los desempleados como trabajadores por cuenta propia y dar subvenciones a quienes las necesiten para seguir las opciones que han elegido?

En todos los países industrializados la longitud media de la semana laboral se está reduciendo gradualmente. Muchos trabajadores todavía hacen numerosas horas extra, pero algunos gobiernos están limitando aún más e número de horas de trabajo permitidas. En Francia, por ejemplo, las horas extra están reducidas a un máximo de 130 al año. En la mayoría de los países, los trabajadores se jubilan a los sesenta y cinco años, pero parece haber una tendencia a acortar la vida laboral media (Blyton, 1985). Probablemente, muchas personas dejarían de trabajar a los sesenta años, o antes, si pudieran permitírselo.

p. 428

Si la cantidad de tiempo dedicada al empleo remunerado continúa reduciéndose y la necesidad de tener un trabajo se hace menos esencial, naturaleza de la vida laboral puede reorganizarse considerablemente. El que dos personas se alternen en el mismo puesto o el trabajar un número de horas flexible, por ejemplo, puede hacerse cada vez más común. Algunos analistas laborales han sugerido que el año sabático, tal como se da en las universidades, debería extenderse a trabajadores de otras esferas de modo que todos tuvieran el derecho de tomarse un año libre para estudiar o dedicarse a mejorar su formación de cualquier otra manera. Que haya cada vez más individuos que lleven a cabo una planificación de su vida, organizando el trabajo de formas diversas (remunerado, no remunerado, en jornada completa, a tiempo o parcial, etc.) en cada época de existencia. De este modo, algunos podrían decidir incorporarse a la vida laboral sólo después de un período de educación formal, seguido de otro dedicado a actividades como viajar. Puede que muchas personas opten por trabajar a tiempo parcial durante toda su vida, en lugar de verse obligados a hacerlo así por falta de oportunidades para encontrar un empleo de jornada completa.

Algunas encuestas laborales recientes indican que, incluso en las actuales circunstancias, los trabajadores a tiempo parcial registran mayores niveles de satisfacción en el trabajo que los empleados en jornada completa. Esto puede deberse a que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, que tienen expectativas menos elevadas que los hombres con respecto a sus carreras o que están especialmente contentas de escapar de la monotonía doméstica. Sin embargo, parece que muchos individuos encuentran gratificante precisamente el hecho de poder equilibrar el trabajo remunerado con otras actividades y disfrutar de una vida más variada. Puede que algunas personas decidan seguir una trayectoria en curva, entregándose plenamente al trabajo remunerado desde su juventud hasta sus años de madurez y pasando quizá posteriormente a una segunda carrera que les abra nuevos intereses.

El sociólogo y crítico social André Gorz ha señalado que, en el futuro, el trabajo remunerado desempeñará una parte cada vez menos importante en la vida de las personas. Gorz se basa en un examen crítico de la obra de Marx, quien creía que la clase obrera -a la que, supuestamente, pertenece cada vez más gente- llevaría a cabo una revolución que produciría un tipo más humano de sociedad en el que el trabajo sería clave para las satisfacciones que ofrece la vida. Aunque Gorz escribe desde la izquierda, rechaza esta idea. La clase obrera, en vez de convertirse en el grupo más grande de la sociedad (como indicaba Marx) y llevar a cabo una revolución, en realidad está disminuyendo. Los trabajadores de cuello azul son ahora una minoría que, además, está en retroceso entre la población activa.

Para Gorz, ya no tiene mucho sentido suponer que los trabajadores puedan hacerse con el control de las empresas de las que forman parte, y...

p. 429

no digamos con el poder del Estado. No hay ninguna esperanza de transformar la naturaleza del trabajo remunerado, pues está organizado según consideraciones técnicas ineludibles para que la economía sea eficiente. "La cuestión ahora- señala Gorz-, es liberarse del trabajo".(Gorz, 1982, p. 67). Esto es particularmente necesario cuando el trabajo está organizado según principios tayloristas o es opresivo o monótono por otros motivos.

Gorz sostiene que el creciente desempleo y la extensión del tiempo parcial han creado ya lo que él denomina una "no-clase de no-obreros", que coexiste con la clase de los que tienen un empleo estable. De hecho, la mayoría de las personas se encuentran en esta no-clase, porque el porcentaje de población que tiene trabajos remunerados estables - si excluimos a los jóvenes, jubilados, enfermos y amas de casa, además de a las personas que están en trabajos a tiempo parcial o en paro- es siempre relativamente pequeño. La difusión de la microtecnología, cree Gorz, reducirá aún más el número de trabajos a tiempo completo disponibles. Es probable que esto produzca un giro hacia el rechazo de la concepción "productivista" de la sociedad occidental, con su énfasis en la riqueza, el crecimiento económico y los bienes materiales. En los próximos años, el estilo de vida de la mayoría de la población será muy diverso y estará al margen de la esfera del trabajo remunerado permanente.

Según Gorz, vamos hacia una "sociedad dual". En un sector, la producción y la administración política se organizarán para maximizar la eficacia y, en el otro, habrá un ámbito en el que los individuos se ocuparán de diversos intereses no laborales que les diviertan u ofrezcan satisfacción personal.

¿En qué medida es válido este punto de vista? Queda fuera de toda discusión el hecho de que en los países industrializados efectivamente se están produciendo cambios capitales en la naturaleza y organización del trabajo. Parece bastante posible que haya cada vez más personas que se desilusionen del productivismo: el énfasis en el crecimiento económico constante y la acumulación de posesiones materiales. Seguramente vale la pena, como Gorz ha indicado, no ver el desempleo de forma totalmente negativa, sino como algo que ofrece a los individuos oportunidades para seguir sus propios intereses y desarrollar sus capacidades. Sin embargo, por lo menos hasta el momento, los avances en esta dirección han sido escasos y parece que estamos lejos de la situación que Gorz vislumbra. Con la búsqueda por parte de las mujeres de mejores oportunidades laborales se ha producido un incremento, y no un descenso del número de personas que buscan activamente asegurarse un empleo remunerado; éste sigue siendo para muchos la clave para generar los recursos materiales que necesitan para llevar una vida variada.

p. 430

Resumen

1. El trabajo es la ejecución de tareas que precisan de un esfuerzo físico y mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios que respondan a las necesidades humanas. Muchos trabajos importantes - como el doméstico o el voluntario- no están

remunerados. Una ocupación es un trabajo que se realiza a cambio de un salario regular. En todas las culturas el trabajo es la base del sistema económico.

2. Una peculiaridad del sistema económico de las sociedades modernas es el desarrollo de una división del trabajo sumamente compleja y diversificada.

3. La división del trabajo supone la parcelación de éste en diferentes ocupaciones que precisan de una especialización. Uno de los resultados de este proceso es la interdependencia económica, por la que todos dependemos de los demás para mantener nuestra forma de vida.

4. Una de las manifestaciones de esta división es el taylorismo u organización científica, que fragmenta el trabajo en tareas simples cuya duración puede medirse y organizarse. El fordismo llevó los principios de la organización científica a una producción a gran escala vinculada, a los mercados de masas. El taylorismo y el fordismo pueden considerarse sistemas de baja confianza que maximizan la alienación de trabajador. Un sistema de alta confianza es el que permite que los trabajadores controlen el ritmo, e incluso el contenido, de sus tareas.

5. En este siglo, se han producido grandes cambios en el sistema ocupacional. Ha sido especialmente importante el aumento relativo de los trabajos no manuales, a costa de los manuales. No obstante, la interpretación de estos cambios no está clara.

6. Las organizaciones sindicales y el reconocimiento del derecho a la huelga son rasgos característicos de la vida económica de todos los países occidentales. Los sindicatos surgieron como organizaciones defensivas, centradas en proporcionar a los trabajadores cierto control sobre sus condiciones laborales. En la actualidad, los líderes sindicales suelen desempeñar un papel importante en la formulación de las políticas económicas nacionales (aunque en Gran Bretaña tengan ahora menos peso que en el pasado).

7. La naturaleza del trabajo de la mujer se ha visto muy afectada por la separación entre lugar de trabajo y hogar. Muchas mujeres casadas se convierten en "amas de casa" y se considera que "no trabajan", aunque las horas que dedican a las tareas domésticas puedan ser muchas más que las horas de trabajo de sus maridos. Hay ahora muchas más mujeres con empleos remunerados de las que había hace algunas décadas, pero están desproporcionadamente concentradas en empleos mal pagados.

p.431

8. Aunque las mujeres han conseguido en gran medida superar los estereotipos de género, también se enfrentan a la suposición de que la mujer antepone las cuestiones familiares a su carrera profesional. Al mismo tiempo, independientemente del porcentaje de mujeres que hay en la población activa remunerada, ellas siguen realizando el grueso de las labores domésticas, es decir, del trabajo que supone arreglar una casa y criar a los niños.

9. El desempleo ha sido un problema recurrente para los países industrializados en el siglo XX. Como el trabajo es un elemento que estructura la constitución psicológica de una persona, la experiencia del desempleo suele desorientar. Es posible que el impacto de las nuevas tecnologías incremente aún más las tasas de desempleo.

10. Algunos autores hablan de la aparición de un trabajador de "Cartera", que lleva consigo sus diferentes habilidades y que será capaz de ir fácilmente de un trabajo a otro. Existe

realmente este tipo de trabajador pero, para la mayoría de las personas que forman parte de la población activa, la "flexibilidad" suele asociarse con empleos mal pagados que ofrecen pocas oportunidades de desarrollo profesional.

11. En la naturaleza y organización del trabajo están teniendo lugar cambios fundamentales que, seguramente tendrán una importancia aun mayor en el futuro. Sin embargo, el trabajo remunerado sigue siendo para mucha gente la forma clave de generar los recursos necesarios para llevar una vida variada.

Lecturas complementarias

Godfried Engbersen y otros (1993): Cultures of Unemploment.A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Urban Poverty, Boulder, Westview. Un análisis de en qué medida el desempleado de larga duración desarrolla una "cultura de la pobreza".

Keith Grint (1991): The Sociology of Work: An Introduction, Cambridge, Polity Press. Un libro de texto muy útil que aborda la mayoría de los aspectos del estudio del trabajo en las sociedades modernas.

Ray Pahi (1984): Divisions of Labour, Oxford. BlackweIl [ed. cast.: Divisiones del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y SS, 1991]. Un importante estudio sobre el trabajo, el hogar y la familia.

Andrew Sayer y Richard Walker (1992): The New Social Economy, Oxford, Blackwell. útil estudio de los procesos que afectan a la naturaleza de la producción industrial hoy en día.

Neil J. Smelser y Richard Swedberg (eds) (1994): The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press. Una buena recopilación de textos sobre la sociología de la vida económica.

p.432

Términos importantes

- Economía sumergida
- Trabajo voluntario
- Ocupación
- Sistema económico
- Tecnología
- Interdependencia económica
- Taylorismo
- Fordismo
- Sistemas de baja confianza
- Sistemas de alta confianza
- Automatización
- Producción flexible
- Sistema ocupacional
- Sindicato
- Huelga
- Trabajo doméstico
- Trabajador de cartera