

## **¿Sigue siendo el trabajo el centro de lo social?**

Lic. Mónica G. Sladogna

mograsla@gmail.com

El Programa Iniciativa para el Centenario de la OIT, en su capítulo sobre Futuro del Trabajo, ha formulado, a través de RELATS, preguntas específicamente dirigidas al tema, para su respuesta por investigadores sociales. Su respuesta nos desafía a analizar los factores económicos, sociales y políticos que hoy impactan en los análisis sobre el futuro de nuestras sociedades. Nos permitimos reproducir, aquellas preguntas que guiarán este trabajo:

*Siempre se habló de trabajo como hecho social, pero qué representa hoy el trabajo para la sociedad? ¿Cuál es el valor que se le da al trabajo? ¿Cómo se concibe actualmente el trabajo y cómo la actividad económica? ¿Hay identidad? ¿Cuál es la diferencia?*

Intentaremos contestar estas preguntas desde la perspectiva del trabajador y del accionar sindical, hacemos esta aclaración, porque creemos que la generación de identidades es el campo de disputa del capitalismo actual. La pregunta sobre identidad entre trabajo y actividad económica, la intentaremos responder haciendo uso –y quizás un poco de abuso- de interpretarla en el sentido de identidad laboral

La incertidumbre sobre cuál es el lugar del trabajo en las sociedades actuales nos desafía a pensar nuevas estrategias de generación de solidaridades, de identidades y de lucha. Pero otra perspectiva a considerar en la duda sobre el trabajo como hecho social, puede ser usada como un factor de control y disciplinamiento social, cuando se lo presenta como un cambio ajeno a la voluntad de los actores. En esta perspectiva, el corrimiento del trabajo como hecho social puede augurar un destino oscuro para muchos y luminoso para pocos. Esperamos estar a la altura para esbozar algunas inquietudes sobre el tema de la construcción de identidades hoy y con ello la capacidad de las estrategias de los actores para expresarlas y representarlas, ya que aún creemos que el trabajo tiene un lugar central en nuestras sociedades, quizás no exclusivo, pero si central.

La pregunta sobre el lugar del trabajo, suele surgir cuando el mercado de trabajo brinda señales de su crisis en términos de desempleo (los años 80 y parte de los 90) y podríamos decir, para el caso de la región latinoamericana, de crecimiento de la informalidad. Desempleo creciente, informalidad y exclusión social son la contrapartida de un modelo de crecimiento económico basado en la innovación, que requieren altos niveles de calificación y una activa participación del Estado y los actores para adaptarse y anticiparse a las incertidumbres que sobre sectores, profesiones y oficios.

La exclusión analizada como un proceso, y no como una cristalización de una situación social, da cuenta, por lo bajo en la alternativa de la polarización de las calificaciones, de una construcción “fluida” de las identidades laborales basadas en itinerarios laborales y formativos dinámicos, tan dinámicos como la innovación. Ahora bien, este esquema abierto de itinerarios laborales y formativos introducen zonas de riesgo no sólo en términos de exclusión de quienes no accedieron a una calificación o su calificación es baja, sino también para las altas calificaciones, obviamente que con otras condiciones y herramientas para afrontar el riesgo.

Podemos decir, que este lugar el de la exclusión, ya no es una topología descrita solamente en términos de los de arriba y los de abajo, donde el conflicto de clases podía pensarse como el motor de la historia, donde las relaciones laborales y el conflicto obrero patronal eran el centro del pacto social distributivo y redistributivo. Hoy el conflicto, si queremos podemos hablar de la tensión, tal como diría el amigo Frank Underwood de “House of Cards”, es “entre los que están adentro y los que están de afuera”, de la innovación, de la formación, del empleo. Es así que la exclusión hace su aparición y pone en duda la centralidad del empleo, no del trabajo, pero sí del empleo y fundamentalmente del empleo de calidad.

El conflicto que gana visibilidad en nuestras sociedades, empieza a ser encabezado nuevamente por los movimientos sociales (la huelga de mujeres contra la violencia de género, encabezada por “Ni una menos” en Argentina, el rechazo al G20 en Hamburgo son algunos ejemplos) con una, por los menos hasta ahora, mayor capacidad de expresar nuevas identidades, intereses ajenos a lo laboral (la violencia, el medio ambiente, las tradiciones comunitarias, la protección a la fauna). Incluso, como el caso de “Ni una menos”, utilizando herramientas propias del actor sindical: la huelga.

Los cambios que avizoramos van a impactar más en el empleo que en el trabajo como hecho social. La estabilidad, tal como pasó con el fordismo, es transmitida hoy, en ciertos discursos, como una rigidez, un desvalor, frente a ello las identidades deben ser construidas con altos niveles de autonomía y responsabilidad para construir el propio destino, para transitar la inestabilidad. En tal sentido, algunos autores le adjudican a la autonomía tener el significado de la flexibilidad.

En los 80, en el movimiento obrero latinoamericano, surgían como fuente de preocupación la capacidad de representar nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras, encabezados por las mujeres y los jóvenes, que ponían en discusión la idea de un colectivo “naturalmente” homogéneo (varón, adulto, heterosexual, con una ideología definida, cuya cultura estaba condicionada por las relaciones sociales y productivas en las que estaba inserto). La crisis de una forma de organizar la producción impactó en la construcción de identidades, no sólo en término de empleado/desempleado, sino que el colectivo de trabajo se fragmentó. La propia identidad del trabajador ocupado está fragmentada, constituida por múltiples intereses

y dentro de esos intereses el consumo deja marca. Se consolidó una nueva figura “el consumidor”, esta identidad hoy parece ser condicionante de la percepción que quienes trabajan tienen de su propia identidad.

La estabilidad laboral fue denostada como rigidez, lo colectivo como impedimento al reconocimiento de los méritos personales, y en el medio la construcción social de un individuo que podía sólo con sus capacidades orientarse, formarse e integrarse de manera autónoma a un mercado donde la innovación y la incertidumbre llegaron para quedarse. La meritocracia hace su aparición triunfante.

Las transformaciones en el trabajo, como sostuvimos anteriormente, lo que han puesto en crisis es el empleo, la idea de la sociedad salarial inclusiva, de masas, con trabajos que se realizan en un marco institucional brindado por los derechos laborales. La crisis de la sociedad salarial afecta al actor sindical, afecta a los derechos de quienes trabajan y hoy afectan a la profesión de aquel que en el marco legal los defiende: sino cómo no resaltar, la campaña de descrédito a través de la llamada “industria del juicio” que se extiende a los abogados laboristas defensores de quienes trabajan (Argentina y Brasil, son ejemplos actuales de gobiernos que avanzan con menor o mayor éxito sobre la legislación laboral).

La pregunta sobre el lugar del empleo, del trabajo en nuestras sociedades impacta en la generación de las identidades laborales, sociales y políticas. Nos concentraremos en intentar diferenciar que factores son los que afectan esta construcción, donde el proceso identitario es una construcción permanente que no tiene ya como único factor el empleo. Este es el nivel de incertidumbre sobre el lugar del empleo en nuestras sociedades, la nueva concepción del trabajo se encuentra afectada, a nuestro entender por procesos como:

1. La globalización, el cuestionamiento al Estado de Bienestar y la crisis de representación sindical.
2. Las innovaciones tecnológicas y organizacionales.
3. Identidad, solidaridad y representación se transforman en campos de disputa del conflicto laboral.

### **1.- La globalización, el cuestionamiento al Estado de Bienestar y la crisis de representación sindical**

La globalización como sabemos es un término polisémico, no solo abarca el ámbito económico, sino que se ocupa del ámbito de la sociedad, la política y la cultura. Si bien, se constatan ventajas, en términos de ampliación de la democracia, no podemos dejar de mencionar las presiones competitivas derivadas de la globalización que han generado presiones tendientes a violentar los derechos sociales y laborales.

El cuestionamiento al Estado desde la perspectiva de la integración a una economía globalizada plantea en **una perspectiva extrema**: su retiro para dejar al libre juego de la oferta y la demanda la asignación de recursos; o bien desde **su perspectiva moderada**: la capacidad de intervenir socialmente estableciendo reglas de juego que permitan una integración global sin exclusión social. Sin embargo, los cuestionamientos a las políticas estatales, en la región vienen de la mano del ajuste, la descentralización territorial como acto administrativo, la privatización de las empresas estatales, la privatización de los regímenes de reparto y una exacerbación de la responsabilidad individual en el marco de la activación de las políticas de empleo y de desarrollo de las capacidades de emprendedurismo. Así el trabajador deviene emprendedor, es decir responsable, como si fuera un empresario de su destino laboral.

Las derrotas sindicales de los 80 en EEUU y Gran Bretaña, favorecieron el auge del pensamiento neoliberal, un Estado mínimo acompañado de una organización sindical debilitada, una sociedad donde el derecho colectivo parece ser un enemigo acérrimo de la libertad individual. El individualismo hace su aparición con una base meritocrática que cuestiona las lógicas colectivas, así como, el impacto positivo que tienen las políticas estatales y sindicales en la construcción de su situación social y económica. “El self made man”, el hombre artífice de su propio destino, aislado, libre de la protección social y sindical, desvalorizando como impropio cualquier gesto solidario hacia quienes “eligen el desempleo y la precariedad”, quienes “se tienen que hacer responsables de sus decisiones”.

## **2.- Las innovaciones tecnológicas y organizacionales**

Si bien ambos temas se combinan, conformando una sinergia aparentemente determinante del sentido de la historia, cualquiera este sea, por un tema de desarrollo del presente trabajo los discriminamos pretendiendo analizar su impacto diferenciado.

2.1- La **innovación tecnológica**, fomenta un discurso fuerte sobre la incertidumbre de los oficios, empresas, sectores. Esta incertidumbre, tecnológicamente determinada, impacta sobre la visión de futuro que quienes trabajan tienen sobre sí mismos. Hoy no resulta fácil responder la pregunta ¿Qué voy a hacer en los próximos 2 o 3 años?

La perspectiva de la polarización de las calificaciones de quienes trabajan introduce su fragmentación y plantea una dinámica distinta a la tradicional conceptualización del trabajador como “cuello blanco” o “cuello azul”. Las distancias se tornan cada vez más grandes entre uno y otros con los saltos tecnológicos. Así tenemos por un lado, una elite, una nueva aristocracia –ya no obrera sino de programadores, analistas financieros, investigadores, etc.-; y por el otro, una masa de trabajadores que tiene en la automatización la causa de su despido o de la precarización de sus condiciones contractuales. En ambos casos, tanto para aquellos que se encuentran en el centro de

un mercado de trabajo signado por la innovación, como para quienes transitan hacia los márgenes e incluso los atraviesan sin ninguna garantía de poder re-ingresar, perciben una dinámica de construcción de sus identidades laborales sobre la base de “su” capacidad para construir “itinerarios formativos” o “itinerarios laborales” exitosos o destinados al fracaso.

La búsqueda de una profesionalización que se desarrolla a lo largo de la vida, habla también de una identidad laboral que se construye permanentemente que cambia, se reconvierte y que no siempre va de la mano de un proceso de inclusión social ascendente: el itinerario puede ser ascendente, descendente, en una meseta o en una combinación aleatoria. Esta construcción afecta a la capacidad del actor sindical para representar los intereses de estos trabajadores que no tienen en la estabilidad laboral un basamento sólido para su desarrollo. Dos temas aparecen en una perspectiva social sobre los cambios en el trabajo:

- Una percepción del individuo racional que elige permanentemente la movilidad, el cambio, el desafío, con la energía y entusiasmo de una persona siempre joven, sin más responsabilidades que por sí mismo.
- La escasa conciencia de cambios etarios que marcan, visiones, perspectivas y responsabilidades diferenciadas en relación a las exigencias de cambio y manejo de incertidumbre

2.2.- **Los cambios organizacionales**, el fenómeno de la tercerización interna o externa, nacional o internacional afecta las identidades colectivas tanto a nivel de una deslocalización forzosa, como desde el incremento de la precariedad laboral.

El tema de las migraciones, que puede pensarse como la búsqueda de un itinerario geográfico-laboral, que también se encuentra segmentado. La libre circulación de los trabajadores tiene un límite que impacta en la actual construcción de la identidad nacional, en el alcance de las políticas sociales y en la percepción de los límites de la solidaridad y la aceptación de la desigualdad. El trabajador migrante que acepta las condiciones más precarias es un desafío a la construcción de lazos solidarios y de representaciones abarcativas.

Crece el trabajo, pero disminuye el empleo, cada vez más gente trabaja pero sus condiciones tienen déficits de marcos institucionales protectivos. El desplazamiento entre el derecho laboral (salarial, de protección sindical, de condiciones de trabajo, de empleo) al derecho comercial (subcontratación, precarización, flexibilidad) contribuye de mínima hacia una fragmentación de identidades, de máxima a la imposibilidad de reconocer y reconocerse como trabajador con derechos (el uso del término “trabajo esclavo” da cuenta de este proceso).

### **3.- Identidad, solidaridad y representación se transforman en campos de disputa del conflicto laboral.**

La identidad como la representación de sí mismo que hacen los sujetos y la representación que otros proyectan sobre ellos, es otra forma de nombrar a la integración normativa y el grado de cohesión del grupo que el sentido de permanencia sostiene. Identidad, solidaridad y acción colectiva constituyeron históricamente las condiciones para la integración a través del trabajo.

Analizar cómo se construyen las identidades laborales hoy, es una preocupación que atraviesa este documento. Para tal fin consideraremos:

- Los niveles de incertidumbre que mencionamos anteriormente los cuales no sólo cuestionan el vínculo con el futuro, sino rompen con el pasado o llevan a los actores a repetir estrategias o consignas tradicionales, bajo la añoranza de un tiempo que ya no volverá. De esta forma, en la construcción de la identidad se perfila la ruptura no sólo con el futuro, a partir de la falta de estabilidad, sino también con el pasado, el cual pierde significados históricos.
- El antiguo mandato de realizarse a través de la trayectoria laboral definida en el marco de un empleo estable, de ascenso garantizado por categorías definidas por la antigüedad en el puesto, cede terreno a la misión de aceptar y adaptarse al arte del cambio. Se han minado así, los procesos sociales que antes coaccionaban a asumir una identidad cuya construcción estaba pautada por los años de experiencia en el puesto, por la estabilidad en la empresa.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, la nuevas tecnologías de la información, las políticas de calidad exigen a quienes gestionan, -si quieren alcanzar metas auténticas de productividad-, analizar las condiciones para identificar, desarrollar y reconocer los niveles de involucramiento de quienes trabajan. La tradicional cláusula sobre primero consultar al supervisor y luego al delegado, es sólo un mecanismo superficial para promover esta dinámica. Los incentivos simbólicos, culturales, económicos apuntan a la construcción de una identidad relacionada a los objetivos de la empresa, al destino de la empresa. El desarrollo de una autonomía responsable vinculante a los objetivos de la empresa y no necesariamente a la solidaridad e identidad colectiva. ¿Acaso los pagos por productividad, no pueden pensarse como un reconocimiento individual y una vinculación más que instrumental a los destinos de la empresa?
- El modelo de inmigración concebido como un recorrido que transforma progresivamente al extranjero en nacional, ha sido substituido por la formación de minorías que consiguen entrar en la sociedad al precio de contribuir a producir el modelo de exclusión del cual ellas mismas son víctimas.
- De la sociedad asalariada a la sociedad de consumo son cambios a nivel social que condicionan el desarrollo de la identidad laboral. Nuevamente el valor de la

meritocracia, aislada del contexto, lleva a un individualismo que se escucha en frases del tipo “lo que yo tengo no me lo regaló nadie”... La emergencia del individualismo se observa en lo laboral, en lo cultural y en lo cotidiano: la identidad social ya no se define por la internalización de reglas y normas, sino por la capacidad estratégica de alcanzar ciertos fines. Cuando la identidad es un recurso, se crea una valorización de la autonomía y de la identidad personal como valor. El otro deja de ser un par, un compañero, un camarada para convertirse en un competidor.

Cada trabajador se define –o por lo menos así lo hacía-, por su pertenencia a una comunidad, a un modo de vida y por su compromiso con el movimiento obrero. La construcción de la identidad laboral hoy presupone, para quienes trabajan y en particular para el actor sindical, revisar versiones “naturales de generación de solidaridades e identidades firmes y homogéneas”. El desafío sobre el lugar del trabajo en las sociedades actuales es encontrar formas de acción que permitan disminuir las dicotomías entre la conciencia individual y la conciencia colectiva.

La incertidumbre sobre el trabajo, cuestiona las capacidades tradicionales del actor sindical, para construir vínculos solidarios en el marco de procesos identitarios dinámicos y complejos por los que atraviesan quienes trabajan y quienes buscan trabajo.

Esta estrategia que comprenda estos procesos de unidad dinámica, que dimensione su característica cambiante, es la que favorecerá una orientación normativa que vaya más allá de la diversidad de roles. La construcción permanente de las identidades laborales deviene así en una opción ineludible para el accionar sindical hoy.

La nostalgia por una época donde las identidades eran pensadas como producto de una esencia inmodificable, de un determinismo tecnológico que todo lo explica, introduce el riesgo de buscar en el pasado aquello que ya no es y que quizás nunca fue como lo recordamos. El eterno retorno hacia el pasado, como diría Asimov en el “Fin de la Eternidad, impide ver el infinito y sus infinitas posibilidades de construcción colectiva de solidaridades e identidades.

## BIBLIOGRAFÍA

ASIMOV, ISAAC: “El Fin de la Eternidad”. Editorial De Bolsillo. España.

BASUALDO, VICTORIA y ESPONDA, MARIA A.: “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En: BASUALDO, VICTORIA y MORALES, DIEGO (compiladores): “La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina”. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires, 2014.-

DUBAR, CLAUDE: “El trabajo y las identidades profesionales y personales”. Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo, Año 7, Número 13, 2001.

DUBET, FRANCOISE: “Repensar la Justicia Social”. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires. 2011.

DUBET, FRANCOISE y ZAPATA, FRANCISCO: “De la sociología de la identidad a la sociología del Sujeto”. En “Revista de Estudios Sociológicos” Vol. 7 – Nro. 21, septiembre-diciembre, 1989.

KEIFMAN, SAÚL: “Algunos elementos para el análisis de la dimensión social de la globalización”. Informe Nacional sobre la Globalización en Argentina. OIT, MTEySS, 2014

MEDA, DOMINQUE: “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. En: “Revista de Trabajo”, Año 3, Número 4, Nueva época. Buenos Aires, 2007.

OIT: “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: *“Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”*”, En: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. (Aportes de Irmgard Nübler). Nota 1, 2016,

OIT: “El futuro de la oferta de mano de obra: Datos demográficos, migración y trabajo no remunerado. En La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. (Aportes de: Christiane Kuptsch, Uma Amara, Dorothea Schmidt, Laura Addati, Paul Comyn, Simel Esim, y Kieran Walsh). Nota 2, 2017

UGT-CCOO: “El futuro del trabajo que queremos”. Nota Informativa. RELATS.

VOGL, JOSEPH: “El espectro del capital”. CRUCE Casa Editora. Buenos Aires, 2016.