

SEGMENTACIÓN, PRECARIEDAD Y NUEVA CIUDADANÍA.

CONSECUENCIAS DE LOS CAMBIOS

EN EL MODELO DE EMPLEO

Juan Miguel García i Nogueroles

Estudiante de Tercer Ciclo de la Universidad Autónoma de Barcelona

1. Introducción: cambios en el empleo

El objetivo principal de este *paper* es reflexionar sobre las transformaciones tanto en los mercados de trabajo como en las formas concretas en que se produce este hecho social. Durante la exposición se pretenden abordar los principales vectores de cambio, causas del proceso de mutación general, haciendo especial hincapié en los procesos de segmentación del mercado de trabajo, en el proceso de terciarización de la economía y en los nuevos tipos de trabajadores y trabajo que son producto de la nueva situación. En este sentido se ofrecen algunos datos que ayudan a comprender la composición de los nuevos trabajadores —quiénes son— y su situación real, incluyendo sus condiciones de vida, pues no está de más recordar que los trabajadores son también ciudadanos y que es el trabajo que desarrollan en el mercado una de las fuentes de la ciudadanía.

Siempre que se habla de trabajo y empleo surgen las mismas dudas. ¿Qué es realmente el trabajo?, o mejor ¿a qué vamos a considerar trabajo? Porque el trabajo es una actividad humana, fundamental, de transformación del medio y como tal podemos encontrarlo en cualquier cultura y tiempo. Pero cuando los sociólogos hablamos del

trabajo lo hacemos, generalmente, sólo de una forma puramente social de éste, el empleo. El empleo (Prieto, 2007) es una norma social que en las sociedades europeas, occidentales, alcanza posiciones de auténtica centralidad. Como buena norma social está construida desde la sociedad, y por lo tanto puede cambiar a partir de los cambios que se den en las estructuras y superestructuras sociales. Es de empleo de lo que quiero hablar y de hecho el trabajo del que se va a discutir en las páginas que siguen no va a incluir el trabajo reproductivo —aunque a sus relaciones con éste el empleo debe, en parte, sus formas actuales y pasadas— ni todas aquellas actividades de tipo irregular que, aunque pueden generar desarrollo económico y, algunas de ellas, son muy relevantes en este sentido —por ejemplo, la prostitución, el contrabando o el narcotráfico—, no son actividades reconocidas socialmente como empleo [1]. El empleo es, en definitiva, sólo un tipo de trabajo —trabajo asalariado por conceptualizarlo a grosso modo y con muchos matices—, pero es el tipo de trabajo a partir del que se han ordenado todos los demás. Un tipo de trabajo sobre el cual se organizan las existencias sociales no sólo de los trabajadores sino también de sus familias; y sobre todo, es la forma principal de obtener rentas para la mayor parte de los ciudadanos de los países desarrollados de occidente.

Pero que el trabajo —el empleo en este caso— sea una norma social tiene consecuencias más profundas que las meramente conceptuales. La norma social del empleo no es únicamente una etiqueta con la que describir la situación del empleo en un momento dado. La norma social del empleo es la interiorización por parte de una sociedad de una manera de producir bienes y servicios y de encontrar, a cambio, retribuciones a estas actividades, no únicamente salariales. Actualmente parece que esta norma social del empleo se encuentra, como mínimo, sobre la cuerda floja. De hecho, parece que estamos en un momento de transición donde se desvanece una forma de producción basada en la estabilidad en el empleo —entre otras muchas características— para pasar a otra donde la norma es precisamente la inestabilidad y la flexibilidad.

La *norma social del empleo fondista* [2] ha estado vigente, con todas la precisiones que queramos hacer, desde el final de la segunda guerra mundial hasta bien entrada la década de los setenta en algunos países de Europa Occidental, así como en otros países desarrollados. Pero el empleo según esta norma social ha estado presente en los imaginarios de los trabajadores al menos hasta la década final del siglo XX, y la

pregunta es hasta qué punto sigue siendo entre estos trabajadores y sus representantes la verdadera vara de medir su situación laboral actual. La cuestión no es baladí, ya que el hecho de que las visiones de los trabajadores —o de una parte de ellos— y de las organizaciones sindicales queden ancladas en el pasado puede hacer que éstas pierdan todo o parte del contacto con el medio social que ha de proveerlas de militantes, debilitando todavía más sus posiciones.

Esta norma social del empleo vendría, así, a señalar una situación en la que la actividad laboral sería de tipo estable, indefinida, regulada de manera contractual y protegida por la ley, con una fuerte presencia de sindicatos y asociaciones obreras con altos grados de afiliación que, de esta manera, se convertían en interlocutores válidos en los procesos de negociación colectiva. Y así la empresa aseguraría un salario suficiente, normalmente la única fuente de ingresos del trabajador, a cambio de una jornada laboral regular y amplia. Este trabajo tendría, además, varias características informales pero no por eso menos importantes, ya que dotaría a su poseedor de un oficio o actividad reconocida socialmente y a partir de la que podría formar su identidad. Por último, sería necesario señalar que esta *norma social* afectaría principalmente a los varones adultos, estableciéndose una barrera más o menos formal a la entrada de mujeres dentro del mercado de trabajo. Pero esto, parecen coincidir desde todas las posiciones teóricas y puntos de vista, ha terminado. Frente a la nueva situación, algunos optan por huir hacia delante y anunciar el fin del trabajo [3], y todos los beneficios que se podrán obtener de la liberación de la esclavitud que representa este trabajo para la vida creativa y la participación en la sociedad civil; mientras que otros, más pesimistas, abundan en la pérdida de la centralidad del empleo en nuestras sociedades occidentales [4] y en el riesgo de que esto acabe produciendo una crisis más profunda, que no afecte únicamente al empleo sino que se extienda de manera inevitable a la legitimidad de las instituciones y, finalmente, al orden social [5].

La *cuestión social* vuelve a estar entre las preocupaciones de los científicos sociales de hoy día, porque el aumento de la precariedad en el empleo y la nueva norma flexible e inestable del empleo hace que la evolución del trabajo asalariado haya dado un paso atrás. Esto al menos en cuanto a herramienta para organizar y asegurar la reproducción de los mismos trabajadores. El *buen empleo* parece haber terminado y, con él, la sociedad [6] en la que se asentaba y lo justificaba, hasta el punto de que “*en los países*

llamados desarrollados como son los de la Unión Europea, y más concretamente en el nuestro, se está extendiendo la idea de que el empleo precario crece, al tiempo que decrece el seguro. Y hasta ahora la evidencia de la que disponemos parece confirmarlo. Muchos, en particular los jóvenes, están descontentos con el empleo que pueden conseguir y, si lo comparan con el que tuvieron sus padres, no les cuesta mucho convencerse de que el empleo de hoy es malo, en comparación con el que tenían las generaciones anteriores, que era bueno” (Miguélez, 2002: 37).

La gran causa de la caída de la *norma social del empleo* estable se produce durante los años setenta del pasado siglo [7]. Las crisis de materias primas ponen de manifiesto que el modelo de acumulación capitalista de los *gloriosos treinta* no era infalible aunque es posible detectar síntomas de agotamiento del sistema al menos desde una década antes. La confianza desmedida en el continuo crecimiento económico y la acumulación incesante se resquebrajó durante estos años, y así el aumento del precio de las materias primas hizo disminuir la productividad de las principales economías occidentales, hizo aumentar intensamente las tasas de inflación y disminuyó la demanda de productos y servicios por parte de las economías familiares así como por parte de las distintas industrias en funcionamiento. Esto impulsó la caída de la demanda de trabajo industrial, cosa que provocó un aumento del desempleo desconocido desde el final de la Segunda Guerra Mundial [8]. Al mismo tiempo se produce la consolidación del importante proceso de terciarización, y es que si bien durante el periodo de expansión fue el sector industrial o secundario quien absorbió, con su dinamismo, la gran cantidad de mano de obra que iba llegando al mercado de trabajo —aunque en toda esta etapa de desarrollo lo cierto es que el sector de servicios fue creciendo en volumen de empleados y en peso económico—, con la contracción de la industria de la década de los setenta será el sector terciario quien tomará las riendas de la estructura económica en los países desarrollados, tanto en porcentaje de trabajadores como en términos de producción de valor.

Frente a esta crisis económica, que va a poner en entredicho los beneficios empresariales, la estrategia que va a seguir el capital será la de aprovechar la coyuntura económica desfavorable para presionar [9] sobre el trabajo en forma no sólo de desregulación del mercado de trabajo —en busca de una flexibilidad perdida, la falta de la cual era señalada como el más grande los problemas económicos—, sino también reavivando la lógica de la segmentación de los trabajadores, tanto desde dentro de las

empresas como en aquello que se refiere a los mercados de trabajo. Las teorías de la segmentación (López Roldán, 1996) se construyen a partir de diversos elementos. El primero de ellos explica que la segmentación se produce desde dentro de las unidades empresariales, cuando estas empresas generan una diversidad de puestos de trabajo y de condiciones asociadas a ellos, en lo que sería la esfera de la producción. En segundo lugar la segmentación podría también valorarse desde la esfera de la circulación de los trabajadores en tanto en cuanto los mercados de trabajo —y las posibilidades de los diferentes grupos de trabajadores de acceder a según qué empleos— se encuentran también segmentados. Un tercer modelo de análisis de la segmentación sería el nivel macrosociológico, donde entrarían en juego las relaciones entre la esfera de la producción y la de la circulación; y por último entrarían en juego los factores sociales que, sin duda, ejercen también una influencia decisiva en el proceso de segmentación.

Las teorías de la segmentación defienden que, con el nuevo equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo que se da a partir de la década de los setenta, las empresas empiezan a generar diferentes maneras de gestionar sus recursos humanos que apuntan hacia la individualización [10] de las relaciones laborales. Evidentemente esto no es nada nuevo y ya desde el inicio de la era industrial (Hobsbawm, 1988, 1997, 1998) el capital tiende a segmentar sus mercados de trabajo. Estos procesos de segmentación se encuentran, especialmente durante el siglo XX pero también antes, con la oposición de las organizaciones de trabajadores que, al mismo tiempo, entienden que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, acompañada de cierta dosis de conflictividad laboral así como de presiones para alcanzar mejores salarios directos e indirectos, ofrece buenos resultados finales en las negociaciones con el capital. Cuando el trabajo se ve incapaz de seguir con esta estrategia de negociación colectiva, las empresas logran imponer, no sólo a nivel económico sino también a nivel del imaginario social, la lógica de la flexibilidad —tanto interna, dentro de la empresa, como externa, a la hora de realizar contrataciones flexibles— y las políticas de desregulación del mercado de trabajo, elementos ambos que según la intensidad en su aplicación acabarán generando las divisiones entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. Y es por esto que es importante nombrar aquí los procesos de desregulación de los mercados de trabajo así como el desembarco de la lógica de la flexibilidad en las relaciones laborales de los países desarrollados. Ambos elementos, ya hemos dicho, están intrínsecamente relacionados, pues la desregulación de los mercados de trabajo pretende dotar a las

demandas de flexibilidad de las empresas de un cuerpo legislativo suficientemente amplio —léase flexible—. En este sentido, lo que se da no es una desregulación sino una nueva regulación donde son aceptadas las llamadas *formas atípicas de empleo* [11] y que permite a las empresas manejar sus recursos humanos de manera empresarialmente más eficiente.

Pero la desregulación no es el único elemento en el que se apoyan la flexibilidad y la segmentación de los mercados de trabajo; las nuevas formas de organización de la producción —formas *flexibles* o *ligeras* frente a la rigidez fondista—, el proceso de racionalización productiva (Kern y Schumann, 1988) o nuevas formas de colaboración entre empresas [12] permitidas, también, por la revolución tecnológica y los avances en materia de gestión y organización de la producción que ésta ha facilitado, son factores que deben ser considerados de manera exhaustiva si se pretende realizar un análisis correcto de la situación de las clases trabajadoras en nuestros días. En definitiva, el escenario de las relaciones laborales a partir de la década de los setenta presenta una situación compleja donde las presiones más fuertes empujan con energía a las relaciones laborales hacia la *precarización*. Esta precarización de los empleos —flexibilidad e inseguridad en los empleos y las carreras laborales, así como en los ingresos y condiciones objetivas de trabajo— es especialmente grave en tanto la situación inmediatamente anterior se caracterizaba precisamente por una mejora continua y acumulable de las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo.

2. Segmentación de los mercados de trabajo

Aunque es complicado realizar un análisis de uno de estos factores sin comentar, al mismo tiempo, los otros, es la segmentación de los mercados de trabajo así como sus efectos sobre los tejidos sociales el objeto de este epígrafe. Ya se ha ofrecido una definición general del proceso de segmentación y de los elementos que la componen, también se ha dejado claro que como estrategia del capital, el proceso de segmentación no es nada nuevo. Ahora es el momento de describir cómo afecta actualmente el proceso a los mercados de trabajo y, al mismo tiempo, a las estructuras sociales.

Las teorías de la segmentación establecen una división de los mercados de trabajo en una multiplicidad de segmentos más o menos homogéneos en su interior. Se pueden

establecer tres grandes segmentos (Gordon, Edwards, Reich, 1986) a partir de los que realizar una primera división de los mercados de trabajo. El *segmento primario independiente* sería aquel que concentra las mejores condiciones de trabajo en cuanto a salarios, estabilidad y autonomía respecto a las actividades que se realizan. Concentrará las virtudes del trabajo profesional; será un segmento compuesto por trabajadores cualificados, con capacidad y voluntad de iniciativa para resolver problemas pero que, al mismo tiempo, mantienen el respeto por lo que podríamos denominar autoridad empresarial [13]; el segundo segmento o subsegmento sería el *primario dependiente o subordinado*, donde los empleos contaría con una adecuada protección frente a la pérdida de su empleo, suficientes salarios, representación sindical bien articulada para hacer llegar a la dirección los problemas a los que se requiere solución y sus necesidades específicas y generales. Se diferencia del primer segmento en que en éste ni se valora ni se demanda autonomía a la hora de realizar las tareas encomendadas. Por último el tercer segmento sería el *segmento secundario*, en el que los empleos no tendrían ninguna de las características anteriores y donde, por tanto, los trabajadores sufrirían la inestabilidad y falta de seguridad en el empleo, los bajos salarios, las exigencias de flexibilidad y otros elementos de precariedad.

La crisis económica, en combinación con el desarrollo de las tecnologías de la información y el proceso de terciarización, produce la destrucción de muchos empleos en el sector industrial, en especial empleos del segmento primario dependiente. Los sectores económicos destinados a la producción de servicios se encargan, actualmente, de generar el mayor número de empleos, pero las características de estos nuevos lugares de trabajo concuerdan mucho mejor con las que se han descrito para los segmentos secundarios. La constatación de esto es lo que produce que muchos hablen de polarización o dualización [14] y dejen de lado el concepto de segmentación. La dualización establece dos grandes mundos laborales contrapuestos, uno de ellos con muy buenas condiciones de empleo y el otro dentro de la órbita de la precariedad; si además se considera que las diferencias entre ambos crecen, se habla de polarización. Como imagen es útil, pero como retrato de la realidad resulta demasiado simple. Frente a estos dos conceptos bipolares el concepto de segmentación remite a una pluralidad de mundos del trabajo donde los diferentes elementos y variables de la precariedad actúan de manera combinada, “*en efecto, han ido surgiendo innumerables factores que dan cobertura a múltiples estatus cuyo número va aumentando con el paso del tiempo, por*

lo que cada vez caben menos planteamientos esquemáticos al respecto. Tales variables se basan en distintas circunstancias de entidad mayor o menor y de naturaleza subjetiva u objetiva, que conforman una especie de espiral que supone la continua particularización de situaciones, que pasan a tener una cobertura jurídica específica” (Escudero, 2002: 165).

Existen investigaciones (López Roldán et al, 1998) que han tratado de construir empíricamente, a partir de las teorías de la segmentación, modelos que puedan aplicarse al caso español. Para realizar una adecuada tipología de la segmentación han tomado tres elementos fundamentales —construidos a partir del valor que toman unas variables objetivamente mesurables— y han añadido además un cuarto elemento que han dado en llamar *características contextuales*. Los tres elementos principales a considerar han sido la estabilidad en el empleo, la cualificación requerida para desarrollar el empleo y los ingresos que se reciben por cumplir con él. Las *características contextuales* a considerar han sido la existencia o no de representantes de los trabajadores, el tipo de empresa (pública o privada), el sector de actividad y el tamaño del centro de trabajo. Según los diferentes valores que toman los individuos estudiados para cada una de estas variables se construyen una serie de segmentos [15], desde el nivel inferior o más precario hasta el superior o de mayor calidad, y se añade además un segmento *marginal* que vendrá a recoger a todos aquellos que no trabajan porque están desocupados. Hay también espacio para los que trabajan por cuenta propia y para aquellos que están jubilados, son pensionistas o se dedican a trabajos reproductivos [16]. A nuestro juicio, ahí radica el gran avance del trabajo, ya que de esta manera se incluyen en la tipología estratos sociales que no participan de manera directa en el mercado laboral y, así, la tipología resultante incluye a toda la población y se pueden considerar transformaciones sociales a partir de las transformaciones y procesos que se dan a partir del trabajo [17].

Para retratar adecuadamente la realidad es útil adoptar el término de segmentación cuando nos referimos a los mercados de trabajo y el de fragmentación cuando nos referimos a los trabajadores. En efecto, el concepto de fragmentación traspasa los límites de las relaciones laborales para explicar también los efectos que esta multisegmentación [18] de los mercados de trabajo tiene sobre las estructuras sociales. De esta manera, la fragmentación (Alós, 2001) elimina la noción de un mundo dual, de trabajadores enfrentados, de ganadores y perdedores de los procesos de racionalización,

y pasa a describir la coexistencia de múltiples situaciones laborales que, siendo tantas y vividas de forma diferente, dificultan la toma de conciencia por parte de los trabajadores de estar sufriendo condiciones laborales precarias. La fragmentación, por tanto, puede ser considerada como la dimensión social del proceso laboral de segmentación e implica la división de la sociedad y la pérdida —o al menos es un claro síntoma de esto— de la cohesión social [19] en las sociedades occidentales, ya que el empleo (Miguélez, Prieto, 2001) y la cohesión social se relacionan en tanto en cuanto los ingresos económicos que provienen directa o indirectamente del trabajo predisponen a los individuos que se benefician de ellos a aceptar las normas y las instituciones que los hacen posibles. La realidad del desempleo, la subocupación y la inestabilidad —así como los bajos salarios y las condiciones penosas de trabajo— en los empleos de una parte de los trabajadores lleva a estos colectivos que se encuentran afectados a no sentirse partícipes de las ventajas —si es que encuentran alguna— y de las normas de funcionamiento, derechos y deberes, de la sociedad y del estado. La sociedad fragmentada es incapaz de vertebrar nuevas demandas y de solicitar políticas que vengan a solucionar los problemas de la clase trabajadora debido, precisamente, a los múltiples intereses que los diversos grupos que surgen de la fragmentación defienden. Frente a esta situación de indefensión el proceso de segmentación sigue actuando y produciendo mayores diferencias entre los trabajadores, ciudadanos al fin y al cabo.

3. Nuevos trabajadores, nuevas formas de empleo. Ciudadanos en peligro

El trabajo en el mercado, el empleo, resulta ser una fuente importantísima de derechos sociales a pesar del adelgazamiento del estado de bienestar, basado precisamente en las contribuciones derivadas del trabajo. Que a partir del empleo se puede alcanzar el estatus pleno de ciudadano en las sociedades occidentales no significa que aquel que no trabaja no tenga derechos civiles o no sea considerado ciudadano. Pero lo cierto es que todavía pesa en estas sociedades el hecho de que trabajar es lo *normal* y que, así, todo el mundo puede/debe disponer de un empleo, de manera que muchas de las prerrogativas y servicios del estado de bienestar que se ofrecen lo hacen a través del trabajo, de la actividad productiva en el mercado, puesto que disponer de ésta es lo que se considera habitual.

Desde este punto [20] de vista el ciudadano es también un trabajador o viceversa. Quien no trabaja está en esa situación porque o bien realiza tareas reproductivas necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo de otros, o bien se encuentra en una contingencia de la que saldrá en breve. Aquel que trabaja, además, dispone de rentas suficientes para realizarse como persona —como ciudadano— en el contexto social en el que vive, y es impensable que alguien que desarrolle una tarea laboral se encuentre en una situación donde, por falta de ingresos, vea comprometida su ciudadanía. Porque ser ciudadano se ha convertido, igualmente, en ser consumidor [21], y no alcanzar unos determinados mínimos de consumo o de capacidad de éste produce de manera automática situaciones de exclusión social [22].

Pero en las sociedades fragmentadas empieza a ser habitual la figura del trabajador que, a pesar de desarrollar un trabajo remunerado, incluso a tiempo completo, no alcanza los ingresos mínimos para conseguir una correcta inserción social. El concepto anglosajón de *working poor* puede ser una buena piedra de toque para discutir sobre este fenómeno. “*El concepto de working poor nos sirve para referirnos a aquellas personas que, a pesar de tener una relación laboral normalizada (con contrato legal) se sitúan por debajo del umbral de pobreza de su país. Es decir, que aunque trabajan en condiciones legales y reciben un salario, no consiguen dejar de ser pobres*” (Medialdea, Álvarez, 2005: 57). A la definición hay que añadir un elemento de cariz social y que se refiere a las unidades familiares y sus estrategias de supervivencia en las estructuras sociales y comunitarias en las que se ven inseridas: “*two conceptual approaches are needed: 1) the working poor situation can be considered mainly as a product generated by the economic environment of low wage employment, low productivity and increasingly skilled jobs demands; 2) the working poor category can be approached as a social issue entangled in the complex universe of the relationship of households to social and economic contexts such as labour market exclusion, low quality of employment, social protection, poverty and social exclusion. Both approaches may be relevant, especially if combined.*” (EUROFUND, 2004: 4).

Lo cierto es que la ruptura de la *norma social del empleo* fordista y la substitución por la nueva situación donde lo normal es, precisamente, el empleo flexible ha acabado con la idea de que el empleo debe retribuir suficientemente al trabajador. El salario se convierte ahora en un producto resultante de las leyes de la oferta y la demanda en un

momento en el que las capacidades de negociación de los trabajadores y la existencia de un importante ejército de reserva —así como las presiones hacia la moderación salarial encarnadas, por ejemplo, en la lucha contra la inflación— dificultan bastante que los salarios, en especial en los empleos menos cualificados, puedan crecer. Estos empleos menos cualificados ocupan de una manera intensa a los colectivos más débiles en el mercado de trabajo; si bien, cada vez más, grupos de trabajadores que tradicionalmente estaban ocupados en segmentos primarios empiezan a caer en la espiral de precariedad, aumentando la heterogeneidad y, de nuevo, la fragmentación en estos colectivos de trabajadores precarios. Y algunos trabajadores precarios se convierten en una nueva clase de ciudadanos que debe enfrentarse a condiciones adversas no sólo de trabajo [23] sino también, y esto es lo novedoso de la situación después de los *gloriosos treinta*, de vida.

Estos trabajadores precarios son los que sufren una situación de indeterminación respecto al empleo que desarrollarán en el futuro. La falta de empleo —que por sí sola ya puede ser un problema para la autoestima y la salud mental de algunos individuos— tiene una consecuencia determinante sobre la vida del trabajador, ya que lleva asociada una falta de ingresos y por tanto, como ya se ha apuntado, de capacidad de consumo. Es complicado señalar cuales son los ingresos mínimos [24] que un trabajador o una unidad familiar ha de alcanzar para no sufrir el proceso comentado de exclusión social. Dependerá de los índices de precios en un país dado o en una región de ese país, de sus expectativas de futuro y de su voluntad de consumo, de las políticas sociales que les permitan acceder a fuentes alternativas de rentas, de los gastos fijos a los que la persona o unidad familiar deba hacer frente, etc. Pero debemos considerar que por debajo de un determinado aunque desconocido grado de ingresos esta persona o unidad familiar empezará a sufrir un proceso de *proletarización*. La respuesta del trabajador frente a esta situación pasa por encontrar pronto un empleo —o un mejor empleo—, un lugar donde poder vender su fuerza de trabajo a cambio del necesario salario; pero siendo el trabajador quien debe encontrar el empleo, el trabajo, sus posibilidades de negociar las condiciones de estas actividades son muy reducidas ya desde el inicio de la búsqueda, especialmente si el trabajador no dispone de otras fuentes de ingresos —prestaciones sociales, familia, ahorros— que le permitan estar un tiempo buscando el trabajo y escogiendo la mejor opción [25].

En el contexto de la Unión Europea (EUROFUND, 2004, 2005, 2007) los datos muestran que el grado de satisfacción de los trabajadores con su empleo es realmente elevado, pero es importante señalar que existen muchas diferencias entre los distintos países que componen la Unión Europea —diferencias que han crecido con la última ampliación que ha dejado en 27 el número de países miembros— y entre los grupos sociales y las condiciones en las que estos son capaces de acceder al empleo. En este sentido, las distintas publicaciones fruto de los resultados que ofrecen los trabajos estadísticos de la Comisión Europea señalan un ligero empeoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores europeos, en general, así como la existencia entre algunas colectividades sociales de peores condiciones de trabajo que la media. En los últimos años se detecta un ligero pero constante incremento en la contratación temporal en Europa que la deja en torno a valores (EUROFUND, 2005) del 15% y que afecta más a las mujeres que a los hombres y de forma muy especial (EUROFUND, 2007) a los jóvenes [26], donde los contratos temporales incluso superan el 40% de los totales. En el caso de los contratos a tiempo parcial, estos también están experimentando un ligero incremento en especial a partir de 2002, de manera que se alcanzan valores cercanos al 20% del total de las contrataciones. Las diferencias entre hombres y mujeres son en este caso mucho más sensibles [27] y son las mujeres las que se quedan con la mayor parte de los contratos a tiempo parcial. Las mujeres además *“are more likely to be non-employed at some phase of their working life, and, when working, they are more likely to work part time and in sectors with relatively low pay. Women’s career breaks and prolonged leave cause substantial difficulties in (re-)entry into the labour market, as well as a reduction in social protection and retirement benefits. For many employers, there still seems to be an uncertainty attached to hiring women— and this uncertainty transfers to pay”* (EUROFUND, 2004). De manera que los ingresos de una mujer o de un hogar donde la mujer sea la fuente principal de ingresos pueden verse interrumpidos con mayor frecuencia y, por lo tanto, hacer caer a ésta en alguna situación asimilable a la exclusión.

En cuanto a condiciones de trabajo los datos muestran resultados muy positivos en las variables referentes a la autonomía de los trabajadores en sus puestos de trabajo (EUROFUND, 2005), pero en todos los casos hay un descenso en estos indicadores [28] que está entre el 2 y el 5% si consideramos los quince años entre 1991 y 2005. En cuanto a los indicadores que se refieren al contenido de los empleos [29], otra vez los

resultados vuelven a ser bastante buenos, por encima del 70% de respuestas positivas en los diferentes indicadores, pero vuelve a detectarse en los últimos años un descenso de aproximadamente un 5% en todos ellos. Hay que tener en cuenta, además, que hasta un 43% de los europeos consideran que su trabajo implica realizar tareas monótonas, y aunque la satisfacción de los europeos con su empleo es muy alta [30], hay otro descenso en la calificación global de esta variable. En definitiva, a pesar de que los datos son positivos la tendencia de estos es hacia el empeoramiento. Hay que tener en cuenta que se está produciendo en los últimos años la ampliación de la Unión Europea y las condiciones de trabajo en los países de más reciente acceso pueden ser peores que las de los países de la Europa de los 15. Sea como fuere, los datos también muestran peores resultados para las mujeres en cuanto a las formas atípicas de empleo, aquellas que ofrecen menores garantías laborales y que, de manera más directa, pueden conducir al trabajador a una situación de precariedad.

Las diferencias salariales son muy importantes entre hombres y mujeres [31], ya que aunque las tasas de ocupación femenina han aumentado también lo han hecho las tasas de paro femeninas y, de la misma manera, su presencia entre las posiciones de responsabilidad, mando o muy cualificadas es todavía bastante inferior a la de los hombres. En definitiva, la diferencia salarial o *gender gap* —que se encuentra sobre el 15% del salario— entre hombres y mujeres se mantiene inamovible, en los últimos años, para el caso de la Unión Europea. Hay que tener en cuenta que en general son más las mujeres que los hombres las que, de nuevo en los países de la Unión Europea, perciben el salario mínimo, aunque estos salarios mínimos (Regnard, 2007) son muy desiguales si consideramos todos los países de la Unión y van desde los poco más de 90 euros de Bulgaria a los más de 1.500 de Luxemburgo.

Para el caso español [32] (INE, 2004) es importante señalar que las mujeres también se encuentran peor pagadas y son mayoría —para el año 2002— entre los que perciben sueldos menores de 10.500 euros anuales y, al mismo tiempo, no se encuentran significativamente presentes entre los que perciben más de 50.000, mientras que a partir de esta cifra todavía se puede localizar un importante contingente de hombres. En cuanto al tipo de contrato, edad y nacionalidad sabemos que aquellos que disponen de un contrato de duración determinada llegan a ganar hasta un 40% menos que los que trabajan con un contrato indefinido, porcentaje que llega hasta el 44% cuando se trata de

las mujeres (INE, 2004:16-17). En cuanto a la edad, se detecta un aumento de las retribuciones salariales al mismo tiempo que aumenta la edad del trabajador, cosa que no puede ser desvinculada de las retribuciones por antigüedad que premian la experiencia en el lugar de trabajo. Si tenemos en consideración la nacionalidad de los trabajadores, aquellos que provienen de países subdesarrollados o en vías de desarrollo presentan salarios inferiores a la media que en el caso de los nativos de África, América del Sur y Centroamérica y los países europeos que no forman parte de los llamados UE 15 —los países de la Unión Europea antes de la ampliación de 2004— alcanza al 30% de desventaja. Por el contrario, los trabajadores de la Unión Europea (UE 15) superaban este salario medio en un 30% y los de América del Norte en un 50%.

4. Conclusiones: trabajadores precarios pero todavía ciudadanos

El desembarco en las economías desarrolladas de la precariedad en el empleo ha supuesto un desafío no sólo para las organizaciones sindicales sino también para la propia sociedad civil. Los derechos ciudadanos en las sociedades occidentales van unidos de manera bastante significativa a la situación de los individuos en el mercado de trabajo. Incluso cuando esto no es así, la financiación de los servicios públicos —a partir de los impuestos y de las cotizaciones de los trabajadores— se encarga de situar al trabajo productivo en el mercado en una posición fundamental, tanto para asegurar la supervivencia del mismo sistema como para dotar a los individuos de los mecanismos para reproducirse en él. Que el trabajo escasee o que a través de él no se puedan percibir contraprestaciones suficientes deja a los trabajadores —a los miembros de la sociedad, en definitiva a los ciudadanos— en una situación de debilidad manifiesta.

Este panorama cotidiano no puede ser desvinculado de la precariedad en el empleo, pero ésta no actúa de la misma manera en todos los colectivos de trabajadores. Existen algunos que logran mantenerse al margen de los procesos de precarización y que incluso consiguen ventajas comparativas respecto de otros grupos de trabajadores. Los diversos estatus sociales que los grupos van alcanzando establecen entre los trabajadores que los detentan barreras más o menos invisibles, más o menos conscientes, donde los intereses de unos no son los de los otros e incluso pueden entrar en contradicción. Esto es lo que durante la exposición hemos llamado fragmentación social, fruto de la segmentación de los mercados de trabajo pero también fruto de la llegada de nuevas formas culturales de

reproducción, de autoafirmación y de uso de los tiempos libres basadas en el consumo frente a otras, quizás más primitivas, que se establecían sobre mecanismos de solidaridad. Es bastante complicado, de esta manera, hablar de un único tipo de trabajador o de ciudadano dado que las necesidades que van a producir las acciones sociales de unos u otros van a decidirse en un plano prácticamente individual, de forma que la búsqueda colectiva de soluciones a los posibles problemas se encuentra devaluada. El individualismo hunde sus raíces en la sociedad occidental mucho antes del presente episodio de segmentación, pero la fragmentación del tejido social resultante de éste no hace sino dotarlo de una base empírica suficiente que acaba legitimándolo.

La mano de obra como mercancía se convierte en un producto muy abundante en una sociedad que deja de ser de productores para pasar a ser, eminentemente, de consumidores [33]. Las innovaciones tecnológicas, los cambios en la estructura productiva y la destrucción de empleos industriales, la incorporación de nuevos territorios a la compleja madeja del comercio y de la producción global y las transformaciones acaecidas entre los mismos trabajadores, afectan de manera severa a los productores de los países desarrollados. A su vez este contexto ofrece a otro tipo de trabajadores —también de otros países— la oportunidad de entrar de pleno en la sociedad salarial capitalista, publicitada todavía como la cima del desarrollo humano, un imaginario desarrollista que surge del breve periodo de tiempo que va desde el final de la segunda guerra mundial hasta la primera crisis de las materias primas, y que pesa no sólo entre los ciudadanos de estos países de occidente sino también allí donde ha llegado la propaganda del sistema.

Obviando las características y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en los nuevos distritos industriales, es necesario recordar que los nuevos empleos que surgen en las sociedades desarrolladas están marcados por una característica importante: son mayoritariamente del sector servicios. Y una parte muy importante —aunque por supuesto no todos, ni mucho menos— de estos empleos de servicios son muy intensivos en mano de obra y se convierten en rentables únicamente a partir del ahorro en el factor trabajo, esto es, pagando bajos salarios y disponiendo flexiblemente de esa mano de obra con la que poder hacer frente a imprevistos en las puntas de la actividad y prescindiendo de ella en momentos en que el mercado se contrae para este producto o servicio. De esta manera, la destrucción de empleo estable viene acompañada por la

creación de un abundante abanico de puestos de trabajo de naturaleza inestable. He aquí la precarización.

Los datos presentados en el anterior epígrafe hacen visible un ligero pero real empeoramiento de las condiciones de trabajo en los últimos años. A partir de ellos puede interpretarse que hay una cierta destrucción de lugares de trabajo donde las condiciones de empleo son valoradas como positivas y un crecimiento discreto de aquellos puestos de trabajo no tan amables, no tan *buenos* en términos de esa *norma social del empleo* fordista. Enseñan, asimismo, la existencia de un grupo de trabajadores, las mujeres, que tienen más dificultades para consolidarse en empleos estables y de calidad al mismo tiempo que aumentan su participación en el mercado de trabajo. Los datos generales para España muestran (INE, 2007) para el cuarto trimestre de 2005 diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las tasas de actividad, 68'95% de los hombres frente al 46'95% de las mujeres; las tasas de paro, para todas las edades las de las mujeres son superiores a las de los hombres; la estructura productiva, donde las mujeres se encuentran sobrerepresentadas en los sectores de servicios, ya que un 84'28% de ellas trabajaban en estos sectores en el cuarto trimestre de 2005; tasas de temporalidad también superiores a las de los hombres en todos los sectores, siendo significativas las diferencias en servicios y en agricultura; y una presencia femenina muy superior en cuanto a las jornadas parciales. Pero las mujeres, junto con los trabajadores jóvenes, especialmente aquellos sin cualificación, y los inmigrantes de países en vías de desarrollo, como puede verse también en los datos referidos al caso español, no son las únicas habitantes de los segmentos secundarios. Cada vez más, entre los precarios, se presentan trabajadores que o bien han perdido su empleo en los segmentos primarios, o bien, ya adultos, no han logrado acceder a ellos desde los segmentos secundarios.

La situación de estas nuevas colectividades puede no ser dramática [34] en cuanto a las condiciones reales de subsistencia, pues es posible combinar rentas individuales con otras de procedencia familiar, así como con ayudas provenientes del estado de bienestar que aseguren, al menos, unas rentas mínimas que dejen a la unidad familiar o al individuo por encima de la exclusión. Pero esto no debe servir de excusa para minimizar el daño que la precariedad en el empleo produce en las estructuras sociales, en la

conciencia de los trabajadores, en la autoestima de los ciudadanos y en las perspectivas de futuro de una importante porción de la población.

Durante la exposición se ha hablado indistintamente, con muy pocos matices, de *working poor*, *trabajadores precarios* e, incluso, *segmentos marginales* y *subclases*. Pero cada uno de estos conceptos tiene ligeras características que los diferencia entre ellos. Las *subclases* podrían no disponer —o no estar dispuestas a desarrollar— de ninguna actividad legal en el mercado. Los *segmentos marginales* podrían incluir a aquellos que se encuentran en situaciones de paro de larga duración, expulsados del mercado de trabajo pero que aún tienen, nominalmente, esperanzas de reintegrarse en él aunque éstas sean, siendo realistas, escasas. Los *working poor* son aquellos que incluso trabajando no pueden salir de una situación de pobreza y, por su existencia, desafían al mismo concepto de sociedad del trabajo. Los *trabajadores precarios* se identifican bastante con el grupo anterior, y en él debemos incluir también a aquellos precarios que, pudiendo estar alejados de una situación de pobreza, pueden ser conscientes de lo injusto de su situación y buscar vías colectivas para alcanzar mejores condiciones de trabajo. Separados de la mera *cuestión social*, los ciudadanos que viven en la precariedad pueden buscar realizarse en la comunidad a través de su actividad laboral en el mercado en un escenario en el que esto parece imposible o, al menos, esta idea ha sufrido una profunda devaluación.

Todos estos no son grupos estancos, es posible pertenecer a varios de ellos a lo largo de la vida y, además, aunque están en una cierta gradación se solapan y se tocan, coinciden, son porosos. Aceptan también integrantes que caen desde otros segmentos de población y pueden enviar individuos, en un proceso de ascenso social, a los segmentos primarios. Y esta es la gran diferencia entre los procesos de ascenso y descenso sociales tal y como se dan actualmente. Mientras que la degradación del empleo afecta a grupos extensos de trabajadores y, con ellos, de familias, el proceso de mejora en el empleo, de ascenso dentro de las estructuras productivas y por tanto sociales, pasa a ser cada vez más individual. No hay mecanismos colectivos de ascenso tutelados por las organizaciones de trabajadores —o estos mecanismos están siendo abandonados—, sino que actualmente es la formación que puede aportar cada individuo, la preparación específica, la carrera y el itinerario laboral, quizás la experiencia previa, lo que determina en una negociación individual entre el trabajador y la empresa quien accede a

mejores condiciones de trabajo y quien permanece o cae en la precariedad. Pero claro, los logros individuales, que desde la nueva ideología de la flexibilidad se basan en la voluntad y en la capacidad de cada uno, tienen —de manera oculta, si se quiere— un importante componente social y de clase.

Trabajar en las sociedades fragmentadas ha dejado de ser una actividad que asegura el estatus de ciudadano y la integración social, al menos para extensos grupos de trabajadores y ciudadanos. Pero también ha dejado de ser un mecanismo de afirmación y de orgullo para un porcentaje mucho mayor de éstos que, aunque de momento no están en riesgo de caer en la pobreza, se encuentran insatisfechos con su trabajo, con los salarios que perciben de éste, con las condiciones generales en las que lo desarrollan y con las posibilidades futuras de que éste mejore. Trabajar es actualmente un mero medio de obtener rentas que, además, funciona cada vez peor para muchos trabajadores. Y esta es la razón de la posible cristalización de un nuevo grupo de trabajadores que podría reivindicar su ciudadanía a pesar de la precariedad que sufren en el ámbito del empleo. Frente a la presión que establece zonas de peligro cada vez más extensas para los trabajadores y frente a las soluciones individualizadas a los problemas laborales —la precarización de las condiciones de trabajo en las sociedades avanzadas— que se antojan colectivos, las clases sociales y trabajadoras que se encuentran más afectadas por estos elementos deben conseguir una voz común que articule sus reivindicaciones.

Los conocidos como *working poor*, los precarios que no logran abandonar su situación, los segmentos marginales, también los que ya están excluidos, forman un magma de precariedad donde pueden encontrarse múltiples semejanzas en cuanto a condiciones de trabajo y de existencia, en cuanto a posibilidades objetivas de consumo, en cuanto a oportunidades reales de abandonar la situación precaria. La fragmentación de las clases sociales y trabajadoras a partir de la fragmentación de las unidades productivas y la segmentación o multisegmentación de los mercados de trabajo dificulta la identificación de unos con otros. Pero esta variedad en las ideologías, en las perspectivas, en los imaginarios y en las estrategias que se pretende seguir para abandonar posiciones sociales que se perciben como poco ventajosas no tiene por qué ser negativa para la constitución de movimientos sociales en favor de mayor estabilidad en el empleo, de salarios suficientes o de condiciones dignas de trabajo.

En resumen, la habilidad que los movimientos sociales muestren en la organización de estos trabajadores descontentos y en su articulación con otros grupos sociales desfavorecidos en la esfera del trabajo, será determinante en la constitución de una sociedad civil realmente integrada: de trabajadores, de consumidores de productos, de usuarios de servicios sociales, de participantes en la vida política y comunitaria, de no excluidos... Una sociedad civil que se levante frente a este otro tipo de sociedad donde algunos fragmentos podrían quedar finalmente fuera de las normas y formas de funcionamiento aceptadas y únicamente pasarían, en todo caso, a ser tratados *asistencialmente* —y policialmente— con el objetivo de mantener una determinada paz social.

Notas

[1] “*Habitualmente suele sostenerse que el empleo se define como la actividad de trabajo siempre y cuando se realiza en el espacio público del mercado a cambio de una compensación monetaria; el empleo sería, pues, ‘trabajo remunerado’.* (...) *La idea del intercambio trabajo-remuneración hace que el referente ideal-típico del empleo sea el trabajo mercantilizado por excelencia, es decir, el trabajo asalariado.* En contraposición, toda actividad ‘productiva’ que se lleve a cabo fuera del espacio social del mercado no será considerada empleo; en particular, como muy bien puede suponerse, aquella que tiene que ver con la producción de la reproducción, las ‘labores del hogar’” (Prieto, 2002: 90).

[2] Durante los llamados años dorados del capitalismo “*había una poderosa sinergia entre crecimiento económico, con su corolario, el empleo casi pleno, y el desarrollo de los derechos del trabajo y la protección social.* La sociedad salarial parecía seguir una trayectoria ascendente que, en un mismo movimiento, aseguraba el enriquecimiento colectivo y promovía un mejor reparto de las oportunidades y las garantías (...). El mismo montaje ‘desarrollo económico/regulaciones estatales’ operó en los dominios de la educación, la higiene pública, el fomento de los recursos jurisdiccionales, el urbanismo, las políticas familiares... Globalmente, los logros de la sociedad salarial parecían en vía de reabsorber el déficit de integración que había significado los inicios de la sociedad industrial, mediante el crecimiento del consumo, el acceso a la propiedad o a la vivienda decente, la mayor participación en la cultura y el tiempo

libre, los avances hacia la realización de una mayor igualdad de oportunidades, la consolidación del derecho del trabajo, la extensión de las protecciones sociales, la eliminación de los bolsones de pobreza, etcétera. La cuestión social parecía disolverse en la creencia en un progreso ilimitado” (Castel, 1997: 387).

[3] El *Fin del Trabajo* se concibe de manera optimista cuando no se tiene en cuenta que el carácter tecnológico de buena parte del proceso de destrucción de empleos no ha venido a resultar en una redistribución de las rentas que antaño se conseguían gracias al trabajo de los obreros, sino que éstos se han visto expulsados del mercado de trabajo —y por tanto del principal mecanismo ciudadano de obtención de rentas económicas que dirigir al consumo de bienes y servicios— y su vuelta a él, cuando se ha producido, ha sido en peores condiciones laborales que cuando se vieron forzados a abandonarlo.

[4] Así, el trabajo se convierte “*en algo precario, flexible, intermitente, con duración, horarios y salarios variables (...) deja de integrar en un colectivo, deja de estructurar el tiempo cotidiano, semanal, anual y las edades de la vida, deja de ser el zócalo sobre el cual cada uno puede construir su proyecto de vida*” (Gorz, 1998: 67). O dicho de otra manera “*la circunstancia de que alguien trabaja en sentido formal —o, lo que es lo mismo, es trabajador— afecta simultáneamente a una parte (al menos hasta la fecha) continuamente creciente de la población y, sin embargo, por otra parte, tiene cada vez una menor fuerza enunciativa acerca del contenido de la acción que se lleva a cabo, la percepción de los intereses, el estilo de vida, etc. El hecho de que percibamos de alguien que es trabajador resulta, por un lado, poco sorprendente, al tiempo que, de otro, escasamente informativo*” (Offe, 1992: 26-27).

[5] “*Una sociedad que ha llegado a estructurarse y a construir su legitimidad en torno al hecho del empleo social y políticamente regulado no puede menos de ver minada esta legitimidad ante una intensa y prolongada crisis de éste. Es así explicable que una parte importante de la población deje de respetar las normas sociales, pero no porque decaigan formalmente, sino porque, al ser ahora la expresión de un orden social ‘anómico’, dejan de ser consideradas legítima (justas) y respetables.*” (Prieto, 1999: 545).

[6] Nunca está de más recordar que la norma social del empleo fordista, la que aseguraba empleo abundante y de calidad, sólo estuvo plenamente vigente en determinados países desarrollados y en un tiempo muy concreto, los treinta años posteriores a la segunda guerra mundial.

[7] “*La crisis es el resultado de la incapacidad de la estructura institucional de finales de los años sesenta para adaptarse a la difusión de la tecnología de producción en serie (...) Se podría haber evitado la crisis de los años setenta o reducido en gran medida sus efectos, manipulando las instituciones o reformándolas de acuerdo con sus principios*” (Piore, Sabel, 1990: 238).

[8] Es necesario comentar que, paralelamente a todo este proceso de crisis económica, se produce la crisis del estado de bienestar, ya que las protecciones sociales que éste aseguraba lo estaban en virtud de la existencia de grandes aportaciones de los trabajadores a la caja común de los sistemas de seguridad social. Cuando se produce un incremento del desempleo que convierte en beneficiarios de prestaciones a parte de los que antes contribuían económicamente a ellas, el sistema deja de estar equilibrado y entra, al menos, en crisis de financiación. Así “*durante los años setenta, los sistemas de bienestar social existentes quedaron desbordados por la crisis económica, la reestructuración de la industria, los trastornos financieros y las dificultades políticas. Todos estos factores contribuyeron a arrojar luz sobre la debilidad del modelo fordiano y de bienestar en todas sus variantes. También desempeñaron un papel en la desestabilización del vínculo entre el empleo y las pautas de reproducción social que caracterizaban el modelo. Otra de las consecuencias fue que las condiciones sociales en cuyo seno se establece el vínculo se hicieron más heterogéneas o, en otras palabras, se fragmentaron*” (Mingione, 1993: 255).

[9] Esta presión incluye, en el ejemplo de los Estados Unidos, (Gordon, Edwards, Reich, 1986: 278-279) incrementar la intensidad supervisora y directiva sobre el trabajo; acelerar el proceso de deslocalización de las infraestructuras productivas hacia territorios que presentan ventajas en cuanto al precio de la mano de obra; intensificar la actividad antisindical y, por último, mejorar la ventaja negociadora de las empresas respecto a los representantes de los trabajadores gracias a todo lo anterior y, por tanto, reclamar parte de las ventajas que el trabajo había conseguido en etapas anteriores.

[10] “*La diferenciación de los puestos de trabajo se acentúa históricamente como tendencia después de un periodo en el que predomina la línea de homogeneización del trabajo —por tanto no se trata de algo que haya aparecido en ese momento— y se desarrolla bajo las exigencias de las empresas, en particular las grandes, en relación con una gestión laboral más estandarizada y burocrática. Con otras palabras, se trataba de introducir una organización del trabajo que eliminase al máximo la informalidad y la espontaneidad de los grupos sociales en el trabajo, suprimiendo los riesgos de lo imprevisto en el comportamiento de los trabajadores*” (Miguélez, Recio, 1993: 13).

[11] “Las formas atípicas de empleo abarcan situaciones muy variadas que van desde el empleo claramente definido como asalariado hasta el trabajo eventual por cuenta propia, así como numerosas situaciones ambiguas en las que la clasificación legal no coincide necesariamente con el contenido económico de la relación laboral.” (Marshall, 1992: 44).

[12] “La colaboración e interconexión ofrece la única posibilidad de compartir los costes y riesgos, así como de estar al día de la información que se renueva constantemente (...) En las condiciones de rápido cambio tecnológico, las redes, no las firmas, se han convertido en la unidad de operación real. En otras palabras, mediante la interacción entre la crisis organizativa y las nuevas tecnologías de la información, ha surgido una nueva forma organizativa que es característica de la economía informacional/global: la empresa red” (Castells, 1997: 199).

[13] Para premiar esta actitud las empresas tendrán que “suministrar unas ciertas garantías y satisfacciones a estos trabajadores (...). Tres aspectos de los trabajadores primarios independientes les confirieron su mayor atractivo y desempeñaron el papel más importante en este pacto: la ampliación de las diferencias salariales (...); las oportunidades para el desarrollo de cualificaciones profesionales y un control relativamente autónomo en la actividad laboral; y algún tipo de combinación de empleo estable con oportunidades de ascenso en el trabajo” (Gordon, Edwards, Reich, 1986: 283).

[14] “La descentralización productiva ha acarreado la dualidad en las relaciones laborales, segmentando el mercado de trabajo, distinguiéndose, por un lado, entre trabajadores ‘centrales o estratégicos’ y, por otro, los trabajadores ‘periféricos’. Incidiendo de este modo de forma directa en la composición de la fuerza de trabajo, al destruirse la figura del obrero-masa, que con una base homogénea de situaciones, facilitaba la agregación de intereses y la acción colectiva en el seno de las empresas” (Jiménez García, 1999: 197).

[15] La tipología construida consta de cuatro segmentos: el primario independiente con las características señaladas en la investigación clásica de Gordon, Edwards y Reich y que agrupa a más de un tercio de los asalariados; el primario subordinado, que seguiría amoldándose a lo descrito en otras investigaciones, lo mismo que el segmento secundario, el más inestable, que vuelve a concentrar a casi otro tercio de los asalariados. La primera novedad en esta tipología es la detección de un *segmento primario intermedio* que agrupa a trabajadores jóvenes e inestables pero que se encuentran en un estado de transición hacia los segmentos primarios.

[16] “*Esta tipología tiene sentido en esta investigación por dos razones. En primer lugar porque podemos decir que en la vida cotidiana de la mayoría de las personas el trabajo productivo tiene un papel central, bien sea porque se realiza, bien sea porque se haya trabajado y ahora no se trabaje, bien porque se desea hacerlo, bien porque se depende de él de una manera u otra y si no se trabaja es porque se hacen otras cosas (tareas reproductivas), muchas veces con finalidad productiva, o se hacen otras cosas dado que no se trabaja*” (López Roldán et al, 1998: 74).

[17] Habría además otro segmento; subsegmento, quizás, del marginal: “*la expresión ‘clase marginada’ o ‘subclase’ [underclass] corresponde ya a una sociedad que ha dejado de ser integral, que renunció a incluir a todos sus integrantes y ahora es más pequeña que la suma de sus partes. La ‘clase marginada’ es una categoría de personas que está por debajo de las clases, fuera de toda jerarquía, sin oportunidad ni siquiera necesidad de ser readmitida en la sociedad organizada. Es gente sin función, que ya no realiza contribuciones útiles para la vida de los demás y, en principio, no tiene esperanza de redención*” (Bauman, 1999: 103).

[18] De esta manera, la insistencia en el proceso de segmentación permite que las transformaciones en curso introduzcan “*una importante distinción en los mercados de trabajo secundarios o periféricos; esto es, entre quienes se ubican en estos mercados con la expectativa de saltar a empleos correspondientes a mercados de trabajo primarios, y quienes, por circunstancias diversas, se hallan atrapados en dichos mercados secundarios. También deben destacarse las variaciones en los mercados primarios, pero en este caso posiblemente más en el sentido de reducción de los empleos primarios dependientes y aumento de los primarios independientes; esto es, un trasvase de trabajos menos cualificados a trabajos que requieren mayores conocimientos y que comportan asumir mayores responsabilidades en la realización de las tareas*” (Alós y Jódar, 2005: 231).

[19] El concepto de cohesión social “*hace referencia a aceptación por parte de una gran mayoría de los ciudadanos de ciertas «reglas de juego», que son las normas y valores en las áreas básicas de la convivencia y de la vida cotidiana. Visto desde otro punto de vista, es una legitimación de las formas sociales predominantes. Esta aceptación permite expresar discrepancias sobre normas y valores, basadas en diferencias en intereses o en la comprensión de dichas normas y valores. Por tanto admite la posibilidad de cambiar dichas normas y de que ciertos valores se vayan imponiendo en substitución de otros.*” (Miguélez, Prieto, 2001: 227).

[20] “*En la edad dorada de la sociedad de productores, la ética del trabajo extendía su influencia más allá de las plantas industriales y los muros de los asilos. Sus preceptos*

conformaban el ideal de una sociedad justa todavía por alcanzar; mientras tanto, servían como horizonte hacia el cual orientarse y como parámetro para evaluar críticamente el estado de situación en cada momento. La condición a que se aspiraba era el pleno empleo: una sociedad integrada únicamente por gente de trabajo” (Bauman, 2000: 62).

[21] “*la societat moderna no necessita mà d’obra industrial en sèrie ni exèrcits de reclutes forçosos; en lloc d’això necessita formar els seus membres en la seva capacitat com a consumidors. El deure de tenir el paper de consumidor és el que determina la manera com la societat moderna forma els seus membres. El model presentat per la nostra societat als seus membres és el de l’habilitat i la voluntat d’assumir aquest rol: el de consumidor*” (Bauman, 2001: 122). [La sociedad moderna no necesita mano de obra industrial en serie ni ejércitos de reclutas forzados: en lugar de eso necesita formar a sus miembros en su capacidad como consumidores. El deber de tener el papel de consumidores es lo que determina la forma en como la sociedad moderna forma a sus miembros. El modelo presentado por nuestra sociedad a sus miembros es el de la habilidad y la voluntad de asumir este rol: el de consumidor].

[22] El concepto de exclusión social es una realidad multidimensional en cuanto está compuesta de las siguientes variables o dimensiones (Lemkow et al. 2000): *exclusión laboral*, teniendo en cuenta que es necesario valorar dentro de esta dimensión tanto las situaciones de paro como aquellas en las que se cuenta con un trabajo precario y/o clandestino, así como el fenómeno de la subocupación; *exclusión económica* muy relacionada con la anterior dimensión y que es, quizás, la dimensión más utilizada a la hora de hablar de exclusión social en general, pudiendo venir derivada de exclusiones previas de otro tipo; *aislamiento social*, o disolución de los vínculos sociales a partir de conmociones en la estructura familiar, modificaciones en las redes relaciones o movilidad social descendente; *exclusión cultural*, respecto de las formas de vida o de relación con el medio social; *exclusión institucional*, con una falta de acceso a los recursos educativos y formativos, así como a la vivienda y a los canales normales de búsqueda de empleo, estableciéndose un estatus de no-ciudadano para aquel que no puede acceder a estas herramientas; y también es necesario considerar una *exclusión espacial o territorial*, valorando así la propiedad o no de vivienda o, por lo menos, disponer o no de un domicilio fijo, así como las condiciones de éste y del contexto urbano en el que se encuentra.

[23] “*Three common degradation factors in quality of employment can be identified:*

1. *Reduced working time (whether under the form of part-time work, or short-term contracts, with alternating periods of work and unemployment, i.e. a reduction of the volume of hours leading to a proportional reduction of social rights and direct or deferred earnings).*

2. *Degradation of the worker's status (new positions for wage earning work which have been developed in the last 20 years are degraded forms of traditional contracts of employment).*
3. *Low pay, in sectors such as hotels and catering, care services (health), textiles and clothing, etc. and in sectors not covered by collective agreements; low wages owing to shorter or irregular periods of work, or alternating between employment and unemployment, which can hit more vulnerable groups, such as women, ethnic minorities, young people, long-term unemployed people, etc.” (EUROFUND, 2004: 44).*

[24] “*La cuestión del salario absoluto asociada a los bajos niveles de vida choca además con la consideración del entramado familiar en el que viven las personas. Un mismo nivel de ingresos monetarios pueden traducirse en niveles de vida diferentes en función del tipo de relaciones sociales en el que se sitúa cada individuo, de si forma parte de unidades familiares que integran diversas rentas o depende uno de sí mismo. Desde una óptica individualista sería lógico esperar que el salario se relacionara con las necesidades de un solo individuo, pero este punto de vista suele pasarse por alto y considerarse la unidad familiar como unidad de análisis. La familia (y por tanto los individuos ‘con atributos’) suele ser en muchos análisis económicos esta institución a la vez ignorada y a la vez ‘prerrequisito’ implícito para la existencia de un mercado laboral (...) y, como veremos, la aceptación social de una determinada estructural salarial y su funcionamiento descansan en la peculiar estructura familiar de nuestro país*”.

(Recio, 2001: 17).

[25] “*El trabajo, el puesto de trabajo para ser más precisos, se percibe por parte de estos colectivos como la única fuente de subsistencia. Esto lleva a la conciencia de que trabajar es prioritario, con la consecuencia, como señala una trabajadora, de que entonces te agarras a lo que sea [Marga]. Esta presión se acentúa para quien tiene cargas familiares. (...) Trabajar es la frontera que delimita el territorio de quien posee de quien no posee. Si no trabajas te quedas sin nada [Manuel]. Es, para muchos, la línea de demarcación que los separa de la marginalidad (...) Esto tiene lugar, además, en un contexto en el que se percibe la escasez del trabajo. Una escasez que estos grupos ven como resultado de una mayor demanda de trabajo que oferta existente. La consecuencia de esta situación es la aceptación de aquello que se les ofrece”* (Bilbao, 1999: 65).

[26] “*The prevalence of temporary employment contracts increased across all age groups (15–64 years) by 2% of total employment from 2001 to the second quarter of 2006, but such contracts are less common among older employees. Some 42% of young workers aged 15–24 years held a temporary employment contract in 2006, representing an increase of 5.1 percentage points in the six-year period, while just 6.7% of workers aged over 50 years held a*

temporary contract, constituting an increase of 0.5 percentage points over the last six years”. (EUROFUND, 2007: 35).

[27] El año 2002, el 28'5% de las asalariadas estaban contratadas a través de un contrato a tiempo parcial, porcentaje que en 2005 alcanzaba el 31%. En este sentido los hombres sólo han sufrido un incremento mínimo en ese espacio temporal, pasando del 6'6 al 7'4%. Así, “*until 2002, the share of employees working part time remained stable, albeit with a slight decline for women. However, the overall number of part-time workers increased significantly after that year (+1.6% of total employees), with a high incidence of part-time work among women (+2.5%)*” (EUROFUND, 2007: 35).

[28] Son indicadores que se encuentran siempre por encima del 50% de los asalariados. Se refieren a las posibilidades en el desarrollo del empleo de: *decidir el orden de las tareas; decidir las formas o métodos* que van a utilizar para desarrollar estas tareas y, por último, *decidir la velocidad con la que desarrollar el trabajo*.

[29] Estos indicadores son: el empleo permite *aprender cosas nuevas cada día*; en el empleo se permite *verificar la calidad de lo que se ha producido* y en el empleo se pueden *solucionar los imprevistos que surgen de forma autónoma*.

[30] La categoría (EUROFUND, 2005) de muy satisfecho ha descendido en la misma medida que ha aumentado la categoría de no muy satisfecho entre 1991 y 2005; aunque las categorías de muy satisfecho y satisfecho continúan agrupando un 80% de los trabajadores.

[31] “*One of the main changes in the EU workforce in the last 15 years is the increasing proportion of female workers. But are they working in the same posts as male workers? The results of the survey show that women continue to move into certain categories of the occupational scale, especially into medium- or lowskilled occupations in the service sector (clerks, service and sales workers and elementary occupations). The proportion of women in managerial positions and in more traditional industrial occupations is much smaller. It is important to note that the increase in the numbers of women in the workforce over the last 10 years has tended to reinforce these patterns: the occupation in which there is an increasing proportion of women are occupations in which women were already predominant. However, female representation has increased significantly in the categories of ‘professionals’ and ‘technicians and associate professionals’, indicating that women are slowly climbing up the professional ladder*” (EUROFUND, 2005: 6).

[32] La media (INE, 2004) se encuentra alrededor de los 19.000 euros anuales, pero la moda de la distribución —el salario percibido por un mayor número de trabajadores— está, únicamente, en torno a los 12.000.

[33] *“La razón para llamar ‘comunidad de productores’ a la primera forma de la sociedad moderna se basa en el hecho de que sus miembros se dedicaron principalmente a la producción; el modo como tal sociedad formaba a sus integrantes estaba determinado por la necesidad de desempeñar el papel de productores, y la norma impuesta a sus miembros era la de adquirir la capacidad y la voluntad de producir. En su etapa presente de modernidad tardía —esta segunda modernidad, o postmodernidad—, la sociedad humana impone a sus miembros (otra vez, principalmente) la obligación de ser consumidores. La forma en que esta sociedad moldea a sus integrantes está regida, ante todo y en primer lugar, por la necesidad de desempeñar ese papel; la norma que les impone, la de tener capacidad y voluntad de consumir”* (Bauman, 1999: 44).

[34] O sí puede serlo, llegando al caso de los ya comentados *working poor* y su extremo, los trabajadores que acaban totalmente excluidos social o económicamente. Una parte de ellos pueden llegar a integrarse entre los segmentos marginales o las *subclases* que han sido comentadas anteriormente.

Bibliografía

- Alós, R. (2001): 'Fragmentació i inseguretat en el treball productiu i vida quotidiana' en *Revista Catalana de Sociologia* núm. 15. pp. 9-25.
- Alós, R. y Jódar, P. (2005): 'Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados' en *Gaceta Sindical*, núm. 5. 2005. pp. 224-249
- Bauman, Z. (1999): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. ed. gedisa. Barcelona 1999.
- Bauman, Z. (2001): *Globalització. Les conseqüències humanes*. ed. Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona 2001.
- Bilbao, A. (1999): *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. ed. Los Libros de la Catarata. Madrid 1999.
- Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. ed. Paidós. Buenos Aires 1997.
- Castells, M. (1997): *La Era de la Información. Economía, Sociedad, Cultura. Volumen I*. ed. Alianza. Madrid 1997.
- Escudero, R. (2002): 'Fragmentación de estatus laborales y degradación de condiciones de trabajo' pp. 161-185. en Tezanos, J. (ed) *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes*. ed. Sistema. Madrid 2002.
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004): *Working Poor in the European Union*. ed. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo, 2004.
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): *Fifteen years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends*. ed. EUROFUND. Dublín 2005.
- EUROFUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Annual Review of Working Conditions in the EU 2006-2007*. ed. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburgo, 2007.
- Gordon, D. Edwards, R. y Reich, M. (1986): *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1986.

- Gorz, A. (1998): *Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible*, ed. paidós. Buenos Aires 1998.
- Hobsbawm, E. (1988): *Industria e Imperio. Una historia económica de Gran Bretaña desde 1750*. ed. Ariel. Barcelona, 1988.
- Hobsbawm, E. (1997): *La era de la revolución, 1789-1848*. ed. Crítica. Barcelona, 1997.
- Hobsbawm, E. (1998): *La era del capital, 1848-1875*. ed. Crítica. Barcelona, 1998.
- INE (2004). *Encuesta de estructura salarial 2002. Principales resultados*. ed. INE. Formato electrónico. Disponible en:
<http://www.ine.es/daco/daco42/salarial/prinre02.pdf>
- INE (2007): *Instituto nacional de Estadística*. <http://www.ine.es>
- Jiménez García, J. (1999): 'De la flexibilización a la dualización del mercado de trabajo'. en *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas*. núm 4, febrero 1999. pp. 187-204.
- Kern, H. y Schumann, M (1988): *El Fin de la División del Trabajo. Racionalización en la Producción Industrial*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1988.
- Lemkow, L. et al (2000): *Atur juvenil i exclusió social*. Manuscrit. Projecte YUSEDER. (Youth Unemployment and social Exclusion. Dimensions, subjective experiences and institutional responses in six countries of the U.E.). UAB (Universitat Autònoma de Barcelona). Barcelona. 2000.
- López Roldán, P. (1996): 'La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo' en *Papers. Revista de Sociología*, núm 48. pp. 41-58.
- López Roldán, P. Miguélez, F. Lope, A. i Coller, X. (1998): 'La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo' en *Papers. Revista de Sociología*, núm. 55. pp. 45-77.
- Marshall, A. (1992): 'Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental' en *El Trabajo Precario en la Regulación del Mercado Laboral. Crecimiento del Empleo Atípico en Europa Occidental*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1992.
- Medialdea, B i Álvarez, N. (2005): 'Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los working poor en la Unión Europea', en *Viento Sur*. núm 82. Septiembre 2005. pp. 56-64.
- Miguélez, F. (2002): '¿Por qué empeora el empleo?' en *Sistema*, núm 168-169. pp. 37-52.

- Miguélez, F. y Prieto, C. (2001): 'Crisis del empleo y cohesión social' en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 19. pp. 223-240.
- Miguélez, F. y Recio, A. (1993): *Segmentación y Precarización del Empleo en Catalunya*. Manuscrit UAB. ed. CERES. Barcelona 1993.
- Mingione, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1993.
- Offe, C. (1989): '¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?', pp. 17-51, en Offe, C. (ed) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. ed. Alianza Universidad. Madrid 1992.
- Piore, M. y Sabel, C. (1990): *La Segunda Ruptura Industrial*. ed. Alianza. Madrid 1990.
- Prieto, C. (1999): 'Crisis del empleo, crisis del orden social', en Miguélez. F. i Prieto C. (eds) *Las relaciones de empleo en España*, ed. Siglo XXI, Madrid 1999.
- Prieto, C. (2002): 'La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado' en *Sistema*, núm. 168-169. pp. 89-106.
- Prieto, C. (2007): 'Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social', en *Papeles del CEIC*, vol. 2007/1, nº 28, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco. Disponible en: <http://www.ehu.es/CEIC/pdf/28.pdf>
- Recio, A. (2001): 'Una nota sobre bajos salarios en España' en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 18 pp. 15-45.
- Regnard, P. (2007): 'Minimum wages 2007. Variations from 92 to 1570 euro gross per month' en *EUROSTAT. Statistics in Focus*, núm. 71/2007.

Resumen

Las transformaciones en los mercados de trabajo y en las formas de producción y consumo han provocado la extensión de las formas atípicas de empleo, la generalización de condiciones precarias de trabajo y una creciente heterogeneidad en la composición de las clases trabajadoras. Estos trabajadores se encuentran con grandes dificultades no sólo en el ámbito laboral sino, de la misma manera, en el social, de forma que se compromete la reproducción social y la participación de los trabajadores precarios en la sociedad civil: en definitiva, su esencia ciudadana. Frente a esta situación serán los propios trabajadores los que deberán encontrar la forma de organizar sus demandas y vertebrar un nuevo discurso reivindicativo.

Palabras clave

Segmentación, fragmentación, precariedad laboral, clases trabajadoras.

Abstract

Labour market changes and production and consumption patterns transformations have extended the atypical employment, the precariousness and have increased the heterogeneity in the working classes. These workers are confronting difficulties not only in the labour sphere but in the social ambit; hence, precarious workers' social reproduction and social participation is endangered: to sum up, its citizenship essence. To solve this situation the workers must find the way to organize its demands in order to build a new and claiming policy.

Key words

Segmentation, fragmentation, precariousness, working classes.