
LAS CONSECUENCIAS DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO EN LA VIDA FAMILIAR Y EN LA ORGANIZACION SOCIAL*

Françoise Piotet

Esbozar una problemática sobre las consecuencias que desde ahora tienen o que puedan tener las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social es un proyecto cuya ambición puede considerarse desmesurada por varias razones.

I. EL CONTEXTO: TRANSICION Y CRISIS

Las nuevas formas de empleo, la vida familiar y la organización social constituyen tres polos marcados, cada uno por su parte, por cambios que, en algunos casos, constituyen tal vez mutaciones radicales.

Si en algunos puntos tales como las cuestiones demográficas, el trabajo de la mujer, el desarrollo de los empleos terciarios, y muchos más aún, vemos que se perfilan evoluciones cuyos anclajes tienen ya una estabilidad suficiente como para constituir un indicador de cierta permanencia, en otros, en cambio, unas tendencias demasiado contradictorias hacen particularmente

* Este artículo forma parte de la publicación *New Forms of Work and Activity: Documentation from a Colloquium; Brussels, April 25, 1986*, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que ha dado permiso para su inclusión en la REIS. El conjunto de los textos será editado próximamente en castellano por el Servicio de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

aleatorias las interpretaciones posibles y, con mayor motivo, sus proyecciones. El conjunto de estos cambios se produce, en efecto, en un contexto general de mutaciones profundas cuyos efectos se hacen sentir sobre el conjunto de los elementos constitutivos de la sociedad. Los observadores más sagaces consideran el período en el que vivimos como un período de transición, calificado por aquellos que lo viven, es decir, por todos nosotros, como un período de crisis, con todo lo que esta palabra conlleva: dificultad para dar un sentido, dificultad para interpretar y para discernir en la plétora de hechos significantes los que llevan en sí mismos el germen de un futuro más estabilizado. Algunas utopías del final de la década de los sesenta, nacidas en medio de un notable crecimiento económico, fueron rápidamente barridas por el paro. El trabajo volvió a tener un valor cuando se hizo escaso. Las nuevas tecnologías que debían liberar al hombre del trabajo a menudo vuelven a considerarse como un mal necesario, por una parte, pero también como creadoras de paro, y su coste, lo mismo que la resistencia de los hombres, hace que su penetración sea mucho más lenta de lo que preveían los futuristas de mediados de la década. Las mujeres se han introducido en el mercado del trabajo, pero esa igualdad de tratamiento frente a los hombres, a la que aspiran, muchas veces se queda en un expresión de deseos.

Por el contrario, desde el principio de la década de 1970, la familia ha experimentado una evolución clara y profunda debido, precisamente, a la evolución del matrimonio como institución. La legislación social, el derecho laboral, «las conquistas sociales» son considerados actualmente como frenos parciales a la adaptación del sistema productivo. En el conjunto de los países europeos, muchos ven la «ausencia de reglamentación» como uno de los medios para lograr la flexibilidad de las empresas, incluso como «el medio» para salir de la crisis. Esta ambición de cierto concepto de elasticidad y de adaptabilidad de las empresas se apoya también en una decadencia relativa de la fuerza de los sindicatos, que, naturalmente, tienen dificultades para movilizar solidaridades en un momento en el que el enorme miedo al paro lleva a cada uno a recogerse en sí mismo con la secreta esperanza de que eso le permita evitar el paro.

El paro, por su parte, por su importancia y duración y por las categorías de población a las que afecta —especialmente a los jóvenes—, amenaza con afectar de forma muy duradera, más allá incluso de los dramas inmediatos que provoca, las actitudes y comportamientos tanto con respecto al trabajo como a la familia o a la organización social.

Paradójicamente y al mismo tiempo, incluso en los países de la Comunidad donde el Estado se hace cargo del mayor número de funciones colectivas, vemos desarrollarse un movimiento asociativo importante cuyo campo cubre ampliamente el conjunto de los sectores de la vida civil y, especialmente, todo lo relacionado con la calidad de vida.

Este contexto, apenas esbozado, pero lo suficientemente conocido como

para que no sea necesario detenernos en ello, fuera de sus grandes rasgos comunes, cambia, sin duda alguna, de un país a otro, ya que la interpretación cultural de un período de transición y de crisis es totalmente esencial. Habrá que tener en cuenta estas variaciones culturales en las investigaciones que será necesario llevar a cabo sobre las nuevas formas de empleo, sobre la vida familiar y la organización social.

II. PROBLEMAS DE METODOS: AMPLITUD DE LOS CONCEPTOS - ANALISIS DE LAS CAUSALIDADES

Esta breve evocación del «entorno» de nuestro tema subraya las dificultades de métodos a los que hay que estar atentos tanto por la delimitación de los proyectos de investigación como por la interpretación de los datos. Efectivamente, como ya hemos mencionado, los tres polos de nuestro tema se ven sacudidos hoy en día por fuertes turbulencias que perturban radical o superficialmente sus tendencias propias y sus inercias. El mismo campo de cada uno de estos polos es relativamente difícil de delimitar. Cuando se habla de nuevas formas de trabajo se habla, evidentemente, de formas muy heterogéneas que atañen tanto al empleo asalariado como al trabajo independiente. Por otro lado, algunas de estas formas, como, por ejemplo, el trabajo de media jornada o el trabajo temporal, son muy antiguas, mientras que otras proceden de los progresos de la tecnología y otras aún más quizás sean simplemente coyunturales. El concepto de familia se amplía y se modifica. El aumento de las parejas que no están casadas o de los divorcios modifica la distribución o el equilibrio de los papeles y de los *status* en el seno de las parejas.

Y, por último, ¿qué quiere decir organización social? El concepto se puede comprender de una manera muy amplia, y en ese caso abarca el conjunto del ámbito social, o, por el contrario, de una manera más restrictiva, tal como se entiende, por ejemplo, cuando el término «social» se opone al término «económico». Se trata entonces de la legislación social, de las relaciones profesionales, pero también de todo lo que contribuye a la calidad de vida: vivienda, transportes, urbanismo, etc.

Si necesario es explicar con exactitud los conceptos que se utilizarán, es igualmente importante delimitar bien el campo asignado a nuestra problemática.

Se trata de examinar las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social, al paso que nos preguntamos sobre la posible evolución de estos empleos a corto o medio plazo.

A pesar de lo que implica su formulación, no debe tratarse el asunto de manera «mecánica», mejor sería decir «mecanicista», por dos razones al menos:

-
- La primera se refiere a lo que se ha tratado anteriormente. Si cada uno de los campos que se nos pide que observemos mantiene relaciones estrechas con los demás, cada uno tiene también su zona de autonomía propia y los cambios que se producen en su seno no deben imputarse sistemáticamente a acciones externas (de esta forma sería aventurado atribuir el incremento de los divorcios solamente al trabajo por turnos, por ejemplo). Sin embargo, lo que hace que la tarea sea particularmente difícil son los importantísimos cambios que experimentan cada uno de los polos. ¡Siempre es mucho más fácil dar en un blanco fijo que en uno móvil!
 - La segunda razón está relacionada con lo que podríamos llamar el efecto de sistema en el sentido más amplio del término. Las nuevas formas de empleo no evolucionan en un entorno totalmente permeable que absorba sin reaccionar las presiones a que se lo somete. Aquí también el análisis es muy complejo. El miedo al paro lleva a comportamientos mucho más exagerados de aceptación de las nuevas formas de empleo que en períodos de pleno empleo. Como ejemplo, y tomando el caso de Francia que no es un caso aislado, la mayoría de los dirigentes sindicales rechazan la contratación del trabajo por períodos anuales. En cambio, en las empresas, los interlocutores sociales no dudan en firmar un número considerable de acuerdos derogatorios.

Asistimos a la aceptación de ciertos cambios frente a las presiones del entorno, pero también, sin duda alguna, a fuertes resistencias en algunos puntos (como, por ejemplo, el trabajo de fin de semana) que obstaculizan la evolución previsible de algunas formas de empleo.

Se trata, pues, de especificar lo más claramente posible tanto las consecuencias inmediatas y futuras de estas nuevas formas de trabajo en la vida familiar y en la organización social como los límites impuestos a esta evolución por las exigencias individuales y colectivas de la mano de obra.

III. ¿QUE SON LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO?

La lista indicativa de los empleos que se han de examinar demuestra que, de hecho, se trata de observar todos los empleos que no corresponden al modelo dominante tradicional, de un empleo que presenta características específicas en cuanto a su situación jurídica y a su desempeño.

3.1. *Definición del llamado empleo normal*

En cuanto al estatuto jurídico, se trata de un contrato de trabajo de duración indefinida y, en el caso específico de la función pública, de un empleo garantizado para toda la vida activa del individuo.

En cuanto a la forma de ejercerlo, se trata de un empleo asalariado que se ejerce en un lugar de trabajo fuera del domicilio, durante un tiempo y un ritmo colectivo regidos por la legislación o por los convenios colectivos muy homogéneos.

Este modelo, del que encontramos huellas muy antiguas en la historia de nuestras sociedades, se ha generalizado con la revolución industrial para llegar a ser un verdadero modelo dominante en torno al cual se han organizado progresivamente los ritmos familiares, pero también el conjunto de la organización social.

Se trata de identificar, con relación a este modelo, todas las formas de desvío, algunas de las cuales son, a su vez, bastante antiguas; otras constituyen el resurgimiento de formas de empleo «preindustriales» posiblemente adaptadas de nuevo a la evolución de una sociedad que se transformaría en «postindustrial», y a las que hay que añadir las innovaciones específicas de nuestro tiempo, innovaciones debidas en gran medida a las nuevas tecnologías.

El *desvío* respecto del empleo tradicional *puede referirse al conjunto de los elementos* constitutivos de este empleo «tradicional» o a *algunos de estos elementos*:

- Puede referirse a la naturaleza del contrato de trabajo. Por ejemplo, contrato de duración determinada frente a otro con duración indefinida, o trabajo eventual. Puede referirse a la duración y al ritmo de trabajo, tiempo parcial, trabajo de fin de semana, trabajo ocasional, etcétera. Puede referirse, finalmente, al lugar de ejercicio de la actividad, trabajo a domicilio, trabajo a distancia, etc.

La primera tarea a realizar debería ser la de tratar de identificar el conjunto de estas nuevas formas de empleo en relación con el empleo asalariado tradicional.

3.2. *Una oferta muy diferenciada*

Estas nuevas formas de empleo, que tal vez sería mejor calificar temporalmente como empleos «atípicos», ya que algunas formas consideradas nuevas son en realidad relativamente antiguas, no tienen todas la misma importancia, sino que hay grandes diferencias.

Como están mal identificadas, un número nada despreciable de estas formas de empleo escapan a los censos de los sistemas estadísticos nacionales. Excepción del trabajo de media jornada, el trabajo eventual y los contratos de duración determinada, de los que tenemos conocimientos estadísticos bastante fiables y referidos a un período lo bastante largo como para poder medir sus tendencias, de las otras formas de empleo no se conocen muy bien ni su volumen ni su evolución.

Las considerables innovaciones tecnológicas de estos últimos años han llevado a muchos observadores a formular hipótesis relativas al desarrollo de algunas formas de empleo vinculadas a estas tecnologías, hipótesis que con demasiada frecuencia se han tomado por realidades.

Como la informática puede permitir una deslocalización del trabajo, se dedujo de este hecho que esa deslocalización no sólo sería segura, sino que también continuaría y sería proporcional al índice de penetración de estas tecnologías. Pues bien, a pesar de la ausencia de datos fiables, se conocen bastante bien, por ejemplo, las experiencias del trabajo a distancia. Las valoraciones de estas experiencias en Estados Unidos, por ejemplo, ponen en evidencia sus límites actuales y hacen aconsejable prudencia con respecto a su evolución futura, por lo menos a corto plazo. El número de los asalariados afectados a estos empleos es aún muy reducido y todavía no ha alcanzado, sin duda, un umbral lo suficientemente significativo como para permitir su observación.

En cambio, parece que asistimos hoy en día a la aparición de un trabajo artesanal a domicilio unido a la derivación hacia el exterior de ciertas producciones específicas. Las empresas ponen a disposición un equipo de ejecución para fabricar un producto, o les ayudan a adquirirlo, y subcontratan con ellos ese trabajo. Esta nueva forma de empleo, cuyo volumen todavía no es posible evaluar, es en la actualidad, en algunos sectores y en algunos países, una forma muy tradicional de empleo. El empleo de la industria textil de la región de Prato, al sur de Florencia, es idéntico al que acabamos de describir y tiene, sin embargo, una gran tradición.

Estos escasos indicadores de la evolución del trabajo a domicilio no son suficientes como para llegar a la conclusión de que existe una importante tendencia al desarrollo de este tipo de empleos en el futuro. Excepto en las regiones o en los pocos sectores con marcada tradición de trabajo a domicilio, parece necesario, además de una simple comprobación de cifras, analizar las razones que llevan a las empresas a este tipo de práctica. Si se trata de razones estrictamente coyunturales, no es seguro que esta forma de empleo vaya a durar o aumentar. En cambio, si se trata de opciones verdaderamente estratégicas, estas formas de empleo, sin duda alguna, habrán de experimentar un desarrollo relativamente importante en los próximos años.

El trabajo de fin de semana tiende a extenderse, y parece que de una manera sostenida, ya que se apoya en un deseo de rentabilizar los equipos, pero también en una mayor demanda de acceso a determinados servicios, especialmente la distribución. Pero este trabajo de fin de semana puede adoptar formas muy diversas. Puede ser una rotación del trabajo en equipo durante siete días, en cuyo caso los asalariados en cuestión solamente trabajan de manera episódica y con una reiteración regular durante los fines de semana: las consecuencias en la vida familiar y en la organización social no son entonces de la misma naturaleza que si se tratara de asalariados que trabajasen

exclusivamente los fines de semana. Pero, nuevamente, ¿a cuántos afecta esta forma de trabajo?

Las formas de empleo «atípicas» más conocidas, tales como el trabajo a tiempo parcial o el trabajo eventual, experimentan en conjunto cierta estabilización en cuanto a volumen se refiere. Estas formas de empleo experimentan un marcado aumento hoy en día en los países que menos han recurrido a ellas hasta ahora. En esos países se estabilizarán probablemente en el nivel alcanzado por los otros países. En cambio, parece ser que la forma misma de estos empleos se modifica. Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial se concibió como un trabajo de media jornada, distribuido regularmente en la semana de trabajo.

Poco a poco, el tiempo parcial, que cubre un mínimo de horas reconocidas por la legislación o por un acuerdo, va adoptando formas muy diversas: jornada completa en media semana; tiempo parcial que cambia en función de las imposiciones del servicio y, en algunos casos, tiempo parcial a lo largo de todo el año.

Los datos estadísticos de que se dispone sobre el trabajo temporal parecen indicar una estabilización en volumen de estas formas de empleo, cuyo desarrollo parece haber sido frenado en parte por una legislación que limita más el recurso al mismo, pero también por la difusión de la utilización de contratos de duración determinada que, al parecer, han venido a competir en el mercado del trabajo eventual.

Finalmente, varios artículos mencionan la aparición de prácticas de empresas que, para tareas específicas y por una duración determinada, recurrirían a un trabajador independiente para llevar a cabo esta tarea. Esta clase de empleo está emparentado con el trabajo de *baby-sitter* o con el de bombero, ya que implica por parte de las personas que lo practican una gran disponibilidad.

Sin embargo, es muy difícil averiguar a cuántos afecta cada tipo de empleo.

Las empresas no son las únicas responsables de la creación de empleos «atípicos». Los poderes públicos, en sus acciones de lucha contra el paro, favorecen o apoyan, asimismo, la creación de empleos que también podemos calificar como atípicos; por ejemplo, los contratos de trabajo de utilidad colectiva reservados en Francia a los jóvenes parados; contratos reservados a determinadas categorías de empleadores: colectividades locales, asociaciones, empresas o función pública. Estos empleos se destinan a la vez a una población y a unos empleadores específicos, pero también a trabajos especiales. Al haberse convertido el paro —al parecer, por mucho tiempo— en una constante del universo del trabajo, se puede pensar que estas formas especiales de empleo no sólo se mantendrán, sino que tendrán una evolución importante.

3.3. *Efectivos muy variables por categorías de empleos atípicos*

Los datos estadísticos nacionales o europeos no permiten en absoluto apreciar la importancia de los fenómenos que se nos pide observar, salvo, como ya lo hemos dicho, en las formas más tradicionales de empleos atípicos. Se pueden dar varias interpretaciones a las carencias de la estadística:

La primera se refiere a la visibilidad misma de los fenómenos observados. Cada una de estas formas especiales de empleo representa a unos efectivos quizá demasiado insignificantes como para que los diversos censos los puedan captar. Si esto es así, tal vez no sea forzosamente interesante por algunos fenómenos marginales llevar a cabo investigaciones sobre problemas menores, mientras que los conocimientos sobre las grandes evoluciones contemporáneas del trabajo son muy insuficientes.

La segunda interpretación posible, probablemente la más exacta, se remite a la poca capacidad descriptiva de los aparatos estadísticos nacionales. Esta escasa capacidad descriptiva es grave en la misma medida en que limita considerablemente las posibilidades de predicción de estos instrumentos. Se debe esencialmente a las metodologías empleadas para recoger la información: dificultades para confrontar las encuestas a los empresarios con los censos de población, o las encuestas a las familias, pero sobre todo a que las preguntas hechas no permiten la puesta al día de los hechos nuevos que surgen en la gestión de la mano de obra. El cuadro descriptivo del empleo de estos instrumentos estadísticos es un cuadro relativamente tradicional con categorías estereotipadas, muy bien adaptadas a las formas tradicionales de empleo del sector de la producción secundaria.

Si la primera interpretación fuera cierta, tal vez sería inútil dar a conocer las investigaciones sobre todas estas formas atípicas de empleos y bastaría con estudiar sus consecuencias en la vida familiar y en la organización social de las principales formas de empleo atípico bien identificadas. En cambio, si, como creemos, la segunda interpretación es la que tiene más base, entonces hay que dar prioridad a investigaciones nacionales comparativas cuyo objeto sería, en un primer momento, el de identificar estos empleos atípicos en todas sus dimensiones.

Pero, sin duda, habrá que ir más lejos y no apresurarse a concluir que no sería pertinente una investigación sobre estas nuevas formas de empleos por el mero hecho de que alguna de ellas, considerada individualmente, sólo representase un volumen de empleos muy pequeño. Las hipótesis basadas en unas primeras observaciones muy empíricas señalan su evolución y, con mayor seguridad aún, la búsqueda de formas alternativas para reemplazar al empleo clásico. El hecho de que se hable tanto de «flexibilidad» refuerza esta hipótesis. La larga serie de trabajos de investigación llevados a cabo sobre el trabajo por turnos describía formas relativamente tradicionales y estabilizadas de rotaciones de equipos, aunque de vez en cuando, en función de los apre-

mios de la producción, asomaban formas más atípicas. La crisis económica y las mutaciones tecnológicas conducen a un nuevo enfoque de la rentabilización de las inversiones productivas que afectan también al sector terciario. El trabajo por turnos toma nuevas formas y llega a sectores que hasta entonces se habían mantenido a salvo.

La disminución de los costes de la mano de obra, la rentabilización de los equipos, el incremento de la productividad conducen a la búsqueda de nuevas formas de empleo: las diferentes formas de recurrir a una mano de obra no permanente para tareas puntuales, la «externalización» de algunas tareas, la distribución muy diversificada del tiempo de trabajo. Estos elementos constituyen un índice importante de la modificación profunda de las formas tradicionales de empleo. Ya en la década de 1960, Georges Friedman veía en las primeras formas de automatización y en las primeras experiencias de reorganización del trabajo la señal del fin del taylorismo como modelo «ortodoxo» de organización del trabajo. Puede que la proliferación de estas nuevas formas de empleo señale también el fin de una cierta ortodoxia en lo tocante a empleo. Por esta razón, su exploración y conocimiento es fundamental, aun cuando no todas las ramas de este nuevo árbol vayan a crecer con igual fuerza. *Se trata de un sistema que está desestabilizado.*

Sin embargo, es posible que esta afirmación perentoria merezca algunos matices. El discurso sobre flexibilidad en su sentido más amplio es un discurso que, en alguno de sus aspectos, es más *político* que *realista*. Es indiscutible que la distribución del tiempo de trabajo se va a ampliar mucho más en los próximos años. La legislación o los acuerdos de sectores o de empresas confirman ya estas prácticas.

En cambio, no es seguro que ocurra lo mismo con las demás formas de empleo. De hecho, paralelamente a este discurso sobre la flexibilidad se desarrolla también la idea de que el resultado de la empresa ya no depende sólo de la modernización de sus equipos ni de ningún otro factor que no sea la calidad y la movilización de la mano de obra. Las empresas empiezan a pensar que ya no se puede considerar a la mano de obra como una variable de reajuste, sino como el elemento esencial alrededor del cual se deben organizar los otros factores de producción (si esta idea no sólo se extiende, sino que de verdad se pone en práctica, entonces sí que acabará con el taylorismo).

Los círculos de calidad, la cultura de empresa, los grupos de proyectos, etc., tratan de plasmar esta idea de movilización del personal que sólo se puede construir a partir de un sentimiento de pertenencia. Ahora bien, este sentimiento sólo se puede desarrollar si para el asalariado existe un vínculo duradero con su empresa. Esto no ocurre con los asalariados eventuales, con los de contrato de duración determinada o incluso, como destacan algunos trabajadores norteamericanos, con el trabajo a distancia o con el trabajo a domicilio. En realidad, las empresas descubren que, salvo algunas excepciones, si bien todas las formas de empleo presentan ventajas inmediatas, los inconve-

nientes a medio plazo pueden ser muy grandes. Se puede entonces conjeturar que estas formas nuevas son muy efímeras y sólo constituyen medios de reajuste coyuntural en una fase de profunda mutación.

IV. NECESIDAD DE UNA TIPOLOGIA DE LOS EMPLEOS ATIPICOS

En este período de desempleo tan extendido por el que están pasando todos los países europeos, la oferta de empleo prevalece sobre la demanda, se impone a la demanda. La coyuntura favorece en cierto modo el margen de maniobra de las empresas en esta materia. Efectivamente, en la actualidad pueden o bien imponer, o bien obtener de sus empleados por vía contractual unos arreglos de organización del trabajo que habrían sido rechazados, sin duda, en período de alta coyuntura. Pero, tanto para las empresas como para los asalariados, estas formas atípicas de empleo no son todas de la misma naturaleza, ni mucho menos. Esta tipología debe darnos ocasión de formular las primeras hipótesis sobre las consecuencias que estas nuevas formas de empleo pueden tener en la vida familiar y en la organización social.

Para elaborar esta tipología se han elegido como variables independientes —aunque esto es, evidentemente, discutible— el lugar de ejercicio del empleo, la naturaleza del contrato de trabajo, la categoría social en un sentido más amplio, constituyendo los asalariados —para seguir usando el vocabulario de los sociólogos— las variables dependientes o explicativas de las consecuencias de estas formas atípicas de empleo.

El cuadro 1, que presenta los grandes rasgos de esta tipología, merece algunos comentarios (cfr. cuadro p. 203).

El primer criterio de clasificación es, como dijimos, el lugar donde se ejerce el trabajo, según se realice a domicilio o, por el contrario, en el seno de un colectivo de trabajo. En esta segunda categoría hay que distinguir las actividades que están incluidas en un colectivo de trabajo único o, por el contrario, en una multiplicidad de empresas, porque estos dos tipos de inserción no tienen las mismas consecuencias ni para la empresa ni para los asalariados.

De algunas formas de empleo atípicas pueden encontrarse varias categorías. Las nuevas tecnologías, por la flexibilidad de sus aplicaciones, permiten modalidades muy diversas de utilización. De esta forma, el trabajo de teleproceso se puede realizar en el domicilio o en terminales alejadas de la empresa, donde se agrupan algunos asalariados de la empresa que realizan a distancia el trabajo que se les pide.

Por su parte, el trabajo a domicilio escapa por definición a todos los ritmos de trabajo impuestos. Se trata de un volumen de trabajo que se encarga a una persona, quien lo realiza en el momento que más le conviene: fin de semana, etc.

CUADRO 1

Tipología de los empleos atípicos

<i>Lugar de desempeño</i>	<i>Clases de empleos</i>	<i>Naturaleza del contrato de trabajo</i>
Empresa única	<ul style="list-style-type: none"> — Tiempo parcial (en todas sus formas) — Trabajo de fin de semana — Trabajo por turnos (doce horas) — Jornada completa reducida. — Teletrabajo 	<ul style="list-style-type: none"> — Contrato de duración determinada — Contrato de duración indefinida
Multiplicidad de empresas	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajo temporal — Trabajo bajo contrato — Agrupamiento de empleos — «On call» work 	<ul style="list-style-type: none"> — Contrato de duración determinada — Trabajador independiente
Trabajo a domicilio	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajo en teleproceso — Trabajo bajo contrato — «On call» work 	<ul style="list-style-type: none"> — Contrato de duración indefinida-determinada — Trabajador independiente

La naturaleza del contrato de trabajo «atraviesa» varios tipos de empleos atípicos independientemente del lugar donde se realiza el trabajo. El trabajo de teleproceso a domicilio se puede hacer con un contrato de duración indefinida o con categoría de trabajador independiente. En cambio, algunas formas de empleo implican unas condiciones específicas: un contrato de duración determinada o trabajo independiente.

Al parecer, esta tipología a grandes rasgos permitiría una primera clasificación del conjunto de los empleos atípicos, pero permite también esbozar una problemática de las consecuencias de estas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social, siempre que esa problemática no se conciba de manera mecánica, sino que se articule por lo menos en torno a la categoría social de las personas afectadas por esta clase de empleos.

V. UNA PROBLEMATICA DE LAS CONSECUENCIAS

Los problemas relacionados con las consecuencias que tienen las formas atípicas de empleo y su eventual desarrollo sobre la vida familiar y la orga-

nización social no son independientes de su volumen ni de las personas a las que afecta esta clase de empleo.

Deben tenerse en cuenta varias cuestiones de distinta naturaleza en la consideración de estos problemas, que, para no ser completamente abstracta e intelectual, deberá basarse en un conocimiento mucho más exacto de la realidad que el que tenemos actualmente.

5.1. *Las poblaciones a las que atañe*

El primer problema, y probablemente el problema fundamental, es la identificación de las poblaciones a las que afectan normas atípicas de empleo.

Las formas más tradicionales de estos empleos atípicos son desempeñadas por poblaciones específicas: el empleo a tiempo parcial es, en todos los países, un empleo femenino y poco o medianamente cualificado; el trabajo temporal, salvo excepciones, concierne más a una mano de obra mixta, pero igualmente caracterizada por un bajo nivel de cualificación; el trabajo exclusivo de fin de semana y los trabajos de utilidad colectiva están más bien reservados a los jóvenes. Así, pues, por lo que sabemos, parece que los empleos atípicos que se ofrecen, por regla general, son empleos poco cualificados desempeñados por una mano de obra que tiene dificultades, por diversas razones, para encajar normalmente en el mercado del trabajo. Por otro lado, las informaciones de que disponemos sobre estos empleos reflejan las «existencias» en un momento dado. Habría que observar a la gente que desfila por estos empleos para saber si corresponden a un momento específico de la vida activa de los asalariados o si, por el contrario, son empleos permanentes dentro de una vida profesional considerada globalmente.

El trabajo temporal parece ser un medio de acceder al empleo permanente para jóvenes que disponen de un diploma técnico específico, y para los menos jóvenes sin cualificación alguna. Lo mismo ocurre con los contratos de duración determinada. El empleo independiente, en aparente desarrollo, parece afectar a poblaciones mucho más diversificadas y con un nivel de cualificación mucho más elevado. El empleo independiente se desarrolla en sectores que han recurrido a empleos desempeñados de forma artesanal, tales como los transportes por carretera y la construcción. Esta descripción rápida señala, sin duda, que las consecuencias de estas formas atípicas de empleo en la vida familiar y en la organización social no serían iguales para todas las poblaciones a las que conciernen y, sobre todo, depende de que dichas poblaciones ocupen empleos de este tipo de forma duradera o eventual.

5.2. *El efecto de sistema*

El segundo aspecto que se ha de tener en cuenta al considerar los problemas relacionados con las consecuencias es el del sistema que forman entre

sí los tres elementos que debemos observar. La hipótesis central que subyace a la cuestión que tenemos que examinar es que los desequilibrios (el término se toma aquí en sentido neutro) que pueden producirse en uno de estos elementos tienen efectos en los otros, y viceversa. La cuestión es saber si las reciprocidades y las fuerzas de estos diferentes elementos son idénticas.

En cierto modo, el razonamiento actual sobre la necesaria flexibilidad de las empresas, entendida en primer lugar como una flexibilidad del empleo, pretende basar su racionalidad en la reciprocidad de estos elementos. Los defensores de las teorías de la flexibilidad la justifican con la necesidad que tienen las empresas de adaptarse a las presiones del mercado, pero también como una respuesta a una fuerte demanda de población activa.

Como ejemplo se citan los horarios variables, que, cóntrariamente a la posición inicial de numerosas organizaciones sindicales que se han opuesto a ello, correspondían a una demanda de la población activa y a una necesidad de las empresas (pero en este caso no se trata en realidad de empleos atípicos). Justifican también este análisis las grandes dificultades que encuentran las empresas cuando desean modificar el sistema de rotación del trabajo por turnos o de disminuirlo, intentando así demostrar que los asalariados son quienes solicitan este tipo de organización. De hecho, muchos estudios destacan que cuando el tiempo de trabajo es un tiempo forzado, también lo son el tiempo de la vida familiar y el de la vida social. Estos tiempos se ajustan al tiempo de trabajo, pero una vez encontrado el equilibrio toda perturbación importante se vive con muchas reticencias por parte de las personas a las que concierne.

Es muy importante elaborar una tipología de estas formas observándolas desde el punto de vista del asalariado a quien afectan y en función de su duración y de su ritmo. La vida familiar, por ejemplo, acaba organizándose y encontrando cierta regularidad, incluso si los padres trabajan en equipo o a tiempo parcial... En cambio, los momentos de ruptura en los ritmos tradicionales de trabajo, aunque sean atípicos, generalmente se soportan mal si implican reajustes brutales. Esta rigidez, estos tiempos sociales forzados externos a la vida laboral, explican quizás que estos empleos atípicos los desempeñen poblaciones específicas que no cuentan con recursos para gestionar la incertidumbre que esta clase de empleos hace pesar sobre la vida familiar y social.

Como lo demuestra magistralmente Herbert Simon, las empresas tienen en el terreno de la organización poca capacidad de innovación. Cuando consideran la evolución de empleos atípicos se refieren, implícita o explícitamente, a experiencias que han tenido éxito, aquí o allí, y que son a veces muy antiguas. Así, en la industria textil italiana, el trabajo a domicilio, que tiene una gran tradición, no parece plantear ningún problema serio ni a la familia ni a la organización social, que se han adaptado hace mucho tiempo a esta realidad.

Otro ejemplo de la misma especie podría encontrarse en las actividades de decoletaje del valle de Maurienne.

En realidad, estas experiencias son escasamente convincentes debido a su misma duración. En ambos casos, el sistema social y familiar y el sistema de trabajo han encontrado un modo de regulación adecuado, precisamente a causa de la antigüedad de la experiencia y, por lo tanto, de «la cultura» —aplicando aquí este término en su sentido antropológico— que han permitido desarrollar. Lo que allí resultaría perturbador sería la vuelta a una forma de empleo tradicional.

5.3. *La existencia de puentes entre el empleo tradicional y el empleo atípico*

En esta problemática es también muy importante tener en cuenta los puentes que existen entre estas formas atípicas de empleo y los empleos más tradicionales en función de los acontecimientos que pueden producirse en la vida de las personas interesadas. El trabajo a tiempo parcial, ¿es un trabajo de por vida o corresponde a una flexibilidad concedida, por ejemplo, a las jóvenes madres de familia que desean en un momento dado más libertad? ¿Es una obligación que los asalariados sienten como una limitación o, por el contrario, como una libertad complementaria?

Se podría hacer la misma pregunta con respecto al trabajo temporal, a los contratos de duración determinada, a ciertas formas de empleos a domicilio e incluso el trabajo independiente.

Semejante problemática en las investigaciones que deberían desarrollarse permitiría evitar la visión demasiado maniquea o determinista asociada a menudo a estas formas atípicas de empleo. Si se comprobara que éstas afectan exclusivamente a algunas categorías de la población, que constituyen obligaciones impuestas y aleatorias, cosa *que, por otra parte, es probable*, reforzarían la tesis de los investigadores que, ya desde hace varios años, denuncian una bipolarización creciente del mercado de trabajo. Pero no hay que meter todo en el mismo saco. En ciertas condiciones, de las que no faltan ejemplos, las formas tradicionales de empleo atípico pueden ser fuente de equilibrio y de libertad. La identificación de esas condiciones es aún una tarea por realizar.

VI. LA ORGANIZACION SOCIAL Y LA VIDA FAMILIAR

Las formas atípicas de empleo tienen consecuencias específicas en cada uno de estos ámbitos. Sin embargo, las relaciones existentes entre estos dos ámbitos y el universo del trabajo son tan intensas que resulta indispensable analizar la forma en que se pueden atenuar o acentuar los efectos positivos y negativos de las formas especiales de empleo sobre cada uno de ellos.

6.1. *Un equilibrio rígido*

La industrialización tuvo, entre otras, la característica de someter la organización social y la vida familiar a sus propias presiones. Eso no se consigue sin fuertes resistencias; incluso hubo revueltas que llevaron a reajustes del sistema del trabajo. El sindicalismo, por otra parte, nació de esas reacciones.

Tras un período de intensa mutación se fue consolidando una especie de equilibrio relativamente estable entre estos tres ámbitos que, sin embargo, no consiguió eliminar zonas de marcada disfunción atenuadas o que se hicieron menos visibles durante el período de crecimiento excepcional que experimentaron las sociedades industriales desarrolladas, y a las que algunos economistas han llamado «los treinta gloriosos». El notable crecimiento del nivel de vida, la elevación de los niveles de formación, la aspiración a la igualdad sexual, entre otros, han conducido al surgimiento de una reivindicación nueva que concierne a la calidad de vida no sólo fuera del lugar de trabajo, sino también en el lugar de trabajo. Para decirlo con las palabras de un *slogan* sindical que, con distintas versiones, tuvo un gran éxito en Europa en la década de 1970, ya nadie quería «matarse trabajando para ganarse la vida».

Estas inversiones en el «fuera del trabajo» trajeron aparejada una verdadera crisis del trabajo. Desde la segunda mitad de la década de 1960 hasta la primera crisis del petróleo se han multiplicado los estudios sobre esta «crisis» del trabajo, que dejaba de ser un «valor»; ¡incluso se habló en esa época de verdadera «alergia» al trabajo en los jóvenes y, tal vez, también en los adultos!

Las empresas reaccionan a esta crisis de maneras distintas. El movimiento para mejorar la calidad de vida en el trabajo tuvo en todos los países industriales una expansión importante. Sin modificar radicalmente la organización del trabajo, las empresas han tratado de responder a las demandas de mayor autonomía y de más responsabilidades de los asalariados y han hecho importantes esfuerzos para reducir las incomodidades existentes en los lugares de trabajo.

Sin entrar en los pormenores de este movimiento, de las realizaciones que conllevó y de los análisis que se hicieron del mismo, se lo considera actualmente como una inversión de tendencia radical con respecto al período precedente. Ahondando en la cuestión, se podría decir que fue un desquite del entorno, de la organización social y de la familia contra el trabajo. Le tocaba al trabajo y a su organización plegarse a las presiones de la vida familiar y de la organización social.

Para ilustrar este fenómeno podemos tomar como ejemplo los horarios flexibles, cuya aplicación fue reveladora del equilibrio hallado por el sistema y, a la vez, de las disfunciones a que había dado lugar.

La razón principal esgrimida por las empresas para la puesta en marcha

de este sistema se apoyaba en la voluntad de disminuir el absentismo, y especialmente el absentismo femenino. Un análisis de este absentismo reveló que se debía a rigideces existentes en la organización social y en el entorno de la empresa: dificultad para vigilar a los niños durante las vacaciones escolares o las enfermedades, dificultades para acceder a algunos servicios cuyo ritmo de trabajo era idéntico al de las empresas. La oferta de un horario variable tuvo, en general, una acogida muy favorable por parte de los asalariados. En cambio, al principio, y a pesar de esta acogida, provocó la hostilidad de las organizaciones sindicales, que vieron en ello un ataque directo al ejercicio del derecho sindical. El horario variable marcó el comienzo de un desmantelamiento del colectivo de trabajo. En la práctica obstaculizaba la información y el contacto entre los asalariados y los militantes sindicales. La protesta sindical no pudo prosperar sin el apoyo de los asalariados interesados.

La crisis económica y, especialmente, el paro invirtieron de nuevo las tendencias que se habían abierto paso al final del período de crecimiento, sin que eso haya significado una vuelta a la situación anterior. En realidad, hoy en día se conjugan varios factores que quizás den lugar a un nuevo equilibrio entre estos diferentes subsistemas.

El trabajo vuelve a ser un valor no sólo porque ha vuelto a ser escaso, sino también porque cambia de naturaleza. Aunque todavía no pongan en práctica de forma masiva esta nueva filosofía, las empresas, al parecer, se han dado cuenta de que la mano de obra ya no podría ser considerada como la «variable» de «reajuste», sino que estaba en el centro de los resultados productivos. Las nuevas tecnologías sólo pueden producir sus efectos positivos si las pone en práctica una mano de obra cualificada y motivada. Repitiendo la acertada frase de un informe muy reciente del «Comisariado General del Plan» (*Commissariat Général du Plan*), en Francia, «con las nuevas tecnologías, pasamos de una civilización del esfuerzo a una civilización de la avería» *. Lo que está entonces en juego es la corrección rápida de la avería, cosa que sólo puede hacerse empleando la inteligencia y no la fuerza muscular.

Mientras tanto, la organización social trata, a su vez, de hacerse menos rígida. Poco a poco se va estableciendo una complementariedad entre los diferentes horarios de trabajo, que conduce inevitablemente a la aparición de nuevas formas de empleo: división del trabajo en dos equipos, trabajo de fin de semana y establecimiento de horarios de trabajo en régimen anual. Incluso los servicios públicos se plantean actualmente una mayor flexibilidad en su funcionamiento.

Este sistema de trabajo más flexible, estas nuevas formas de empleo, implican, sin embargo, adaptaciones de la organización social en su conjunto y de la vida familiar en particular.

La crisis económica refuerza actualmente la demanda de flexibilidad, y

* En el original francés se juega con las palabras *peine* y *panne*, de difícil vertido al castellano. (N. del T.)

esta demanda se apoya en una fuerte presión colectiva. Las ventajas «adquiridas» sobre el trabajo por la esfera del «no trabajo» durante el período de fuerte crecimiento se presentan como rigideces que entorpecen la adaptabilidad.

Asistimos en realidad a un cambio social total de la problemática surgida a finales de la década de 1960. «Ganarse la vida» es otra vez un desafío importante. El riesgo está en mantener este desafío a cualquier precio, es decir, ignorando completamente las presiones de los universos externos a la empresa, al basarse cada empresa en sus propias presiones para organizarse. El sistema tan uniforme de organización que conocimos en los años anteriores corre el riesgo de ser sustituido, si la vuelta del péndulo va demasiado lejos, por un sistema sumamente diversificado, en especial de distribución del tiempo de trabajo, que puede conducir a la instauración de un sistema anónimo. Paradójicamente, este sistema anónimo podría conducir a los mismos resultados que el sistema que está llamado a sustituir. Si la regulación de la distribución del tiempo de trabajo y de formas especiales de empleo dependen sólo de la empresa, o incluso de la institución, se puede acabar con tantos sistemas específicos como empresas hay. Una vez más, el universo del trabajo exigirá del entorno social y de la vida familiar una sumisión total a sus presiones. Llevado al extremo, este sistema puede alterar gravemente todas las formas de vida social.

Sin pretensiones de exhaustividad y sin jerarquizar las cuestiones mencionadas, deben plantearse algunos puntos.

6.2. *La inserción en espacios de trabajo*

En torno a la década de 1970, unos economistas y sociólogos del trabajo, ante el comienzo de la introducción de las nuevas tecnologías, pero también de la introducción de formas de empleo diversificadas (trabajo temporal, contratos de duración limitada, jornada partida), formularon una doble tesis en la que algunos elementos se confirmaban parcialmente: la tesis de la bipolarización del mercado del trabajo y de la «polarización de las cualificaciones». Las investigaciones llevan actualmente a una nueva discusión sobre estos análisis, especialmente sobre los que atañen a la cualificación. Más que la descalificación, los investigadores observan la aparición de nuevas formas de cualificación que se disociarían cada vez más de cierto determinismo técnico para adquirir un contenido más social. Actualmente, los investigadores europeos utilizan, además, de mejor grado las nociones de «profesionalidad», de «espacio profesional» o de «profesionalización» que la noción de cualificación. Marc Maurice llega a escribir: «en la actualidad hay una tendencia a relacionar la cualificación con el “sistema de relaciones sociales” en que se inscribe, a cuya evolución también puede contribuir». Con respecto a la noción clásica de cualificación (*skill*), que se define más en función de «nive-

les» que corresponden a una «clasificación» jerarquizada de los «puestos» de trabajo, la de profesionalidad refleja mejor los procesos de socialización profesional con los que el trabajador adquiere y desarrolla el conjunto de conocimientos y de aptitudes (que constituyen su capacidad productiva) en el seno de los «espacios de trabajo» que tiende a ocupar a lo largo de su carrera, en cooperación o en competición con otros. En este caso, la formación escolar inicial sólo determina un potencial que la empresa se esforzará por desarrollar mediante una gestión de la movilidad interna y de las carreras en este sentido; los diplomas determinarán menos que antes la naturaleza de una «cualificación» específica. Se asociarán más bien a un proceso de socialización por movilidades sucesivas intra/interempresariales.

Si bien este análisis de la cualificación es exacto, plantea muchas cuestiones relativas al desarrollo de las formas atípicas de empleo. Por lo que a éstas se refiere, la cuestión es entonces saber cómo se inscriben estas nuevas formas de empleo en los «espacios de trabajo» que permitan el desarrollo del conocimiento y de la capacidad. La tipología de estas formas de empleo señala que no todas tienen las mismas posibilidades en este terreno. Aunque, también aquí, todo depende de las categorías afectadas, de las posibilidades de movilidad que ofrecen, pero también de la organización social a que dan lugar.

6.3. *Los derechos individuales y colectivos*

Con respecto a esto, la evolución del trabajo temporal en Francia es ejemplar. Durante muchos años, esta forma de empleo estuvo considerada como una de las formas más elaboradas de explotación de la mano de obra. Estos empleos, reservados en el mejor de los casos al personal menos cualificado, permitirían una inserción progresiva en el seno de un sistema de empleos más estables, a menos que diese lugar a una marginación voluntaria con respecto al trabajo, concebida como un mal inevitable. En la mayoría de los casos servían para manejar las incertidumbres de funcionamiento de la empresa y eran soportados, más que deseados, por la mano de obra que recurría a ellos. Una legislación más restrictiva del recurso a este tipo de empleos, unida a un mayor desarrollo de la organización de los asalariados, ha llevado a la negociación y firma de un acuerdo que garantiza derechos colectivos e individuales (ejercicio del derecho sindical y acceso a la formación) para los asalariados de las empresas de trabajo temporal. Hoy en día los resultados son significativos, ya que el nivel de cualificación de los trabajadores temporales se ha elevado de manera muy notoria.

Estas posibilidades de organización no son las mismas para todas las formas de empleo atípicas y se comprenden bien las diferencias que pueden existir, por ejemplo, entre el trabajo temporal y los contratos de duración limitada, que dan a los asalariados que se benefician de este tipo de contrato una capacidad de organización mucho menor.

Estas observaciones tienen aún más fundamento en lo que se refiere al trabajo a domicilio, que puede alejar definitivamente al trabajador de los procesos de cualificación profesional, pero que también limita considerablemente los controles relacionados con los efectos del trabajo sobre la salud del trabajador.

Es indudable que estas nuevas formas de empleo pueden favorecer una experiencia profesional ampliada: contribuyen a desarrollar la capacidad de adaptación de los asalariados. Aunque el sistema de trabajo dominante no lo haya admitido. El trabajo de tiempo parcial limitado a los empleos menos cualificados y cuya evolución no se desea propiciar amenaza con privar a los asalariados de posibilidades de movilidad posterior, aunque a corto plazo responde a una presión económica o a la demanda de una mano de obra que temporalmente necesita más tiempo disponible para ocuparse de obligaciones de la vida al margen del trabajo.

A fin de que las consecuencias de estas nuevas formas de empleo no sean negativas para los trabajadores, hace falta que se cumplan algunas condiciones relacionadas con los derechos individuales y colectivos. Esto implica también un cambio del comportamiento de las organizaciones profesionales, que, a su vez, deben inventar nuevas maneras prácticas para adaptarse a las evoluciones del trabajo.

Además de sus consecuencias sobre la formación, la cualificación, la movilidad y el ejercicio de los derechos colectivos, estas nuevas formas de empleo afectan muchos otros aspectos de la organización social, con consecuencias directas o indirectas sobre la vida familiar.

6.4. *Las presiones sobre la ordenación de los espacios*

La industrialización se ha visto acompañada en todas partes por un importante desarrollo urbano. Este desarrollo ha tenido para todos ventajas e inconvenientes. En general, en el asunto que nos concierne, se ha traducido por un alargamiento de los tiempos de traslado domicilio-trabajo y por una política de la vivienda concebida como un lugar reservado exclusivamente para la vida familiar.

Los transportes urbanos se han adaptado a los horarios normales de trabajo. En general, esto se ha reflejado en una sobrecarga del tráfico en las horas punta, que corresponden a las horas de entrada y salida del trabajo, idénticas para el conjunto de la población. Las empresas que recurren constantemente al trabajo nocturno (con turnos de noche) a menudo han tenido que crear su propio sistema de transporte. Los horarios variables han permitido a los asalariados, además de las ventajas ya mencionadas, utilizar estos transportes a unas horas menos sobrecargadas, disminuyendo así el cansancio diario provocado por los viajes. En todos los casos, las estadísticas de que disponemos señalan un tiempo diario de desplazamiento entre el domicilio y

el lugar de trabajo que puede ser considerable. Este tiempo desmesurado hace mucho menos atractivo el trabajo a tiempo parcial. El desarrollo de los empleos atípicos hace que la mejora de los transportes sea una necesidad imperiosa; en este terreno queda mucho por hacer.

Mejora de los transportes, pero también de la vivienda. Algunos países han puesto en marcha políticas específicas que conciernen a la calidad de las viviendas de los trabajadores que tienen turnos de noche, y especialmente a la insonorización de estas viviendas. Esto no impide que el conjunto de los ritmos familiares se vean perturbados por esta clase de empleo. Por lo menos sobre este tema abundan las investigaciones que permiten delimitar bien el conjunto de los problemas que le son propios y una parte de las soluciones que pueden adoptarse en este caso.

6.5. *La mutualización de los riesgos*

Al margen de estos problemas específicos y relativamente bien identificados, las formas atípicas de empleo no cuentan aún con una buena aceptación por parte de la organización social en general, y hacen descansar únicamente sobre el trabajador y sobre su familia el conjunto de riesgos que, en otras circunstancias, corren a cargo de la colectividad. Los problemas cambian de un país a otro, pueden ser más o menos agudos, pero en todas partes se plantean.

El asalariado permanente de una empresa tiene acceso a distintas formas de crédito. Tiene acceso a facilidades que se le ofrecen directa o indirectamente a través de las deducciones obligatorias a los asalariados. Además del acceso a la formación permanente ya mencionado, existen, en efecto, con formas diversas y con una importancia que varía en función de la dimensión de las empresas, posibilidades de préstamos complementarios para acceder a la propiedad y cooperativas de compras para los bienes de consumo corrientes. El asalariado tiene a su propia disposición y a la de su familia centros colectivos de vacaciones y de descanso. Estas ventajas indirectas, cuya lista no es exhaustiva, quedan excluidas para ciertas formas de empleo atípicas.

Esta exclusión no deja de tener consecuencias sobre la vida familiar. Tampoco deja de tener sus consecuencias en las categorías de población que recurren a estos empleos. Si queda demostrado que algunos de estos empleos los ocupan categorías específicas de la población, quizás haya que buscar en las consecuencias indirectas que acabamos de mencionar los motivos de esta segregación. Los jóvenes que sólo consiguen contratos de duración limitada o temporal no pueden insertarse fácilmente en una organización social que apenas tolera todas las formas de incertidumbre que este tipo de empleo hace recaer sobre aquellos que lo desempeñan; sobre todo está mal considerada. Estos empleos atípicos presentan, pues, para algunos un riesgo de marginación profesional cuya gravedad se acrecienta por el hecho de sumarse a un riesgo de marginación social.

6.6. *El posible desarrollo de una economía subterránea*

El desarrollo de estos empleos atípicos, cualquiera que sea su forma, conduce en la actualidad, sin lugar a dudas, a un desarrollo nada desdeñable de lo que los economistas llaman la economía subterránea.

Los resultados de los estudios sobre el trabajo por turnos y, en especial, sobre las incomodidades inducidas por ciertas formas de rotación llevaron a las empresas, espontáneamente o bajo la presión de los poderes públicos y de las organizaciones sindicales, a modificar los ritmos de las rotaciones. Por regla general, estas modificaciones han tropezado con una fuerte resistencia de los asalariados interesados, no sólo porque estos cambios modificaban el equilibrio del tiempo al margen del trabajo y el de la vida familiar, sino también porque esto llevaba a poner en tela de juicio una actividad secundaria no solamente lucrativa, sino vivida a menudo como si constituyera un trabajo autónomo y pleno.

El trabajo a tiempo parcial, al modificarse, puede llevar, asimismo, a un desarrollo semejante. Acaba de firmarse un acuerdo en Francia en una empresa que propone no ya trabajo a tiempo parcial a lo largo de la semana, sino a lo largo del año. Seis meses de actividad completa, que corresponden a las actividades estacionales de la empresa, y seis meses de tiempo libre.

¿Es razonable esperar que estos seis meses se traduzcan en seis meses de vacaciones para unos asalariados que sólo recibirán un salario durante seis meses al año? Pero tampoco el trabajo a tiempo parcial escapa a este tipo de consecuencias, sobre todo cuando la duración no altera las ventajas de esta clase de empleos.

El trabajo temporal, los contratos de duración limitada, el trabajo exclusivo de fin de semana, pero también el trabajo a domicilio, van a favorecer el desarrollo de un trabajo «negro» que también puede adoptar formas muy diversas.

La organización social soporta mal esta economía sumergida que escapa a todo control y, especialmente, a la carga fiscal a que debería dar lugar. Se ha considerado esta forma de trabajo como característica de algunos países de Europa, especialmente Italia. Informes recientes señalan que conoce un desarrollo importante en Francia y también en Inglaterra y Alemania. Si algunas medidas pueden llegar a limitar sus efectos nocivos, sería aventurado querer controlarlo totalmente sin provocar resistencias muy fuertes por parte de todos aquellos para quienes esta forma de trabajo es también una forma de realización personal.

6.7. *Las consecuencias en la vida familiar*

La influencia de estas formas nuevas de empleo sobre la organización social puede tener muchas consecuencias para la vida familiar.

Los estudios ya realizados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo sobre el trabajo por turnos, y las numerosísimas observaciones hechas en los distintos países europeos, indican que el dato principal, el punto central que se debe tener en cuenta, es el hecho de que los tiempos de la vida familiar son tiempos tan forzados como los del trabajo. El ritmo de vida de los niños, el tiempo de ocio, la vida íntima, están subordinados a ritmos biológicos y sociales que no se pueden modificar sin peligro para ellos. Ninguna forma especial de empleo que se refiera a distribuciones específicas del tiempo de trabajo debe ignorar estas presiones. Sería muy peligroso reservarlas a poblaciones específicas (jóvenes solteros o asalariados mayores, por ejemplo). Pero es también muy importante evitar la frecuente perturbación de los ritmos elegidos. La regularidad de los ritmos de trabajo, aunque sean atípicos, permite una organización de la vida familiar que se aviene muy mal con los cambios frecuentes.

Es sorprende comprobar, en este aspecto, hasta qué punto los asalariados, cuando se les proponen unos horarios variables, adoptan espontáneamente, dentro de esta flexibilidad, horarios fijos. Encontramos el mismo ejemplo con respecto a las dificultades de modificación de la rotación de los equipos que trabajan por turnos.

La vida familiar evoluciona también. Las obligaciones no son las mismas al cambiar la edad de los niños. Los equilibrios entre vida familiar y vida de trabajo deben dar lugar a reajustes que deberían poder regularse por medio del contrato colectivo, incluso a través de la legislación.

El trabajo a domicilio implica, por su parte, sea cual fuere la actividad desempeñada, un acondicionamiento del espacio interno de la casa que haga posible esta actividad. Las viviendas urbanas se prestan poco a esta actividad. El universitario que dispone de un escritorio en su casa puede, evidentemente, utilizar sin dificultad un microordenador. No es tan evidente que la secretaria pueda disponer fácilmente de sitio suficiente en su casa como para instalar una máquina de tratamiento de textos.

Más allá del conjunto de molestias, que podríamos calificar como físicas, que estas formas especiales de empleo pueden hacer recaer sobre la vida familiar, existen otras más sutiles que son, sin duda, de orden cultural y psicológico. La revolución industrial separó el mundo del trabajo y la vida familiar, y esta separación fue de por sí una verdadera revolución para la vida familiar y la socialización de los niños. De un universo unificado se pasó a dos universos que se ignoran, hasta el punto de que hoy en día los niños conocen poquísimas cosas de la profesión de sus padres. Esta ruptura tuvo forzosamente consecuencias duraderas en la educación de la mentalidad colectiva y de la psicología individual. ¿Qué consecuencias tendría entonces una nueva reimplantación del trabajo a domicilio? La respuesta que den a esta cuestión las investigaciones de los psicólogos es, indudablemente, fundamental.

Algunas formas de empleos atípicos desempeñados principalmente por los

jóvenes, los contratos de duración limitada, el trabajo de fin de semana, plantean problemas específicos a este nivel de población a la hora de conquistar su independencia y de formar un hogar. Los ingresos inestables propios de estos empleos precarios y la dificultad de desarrollar un verdadero proyecto profesional contribuyen a marginalizar a este grupo, lo que no deja de ser un riesgo para el futuro.

* * *

Cuando hablamos del funcionamiento de un sistema humano suele ser peligroso centrarse únicamente en un análisis de las consecuencias, porque simplifican sobremedida la realidad.

Sin referirse específicamente a las grandes teorías del cambio, el ejemplo contemporáneo de las investigaciones sobre «las consecuencias» de las nuevas tecnologías en el empleo o en la cualificación debería invitar a la máxima prudencia. Demasiadas investigaciones han atribuido a las tecnologías cualidades y virtudes que no poseen como algo propio, contribuyendo así a crear una mitología, terrores o esperanzas que se han perdido en las arenas movedizas de la realidad social.

Lo mismo ocurre con el análisis de las formas de empleo atípicas. Con respecto a la referencia del llamado empleo «normal», estas formas de empleo atípicas se han configurado a partir de un «desvío» respecto de uno o de varios de los tres elementos constitutivos de ese contrato «normal», a saber: la categoría jurídica del contrato de duración indefinida, el lugar de desempeño del trabajo y la duración y el ritmo de trabajo. Una observación estadística retrospectiva parece señalar un estancamiento de los empleos atípicos por lo que se refiere a su categoría jurídica o lugar donde se ejercen, mientras que los empleos atípicos asociados a una duración y a un ritmo de trabajo especiales parece que experimentan una fuerte expansión.

Tres factores se conjugan actualmente para reforzar esta tendencia: petición de flexibilidad por parte de las empresas, que desean utilizar mejor, o durante más tiempo, sus equipos de producción; reivindicación de las organizaciones sindicales, que ven en la reducción y en la ordenación del tiempo de trabajo un medio de reducción del paro, y, finalmente, los deseos de la población asalariada, para quien la fuente de mayores exigencias es el tiempo y no el espacio.

Pero esta evolución de los ritmos de trabajo, esta «desregulación» del tiempo, repercute muy fuertemente en la organización social y en la vida familiar. La flexibilidad en un sector induce la de los demás. ¿Cómo organizar una sociedad que, potencialmente, puede trabajar las veinticuatro horas del día? ¿Cómo evitar que esta sociedad se vuelva completamente anónima? ¿Cómo preservar el ejercicio pleno y completo de los derechos ciudadanos? Y, finalmente, ¿cómo preservar los ritmos de vida familiar, cuyas exigencias son estrictas?

Es posible que queramos, especialmente en nombre de la defensa y del desarrollo del empleo, ignorar totalmente las presiones que pesan sobre la vida familiar y la organización social y dedicarnos exclusivamente al mundo del trabajo, liberándolo de todas las tensiones aparentes o reales que parecen obstaculizar su dinamismo y su expansión. En ese caso comprobaremos muchos de los efectos perniciosos que acarrea esta desregulación sobre el sistema social en su sentido más amplio. Con demasiada frecuencia se ha prestado poca atención, incluso no se ha tenido en cuenta, al sistema de trabajo en el que se introducían nuevas tecnologías. Este ha sido el motivo que a menudo ha impedido alcanzar los resultados con los que se contaba en cuanto a la eficacia global del sistema y, en algunos casos, han resultado incluso contra-productivos. Lo mismo ocurre con el asunto que nos interesa aquí. La manera y el método elegidos para la instauración o el desarrollo de estos empleos atípicos son, sin duda, más importantes que la propia naturaleza misma de los mismos.

El cambio por obligación es vivido generalmente como una imposición intolerable tanto por los individuos como por la sociedad. El cambio negociado puede ser fuente de eficacia y de libertad suplementaria. La metodología del cambio está en el centro de nuestra problemática. La investigación debería referirse prioritariamente a ella.

(Traducido por Vera PINTO COELHO.)

NOTAS DE INVESTIGACION