

Seminario MTCE, Nantes, 12 – 14/10/2009 – “La compatibilidad entre vida familiar y vida laboral”

**“Eliminación de las fronteras entre trabajo y vida: Estructuras de reconocimiento para un nuevo concepto del trabajo”**

Las evoluciones actuales en el terreno del trabajo remunerado indican que existen cambios profundos en el modo de vida individual. Tal como lo demuestra una serie de estudios empíricos, las relaciones laborales anteriormente estables erosionan cada vez más y se vuelven más precarias. La flexibilización omnipresente de los horarios, lugares y calificaciones laborales, genera que existe cada vez más discontinuidad en la vida laboral. En el debate científico, este proceso se describe como la erosión de la “relación laboral normal” que existía anteriormente. Es así que relaciones laborales atípicas que van de par con un paro (temporal) devienen poco a poco el modelo laboral predominante del futuro. Al mismo tiempo que las condiciones marco en el contexto laboral se vuelven más precarias, en las profesiones más calificadas van aumentando las exigencias de una autorrealización a través del trabajo remunerado. Eso vale específicamente para las mujeres quienes, con el avance de la modernización de las relaciones de género, incluyen el concepto profesional como parte integral a su biografía.

La creciente flexibilización del trabajo remunerado, su amplio significado en profesiones más calificadas, así como la modernización de las relaciones de género cambian los arreglos tradicionales entre trabajo y vida. En el discurso de la sociología laboral e industrial, las condiciones marco transformadas y las evoluciones centrales en el trabajo remunerado están desarrolladas sobre todo por los conceptos de la eliminación de las fronteras y de la subjetivación que focalizan cada vez más la vinculación del trabajo remunerado y de la vida.

- El concepto de la eliminación de las fronteras está íntimamente relacionado con el debate sobre la flexibilización y se refiere a la desaparición de las fronteras que caracterizaban el modelo productivo de Ford como p. ej. los horarios, contratos y lugares laborales fijos. Los trabajadores desarrollaron estrategias individuales para adaptarse a las exigencias transformadas, y un creciente grado de organización individual es la expresión de un tal cambio. La figura ideal del “trabajador con fronteras eliminadas” se describe con el modelo del “empresario mano de obra” auto-controlado y auto-empleado que finalmente se auto-racionaliza en su modo de vida individual. Con esta auto-organización y este auto-control, se transforma el estatuto del trabajo remunerado que, contrariamente a la forma productiva fordiana se mezcla cada vez más con la “vida”.
- El concepto de la subjetivación, a su vez, describe precisamente el cambio en el manejo individual que los empleados tienen frente al trabajo remunerado. La creciente subjetivación del trabajo es, sin embargo, un proceso con dos facetas. De un lado, los trabajadores aportan características y conocimientos subjetivos y personales al proceso laboral. Del otro lado, este aspecto es exigido al

mismo tiempo por los empleadores a través de las estructuras laborales establecidas: Las competencias personales, es decir la “resolución de problemas” (soft skills) y las “habilidades sociales” (social skills) ganan cada vez más importancia en los procesos laborales. Con la implicación de la “persona integral” aumenta la identificación con las actividades laborales. A través de esta evolución, el trabajo remunerado adquiere un valor creciente para el modo de vida individual, la formación de la identidad y la autoestima individual. En general, en este debate, se pone énfasis en el componente subjetivo del trabajo remunerado que, sobre todo en profesiones altamente calificadas adquiere importancia.

Estudios recientes demuestran que, de un lado, en el sentido del debate sobre flexibilización y eliminación de fronteras, las condiciones marco del trabajo remunerado se han vuelto cada vez más inseguras e impredecibles. De otro lado parece que, en el sentido de la subjetivación, el trabajo remunerado ha ganado mayor importancia en las preferencias subjetivas individuales, sobre todo en las áreas más calificadas.

En estas nuevas condiciones marco, las personas logran hacer la relación entre trabajo y vida personal en múltiples arreglos a nivel individual, sin embargo, el interés esencial está en el trabajo remunerado mientras que otras actividades pierden fuertemente su importancia en las preferencias individuales. Eso adquiere una importancia social porque las tareas del ámbito de la familia y de la casa que fueron asumidas tradicionalmente por las mujeres, ahora ya no son asumidas como cosa natural. La consecuencia son espacios sociales problemáticos porque, de un lado, las actividades del cuidado de las personas, de la educación y de la atención de los enfermos ya no son ejecutadas por las mujeres o lo son de manera rudimentaria. De otro lado, se pueden observar, sobre todo con respecto a las trabajadoras femeninas, altos costos subjetivos en los arreglos individuales de compatibilidad que son el resultado de un una doble carga formada por la familia y la profesión.

Por conciencia, la mirada que el debate actual pone en el trabajo y que se limita al campo del trabajo remunerado y que no integra las actividades necesarias del ámbito de la ‘vida’, es insuficiente para poder describir la problemática social actual. Por eso, se necesita un concepto del trabajo que abarque la “integralidad del trabajo”, es decir el trabajo y la vida. Hasta la fecha una tal concepción del trabajo no ha podido imponerse, por el contrario existe la marcada tendencia en ambos sexos a definir su orientación individual y social a partir del trabajo remunerado.

Sin embargo, la actual distribución del reconocimiento del trabajo apoya de manera exclusiva el trabajo remunerado. Al mismo tiempo, las formas alternativas de trabajo reciben poco reconocimiento. Tomando como base la sistematización de Axel Honneth sobre el reconocimiento, que hace la diferencia entre tres formas de reconocimiento – amor, derecho y solidaridad<sup>1</sup> -, se analizan las diferencias en el reconocimiento del trabajo remunerado y de las formas alternativas de trabajo. Si se pretende crear estructuras de reconocimiento para formas de actividades más amplias, estas deben reflejarse en la priorización individual de lo que es relevante y recibir el reconocimiento del entorno personal inmediato (Honneth: amor). Una condición importante, sin embargo, es el anclaje social en la empresa y el Estado. Es decir, estas formas de actividades deben reflejarse en la política empresarial y ser ancladas por acuerdos estatales (Honneth: solidaridad y derecho).

El potencial para actuar de los sindicatos en vista de un concepto ampliado del trabajo existe sobre todo en los campos de los horarios de trabajo, de la seguridad social y la remuneración: modelos de horarios de trabajo innovadores y flexibles (sabáticos, cuentas a largo plazo, trabajo parcial), así como la reducción del tiempo de trabajo representan otras medidas para hacer posible tiempos y espacios sociales para la vida y el trabajo y, de esta manera, crear una **concepción más amplia** del trabajo. Formas adecuadas de seguridad social y de remuneración son elementos que ayudarían a poner en práctica estas reivindicaciones y, acá también deberían aplicarse modelos innovadores como por ejemplo el ingreso básico. En los tiempos de los mercados laborales globalizados, sin embargo, las acciones esenciales que se necesitan hacer consisten en vencer el abismo que existe entre la “buena” reglamentación de los horarios laborales que son favorables para el trabajo y la vida y una creciente presión por parte del mercado global, sin que la carga de de los horarios de trabajo cada vez más flexibles haga desaparecer y volverse cada vez más precaria la “vida” frente al trabajo.

#### Literatur

- Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Berlin.
- Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckart in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 129-149.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 57-114.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.

El reconocimiento por amor se juega en las relaciones personales cercanas y refuerza a los individuos en sus sentimientos y necesidades en la familia y las amistades. El reconocimiento mutuo de libertades individuales por parte de los miembros de la sociedad forma la base para la forma de reconocimiento por derecho a nivel del Estado. La solidaridad describe el reconocimiento de ciertas contribuciones de individuos a objetivos sociales que pueden ser la base para realizar una auto-apreciación de las propias capacidades y logros. Eso ocurre sobre todo en las organizaciones.