

## Recensión

**Dominique Méda, Patricia Vendramin, Réinventer le travail, 2013, Presses Universitaires de France, Paris, 256 p.**

*María Rosalba Buitrago Guzmán\**

*Réinventer le travail*, en español *Reinventar el trabajo*, es una de las obras más recientes que la reconocida filósofa francesa Dominique Méda y la socióloga belga Patricia Vendramin publicaron para el mundo académico y universitario, en el verano del año 2013, con la editorial Presses Universitaires de France -PUF-. Esta obra adquiere una gran importancia al menos por tres motivos. El primero, elabora un recuento histórico sobre el valor asignado al trabajo en las diferentes teorías filosóficas y sociológicas. El segundo, muestra a través de las grandes encuestas cuantitativas las expectativas que los ciudadanos europeos tienen sobre el trabajo, lo cual se pone en diálogo con los últimos cambios importantes acaecidos en el mercado laboral. Y el tercero, el libro pone el acento en el hecho de que la relación de los individuos con el trabajo depende en buena medida de la edad y del género. Para las autoras, es claro que lejos de volver sobre el debate del fin del trabajo en nuestras sociedades, propuesto en la década de los noventa por Jeremy Rifkin y por la propia Méda y que retoma las obras de los años ochenta de André Gorz, Claus Offe y Jürgen Habermas, el libro pretende dar respuestas a la cuestión del sentido y del lugar del trabajo en la sociedad europea, de forma tal que este objetivo atraviesa toda la obra y, por ende, también constituye el eje de la presente recensión.

---

\* Abogada, Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Derecho, Universidad Nacional de Colombia, Candidata a Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de París IX. Doctoranda en Derecho, Universidad Nacional de Colombia. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma Universidad. Abogada Especializada, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. Correo electrónico [mrbutragog@unal.edu.co](mailto:mrbutragog@unal.edu.co)

## 1. UNA HISTORIA DEL VALOR ASIGNADO AL TRABAJO

Siguiendo sus trabajos anteriores, Méda y Vendramin resaltan que la valorización del trabajo como una de las actividades más importantes del ser humano solo pudo llevarse a cabo recientemente, durante los siglos XVIII, XIX y XX, cuando convergieron las ideas del trabajo como un factor de producción y de riqueza (A. Smith), como un espacio de realización y de expresión (K. Marx) y como soporte de la distribución de ingresos, derechos y protecciones (doctrina social demócrata). Estas tres *capas de significado* del trabajo condujeron a una real glorificación de éste y a consolidar lo que se ha denominado como “*las sociedades fundadas en el trabajo*” (p. 7). El principal aporte de las autoras es que solo a ellas se llegó en un momento determinado de la historia, pues antes de la modernidad no se puede encontrar configurada esta categoría. Entonces, la historicidad del concepto de trabajo como un símbolo claro de la sociedad moderna es la clave para entender el mismo en las sociedades contemporáneas.

En efecto, para las autoras, de una parte, diferentes textos antropológicos y etnológicos dan cuenta de que en las sociedades pre-económicas, entiéndase los grupos tribales tales como los estudiados por Marie- Noëlle Chamoux, Marshall Sahlins ou Philippe Descola, existe una imposibilidad de encontrar el concepto de trabajo, al no predicarse tampoco el de producción. De otra parte, los textos de J.P. Vernant, en el mismo objetivo de no interpretar las sociedades pre- modernas con las categorías surgidas en la modernidad, demuestran que en la sociedad griega se podían encontrar diferentes oficios, actividades, tareas, pero no la categoría de “el trabajo”, pues lo cierto es que los griegos diferenciaban entre *ponos* –actividades penosas, que exigían un esfuerzo y, por tanto, eran degradantes– y *ergon* –obra–. Para Méda y Vendramin, la inexistencia del trabajo se mantuvo durante toda la Edad Media, por cuanto las consideraciones de la determinación del más allá, el desprecio por lo terrestre, el aprecio por la ganancia y por la acumulación y el comercio, impedían que el trabajo fuera valorizado o que, al menos, fuera tenido como una categoría homogénea que identificara diferentes tipos de actividades.

Las investigaciones analizadas por Méda y Vendramin revelan que el trabajo no solo no constituye una categoría universal desde la antigüedad, sino que, además, está compuesta en la actualidad de varias *capas de significado*, término retomado de Ignace Meyerson. Las diferentes comprensiones del trabajo corresponden a épocas determinadas y constituyen el soporte de las interpretaciones y de las expectativas que los individuos tienen sobre el mismo. Así, en el siglo XVIII, a partir de la teoría económica liberal, se comenzó a hablar de “el trabajo” como un concepto que englobaba la multitud de actividades realizadas en una sociedad. Fue A. Smith quien inauguró la consideración de que el trabajo es lo que crea el valor o la riqueza y constituye el fundamento del orden social. Sin embargo, resaltan las autoras, Smith no glorifica el mismo, pues lo considera como una pena o un sacrificio. Posteriormente, con Hegel el trabajo deviene en la esencia del hombre, pues

con éste el hombre espiritualiza la naturaleza y hace el mundo a su imagen. Marx lleva al extremo esta idea, para sostener que toda actividad humana es trabajo y el trabajo es actividad humana. Desde entonces, con Hegel y Marx, el trabajo es sinónimo de realización de sí y medio de desarrollo de todas las facultades del ser humano. Finalmente, en el siglo XX se desarrolló un significado diferente del trabajo como el sistema de distribución de ingresos, de derechos (derecho al trabajo, derecho a la seguridad social y derecho al consumo) y de protecciones con el pensamiento social-demócrata. Robert Castel encontrará en la clase obrera una fuerza central en el mundo del siglo XX, pues constituye el canal y el medio mediante el cual se reparten las riquezas. Estas tres *capas de significado* coexisten hoy día alrededor del trabajo.

En este mismo punto, para las autoras del libro, desde Smith hasta Taylor se pone la atención en el producto del trabajo y no en la actividad en sí misma considerada. Para ellos, muy poco importa que el trabajo provoque placer o no, pues predomina en su concepción la dimensión instrumental del mismo. Solo será con la gran transición que esta idea instrumental tendrá un cambio radical. En la teoría, se dio con Hegel y Marx, y en la práctica, se generó en la segunda mitad del siglo XX, cuando las elevadas tasas de crecimiento económico en las sociedades avanzadas lograron extraer al hombre de la necesidad. A partir de este momento, el trabajo se convierte en el vector privilegiado de la expresión y realización de sí y, por ende, la sociedad, se pone al servicio del individuo y de su florecimiento personal. Esto conducirá a una verdadera *ética de la plenitud* que introduce una dimensión de creación en la actividad desarrollada, dejando en un segundo plano los objetivos extrínsecos al trabajo, tales como el ganar un ingreso o adquirir un lugar determinado, para dar vía libre y predominio a las finalidades intrínsecas al mismo, tales como el orgullo o la satisfacción del trabajo (p. 31- 32).

Entonces, las autoras resaltan dos dimensiones que se encuentran en el seno mismo de la relación que tiene el individuo frente al trabajo. Una dimensión materialista o instrumental, en tanto con el trabajo se busca una finalidad ajena a la actividad misma y una dimensión postmaterialista consistente en la realización del trabajo por el placer o la satisfacción. Analizando la importante obra de John H. Golthorpe y su equipo de trabajo, *L'ouvrier de l'abondance*, y en relación con la más reciente investigación de Ronald Inglehart, *The silent Revolution; changing values political styles among western publics*, Méda y Vendramin concluyen que de la dimensión instrumental que observaba el primero en el desarrollo del trabajo –los asalariados buscan ante todo una remuneración o una seguridad en el empleo– se dio un salto a la dimensión posmaterialista en la década de los 70, según el segundo, pues lo cierto es que una vez garantizadas las necesidades físicas de los individuos, éstos ponen el acento en las necesidades inmateriales, tales como la estima, la satisfacción intelectual o los deseos de plenitud personal.

## 2. LAS INMENSAS EXPECTATIVAS PLANTEADAS SOBRE EL TRABAJO

Méda y Vendramin estudian a profundidad las grandes encuestas europeas sobre el valor del trabajo en los diferentes países del viejo continente. La *European Social Survey* (ESS), la *European Value Study* (EVS), la *International Social Survey Programme* (ISSP), la *European Social Survey* (ESS), la *Enquête européenne sur les conditions de travail* (EWCS), el *Panel communautaire des ménages* (ECHP) y el *Eurobaromètre* son analizados para llegar a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, los ciudadanos europeos otorgan una gran relevancia al trabajo, pues la mayoría de ellos consideran el trabajo como importante o muy importante. Menos del 20% en la casi totalidad de todos los países declaran que el trabajo no es muy relevante. Sin embargo, se resalta por las autoras la heterogeneidad europea. En efecto se puede distinguir un grupo de países, en el cual se encuentran Irlanda, Reino Unido, Dinamarca y Países Bajos, para los cuales el trabajo es poco importante o nada importante y un segundo grupo de países formado por Grecia, Italia, España, Francia y Luxemburgo, en los cuales entre el 60% y el 70% de la población indica que el trabajo es muy importante. Francia se destaca dentro de las encuestas, dado que para el 70% de la población de este país el trabajo es muy importante, encontrándose en similar nivel a países pobres como Rumania y Polonia. Existe entonces una división entre países protestantes y países católicos, pues es menos importante el trabajo para los primeros, mientras que es muy importante para los segundos (p.61).

Sin embargo, las autoras consideran que hay que hacer hincapié en un tipo de centralidad relativa, pues si bien el trabajo puede considerarse como importante en una sociedad, debe ponerse en juego con otros valores o campos como la familia, el ocio, los amigos, etc., de forma tal que se pueda comparar estas diferentes actividades, clasificar o jerarquizar. Así, luego de analizar las encuestas nacionales en Francia, Méda y Vendramin llegan a la conclusión de que a pesar de que el trabajo es importante particularmente en este país, lo cierto es que el espacio que mejor identifica a las personas es la familia por encima del mismo, siendo el “*pilar de las identidades*” (p. 66). Por el contrario, la actividad laboral es lo que define mejor a las personas cuando éstas pertenecen a la categoría de trabajadores con los ingresos más elevados, independientes o si no se cuenta con hijos de corta edad. Aseveran las autoras que “Sintéticamente, dos elementos parecen entonces constitutivos de lo que podría llamarse “una identidad fuerte por el trabajo”: pertenecer a las categorías socio- profesionales más elevadas y no tener una carga de familia” (p. 66). Sin embargo, es una constante para los países europeos que se sitúe la familia en el punto más alto de la jerarquía de los diferentes campos, y en más de 11 países sobre 15, más del 50% de la población desearía consagrar más tiempo a la familia, por lo que desearía ver disminuir el tiempo consagrado al trabajo, lo cual se ve notablemente acentuado en el caso de la presencia de hijos de corta edad en la familia y el hecho de ser mujer.

¿QUÉ PUEDE HACER EL ACUERDO DE SEGURIDAD ENTRE ALEMANIA Y MÉXICO EN LA LUCHA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO?

Los resultados encontrados en Francia son muy similares a los arrojados por las investigaciones adelantadas en Quebec (Canadá) por Daniel Mercure, quien ha subrayado que  $\frac{3}{4}$  partes de los interrogados en sus encuestas responden que, en efecto, el trabajo hace parte de los valores más importantes de su vida en general. Sin embargo, en cuanto a la centralidad relativa, el trabajo deviene en segundo lugar después de la vida en pareja y la vida familiar.

Pero entra una pregunta clara en el escenario ¿cuáles son las dimensiones del trabajo preponderantes en Europa? Lo primero que se encuentra en las grandes encuestas para Méda y Vendramin es que existe una disminución en la ética del deber. En el año 2008, 63% de los franceses y 61% de los ingleses consideraban que el trabajo es un deber, pero un porcentaje importante de los mismos, esto es, el 22% se encuentran completamente de acuerdo en que sería humillante recibir dinero sin trabajar. De igual forma, se puede predicar, según ellas, que hay una constante persistencia en la dimensión instrumental del trabajo. El salario en el año 2008 es el elemento más citado por el 79% de los europeos como el aspecto más importante del trabajo. Pero esta opinión difiere según los países. En definitiva, los países menos ricos de Europa ponen el acento más en el salario que permite ganar el trabajo, de modo tal que la variedad en las consideraciones depende del contexto económico e institucional del que se esté hablando. Por ejemplo, los países nórdicos otorgan menos importancia a los aspectos extrínsecos al trabajo o instrumentales, mientras que le otorgan más a los elementos intrínsecos. Países como España, Portugal, Grecia e Irlanda tienen la relación inversa.

Otro punto revelador del estudio es que, de una manera general, los aspectos intrínsecos del trabajo, tales como la satisfacción y el orgullo de hacerlo, adquirieron a finales del siglo XX una importancia creciente en la mayoría de países, en particular Francia. Por ejemplo, casi la mitad de franceses está de acuerdo en que el trabajo es necesario para desarrollar plenamente sus capacidades, por lo que el mismo es muy importante para realizarse a plenitud. Por el contrario, los países escandinavos y anglosajones no ponen tales expectativas en el trabajo. Pero también esta consideración cambia de acuerdo con la composición de la población, por ejemplo, los jóvenes tienen un mayor interés intrínseco por el trabajo, al igual que los trabajadores más calificados y con altos ingresos. En contraste, las categorías ubicadas en la parte baja de la escala social se representan menos como un vector de realización personal.

Resulta demasiado importante que Méda y Vendramin, cuando se preguntan sobre el sentido que las sociedades le otorgan al trabajo (¿es un simple medio de ganar la subsistencia, ¿un deber? o ¿una fuente de realización personal?), llegan a la conclusión de que la diversidad de preferencias en Europa proviene en parte de las diferencias estructurales de los países, tales como los niveles de educación, la estructura de las políticas económicas y sociales, el crecimiento económico y de la protección social y no solamente de la cultura propia de cada país (p. 84-85).

No obstante que los aspectos intrínsecos del trabajo hayan tenido un ascenso (entre las cuales se pueden contar tres: el desarrollo de las potencialidades individuales, las relaciones sociales y el ambiente del trabajo y la consolidación de una carrera en el tiempo), éstos varían entre los países formando tres grupos de países: a) Países Bajos, Suecia y Dinamarca, para los cuales el ambiente de trabajo es más importante que ganar la vida con el salario; b) Francia, Bélgica y Gran Bretaña, quienes ponen en igualdad las dimensiones instrumentales y no instrumentales, y por último, c) Alemania y Portugal no presentan más que una diferencia de algunos puntos entre estas dos dimensiones. Lo que aparece esencial en la casi totalidad de los países en los cuales se desarrollaron las entrevistas es la importancia otorgada a las relaciones interpersonales consistente en la comunicación, los contactos y las relaciones sociales.

Méda y Vendramin, encuentran que existe actualmente una paradoja en Francia según los resultados cuantitativos, dado que es el país europeo donde se le otorga mayor importancia al trabajo en todo el continente, pero, a su vez, es el lugar donde la población desea que el mismo tome menos importancia (65%). Las posibles explicaciones a esta paradoja podrían ser: i) no hay una crisis del trabajo en Francia, pero la paradoja sería la expresión de un fuerte malestar en el trabajo (Thomas Philippon) y ii) si los trabajadores quieren reducir el lugar del trabajo es porque en los hechos éste no es un medio de expresión y de realización, sino es una actividad generadora de malestar y estrés, en razón de la intensificación del trabajo y de las consecuencias de las nuevas formas de organización en la salud, así como la degradación de las condiciones laborales (p. 95-96). Las autoras se inclinan por la segunda explicación, pues lo cierto es que el interés que los franceses otorgan al trabajo parece tener como reverso un cierto estrés y un compromiso agotante, dada la fatiga general y la intensidad del trabajo. Al final, la intensificación del trabajo se encuentra en el origen del malestar y de la insatisfacción en el mismo. Frente a esto, los franceses tendrían entonces una actitud de repliegue en sí y, por ende, de querer que el trabajo tome menos lugar en sus vidas.

La conclusión de este acápite de la investigación es que para los europeos, en especial para los franceses, el trabajo es visto como muy importante, pero el mismo es sobrepasado por otros valores como la pareja y la familia, en tanto prioridades en la vida de los individuos. Además, si bien los aspectos intrínsecos al trabajo tales como las expectativas de realización y de expresión de sí, se volvieron relevantes desde el fin del siglo XX en Europa, lo cierto es que aún persiste la dimensión económica, con una fuerte polarización según la edad, la situación familiar y la condición socio-profesional.

### 3. LAS EXPECTATIVAS QUE SE ENFRENTAN A LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO

Para Méda y Vendramin, el sentido que se le da al trabajo está ligado íntimamente a las experiencias singulares de un mundo del trabajo que, en los últimos tres decenios, conoció profundas transformaciones.

*¿QUÉ PUEDE HACER EL ACUERDO DE SEGURIDAD ENTRE ALEMANIA Y MÉXICO EN LA LUCHA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO?*

En Europa, en la época de los treinta gloriosos de los que hablaba Jean Fourastié, se había dispuesto una organización del trabajo basada en la estandarización de los productos, así como en la racionalización del proceso productivo. La idea era producir más al menor costo, haciendo de la producción en masa el modelo de reconstrucción de las economías de la posguerra. Las relaciones de trabajo eran claras: organizaciones poderosas de trabajadores como colectivos masculinos y homogéneos, que negociaban con patrones locales, bien identificables y disponiendo de un gran poder de decisión.

Son los años 90 los que marcan una verdadera conmoción en materia de organización del proceso productivo. Surgen nuevas formas de organización del trabajo. La característica principal es la flexibilización de la organización productiva que reemplaza la estandarización, la cual contribuyó a individualizar las situaciones del trabajo, así como a producir en medio de la inseguridad y de la exclusión. Se crea una diversificación de formas de empleo. Por supuesto, estos cambios transformaron profundamente la manera de trabajar y la definición de un trabajo de calidad. Las consecuencias claras fueron la presión sobre el trabajo, la dualidad del mercado y la individualización, según estas autoras.

Se podría sostener, en opinión de Méda y Vendramin, que el hilo conductor de las transformaciones de los años 90 es la búsqueda de la flexibilidad de todas las dimensiones del trabajo: el contrato, la localización, el tiempo, la subordinación, la cualificación, etc. Sobre esto señalan las autoras:

*La flexibilidad del tiempo de trabajo designa todos los tipos de adaptación y de variabilidad de los horarios de trabajo y del tiempo de trabajo, desarrollados seguidamente por iniciativa del empleador y en función de su estrategia de cara a los mercados y a los clientes, pero también a veces a la solicitud de los trabajadores, en el objetivo de conciliar mejor actividad profesional y vida privada. La flexibilidad de la localización del trabajo recubre las diversas formas de teletrabajo, el acceso a distancia de los mercados de trabajo o a mercados de consumidores, la deslocalización y generalmente todas las formas de organización geográfica del trabajo que se apoyan en las tecnologías de la información y de la comunicación y que permiten trabajar sin importar dónde. La flexibilidad contractual comprende dos aspectos: la flexibilidad numérica, es decir, el ajuste del número de trabajadores y de las formas de empleo a las fluctuaciones de la demanda, principalmente a través de contratos a duración determinada y las otras formas de trabajo atípico y la flexibilidad salarial, es decir, la utilización de un eventual sistema de remuneración flexible en función de los resultados de la empresa o de las habilidades del trabajador. La flexibilidad de la subordinación que es ligada al desarrollo de la externalización y al reemplazo de los contratos de trabajo por contratos comerciales, a través de medidas como el recurso a las agencias de trabajo temporal o la subcontratación independiente (..) La flexibilidad funcional concierne la rotación de tareas, la polivalencia, la movilidad profesional y la adaptación de trabajadores en referencia a una*

*eventual ampliación de las funciones, determinadas notablemente por las relaciones con la clientela y la evolución de productos y servicios(p. 106-107).*

Las estadísticas traídas por Méda y Vendramin son dicientes al respecto: en 2011, en Europa, los contratos temporales representan el 14% del empleo total. En 2010, 13% de los trabajadores de cuello blanco más calificados tenían un contrato a duración determinada y 25% de los empleados de cuello azul tenían este tipo de contratación. En 2011, los contratos a tiempo parcial en Europa constituyen el 19% del empleo total (8.5% del empleo total masculino y 32% del empleo total femenino). Lo cierto es que no todos los trabajadores son afectados de la misma manera por el crecimiento de la flexibilidad. A las inequidades tradicionales, se adicionan hoy inequidades nuevas. Por ejemplo, el estatus del empleo ha generado lo que algunos autores han denominado como *dualidad del mercado de trabajo*, dado que la mano de obra se ha dividido en dos: de una parte un nudo central, el cual solo es afectado por la flexibilidad funcional y una parte periférica, afectada por la flexibilidad numérica (trabajo a tiempo parcial, contratos de corta duración, empleos subvencionados). Sin embargo, habría todavía una tercera parte, más alejada del núcleo central, conformada por los subcontratados, temporales y similares. Entonces, se puede hablar que las transformaciones en el mercado de trabajo conducen a la explosión de modelos de empleo y a diferenciaciones en el trabajo con una igual repartición de riesgos y de precariedad. Los trabajadores periféricos son esencialmente mujeres, jóvenes, personas poco calificadas y jóvenes extranjeros.

Hablar del *trabajo incierto* en Europa no es ya ninguna novedad. La inseguridad en el empleo es una realidad que concierne en el 2010 al 16% de los trabajadores europeos, quienes declararon tener temor de perder su trabajo en los seis meses siguientes. Con la flexibilización del contrato de trabajo y los bajos salarios, los años 2000 y siguientes vieron emerger la problemática de los trabajadores pobres. Ya la condición de precario no es excepcional o provisional en el viejo continente, pues los empleos a bajo salario devinieron en un fenómeno de importancia creciente, máxime que los mismos presentan restricciones en el acceso a la protección social. En el 2009, en Europa este tipo de empleos representan el 8% del total de los trabajadores.

Méda y Vendramin llegan a una conclusión trascendental, al afirmar que si bien se propone desde los años 90 una visión pretendidamente liberadora del trabajo –un trabajo más rico en saber-hacer y en saber-ser–, más autónomo, en equipo, más creativo, más responsable, lo cierto es que la autonomía se revela como una fuente de intensificación del trabajo y de autoexplotación. Las nuevas formas de organización del trabajo lo que generan es una multiplicación de la penibilidad y el estrés en el mismo, máxime que el tiempo de trabajo invade cada vez más el tiempo fuera del trabajo. También se observó un aumento de los riesgos sicosociales, tales como la fatiga general, la depresión y problemas de sueño. Las mujeres son quienes más sufren de este tipo de problemas. Entonces, las tensiones que se

¿QUÉ PUEDE HACER EL ACUERDO DE SEGURIDAD ENTRE ALEMANIA Y MÉXICO EN LA LUCHA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO?



presentan entre las expectativas de los trabajadores y las nuevas formas de organización del trabajo, dan nacimiento a lo que Christophe Dejours ha denominado el *sufrimiento en el trabajo*.

Como consecuencia de lo anterior, las mutaciones que el trabajo ha sufrido en los últimos 30 años modificaron fundamentalmente las condiciones de trabajo y la estructura del mercado del mismo, en el cual la inseguridad económica se instaló de manera duradera. Por supuesto, en frente de un trabajo que no garantiza más la seguridad económica y que produce más insatisfacción, la calidad del empleo es hoy más que nunca un necesario desafío político.

#### 4. EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO AL PRISMA DE LAS GENERACIONES

La significación del trabajo también tiene una relación directa con las generaciones y con la edad, de modo tal que debe necesariamente adoptarse una perspectiva generacional en los análisis.

Las autoras indican que la forma en que se comprometen los individuos en su trabajo puede ser de dos tipos. Un compromiso pragmático que corresponde a la idea de que es indispensable trabajar para satisfacer las necesidades personales y familiares y un compromiso expresivo, es decir, el que entiende que el trabajo juega un rol más esencial en la identidad y expresión individual.

Analizados los datos estadísticos de los países de Europa, el libro de investigación concluye que no obstante las diferencias que se presentan entre jóvenes mujeres y jóvenes hombres, lo cierto es que se observan convergencias en la actitud de los jóvenes hacia el trabajo. La integración de éstos en el mercado de trabajo es compleja, toda vez que en él se encuentran jóvenes muy calificados o diplomados, pero también hay buen porcentaje de jóvenes en empleos precarios. Sin embargo, se revela que el principal problema de la joven generación parece ser no solamente encontrar un trabajo, sino conservarlo (p. 170-172).

De igual forma, las encuestas internacionales y las entrevistas muestran que las mujeres tienen expectativas expresivas muy fuertes sobre su trabajo, y de igual forma, manifiestan los deseos de construir una carrera y de desarrollar sus capacidades personales en el empleo.

Para Méda y Vendramin, la joven generación y las mujeres dibujan una nueva concepción del trabajo, pues los jóvenes son más interesados en los valores expresivos del mismo, aunque también otorgan una gran importancia a otros aspectos de la vida, de forma tal que ellos confirman la evolución hacia una concepción policéntrica de la existencia y, en consecuencia, hay un rechazo al lugar hegemónico del trabajo en la vida en general. Entonces, el trabajo permanece importante, pero no

es la única dimensión de la construcción de la identidad. Es así como se encuentra que el equilibrio trabajo-familia ha devenido en una necesidad de la sociedad.

## 5. LA COEXISTENCIA DE LAS GENERACIONES EN EL TRABAJO

La perspectiva intergeneracional es relativamente reciente en el campo científico y en el campo político. Es una realidad según el estudio que las trayectorias de los jóvenes adolecen de una gran precariedad. El trabajo provisional de los estudiantes constituye una forma particular de socialización profesional. Éste es ejecutado especialmente por jóvenes poco calificados.

La dualidad entre la innovación y la experiencia es una dimensión que se presenta en las discusiones alrededor de las relaciones intergeneracionales. Las entrevistas realizadas en seis países de Europa dan cuenta que hay un acuerdo generalizado en que la experiencia pertenece a los trabajadores de más edad, mientras que los jóvenes aportan con la innovación y la creatividad. Esta dicotomía entre experiencia e innovación es lo que refuerza la polarización entre trabajadores jóvenes y trabajadores de más edad. Al respecto señalan las autoras:

*Las relaciones entre generaciones son también empujadas por la coexistencia de dos modelos de valorización del empleo, por la creación de espacios científicos de empleo para los jóvenes, por la exclusión de los trabajadores de más edad, por el desempleo de masa y la precariedad en el trabajo, pero también por ciertos discursos que inducen a la duda a propósito de los trabajadores de más edad. A causa de esta ruptura en la regulación intergeneracional pero también de la diversidad creciente de las actitudes y de las creencias entre los grupos de edad, numerosos investigadores sugirieron la idea de un conflicto entre generaciones que tendría incidencias sobre una serie de aspectos: los modos de gestión y la resistencia al cambio, la integración de las edades en el trabajo, las experiencias del conflicto o de la exclusión sobre el sitio del trabajo. Desde este punto de vista, los trabajadores experimentados representan para los jóvenes un objetivo inaccesible o un contra modelo. Para los trabajadores de más edad, los nuevos amenazan a veces la seguridad en el empleo (particularmente cuando las reestructuraciones se encuentran al orden del día) o más fundamentalmente los valores y las representaciones del mundo en el cual son reconocidos. En una perspectiva bastante determinista, ciertos autores analizan estas situaciones como resultado de una "lucha por el poder" entre las diferentes generaciones las cuales no tuvieron el mismo recorrido y las mismas oportunidades (...) Hoy, nosotras estamos lejos de ideas radicales de este periodo. Por el contrario, con la precariedad, los jóvenes parecen primordialmente buscar un lugar, incluso inconfortable en la sociedad actual (p. 225-226).*

Pero, en todo caso, las relaciones entre jóvenes y trabajadores de más edad son débiles y carecen de un sentido de solidaridad.

## 6. LAS REFLEXIONES QUE SE ABREN EN EL CAMINO CON EL LIBRO *REINVENTAR EL TRABAJO*

El libro *Reinventar el trabajo* constituye un aporte invaluable como un claro diagnóstico del lugar y del sentido que tiene el trabajo en la sociedad europea a partir de la crisis que sufrieron los países del viejo continente en el año 2008, mostrando con ellos las claras divergencias existentes entre ellos, de acuerdo con su contexto social, cultural e institucional. Esto muestra que lejos de ser Europa una unidad homogénea, el continente constituye una gama diversificada en materia de problemáticas, dinámicas y desafíos en materia de trabajo. Se pueden encontrar países altamente desarrollados, con altos niveles de riqueza y de organización, caracterizados por una cultura no católica, para los cuales el trabajo no tiene depositadas todas las expectativas de realización personal de los ciudadanos, como también países pobres para quienes el trabajo es muy importante, pues representa un medio para asegurar la subsistencia. La crisis financiera del 2008, lo que ha venido es a acentuar las diferencias económicas, sociales y culturales que existían en Europa y que hoy se reflejan más que nunca en la diversa comprensión que se tiene sobre un punto tan delicado en las sociedades como lo es el trabajo.

No obstante la diversidad, el trabajo de Méda y Vendramin nos otorga una claridad contundente en cuanto a que en Europa el trabajo es considerado como importante por los ciudadanos y que, a partir del mismo, se puede estar presentando una real polarización de la sociedad. De una parte, se encuentran los trabajadores altamente calificados y con elevados ingresos, esto es, quienes se hallan en lo alto de la escala socio-profesional, para quienes el trabajo es un espacio de realización personal, autonomía, responsabilidad, implicación, creatividad y quienes estarían haciendo de éste una experiencia “postmaterialista” y, de otra, parte, se encuentran los trabajadores no calificados, con bajos ingresos, con un empleo inseguro, situados en la parte baja de la escala socio-profesional, para quienes el trabajo representa un simple medio para obtener una remuneración, pero que jamás es considerado como el vector de la realización personal y del desarrollo de las capacidades y las potencialidades. Entonces, las dimensiones materialista y postmaterialista del trabajo, que fueron introducidas por John H. Golthorpe y Ronald Inglehart, no solo permanecen y coexisten, sino que, además, estarían repartidas de manera inequitativa entre quienes tienen hoy el enorme privilegio de participar en los mercados laborales. En efecto, la dimensión materialista del trabajo no ha sido suprimida para dar paso a la dimensión postmaterialista. Ella se mantiene latente y coexiste al lado de la postmaterialista, solo que ambas dimensiones se encuentran en ambos extremos de la escala socio-profesional. La dimensión postmaterialista, esto es, el desarrollo de capacidades individuales, de la autonomía y de la realización personal se encuentra del lado de quienes devengan más y tienen mayores posibilidades de un empleo seguro y de promoción y la dimensión materialista, es decir, el entendimiento del trabajo como un medio de acceder a una remuneración y a un sistema de protección social, se halla al lado de los trabajadores no calificados, de bajos ingresos y con un trabajo inseguro.

Pero todavía puede sostenerse algo más importante que esto. Como bien lo vislumbran las autoras de *Reinventar el trabajo*, el discurso de la realización personal en el trabajo es manejado por la gestión de empresas con fuerza e ímpetu desde los años 90. Hoy en día se habla de un trabajo más autónomo, más creativo, más responsable, pero como se dijo, solo para unos cuantos, no para todos. Sin embargo, lo que da cuenta la investigación es que la autonomía y las altas responsabilidades hoy en día se revelan como una fuente de intensificación del trabajo, de aumento del estrés, la depresión, la fatiga y de la penibilidad, del desdibujamiento entre el trabajo y el no trabajo, de la imbricación entre labor y ocio. Con certeza hoy en día los trabajadores altamente calificados son los que están más sobrecargados en materia de tiempo dedicado al trabajo. No puede haber en ello una idea de liberación real del ser humano, cuando a cambio de la autonomía y la creatividad en la labor, éste se encuentra totalmente sometido desde el punto de vista afectivo, emocional y psicológico.

Por este camino, también resulta inquietante que las expectativas de realización personal y de plenitud de los trabajadores altamente calificados pueda resultar asociada al nivel de ingresos, es decir, a una condición necesariamente materialista. En el mundo del siglo XXI, en el cual escasea el empleo para todos, el empleo seguro y con salarios y protecciones dignas, es difícil escindir el reconocimiento social de las consideraciones económicas como si éstas no tuvieran nada que ver con el primero. Se podría llegar a pensar que la plenitud y realización de la que hablan los altos empleados está asociada directamente con la mayor ganancia salarial y de estabilidad que tienen frente al resto de trabajadores. Entonces, esto también desvirtuaría con contundencia la idea de un trabajo liberador y emancipador del ser humano.

De otra parte, el panorama nada alentador del mercado laboral europeo (alta inseguridad en el empleo, aumento del tiempo parcial y de los contratos temporales y de la precariedad), y que afecta de manera principal a mujeres, jóvenes, trabajadores no calificados y a extranjeros, invita al análisis desde el otro lado del océano, a saber cuál es el rol que entrará a jugar Latinoamérica en el mercado laboral mundial. Ante la carencia de empleos seguros y dignos en Europa y ante la dualidad entre un centro nodal de trabajadores y una periferia de ellos, ¿qué pasará con los países de Latinoamérica?, ¿regresarán todos nuestros connacionales a buscar acá las oportunidades fallidas en el viejo continente?, ¿se agravarán nuestros problemas de trabajo no decente y de informalidad? ¿seremos el centro nuevamente de una forma adicional de colonización, en la cual la mano de obra calificada de Europa venga a nuestro territorio, se sitúe y desplace a nuestra mano de obra calificada? La respuesta desde ya positiva a estas inquietudes hace urgente un análisis más profundo sobre las mismas y una previsión política frente a lo que se avecina en el futuro para América Latina en el mercado laboral.

*Reinventar el trabajo* se convierte en un diagnóstico que muestra el estado débil y enfermo en que se encuentran los mercados laborales europeos, provocado por

¿QUÉ PUEDE HACER EL ACUERDO DE SEGURIDAD ENTRE ALEMANIA Y MÉXICO EN LA LUCHA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO?

la entrada del modelo económico neoliberal y con la flexibilización económica. Latinoamérica y otros países periféricos tenemos mucho que decir al respecto. A fin de cuentas, siempre hemos aportado en su historia y en sus economías. El momento actual no constituye ninguna excepción a ello. Por lo pronto, entre las múltiples alternativas que se pueden dibujar ante la crisis de los mercados laborales, la más razonable será una defensa acérrima del derecho del trabajo y de la seguridad social como garantía de un mínimo de vida digna y de protección a quienes logran ingresar en aquéllos. La alternativa desacertada es su desmonte y su flexibilización.