



ISSN 1692-0945

Revista electrónica de Psicología Social
FUNLAM

IMPACTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y DE LA PRECARIZACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES

Cássio Adriano Braz de Aquino¹
Dímitre Moita Sampaio²
Verônica Siqueira de Araújo³

RESUMÉN

El artículo reflexiona sobre los procesos de subjetivación agenciados por el trabajo en la contemporaneidad a partir de las transformaciones en su constitución. La subjetividad es adoptada sin la dicotomía entre el individuo y la sociedad, estableciendo una relación recíproca de estas dimensiones. Al poner acento en la flexibilización y la precarización laborales, intentase acercar esas categorías a las investigaciones en la psicología social y la sociología del trabajo.

Palabras clave: Trabajo, precarización, flexibilización, subjetividad.

INTRODUCCIÓN

Analizar el mundo del trabajo contemporáneo exige una investigación sobre las mutaciones que ocurrieron en su estructura, de forma especial desde la década de 1970. Desde entonces, el mundo del trabajo ha sido testigo de cambios radicales que actúan con el fin de constituir una realidad caracterizada por la pluralidad. Estos cambios se reflejan en las estructuras de las organizaciones, tipos de contrato, configuración de los espacios y los

¹ Doutor en Psicologia Social por la Universidade Complutense de Madrid, Professor do Departamento de Psicologia de la Universidade Federal do Ceará, Vice-Presidente de la Sociedad Brasileña de Psicología Organizacional y del Trabajo.

² Alumno de Licenciatura en Psicología de la Universidade Federal do Ceará, becário del Programa de Iniciación Científica del CNPq.

³ Alumna de Licenciatura en Psicología de la Universidad Federal do Ceará, becária del Programa de Iniciación a la docencia.

tiempos de trabajo y de la producción, y, principalmente, a la forma como el trabajo afecta a la producción subjetiva de los trabajadores, objetivo de nuestra reflexión en ese texto.

Partiendo de un contexto de actuación estatal en la economía, cuando la prestación de servicios y la protección a los trabajadores en situación de desamparo, bajo una serie de riesgos, constituyeron la base de intervención del Estado, llegamos hoy a una realidad enmarcada por el discurso de la autorregulación del mercado. Allí, los ideales neoliberales se destacan, ya que garantiza la flexibilidad necesaria al capital, permitiendo su mayor acumulación y reproducción. En este contexto, se intensifican preguntas sobre el significado y el lugar de trabajo en la estructura social, además de empezar un cuestionamiento acerca de su centralidad en la construcción de la experiencia subjetiva y su capacidad para garantizar la cohesión social.

En los últimos cuatro años, estamos llevando a cabo una serie de reflexiones sobre la conformación del nuevo mundo del trabajo. El resultado de uno de estos estudios, a saber: "El fenómeno de la precarización del empleo y la flexibilidad en la Universidad Pública: el caso de los profesores sustitutos en una Universidad Federal de Brasil," sirve como fuente para la composición de este trabajo.

Nuestro interés fue analizar los impactos de las mutaciones laborales en la construcción de subjetividades. Para eso hemos privilegiado las categorías de empleo precario y flexible. Reconociendo la dinámica de la relación entre los aspectos objetivo y subjetivo del acto de trabajar, que están en constante retroalimentación y dependen unos de otros para su constitución, hemos desarrollado un análisis de carácter psicosocial, haciendo hincapié en que dichos cambios son percibidos y experimentados de modo distintos, en relación con el lugar que el individuo ocupa en la estructura de producción (Antunes, 1999).

El concepto de subjetividad que adoptamos rechaza la dicotomía entre la individualidad y la colectividad en la producción del sujeto. Asumimos la afirmación de Fonseca (2002): "Mundo y sujeto, público y privado, razón y sentimientos, trabajo y no- trabajo ya no se consideran como realidades

aisladas (opuestas) y pasan a referirse a una estructura relacionada y recíproca, donde la comprensión plena de un término está contenida en el otro "(pp. 20-21).

FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Según Castel (1995) la 2^a Guerra Mundial trajo como efecto, la propuesta del compromiso de pleno empleo. Con este objetivo, los gobiernos de los países desarrollados buscaron proponer normas del contrato de empleado / empleador, a través de leyes y protecciones que conllevaran a la estabilidad de esta relación. El pacto social defendió la intervención estatal en las relaciones de trabajo, además de buscar un nuevo orden social donde el crecimiento económico y las buenas condiciones de vida vendrían como consecuencia del pleno empleo. En este contexto, el empleo, la garantía de empleo era a la vez la garantía al acceso a la ciudadanía. El trabajo se convierte, así, en un factor responsable de la cohesión social y desempeña un papel central en la construcción de la experiencia subjetiva de los trabajadores.

En Brasil sólo un pequeño número de trabajadores tuvo acceso al empleo formal y los valores y garantías vinculados a él. Un gran contingente de trabajadores se encontraba en las actividades del mercado informal, por lo tanto, fuera del paraguas de la protección del Estado. Sin embargo el pleno empleo permanecía (y todavía permanece) como un ideal a alcanzar.

Es a partir de la crisis de la sociedad salarial en la década de 1970, que empieza a constituirse el escenario para la emergencia del fenómeno de la flexibilización. La flexibilización se describe como la capacidad adaptativa de las empresas ante el mercado que cambia rápidamente - que a menudo se traduce en empresas con un número limitado de contratados fijos y haciendo uso de la reserva de mano de obra durante los períodos de mayor demanda de producción (GARRIDO, 2006).

Hacemos hincapié en el concepto de flexibilización presentado por Garrido, que la concibe desde cuatro grupos distintos de procesos que tratan de lograr la adaptación al mercado: la flexibilidad numérica, que aboga por la reducción del número de empleados y minimizar los costos de los despidos; la

flexibilidad de la jornada, con la inserción de nuevas formas de contrato (a tiempo parcial, por ejemplo) y las horas de trabajo atípicas para permitir cambios rápidos en las jornadas y los turnos trabajados; la flexibilidad de la producción a través de la externalización y la subcontratación; y, la flexibilidad funcional basada en el principio del trabajador ideal de usos múltiples, una cualidad que permite a la empresa llevar a cabo la rotación de los trabajadores en puestos de trabajo según sea necesario.

La autora explicita el papel de los gobiernos en la fomentación de este proceso:

La contratación temporal, que es una de las estrategias de flexibilidad más utilizadas por las empresas, ha sido fomentada por los gobiernos de mayor parte de los países occidentales, que han ido creando a lo largo de estos años un contexto normativo propicio para la introducción de esta forma de flexibilidad. (Garrido, 2006, p. 26/27).

Los que defienden la precarización, estructuran su discurso en torno a las ventajas del proceso tanto para las empresas como para los trabajadores. Aumentar la producción y la competitividad, reducción de costes y optimización de recursos son ventajas enumeradas para el funcionamiento de las empresas. Cuando se trata de las ventajas para los trabajadores se resalta la mayor autonomía, mayor control sobre la propia actividad y la posibilidad de combinar el trabajo con otras esferas de la vida. Sin embargo, tales ventajas no son hegemónicas a los trabajadores y pueden, incluso, constituir la expresión de una asociación entre la flexibilidad y la precariedad de los trabajos (Aquino, 2008; GARRIDO, 2006)

Los procesos de flexibilidad y precariedad en realidad son complementarios. Aquino (2008) afirma que la flexibilización técnica - sustitución del modelo taylorista-fordista por el toyotismo, caracterizado por una producción automatizada y diferenciada del consumo - se transforma en flexibilidad social, constituyéndose la base de la comprensión de la precarización que tratamos en el texto. Es a partir de la flexibilidad y el contexto de su surgimiento que podemos entender el fenómeno de la precarización y diferenciarlo de la precariedad (inseguridad) en el empleo. La precariedad/inseguridad laboral se refiere a las condiciones de trabajo específicas de cada realidad organizacional. Por precarización entendemos el

proceso de naturaleza política que caracteriza el trabajo después de las transformaciones con la crisis de la sociedad salarial.

En la sociedad laboral, la noción de empleo permitió la propagación de la idea de la centralidad del trabajo como una actividad fundamental del orden social. Con la llegada de los principios del nuevo modelo de estructuración de la producción, emergen nuevas formas de trabajo asalariado distintos del empleo formal - dando paso a las nuevas formas de explotación laboral. En cuanto a la naturaleza opresiva de la inestabilidad, Aquino dijo: "El deterioro bajo el nombre de la flexibilidad, resulta ser una respuesta contemporánea del capital, que articula los nuevos modelos de jornadas laborales y vínculos de trabajo erosionando los derechos básicos de los trabajadores" (2008, p. 174). La privación de los derechos es una característica clave de la clase obrera contemporánea, cuyo representante por excelencia es el trabajador precario.

IMPACTOS SOBRE LA PRODUCCIÓN SUBJETIVA

Investigar el impacto de las transformaciones laborales en la subjetividad contemporánea permite comprender el aspecto más profundo de la psicología social en su aproximación al campo de trabajo. Esta tarea nos guió a lo largo de la investigación "El fenómeno del empleo precario y flexible en la Universidad Pública: el caso de los profesores sustitutos en una Universidad Federal de Brasil", llevado a cabo entre los años 2007-10. El estudio se realizó con los profesores con al menos seis meses en el trabajo. A través de datos semi-estructurados investigamos la percepción de los profesionales acerca de su situación laboral. Estos datos fueron estudiados a partir de un método cualitativo mediante la técnica del análisis del discurso.

En las entrevistas, las críticas más frecuentes apuntaron a:

bajos salarios, sobrecarga de trabajo, la falta de registro formal de la actividad en los mismos niveles de los profesores efectivos, el contrato temporal, las diferencias al tratamiento profesional, la supervisión efectiva y la falta de organización que ofrece el departamento para los profesores recién ingresados (Aquino, Kerr, Moura y Noble, 2008).

Se encontró que la percepción de los trabajadores se ve enmarcada por el lugar ocupado por estas actividades en la vida de cada uno. Los que tienen la enseñanza como la principal actividad y fuente de ingresos parecen sentir

todos los impactos más significativos de este tipo de relación. Los que atribuyen a la enseñanza un carácter paralelo y complementario, los impactos suelen ser más flojos. Por lo tanto, las consecuencias sobre las formas de producción subjetiva son complejas y variadas.

Nardi (2006) entiende que la precarización promueve sentimientos de incompetencia del empleado: "El trabajo es una imposición de la supervivencia precaria. La mayoría de los trabajadores se encuentra en esta situación (trabajadores pobres) en contra de su voluntad "(p. 67). Este proceso no puede entenderse sólo desde la experiencia de trabajo, hay un discurso social que justifica la flexibilización. Hay una naturalización de las condiciones impuestas por la inseguridad como parte de la inevitable evolución de la economía. Se mantiene una engañosa afirmación acerca de la abundancia de puestos de trabajo y se culpabiliza a los desempleados de su situación. Bilbao (1999) refuerza la idea de Nardi. El análisis de la realidad española, para investigar la percepción de los trabajadores precarios sobre su experiencia, expone un discurso fatalista, con los temas "auto-responsabilidad" de sus situaciones laborales.

Nardi (2006) explica, todavía, que un reflejo de esta experiencia es "un aumento violento de la inseguridad en relación con el empleo" (2006, p. 65). El contrato temporal, forma en la cual se inserta a los profesores sustitutos, sin las garantías de estabilidad o la delimitación de los medios la estabilidad/temporalidad, a menudo se relacionan con el riesgo de no renovación del contrato. Bilbao describe un proceso similar: "El tiempo sólo existe como inmediato presente. La falta de estabilidad en el empleo, impide cualquier proyecto de largo plazo "(1999, p. 63). Este hallazgo pone de manifiesto una preocupación social, si tenemos en cuenta que un mínimo de seguridad es necesaria para la construcción de proyectos de vida.

El informe de un sujeto entrevistado expresó el deseo de una relación laboral más estable: "Si hoy vienen y me dicen: Mira, vamos a extender tu contrato como profesor sustituto por diez años. ¿Usted dejaría sus otras actividades? Yo lo haría tranquilamente. No hay problema".

La condición de los profesores sustitutos es un corolario de la experiencia de los grupos más afectados por el proceso de precarización: mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas mayores. La mayoría de los profesores que entrevistamos son muy jóvenes; algunos recién licenciados. La actividad es percibida por ellos como un período de formación previo a la condición de docentes efectivos, un período de dificultades que no se puede evitar. Bilbao (1999) detectó casos muy similares en su estudio, a saber, la necesidad de aceptar esa oferta, con el riesgo de verse incapaz de cargar con sus responsabilidades de otra manera.

La disponibilidad constante para el mercado, además de la ausencia de autonomía con respecto a las opciones es apuntada por Agulló (2001) como uno de los rasgos fundamentales de la “naturalización” de la precarización como norma social. Alonso y Rodríguez (2009) se refieren a la precariedad como una herramienta biopolítica, funcionando como un factor estructural esencial para la nueva conformación socio-económica y política. Los resultados presentados por los autores apuntan hacia la disminución de las representaciones sindicales y la rotura de los lazos de solidaridad hasta la instauración de la competencia feroz en el lugar de trabajo (Alonso & Rodríguez, 2009).

CONSIDERACIONES FINALES

En el pasado, la estabilidad era la regla, demarcada por las garantías laborales y la vigencia de la organización taylorista-fordista del trabajo. Aquel escenario definía los modos de gestión y producción, además de definir los modos de producción subjetiva basados en un ideal de racionalidad lineal, casi hegemónico. Esta idea permitió a los sujetos construir planes de futuro con respecto al trabajo y, en consecuencia, a otras esferas de la vida con mayor seguridad de las que se pueden observar hoy en día.

Los informes de los profesores sustitutos sobre las consecuencias de su precaria forma de inserción laboral, con lo que se refiere a la naturaleza temporal de sus contratos y la intensificación del trabajo, por ejemplo, es una prueba de la realidad laboral actual. El nuevo régimen de trabajo y las nuevas formas de gestión de la producción tienen sus contornos dibujados por

el imperativo de la flexibilidad que terminan por promover nuevas configuraciones subjetivas. La comprensión de lo que puede resultar de estas transformaciones no está claramente definido. El reto de la psicología social es acercarse a esta realidad y promover la búsqueda de los efectos de la aparición de nuevas formas de producción subjetiva promovida por los nuevos modelos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AGULLÓ, E. (2001). *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores*. En Agulló, E., & Ovejero, A. *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirâmide.
- AQUINO, C. A. B (2008). O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a Psicologia Social. En *O público e o privado*. nº 11, Jan/Jun. P. 169-178.
- ANTUNES, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Editora UNICAMP.
- BILBAO, A. (1999). *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.
- CASTEL, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: la crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CRESPO, E., PRIETO, C. y SERRANO, A. (coords.) (2009), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid, Editorial Complutense.
- FONSECA, T. M. G. (Org.). (2002). *Modos de trabalhar modos de subjetivar. Tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso*. 1. ed. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS.
- GARRIDO, A. L. (2006). *El trabajo: presente y futuro*. En *Sociopsicología del trabajo*. Madrid: Editorial UOC.
- NARDI, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Ed. UFRGS.