

GUY STANDING

EL PRECARIADO

Una nueva clase social

Traducción de
JUAN MARI MADARIAGA

PASADO & PRESENTE

PASADO & PRESENTE
BARCELONA

ÍNDICE

Prefacio a la edición española	7
Prólogo	15
1. El precariado	17
2. ¿Por qué crece el precariado?	53
3. ¿Quiénes forman parte del precariado?	105
4. Los inmigrantes: ¿víctimas, villanos o héroes?	147
5. El trabajo pagado y no pagado y la contracción del tiempo	185
6. Una política de descenso a los infiernos	211
7. Una política de asalto a los cielos	245
<i>Bibliografía</i>	287
<i>Índice alfabético</i>	297

DEFINICIÓN DEL PRECARIADO

Existen dos formas de definir lo que entendemos por precariado: una es decir que se trata de un grupo socioeconómico con características propias que permiten determinar si una persona pertenece a él o no. Esto es útil en términos de imágenes y análisis y nos permite usar lo que Max Weber llamaba un «tipo ideal». En ese sentido, el precariado se podría describir como un neologismo que combina el adjetivo «precario» y el sustantivo «proletariado», y es así como lo emplearemos habitualmente en este libro, aunque con ciertas limitaciones. Lo que nos interesa destacar es que se trata de una *clase en proceso de formación*, aunque no sea todavía una *clase para sí*, en el sentido marxista del término.

Pensando en términos de grupos sociales podemos decir que, dejando a un lado las sociedades agrarias, la era de la globalización ha dado lugar a una fragmentación de las estructuras de clase nacionales. A medida que crecían las desigualdades y que el mundo se movía hacia un mercado laboral abierto y flexible, las clases no desaparecían, pero surgía una estructura global de clases más fragmentada.

La «clase obrera», los «trabajadores» y el «proletariado» fueron términos insertos en nuestra cultura durante varios siglos. La gente se podía describir a sí misma en términos de clase y otros los reconocerían en esos términos, así como por la forma en que se vestían, hablaban y se comportaban. Pero hoy día son etiquetas poco más que evocadoras. André Gorz (1982) habló hace tiempo del «fin de la clase obrera». Otros han seguido dándole muchas vueltas al significado de ese término y a los criterios de clasificación. Quizá lo que sucede en realidad es que necesitamos un nuevo vocabulario que refleje las relaciones de clase en el sistema global de mercado del siglo XXI.

Hablando en general, aunque las viejas clases siguen existiendo en buena parte del mundo, actualmente se pueden distinguir siete grupos. En lo más alto está la «elite», consistente en un pequeño número de ciudadanos globales espectacular y disparatadamente ricos que dominan el universo con sus millardos de dólares y que aparecen en la lista anual de Forbes como excelsos seres sobrehumanos, capaces de condicionar la acción de los gobiernos en todas partes y de realizar espléndidos gestos filantrópicos. Por debajo de la elite se sitúan los «altos directivos» o «ejecutivos» con empleo estable a tiem-

po completo; aunque algunos de ellos aspiran a entrar algún día a formar parte de la elite, la mayoría se contentan con disfrutar de los privilegios de su clase, sus pensiones, sus vacaciones pagadas y su participación en los beneficios de la empresa. Ese grupo se concentra en las grandes empresas, las agencias gubernamentales y el funcionariado que dirige y gestiona la administración pública.

Junto a él, aunque en una posición subordinada, existe un grupo más pequeño (hasta ahora) de «profitécnicos», término que combina las ideas tradicionales de «profesional» y «técnico» y se aplica a cuantos poseen habilidades cotizadas en el mercado que les permiten obtener elevados ingresos por contrato, como asesores o trabajadores independientes por cuenta propia. Los profitécnicos equivalen en cierto modo a los caballeros de la Edad Media dispuestos a desplazarse continuamente de un lado a otro sin afincarse permanentemente en un empleo a tiempo completo en una sola empresa. La «relación de empleo estándar» no es para ellos.

Por debajo de los profitécnicos, en términos de ingresos, existe un «núcleo» cada vez menor de trabajadores manuales, la esencia de la antigua «clase obrera». Los estados del bienestar, así como los sistemas de regulación laboral, se construyeron pensando en ellos; pero los batallones de trabajadores industriales que vertebraban el movimiento obrero han mermado considerablemente y se ha perdido su conciencia de solidaridad social.

Por debajo de esos cuatro grupos está el creciente «precariado», flanqueado por un ejército de desempleados y un grupo deshilvanado de fracasados e inadaptados sociales que viven de los desechos de la sociedad. He analizado en otro lugar (Standing, 2009) el carácter de esta estructura de clases fragmentada; pero lo que queremos examinar aquí en detalle es el papel social del precariado.

Los sociólogos suelen pensar en términos de los tipos de estratificación expuestos por Max Weber —clase y estatus—, entendiendo que el primero de ellas viene dado por las relaciones sociales de producción y la situación de cada uno en el proceso de trabajo (Weber, [1922] 1968). En el mercado laboral, aparte de los patronos y los autoempleados, la principal distinción era la que se daba entre trabajadores asalariados y empleados a sueldo; los primeros aportaban trabajo cobrando por cada pieza producida o por el tiempo empleado, lo que se resumía en la imagen dinero-por-esfuerzo, mientras

que los segundos eran supuestamente recompensados por la confianza que se podía depositar en ellos, resumida en la idea de compensación-por-servicio (Goldthorpe, 2007, vol. 2, cap. 5; McGovern, Hill y Mills, 2008, cap. 3). Se suponía siempre que estos últimos estaban más próximos a los directivos, jefes y propietarios, mientras que los trabajadores asalariados eran intrínsecamente lejanos, lo que exigía disciplina, subordinación y una combinación de incentivos y sanciones.

A diferencia de la clase, la idea de estatus estaba asociada con la ocupación de una persona, siendo las ocupaciones de estatus más alto las más próximas a los servicios profesionales, la gestión y la administración (Goldthorpe, 2009), si bien la cosa se veía complicada por las múltiples divisiones y jerarquías en la mayoría de las ocupaciones, que suponen estatus muy diferentes.

En cualquier caso, la división entre trabajadores asalariados y empleados a sueldo y las ideas relacionadas con la ocupación o profesión se tambalean cuando se considera el precariado, que por un lado tiene características de *clase*, en cuanto que está formado por gente cuyas relaciones de confianza con el capital o el Estado son mínimas, lo que la distancia de los empleados a sueldo, pero que carece de las relaciones de contrato social del proletariado, al que se ofrecía seguridad en el empleo a cambio de la subordinación y una lealtad contingente, pacto no escrito que sustenta los estados del bienestar. El precariado, sin una negociación de confianza y seguridad a cambio de la subordinación, es muy distinto en términos de clase; pero también es peculiar su situación de *estatus*, que no se solapa claramente con las ocupaciones artesanales de estatus intermedio ni con las profesionales de alto estatus. Cabría decir que el precariado tiene un «estatus truncado»; y como veremos, la estructura de sus «ingresos sociales» tampoco coincide claramente con la que correspondería a las viejas nociones de clase u ocupación.

Japón ilustra de forma sobresaliente los problemas que afrontan quienes pretenden examinar el papel social del precariado. La desigualdad de ingresos es allí relativamente baja (lo que lo convierte en un «buen país», según Wilkinson y Pickett (2009)), pero es muy profunda en cambio la desigualdad en términos de jerarquía de estatus, intensificada al proliferar el precariado, cuyos apuros económicos se ven subestimados por las mediciones convencionales de desigualdad de ingresos. Las posiciones de mayor estatus en la sociedad japonesa

conllevan un conjunto de recompensas que proporcionan una seguridad socioeconómica mucho más valiosa que lo que indican los ingresos monetarios por sí solos (Kerbo, 2003: pp. 509-12). El precariado carece de todas esas recompensas, por lo que la desigualdad real aparece seriamente subestimada.

El término descriptivo «precariado» fue usado por primera vez por algunos sociólogos franceses en la década de 1980, para describir a los trabajadores temporales o estacionales. En este libro utilizaremos una noción diferente, pero la cuestión de la temporalidad supone en cualquier caso un aspecto central del estatus del precariado. Solo tenemos que recordar que un contrato de empleo temporal no es exactamente lo mismo que realizar eventualmente algún trabajo.

Hay quienes tratan de presentar una imagen positiva del precariado, subrayando el romántico espíritu libre que rechaza las normas de la antigua clase obrera ancladas en el empleo estable así como el materialismo burgués de los empleados asalariados «de cuello blanco». Esa rebeldía e inconformismo no deberían olvidarse, ya que son efectivamente rasgos del precariado, y aunque no hay nada nuevo en las luchas de los jóvenes y no tan jóvenes contra los dictados del trabajo subordinado, sí resulta novedosa la buena acogida dispensada al trabajo precario y su estilo por parte de gente «mayor» que opta por él tras un largo período de empleo estable. Atenderemos a este fenómeno más adelante.

El significado del propio término ha ido variando a medida que se incorporaba al lenguaje popular. En Italia se considera que el *precariato* es algo más que la gente que realiza un trabajo ocasional y con bajos ingresos, suponiendo una existencia precaria como estado de vida normal (Grimm y Ronneberger, 2007). En Alemania se ha utilizado el término para aludir no solo a los trabajadores temporales, sino también a los desempleados sin esperanzas de integración social, lo que está cerca de la idea marxista de *lumpenproletariat* y no es lo que pretendemos examinar en este libro.

En japonés se ha utilizado el término como sinónimo de «trabajadores pobres», aunque ha ido evolucionando y cobrando un significado propio al asociarse con el movimiento del MayDay japonés y los llamados «sindicatos *furita*» (palabra que combina «free» [libre] y «Arbeiter» [trabajador, en alemán] y que se aplica a los jóvenes que, tras terminar sus estudios, trabajan en empleos eventuales o simple-

mente permanecen desocupados, a menudo en la casa paterna) que reivindican mejores condiciones de vida y de trabajo (Ueno, 2007; Obinger, 2009).

No es adecuado equiparar al precariado con los trabajadores pobres o con el empleo inseguro, aunque esas dimensiones le sean cercanas. La precariedad implica también la ausencia de una identidad basada en el empleo seguro, mientras que los trabajadores en algunos empleos con bajos ingresos pueden ir construyéndose una carrera profesional. Algunos comentaristas han vinculado la idea a la falta de control sobre su trabajo, pero tampoco parece esto definitorio, ya que hay distintos aspectos del trabajo o del empleo sobre los que una persona puede tener o no control, como el desarrollo y uso de sus habilidades, la cantidad de tiempo requerida para una tarea, el ritmo de trabajo, su intensidad, el equipo instrumental, las materias primas, etc., y hay distintos tipos de control y controlador, no solo el capataz o supervisor que vigila al trabajador.

Afirmar que el precariado es gente que no tiene control sobre su empleo o su trabajo sería demasiado restrictivo, ya que siempre hay ambivalencias y un regateo implícito sobre el esfuerzo, la cooperación y aplicación de las habilidades, así como cierto margen de maniobra para actos de sabotaje, hurtos y malas prácticas; pero hay aspectos del control muy relevantes para evaluar sus aprietos y dificultades.

Una línea de investigación igualmente interesante sería quizá la relacionada con lo que se podría llamar «discordancia de estatus». Gente con un nivel de educación formal relativamente alto, que acepta empleos con un estatus o ingresos por debajo de lo que considerarían acorde con su cualificación, pueden sufrir probablemente una frustración de estatus, sentimiento que prevalece entre el joven precariado japonés (Kosugi, 2008).

Para nuestro propósito, el precariado consiste en personas carentes de alguna de las siete formas de seguridad relacionada con el trabajo resumidas en el marco, que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial como programa de «ciudadanía industrial» para la clase obrera o el proletariado. No todos los precarizados valorarían del mismo modo esos siete aspectos de la seguridad, pero lo cierto es que todos ellos se están deteriorando.

ASPECTOS DE LA SEGURIDAD LABORAL BAJO LA CIUDADANÍA INDUSTRIAL

Seguridad del mercado laboral. Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes; a nivel macroeconómico, esto se resume en el compromiso del gobierno con el «pleno empleo».

Seguridad en el empleo. Protección frente a despidos arbitrarios, regulaciones sobre la contratación y el despido, imposición a los patrones de los costes por infringir las reglas establecidas, etc.

Seguridad en el puesto de trabajo. Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo, barreras a la dilución de las habilidades adquiridas y oportunidades para la movilidad «ascendente» en términos de estatus e ingresos.

Seguridad en el trabajo. Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante regulaciones para la prevención de riesgos, límites a la jornada de trabajo, horas intempestivas o trabajo nocturno para las mujeres, así como compensación de los eventuales percances.

Seguridad en la reproducción de las habilidades. Oportunidades para mejorarlas mediante cursillos de aprendizaje y formación, así como para hacer uso de las competencias propias de cada uno.

Seguridad en los ingresos. Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido mediante disposiciones sobre el salario mínimo, indexación de los salarios, seguridad social generalizada, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar los ingresos más bajos.

Seguridad en la representación. Representación colectiva en el mercado laboral, derecho a organizar sindicatos independientes y derecho de huelga.

En las discusiones sobre el incremento de la inseguridad laboral se suele conceder mayor atención a la inseguridad en el empleo, esto es, a la desaparición de los contratos indefinidos y la ausencia de pro-

tección frente a la pérdida de empleo. Aunque esto es comprensible, la inseguridad en el puesto de trabajo es también un fenómeno a atender.

La diferencia entre seguridad en el empleo y seguridad en el puesto de trabajo es vital. Consideremos un ejemplo: entre 2008 y 2010 se suicidaron treinta empleados de France Telecom, lo que dio lugar al nombramiento de un nuevo jefe foráneo. Dos terceras partes de los 60.000 empleados eran funcionarios con seguridad garantizada en el empleo; pero la dirección los había sometido a una inseguridad sistemática en el puesto de trabajo, con un sistema llamado «Es Hora de Moverse» que los obligaba a cambiar de oficina y de puesto de trabajo cada pocos años. La investigación realizada concluyó que la tensión resultante de esos cambios era la causa principal de los suicidios; así pues, la inseguridad en el puesto de trabajo también es un dato importante a tener en cuenta.

También importa en el funcionariado. Su seguridad en el empleo es muy envidiada, pero pueden ser trasladados a otro lugar y puesto «de servicio» cuando y como lo deciden sus jefes. En un mundo de flexibilidad funcional y rigurosa «gestión de los recursos humanos», esos cambios periódicos pueden ser muy perturbadores en lo personal.

Otro rasgo característico del precariado es la inseguridad en sus ingresos, que siguen una pauta muy diferente a la de todos los demás grupos, como se puede mostrar utilizando el concepto de «ingreso [o renta] social». En todas partes, obviamente, la gente tiene que sobrevivir con los ingresos que recibe, ya sea un flujo de dinero o ingresos en especie, que guardan relación con lo que cada uno o su familia produce aunque no sean estrictamente equivalentes. En casi todas partes la gente tiene diversas fuentes de ingresos, aunque haya quien deba contentarse con solo una.

Cabe distinguir seis elementos en la composición del «ingreso social». El primero procede de la autoproducción: los alimentos, bienes y servicios producidos directamente por cada uno, ya sean consumidos, intercambiados o vendidos, incluyendo lo que uno pueda cultivar en su huerto o patio trasero. En segundo lugar está el salario monetario, dinero recibido por el trabajo realizado para otro. Tercero, el valor del apoyo proporcionado por la familia o la comunidad local, a menudo en forma de seguro mutuo informal. En cuarto lugar está la parte de los beneficios empresariales distribuida entre ciertos

grupos de empleados. Quinto, los complementos o subsidios a cargo del Estado, incluidos seguros, asistencia social, transferencias discrecionales y subsidios pagados directamente o a través de los patronos, así como los servicios sociales subvencionados. Por último están los beneficios privados derivados de ahorros e inversiones.

Cada uno de esos seis elementos se puede subdividir en capítulos más o menos seguros o asegurados que determinan su valor conjunto. El salario, por ejemplo, se puede dividir en una porción fija durante un tiempo, determinada en el contrato de trabajo, y otras que son variables o flexibles. Si alguien recibe un salario que supone el mismo ingreso cada mes durante todo el año, el devengado cualquier mes vale más que si ese dinero procede de un salario que depende de los caprichos de la meteorología o del plan de producción del patrón. De forma similar, los subsidios del Estado se pueden dividir en derechos universales de la «ciudadanía» que, como los seguros, dependen de las contribuciones realizadas anteriormente y están por tanto en principio «asegurados», y transferencias más discrecionales que pueden cobrarse o no dependiendo de circunstancias imprevisibles. Los complementos que paga la empresa pueden dividirse en los que reciben todos los empleados, otros que dependen del estatus o de servicios anteriores y otros repartidos discrecionalmente. Lo mismo se puede decir de las ayudas comunitarias, que pueden proceder de la familia o parientes o de toda la comunidad en tiempos de necesidad.

El precariado se puede caracterizar por una estructura peculiar de ingreso social que induce una vulnerabilidad que va mucho más allá de la cantidad de dinero recibida en un momento particular. Por ejemplo, durante un período de rápida comercialización de la economía en un país en desarrollo, diversos grupos en vías de precarización se pueden encontrar con que pierden los tradicionales apoyos comunales sin obtener en cambio subsidios de la empresa o el Estado. Son más vulnerables que otros con ingresos regulares más bajos, pero que mantienen las formas tradicionales de apoyo comunal, y también son más vulnerables que los empleados a sueldo con ingresos monetarios parecidos pero que tienen acceso a diversos complementos no necesariamente monetarios concedidos por su empresa o el Estado. Lo que caracteriza al precariado no es su nivel salarial o de ingresos monetarios recibidos en determinado momento, sino la falta de apoyo comunitario en tiempos de necesidad, la carencia de sub-

sidios empresariales o estatales asegurados, y la carencia de beneficios privados que complementen las ganancias monetarias obtenidas. En el capítulo 2 consideraremos con mayor detalle los efectos de esas distintas posibilidades.

Además de su inseguridad en el trabajo y en los ingresos, los miembros del precariado carecen de una *identidad* basada en el trabajo. Cuando tienen empleo, este no es del tipo que permite una carrera profesional sino que carece de tradiciones de memoria social y de la sensación de pertenecer a una comunidad ocupacional basada en prácticas estables, códigos éticos y normas de comportamiento, reciprocidad y fraternidad.

Las y los precarizados no se sienten parte de una comunidad laboral solidaria. Esto intensifica una sensación de alienación e instrumentalización en todo lo que tienen que hacer. Acciones y actitudes derivadas de la precariedad inducen al oportunismo. Sobre sus acciones no flota una «sombra del futuro» que les dé la sensación de que lo que dicen, hacen o sienten hoy tendrá un efecto vinculante sobre sus relaciones a largo plazo. El precariado sabe que no hay sombra del futuro, del mismo modo que no hay futuro en lo que están haciendo. Estar «fuera» mañana no sería para ellos una sorpresa, y perder un empleo no sería tan malo si eso significara otro puesto de trabajo o período de actividad.

El precariado carece de identidad ocupacional, por más que algunos tengan cualificaciones vocacionales y aunque muchos tengan empleos con títulos extravagantes. Para algunos supone cierta libertad no tener compromisos morales o de comportamiento que definan una identidad profesional. Más adelante consideraremos la imagen del «nómada urbano» y la del «residente» que no es un ciudadano pleno. Del mismo modo que algunos prefieren ser nómadas, viajeros no asentados, no todos los miembros del precariado deben ser considerados como víctimas. Aun así, la mayoría viven incómodamente su inseguridad, sin una perspectiva razonable de escape.