

Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado

Notas desde Alemania

Rainer Dombois

Rainer Dombois: catedrático-investigador de la Universidad de Bremen, Alemania.

Nota: Por motivos de espacio, no se reproducen aquí los puntos 1 y 2, de carácter histórico, ni los cuadros estadísticos del artículo original.

Palabras clave: empleo, relaciones laborales, modernización, Alemania.

Resumen:

Un regreso a las relaciones laborales de la posguerra, con su apogeo normativo y empírico en los 70 y desde entonces en proceso de erosión, no es realista ni se corresponde con los cambios económicos y sociales. Se ha diferenciado el sistema laboral, como también las demandas de la sociedad hacia el trabajo retribuido. La multiplicidad de formas de empleo y de condiciones de trabajo seguirá aumentando, lo que exige nuevas disposiciones reguladoras si se quiere detener la desintegración social, la profundización de la segmentación del sistema laboral y las brechas entre sexos y generaciones. No se trata solo de encontrar formas de redistribución social del trabajo remunerado, deben desarrollarse formas de empleo diferenciadas que permitan una mejor y más flexible armonización y transiciones entre el trabajo remunerado y otras esferas de actividad no organizadas por el mercado.

Lo que se considera como «normal» en el sistema laboral va cambiando con los tiempos y las circunstancias. Allí donde la agricultura y la producción en pequeña escala son económicamente significativas, el trabajo por cuenta propia puede pasar por normal; en los países de industrialización temprana el trabajo asalariado es la norma. Sin embargo, lo normal no es simplemente lo que predomina empíricamente; también es algo que siempre está marcado por las normas. Las partes del mercado laboral orientan su conducta y sus relaciones de intercambio por normas y conceptos sobre lo que es conveniente y justo; y no son sólo los factores de mercado, como por ejemplo las capacitación profesional insuficiente, los que determinan esos criterios, sino también las relaciones

sociales y las instituciones políticas. Por lo tanto, lo normal se remite siempre a procesos e instituciones creadoras de normas, que definen las exigencias sociales mínimas y las condiciones mínimas para el trabajo remunerado: en nuestras sociedades más que nada el Estado social y las selectas instituciones del mercado de trabajo. En el sistema laboral existe una relación de tensión entre lo normal y las normas: las normas pueden rehacerse para cambiar las condiciones del empleo, pero debido al cambio estructural económico y social también pueden volverse obsoletas en su función orientadora, y amoldarse a las relaciones empíricamente predominantes.

En las diferentes sociedades, el trabajo remunerado adopta diversos aspectos de normalidad. Esto se relaciona con las formas empíricas del empleo, pero sobre todo con las instituciones y normas que lo sustentan. Aun cuando en las sociedades industriales vemos dinámicas análogas de cambio económico y social –por ejemplo, el relevo del tipo de producción fordista, la transición a la sociedad de prestación de servicios y la crisis del Estado social– estas dinámicas influyen de manera específica en el sistema laboral de cada una de esas sociedades.

En la República Federal de Alemania se observa desde los años 80 una desintegración del patrón de normalidad del trabajo dependiente, que muchas veces se describe como un incremento del empleo atípico o como la erosión de la relación laboral normal. La relación laboral normal que se formó en el apogeo fordista de la época de la posguerra, y que tuvo su mayor obligatoriedad y propagación durante los años 70, tiene tres elementos: 1) un tipo altamente estandarizado de relación contractual del trabajo dependiente; 2) como parte de historiales laborales «institucionalizados», caracterizados por la continuidad en el oficio y en la empresa, y por patrones de evolución estandarizados según la edad y la carrera; y 3) respaldado por políticas institucionales y regulaciones –sobre todo mediante una política social del Estado proveedor y relaciones industriales. La erosión de la relación laboral normal, la creciente heterogeneidad de las formas de empleo y la desinstitucionalización de los historiales laborales están acompañadas de cambios fundamentales en el mercado de trabajo –a saber, el desempleo en aumento de un ciclo económico a otro y la «terciarización» del sistema de empleo. Sin embargo, y esta es una tesis central de este ensayo, no podemos explicar esos fenómenos solamente en razón del cambio estructural económico y de las políticas neoliberales, pues ellos reflejan también cambios sociales que rompen los anteriores patrones de normalidad y que ponen de manifiesto las estructuras de desigualdad latentes en esos patrones. Por consiguiente, el interés político no puede dirigirse a añorar el pleno empleo y las formas de empleo estandarizadas del paradigma de principios de los 70. Se trata más de cubrir en forma normativa las diferenciaciones en el empleo, de abrir accesos obstruidos al sistema laboral y adaptar el trabajo remunerado a las nuevas condiciones y coyunturas de intereses.

Erosiones de la relación laboral normal y estrategias de los actores colectivos

Muchos críticos atribuyen la erosión de la relación laboral normal en Alemania sobre todo a los cambios políticos y económicos que han desembocado en una rigurosa dislocación de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo. El «jobless growth» (crecimiento sin empleo) y el desempleo masivo, acompañados de una ofensiva neoliberal de desregulización, crean asimetrías de poder en la sociedad y en el mercado laboral, que permiten a las empresas horadar el antiguo sistema de patrones de protección más elevados, sólidos e igualitarios, y crear nuevas segmentaciones y diferenciaciones a costa de los trabajadores. Ese tipo de argumento seguramente no es infundado. Sin embargo, parece que se queda corto, porque no sólo pasa por alto la estructuras de desigualdad admitidas en la relación laboral normal, sino también otras fuentes que colocan esta relación bajo la presión del cambio: el cambio estructural de la economía que asienta las bases para una nóvel diferenciación de actividades y condiciones laborales, así como el cambio social con el que cambiaron y se diferenciaron también las necesidades y demandas de los trabajadores en cuanto a las condiciones de empleo. Ambos aspectos exigen también una revisión de la relación laboral normal.

La desregulación. Lo primero que viene a la mente es atribuir la erosión de la relación laboral normal, y la propagación de nuevas y diferentes formas de ocupación, a los procesos de desregulación. Por consiguiente hay que atribuir igualmente a la presión de la globalización y a la creciente difusión de las ideas neoliberales el que se revoquen reglamentaciones del mercado de trabajo legales y restrictivas, en particular que se flexibilicen las condiciones del contrato laboral y que se reduzcan los pagos de transferencia para los desempleados. De hecho, la coalición conservadora-liberal que conformó el gobierno alemán desde 1982 hasta 1998, tomó desde los años 80 una serie de medidas de desregulación jurídica. El debate sobre la globalización, que se concentró en el papel que tienen los elevados estándares laborales en la capacidad de competir de «Alemania como centro de producción», sirvió para justificar otros pasos durante los años 90. Las políticas desreguladoras tenían los siguientes puntos álgidos: la ampliación de las esferas de acción para el trabajo subcontratado y para los contratos laborales con plazo fijo y la reducción de las protecciones contra despidos¹, la flexibilización del horario de cierre de los comercios; con el

¹ A partir de 1985 los contratos de trabajo podían limitarse, sin necesidad de justificación, hasta a 18 meses; desde 1996 hasta 24 meses. Entre 1985 y 1997 la duración del cargo del trabajador subcontratado se aumentó progresivamente de 3 a un máximo de 12 meses: desde 1996 las pequeñas empresas de hasta 10 empleados están exceptuadas de la protección contra despido y se redujo la importancia de los criterios sociales en la selección de los cesanteados (comp. Hoffmann/Walwei 1998b, p. 4). Bajo la presión de los elevados costos, pero también con el fin de «movilizar» a los desempleados, se redujeron cada vez más las prestaciones del seguro de desempleo en lo que se refiere al nivel y la duración de las prestaciones, así como a los grupos con derecho a recibirlas.

desempleo masivo en aumento y crecientes problemas de financiamiento del fondo social, se redujeron también los pagos de transferencia para los desocupados, se hicieron más rigurosos los requisitos para las reivindicaciones y aumentó la presión para la admisión de trabajadores. Pero al mismo tiempo se introdujeron nuevas y mejores reglamentaciones para condiciones laborales que hasta entonces estaban poco protegidas socialmente –por ejemplo a mediados de los años 80 para los trabajadores de tiempo parcial².

Vista en conjunto, incluso según el juicio de los científicos sociales allegados a los sindicatos, la desregulación jurídica en Alemania ha resultado muy moderada en comparación con la de otros países; es contradictoria, poco sistemática y se introdujo en forma más bien «vacilante y sin gran entusiasmo» (Keller/Seifert, p. 530), y reproduce esa típica continuidad que diferencia el «capitalismo renano», con sus patrones relativamente estables de compromisos sociales y la amplia gama de consenso político, de regímenes neoliberales como el thatcherismo. Aunque el alto nivel y la gran densidad de la regulación en Alemania hacía esperar una drástica desregulación por parte del gobierno conservador, las medidas se mantuvieron dentro del marco de las «estructuras básicas [establecidas] del derecho laboral» (comp. Rogowski/Schmid, p. 573).

También se prosiguió la activa política laboral estatal —sobre todo la ampliación de trabajos orientados al bienestar común (trabajos ABM) con financiamiento público y las medidas de reeducación y perfeccionamiento profesional para los desempleados. También hay que mencionar que durante mucho tiempo las empresas no aprovecharon los márgenes de acción que se abrieron con las medidas de desregulación. Así, por ejemplo, ni las mayores posibilidades de establecer contratos con plazo estipulado desde mediados de los 80, ni la liberalización del trabajo subcontratado, han conducido a un aumento masivo de tales formas de empleo (comp. Höland; Hoffmann/Walwei 1998b). Tal como lo hacen constar Keller y Seifert, los «mecanismos de regulación, instituciones y estrategias de acción [establecidos] de los actores corporativos... [actúan] como seguridades, barreras e importantes condiciones de estabilidad, de manera que en un marco de comparación internacional no se puede hablar de una crisis de las relaciones laborales o de los mercados laborales a causa de la desregulación» (p. 530). En particular el derecho laboral es una barrera contra cambios profundos, porque «la administración autónoma de la vida laboral, a través de las partes contratantes del convenio colectivo y de la jurisdicción laboral, se mantiene sustancialmente más fuerte que otras áreas de la vida reguladas jurídicamente y de observación permanente por parte de los actores de la gestión en la fábrica o la empresa» (Höland, p. 99).

Por consiguiente, la erosión de la relación laboral normal no es tanto el resultado

² Desde 1985 los empleados a tiempo completo o parcial deben recibir en principio el mismo tratamiento. Eso incluye tanto la misma protección contra despidos como las mismas condiciones salariales (comp. Hoffmann/Walwei 1998a, p. 4).

de la liberalización de normas legales; expresa mucho más la erosión de la normalidad en el marco del derecho existente: «Si cambia la normalidad», escribe Höland, «cambia entonces el contexto de comprensión y aplicación de las normas legales que la constituyen, sin que éstas tengan que renunciar a su respectiva substancia de orden y procedimiento» (p. 100).

Cambios en el mercado de trabajo. ¿Cómo se pueden explicar, entonces, los cambios en la normalidad? Es muy natural concederle un papel determinante a los cambios económicos, tal como ocurrió típicamente con la crisis del fordismo. De hecho en Alemania desde los años 60 y especialmente desde los 70, las tasas de crecimiento se han reducido drásticamente mientras que la productividad ha aumentado con mayor vigor. El volumen de trabajo de la economía general, es decir, el total de horas de trabajo de la sociedad empleadas en la actividad profesional, disminuyó considerablemente –alrededor de un 20% en los últimos 35 años. Mientras en conjunto retrocedió la demanda cuantitativa de mano de obra en el mercado de trabajo, la población económicamente activas (PEA) y la oferta en conjunto subió con fuerza, sobre todo con el veloz aumento de la participación de la mujer en la actividad laboral, con la inmigración y la entrada de generaciones de mayor índice de natalidad al mercado de trabajo. El hecho de que el número de desempleados no sea todavía considerablemente elevado se debe sobre todo a las reglamentaciones político-institucionales para la reducción individual del horario laboral: en los últimos 35 años las horas de trabajo per cápita de la PEA se redujeron en 28%, es decir, más que el volumen de trabajo. Las condiciones en el mercado de trabajo cambiaron drásticamente en comparación con la década de los 60 y 70, y hoy en día son razonables formas de empleo que eran inaceptables en aquella época; eso es válido sobre todo para los años 90 y para Alemania oriental, donde después de la unificación más de un tercio de los trabajadores perdieron sus puestos de trabajo (comp. *Beschäftigungsobservatorium*). Una parte del empleo «atípico» y de la creciente diferenciación del empleo normal podría atribuirse a esos cambios de las relaciones de poder en el mercado de trabajo³.

El cambio estructural económico. Sin embargo, también hay que tener presente otro factor del cambio económico, cuyas consecuencias para la diferenciación del sistema laboral se han investigado poco hasta el momento: el cambio estructural económico, en el curso del cual cambiaron formas del trabajo y de la organización del trabajo y con ello las actividades asalariadas mismas. Desde los años 70, la rápida «terciarización» reestructuró el mercado de trabajo de un modo furtivo, pero no por eso menos dramático: el sector de prestación de servicios, y dentro de él sobre todo el área de los servicios afines a las empresas y servicios sociales experimentaron un enorme crecimiento y dejaron muy atrás a la industria en su contribución a la creación de riqueza y el empleo⁴ (Datenreport 1997, p. 83; comp.

³ Hasta en el área universitaria ha llegado a ser usual que personas jóvenes altamente calificadas tengan que contentarse durante años con contratos de tiempo parcial y plazo estipulado, sin construir perspectivas profesionales estables.

⁴ Desde 1970 la cifra de los empleados en el sector secundario y el terciario ha cambiado como

Haid/Preissl; Haisken-De New et al.). Sin embargo, las empresas de servicios son predominantemente empresas pequeñas y medianas, sometidas a elevadas exigencias de flexibilidad de adaptación interna y externa. Pero también en la industria misma se muestran tendencias de terciarización y de «inmaterialización de la producción», de producción de conocimientos y símbolos: las labores de producción tradicionales, manuales o mecanizadas, pierden importancia frente a actividades en el área de la investigación y el desarrollo, el procesamiento de la información, la administración y otros servicios allegados a la industria. El trabajo remunerado se traslada del trabajo de producción al trabajo crecientemente indirecto de control, prestación de servicios y planificación. Muchas actividades dentro de la industria deben incluirse ahora entre las prestaciones de servicio antes que en la producción material (comp. Deutschmann, p. 42); además están insertadas en estructuras de organización y estructuras temporales que muchas veces tienen ya poco que ver con el trabajo industrial clásico y sus estandarizados regímenes normativos. Esto constituye también la base de nuevas estrategias empresariales –como el montaje en el extranjero, la descentralización, etc.–, de nuevas formas de organización que redefinen en la misma medida los límites exteriores y las relaciones interiores (comp. Kühl).

Todas esas tendencias del cambio estructural económico contribuyen al cambio del perfil e igualmente del contexto organizativo-institucional de la actividad retribuida, que se encuentra cada vez menos representada por el tipo del trabajo de producción de la fabricación en masa, mostrando más bien una diferenciación sin precedentes de tipos de trabajo y exigencias de calificaciones, incluso dentro de las mismas empresas e instituciones. Y también el tipo de organización que sustentaba la relación laboral normal –la gran empresa– pierde significado frente a la pequeña y mediana empresa y/o nuevos contextos en formas de redes, con frecuencia con condiciones de mercado inestables y formas de organización flexibles y regímenes temporales así como relaciones laborales –y contratos laborales– muy individualizadas.

Como protagonistas de esos nuevos tipos de empresas «posburocráticas» pueden mencionarse los medios de información, las empresas de software, las instituciones de investigación o las empresas de producción orientadas al cliente (Kühl; Rogowski/Schmid). Por poco que esas empresas estén determinando ya la imagen de la actividad retribuida, no hay que pasar por alto que están propagando nuevas formas de actividad y organización que son típicas también en las áreas tradicionales del sistema laboral. De esa forma se erosiona el otrora «hegemónico» sistema taylorista-fordista de actividades de producción estandarizadas, ejecutadas en el contexto de grandes empresas, que había constituido el sustrato así como el paradigma de la relación laboral normal.

sigue: 1970: de 13 a 11 millones; 1995: de 11 a 18 millones (Datenreport 1997); todavía más drástico resulta el aumento en la importancia de las actividades de prestación de servicios, aunque no se diferencia por sectores de la economía, sino por funciones: según ello cerca de 3/4 de los empleados se dedica a la prestación de servicios (comp. Haisken-De New et al.).

La erosión del sistema tradicional de contratos colectivos. Los cambios en el mercado de trabajo, el cambio de la estructura económica y las nóveles diferenciaciones de empresas y actividad asalariada, colocaron bajo presión el sistema tradicional de los convenios colectivos y su piedra angular, el contrato colectivo sectorial. En las primeras décadas de la posguerra el contrato colectivo sectorial negociado en altos niveles gremiales por las grandes federaciones fue una institución importante para la estandarización de las condiciones laborales y para la armonización del nivel material. En la etapa del crecimiento apenas si se cuestionó ese sistema.

Desde la década de los 80, en tiempos de márgenes de crecimiento en vías de contracción y desempleo en aumento, el consenso entre los actores colectivos se ha vuelto frágil, y se puede observar una pérdida de función del contrato colectivo sectorial en dos aspectos: primero, los acuerdos pioneros ya no se adoptan y generalizan sin más ni más en los convenios colectivos de otros ramos, y como consecuencia los convenios colectivos entre sectores de la economía se diferencian cada vez más. En segundo lugar, cada vez se «flexibilizan» más los estándares de los propios contratos colectivos sectoriales, es decir, se modifican y se amoldan a las condiciones específicas de las empresas.

Un área crucial, que fungió de punto de partida de la erosión del contrato colectivo sectorial, fue la política sobre las horas de trabajo. Durante los años 80 los sindicatos buscaron seguir con su política exitosa de reducción del horario laboral, que para entonces también se veía claramente como un recurso para la redistribución del trabajo y la disminución del desempleo masivo. En 1984 el IG Metall, como sindicato pionero, impuso en una huelga de seis semanas la reducción de la semana laboral de 40 a 38,5 horas, y en los años siguientes consiguió otras reducciones. Si bien los demás sindicatos –como era usual en el pasado– siguieron el ejemplo y acordaron reducciones horarias en sus convenios colectivos, en los años 90 la resistencia de las empresas se volvió tan fuerte que solamente el IG Metall logró las 35 horas semanales, mientras que en la mayoría de los otros ramos los horarios siguen siendo más largos o se han unificado poco (comp. Rinderspacher). En correspondencia a las reducciones del tiempo de trabajo, las empresas exigieron una flexibilización que permitiera un mayor acoplamiento de horarios individuales y un alargamiento del tiempo laboral útil, y consiguieron imponerlo en diversas formas en casi todos los contratos colectivos (comp. Hinrichs). Esas fueron las primeras formas de erosión de los patrones normativos, que luego se complementaron o reemplazaron mediante reglamentaciones diferenciadas por empresas. En los 90 las federaciones patronales tomaron los problemas económicos de Alemania oriental como pretexto para diferenciar también otras normas (mas allá de las horas de trabajo) o para derogarlas en un plazo señalado, y reclamar una flexibilización y limitación de las reglamentaciones del contrato colectivo sectorial –siempre haciendo referencia a la diferente situación económica de las empresas y a los riesgos del empleo en compañías y ramos amenazados desde el punto de vista económico. Una presión adicional generaron las empresas –sobre todo en el Este– que se

retiraron de las federaciones patronales o simplemente nunca se afiliaron y de esa forma pusieron en tela de juicio la validez de los contratos colectivos sectoriales (comp. Bispinck 1995; 1997). Al mismo tiempo, los sindicatos se encontraban ante un dilema: por una parte estaban interesados en mantener estándares unitarios para sus áreas de tarifas, sobre todo en salarios y prestaciones sociales. Por otro, soportaban la presión de las representaciones de intereses en las empresas que solicitaban también reglamentaciones discrepantes «hacia abajo» en las normas, a fin de asegurar el desarrollo económico y el empleo. Por último, para los sindicatos que consideraban necesario la productividad económica tradicional y el cambio estructural, y que trataban de fomentarlos mediante sus políticas tarifarias, resultaba difícil refutar la lógica de la presión económica para la flexibilización.

El contrato colectivo que el sindicato Metall negoció con la Volkswagen puede considerarse como un ejemplo de la nueva flexibilización. En 1993, en vista de problemas de ventas así como del incremento de la productividad a mediano plazo, la empresa calculó que tenía un excedente de casi 300.000 empleados, casi un tercio del personal. Para evitar despidos masivos al estilo de los años 70 (Dombois 1976), se acordó una drástica reducción del horario y la redistribución del volumen de trabajo: la semana laboral se redujo a 28 horas, sin compensación de pérdidas salariales. Como contraprestación, la empresa garantizó que durante la vigencia del contrato colectivo no habría despidos. Al mismo tiempo se flexibilizó la jornada de trabajo; ahora puede prorrogarse en 10 horas semanales –sin pago extra–, que se compensan a largo plazo con tiempo libre. Con este contrato la empresa logró matar varios pájaros de un tiro: se ahorró costos considerables en indemnizaciones por despido o rescisión de contratos –retiros voluntarios–, pudo incrementar la productividad con la flexibilidad horaria y ahorrarse costos por horas extras; además evitó conflictos y conservó el personal. Ciertamente los empleados ganaron garantías de estabilidad en el empleo y tiempo libre, pero tienen que aceptar pérdidas en los ingresos y la fuerte flexibilización de las horas de trabajo (comp. Hartz; Dombois 1996; Promberger et al.). Este convenio, que encontró diversa acogida como acuerdo pionero de un pacto de solidaridad, no solo estableció nuevos criterios para políticas contra el desempleo, sino que sin proponérselo marcó un hito para la flexibilización de patrones previos de horarios y estándares salariales. Se convirtió en un paradigma para posteriores contratos colectivos que permitirían negociar a nivel de empresas reducciones de las horas de trabajo con plazos señalados sin reajustes de salarios.

En conjunto la flexibilización acordada entre sindicatos y federaciones patronales toma las siguientes formas⁵: a) cláusulas de apertura en convenios colectivos que, con miras a la conservación de las empresas y de los puestos de trabajo,

⁵ Además existe también la flexibilización «salvaje» a nivel de las empresas, que transgrede los convenios colectivos, y con frecuencia es impuesta por la dirección de la empresa sin conocimiento de los sindicatos ni acordada con los comités de empresa.

permiten desviaciones negociadas de las normas tarifarias (por ejemplo, menor remuneración); b) flexibilización de los estándares de tiempo de trabajo: prolongación del horario o reducciones con plazo estipulado sin reajuste salarial; acuerdos de corredores horarios, dentro de los cuales se puede ampliar flexiblemente el tiempo de trabajo; c) flexibilización de los estándares de indemnización: rebaja de las indemnizaciones de base; suspensión de aumentos de tarifas; diferentes adaptaciones tarifarias según el tamaño de la empresa; tarifas de entrada para determinados grupos de empleados; reducción de la paga de vacaciones y retribuciones extraordinarias (v. Bispinck 1997, p. 555 y s.).

En especial las fuertes dislocaciones y disparidades económicas derivadas de la unificación alemana, estimularon la tendencia, enorme ya desde los años 80, a la disolución de las normas tarifarias generales o a su reducción a acuerdos básicos generales; al mismo tiempo aumentó la importancia del nivel empresarial para la regulación de las relaciones laborales. Con esa "empresarización" de las relaciones laborales no solo cambió el papel de los actores en las empresas en relación con los representantes de las federaciones que negociaban los acuerdos tarifarios sectoriales: también se modificó el marco de referencia de las políticas, pues sólo la situación específica de la empresa es la base de las reglamentaciones. Finalmente quedó sin piso un sistema de regulación que hasta entonces fomentaba la armonización de las condiciones laborales y contractuales, y con las nuevas diferenciaciones se abrieron también nuevas disparidades materiales.

Nuevas demandas sociales al trabajo remunerado. Sin embargo, sería quedarse corto relacionar la erosión de la relación laboral normal únicamente con el cambio estructural económico y la demanda en el mercado de trabajo. Así lo muestra con claridad la rápida expansión del empleo a tiempo parcial. En 1997, en Alemania occidental casi el 40% de todas las mujeres económicamente activas y un 10% de los hombres ocupaban empleos de tiempo parcial, un considerable porcentaje por debajo del límite del seguro social. Esa forma de empleo «anormal» fue criticada por especialistas y sindicalistas ya que jurídicamente, o incluso sólo de hecho, está ligado a escasas seguridades sociales. También se difundió el temor de que el trabajo de tiempo parcial pudiera aumentar a costa del empleo de tiempo completo, es decir, que lo pudiera sustituir. Sin embargo, en gran parte el veloz aumento de los empleos de tiempo parcial a partir de los 80 no se remite a la presión por el lado de la demanda, sino más bien a los cambios de la actitud laboral y de la orientación laboral de la mano de obra, sobre todo al rápido crecimiento de la participación laboral de la mujer. El trabajo de tiempo parcial es una forma de empleo conveniente para personas que quieren dedicarse a una actividad retribuida sin tener que renunciar a otras tareas. Eso es valioso sobre todo para las mujeres, que por las obligaciones sociales con la familia (p. ej., crianza de los hijos, cuidado de los ancianos) desisten del trabajo remunerado a tiempo completo. Pero también tiene aplicación en el caso de los estudiantes que mediante empleos de tiempo parcial –en su mayoría triviales– pueden mejorar sus presupuestos, o también en el caso de personas que desean combinar el

trabajo remunerado con el perfeccionamiento profesional. Para estos grupos sociales, el trabajo de tiempo parcial no es de ninguna manera una forma de empleo elegida a la fuerza. Por ejemplo, las encuestas sobre las preferencias en cuanto al tiempo de trabajo comprueban que sólo una pequeña parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial buscan un empleo de tiempo completo, mientras una parte no poco considerable de las mujeres que trabajan a tiempo completo reducirían con gusto sus horas de trabajo (Holst/Schupp).

En total, el ejemplo del empleo de tiempo parcial muestra que también del lado del ofertante en el mercado de trabajo existe una necesidad creciente de formas de empleo diferentes. Ya las formas de la estructuración variable del tiempo de trabajo –como permisos posnatales, años sabáticos, trabajos de tiempo parcial para jubilados– reflejan cambios en la orientación laboral que guardan relación con el cambio sociocultural, y que en condiciones más favorables del mercado de trabajo no deberían decaer, sino incluso expandirse. Salta a la vista además en primer lugar la creciente participación laboral de las mujeres, que cada vez se asemeja más a la de los hombres. Esa participación indica la erosión del modelo familiar tradicional de «hombre proveedor y mujer ama de casa» y la progresiva difusión de formas hogareñas en las que la mujer contribuye al ingreso familiar con su trabajo remunerado o incluso, como en el caso del creciente número de madres que crían solas a sus hijos, se convierten en principales proveedoras de la familia. El trabajo remunerado se está convirtiendo cada vez más en una necesidad existencial, pero también en la base de la independencia, la autonomía y la autoafirmación; pero también tiene que satisfacer las expectativas de ser compatible con otras actividades. Sin embargo, el trabajo de tiempo parcial también sostiene las tradicionales relaciones sociales de desigualdad y dependencia, ya que difícilmente proporciona un ingreso suficiente para subsistir, y porque mientras la seguridad social se siga basando en el concepto de la relación laboral normal, no proporciona ninguna seguridad adecuada para la vejez y los tiempos de déficit.

En total la relación laboral normal ya no corresponde a las variadas necesidades, a las nuevas coyunturas de exigencias e intereses en una sociedad en la que las correlaciones, los estilos y los ritmos de vida colectivos y tradicionales se rompieron y se diferenciaron, y con ellos la planificación y las estrategias de vida de los individuos. La erosión de la relación laboral normal refleja, por lo tanto, las tendencias sociales hacia la individualización.

Conceptos y estrategias para el nuevo orden del trabajo remunerado

Pese a todas las interpretaciones y conclusiones controversiales, en Alemania se ha difundido la opinión de que la relación laboral normal y el concepto convencional de sociedad industrial, que acopla el bienestar y la integración social a la relación laboral normal, se han vuelto obsoletos.

El trabajo remunerado tiene cuatro funciones fundamentales, que durante la

posguerra estuvieron social e institucionalmente muy vinculadas a la institución básica de la relación laboral normal (comp. Senghaas-Knobloch, p. 3 y s.). En primer lugar es la principal fuente de ingreso individual y abre oportunidades para asegurar económicamente la existencia del individuo; además proporciona estatus social y reconocimiento, y con ello cumple, en segundo lugar, funciones básicamente psicosociales. En tercer lugar, es la base de la seguridad social, porque los derechos a la seguridad del nivel de vida y a sustraerse a la pobreza están unidos al anterior trabajo remunerado. Por último, es el principal medio de integración ciudadana, «la inclusión parigual de las personas en una comunidad, en la relación vigente de dar y recibir y en las percepciones vigentes de reciprocidad y justicia» (Senghaas-Knobloch, p. 6).

Aun en el «esplendor fordista» de los años 60 y 70, la relación laboral normal cumplió esas funciones sólo en una forma socialmente muy selectiva y exclusiva. En los 80 y 90 se volvió imposible pasar por alto que con la presión del desempleo masivo y la propagación de las formas irregulares de empleo, la relación laboral normal, como institución base de la integración económica y social, perdió su antigua fuerza orientadora y legitimidad.

Un regreso a la relación laboral normal tal como era en décadas anteriores, no solo como marco de referencia normativo, sino también como empíricamente determinante en el mercado de trabajo, ya no parece realista, ni para muchos tampoco deseable, ya sea porque el desarrollo económico no lo permite, o porque tampoco satisface las demandas sociales de desarrollo e integración. Sin embargo, se aprecian grandes diferencias en las percepciones sobre el futuro modelo de normalidad, y en consecuencia también sobre los conceptos y estrategias con los que ésta se ha de construir: por una parte se relacionan con el papel adjudicado al mercado o a los mecanismos de control político-institucionales. Por otra parte se manifiestan en marcos de referencia: hasta qué punto se circunscriben al trabajo remunerado y al mercado de trabajo o se relacionan también con otras actividades laborales y oficios y persiguen una redefinición mucho más amplia y abarcativa del trabajo.

A continuación expongo algunos conceptos orientados a los ingresos y trato someramente proposiciones más amplias que apuntan a la reconstrucción de la sociedad industrial.

Implantación de un sector de salario bajo. Tal como lo destaca justificadamente Senghaas-Knobloch, en el debate político en Alemania hoy como ayer siguen dominando conceptos y estrategias que consideran que el crecimiento económico, las innovaciones e inversiones, son el motor para la solución de los problemas del empleo (p. 7). Sin embargo, los conceptos se diferencian entre sí según la importancia que se les atribuye a los costos laborales mismos, y a las instituciones que los determinan, como causas de esos problemas del empleo.

Como ejemplo prominente de una concepción de fuerte orientación neoliberal,

que aspira a la desregulación del mercado de trabajo y a la reducción del sistema de seguridad social, pueden mencionarse las propuestas claves de la Comisión Bávaro-Sajona para Asuntos del Futuro, una comisión de expertos designados por los gobiernos conservadores de estos estados. La Comisión propuso un remedio radical, como lo señalan Offe y Fuchs, «juntar tres cosas metódicamente: la confianza incondicional en la doctrina científica (a saber, de la economía de mercado), hacer caso omiso de las instituciones existentes y la confianza absoluta y heroica en los mecanismos de un cambio controlado de la mentalidad» (p. 297).

La Comisión, que llamó la atención muy enérgicamente sobre la erosión de la relación laboral normal, abogó por la liberalización de los mercados, por aliviar las cargas financieras de las empresas y el sistema de seguridad social, así como por un repliegue del Estado a funciones distributivas, reguladoras y empresariales, y solicitó un nuevo modelo de trabajo remunerado y de provisión de las necesidades existenciales: ya que debido al cambio social y económico el Estado y las empresas no pueden seguir satisfaciendo las demandas de empleo y seguridad social, las personas deben asumir una mayor responsabilidad propia, superar su miedo a los riesgos y tomar por sí mismas una orientación emprendedora (Kommission 1996, p. 7 y ss.). Como estrategia parcial se propuso rebajar los ingresos derivados del trabajo según criterios regionales, sectoriales y de experiencia y preparación, y en particular disminuir los costos laborales de actividades estandarizables de baja productividad. Como un problema crucial se considera el que la política tarifaria y el sistema de seguridad social –mediante los salarios y seguridades mínimas– hayan vuelto demasiado caras en relación con su productividad ciertas actividades sencillas, sobre todo prestaciones de servicios personalizadas, y en la misma medida hayan reducido la oferta y la demanda. Mediante una desregulación que rebaje los costos debe ser posible una remuneración de los servicios sencillos conforme a la productividad, y siguiendo el ejemplo de los «job-wunders» estadounidenses se debe poder crear una gran cantidad de puestos de trabajo –hasta 4 millones– para personas poco calificadas; es decir, el grupo más fuertemente desplazado por la racionalización técnica y organizativa (p. 19). Con el fin de crear una presión para que la mano de obra busque también trabajos remunerados de ingresos bajos, debe reducirse la asistencia social, es decir la seguridad básica proporcionada por el Estado e independiente del trabajo remunerado.

La propuesta de la comisión bávaro-sajona apunta a la abolición de estándares mínimos del Estado social o tarifarios, y apuesta al efecto que tiene la remuneración conforme a la productividad, en cuanto a eliminar la obstrucción del mercado. La definición de las condiciones del trabajo y el empleo debe dejarse al mercado, y la regulación político-institucional debe revocarse en su mayor parte. Se acepta explícitamente que la integración por vía del mercado está unida a una desigualdad social en aumento.

También la socialdemócrata Comisión Futuro, de la Fundación Friedrich Ebert, propuso –junto con otros elementos de una estrategia de crecimiento y

modernización⁶ – el establecimiento de un sector de salario bajo como una estrategia eficaz contra el desempleo, pero con acentos claramente diferentes. Ciertamente al igual que la Comisión bávaro-sajona, parte de que la regulación tarifaria y sociopolítica ha contribuido a la reducción de puestos de trabajo de baja productividad, pues «los puestos de trabajo en el sector privado deben tener una productividad muy elevada para llegar a ser aptos para el mercado» (Zukunftskommission, p. 248). Para incitar tanto la oferta como la demanda en el área de los oficios sencillos y disminuir el elevado desempleo de la mano de obra poco calificada, el trabajo en el área del salario bajo debe subvencionarse a través de un impuesto sobre la renta negativo y regresivo, y hacerlo atrayente mediante una combinación de ingresos laborales e ingresos sociales⁷.

La propuesta de la Comisión Futuro apuesta a una combinación de mecanismos de mercado y control estatal y desea evitar que la integración de desempleados al mercado de trabajo se obtenga a costa de mayor desigualdad social en el sistema de empleos y el nacimiento de un estrato de «working poor». La propuesta de establecer un sector de salario bajo ha encontrado amplias críticas de diferentes fuentes. Básicamente se trata de temores de que en total los estándares sociales caigan en una espiral hacia abajo y el sistema institucional de relaciones industriales pueda erosionarse. A la Comisión bávaro-sajona se le critica en particular que una estrategia basada sobre todo en la desregulación y la reducción de los costos laborales no contribuye a la modernización, a la capacidad de innovación y competencia del sistema económico y el sistema de empleo. Finalmente, se pone en duda una suposición básica de la estrategia del sector de salario bajo: la suposición de que existe un gran vacío de prestación de servicios (comp. Steinke; Haisken-De New et al.).

La redistribución del trabajo mediante la reducción de las horas laborales. Desde los años 80 vienen ganando terreno ciertas estrategias que tienen como meta la redistribución del volumen de trabajo mediante la reducción de los horarios laborales. Estas estrategias son una expresión de un escepticismo creciente respecto a los antiguos esquemas de crecimiento y pleno empleo: un escepticismo que se nutre del desigual desarrollo del crecimiento y la productividad, pero también de la problemática ecológica del desarrollo sostenible. En vista del «jobless growth» o al menos de un volumen de trabajo que prácticamente ya no aumenta, la redistribución del trabajo mediante reducciones de los horarios se ve como un instrumento para distribuir un volumen de trabajo remunerado dado en forma pareja entre la PEA, y de esa forma ir reduciendo el desempleo.

En la historia de la posguerra, precisamente en las etapas de contracción del crecimiento, los convenios colectivos para la reducción de las horas de trabajo

⁶ Por ejemplo, la renovación y ampliación de la infraestructura institucional y material, de la política educativa, el favorecimiento de los estados federados del Este y políticas sobre las horas de trabajo (Zukunftskommission, p. 124 y s.).

⁷ Igualmente la propuesta de un «Bürgergeld», honorario o paga cívica (comp. Mitschke).

contribuyeron considerablemente a amortiguar las repercusiones de los incrementos de la productividad en el mercado de trabajo y el empleo. Sin embargo, fue apenas en los 80 que la reducción de las horas de trabajo se consideró y empleó como una estrategia contra el desempleo y como un medio para la redistribución del trabajo remunerado. En la lucha por las 35 horas semanales se vio claramente que ya no se estaban realizando nuevas y generales reducciones lineales de la jornada laboral con reajuste salarial, o en todo caso hacía tiempo que no se hacían en la extensión requerida para luchar contra el desempleo. En los años 90 el sindicato IG Metall ofreció repetidas veces moderación en sus reivindicaciones salariales y negociar una reducción drásticas de las horas de trabajo, si al mismo tiempo se garantizaban nuevas contrataciones en un volumen adecuado.

Entretanto existen numerosos planteos de redistribución negociada del trabajo, pero, al contrario de la política anterior, ya no prevén una nivelación de los ingresos: –Fomento del trabajo de tiempo parcial y contrataciones en base de tiempo parcial; –*Job sharing*: fraccionamiento de trabajos de jornada completa en trabajos de media jornada; –Trabajo parcial para jubilados subvencionado por el Estado y vinculado a nuevas contrataciones; –Pactos empresariales para el trabajo: reducción de las horas de trabajo por un plazo determinado, sin compensación salarial, para evitar despidos –siguiendo el ejemplo de la Volkswagen– (Industria, Administración Pública, sobre todo en el Este); –Reducción de horas extraordinarias y su reemplazo por nuevas contrataciones; –Aumento de licencias optativas –permisos posnatales, sabáticos– y contratación de suplentes con plazo estipulado (Administración Pública).

La difusión de las políticas de una reducción de las horas sin ajuste salarial parece tener sus límites, de todos modos. Como forma de «redistribución dentro de la clase» exige una renuncia solidaria a ingresos por parte de los empleados, que sólo es aceptada cuando no significa ningún recorte material fuerte y/o cuando las contraprestaciones –seguridad del puesto de trabajo o ganancia de tiempo– lo compensan en forma suficiente; con frecuencia el otro lado de la moneda es una gran flexibilización de las horas de trabajo. Lo que parece difícil es hacer que sean aceptables las reducciones generales convenidas que no establecen diferencias entre los grupos y sus preferencias en cuanto a horario e ingresos, ni crean márgenes de acción para la decisión voluntaria («opcionalidad»). Especialmente difícil es allí donde la meta de la redistribución del trabajo no es tanto la estabilidad de los empleados de la propia empresa, sino la reducción del desempleo, y por lo tanto exige una «solidaridad abstracta» con los cesantes. Aunque prácticamente no les causan costos adicionales, también las empresas privadas siguen las políticas de redistribución del trabajo con mucha vacilación, en la mayoría de los casos sólo a cambio de una mayor flexibilización.

Políticas de provisión de empleos remunerados con otras actividades fuera del mercado. La discusión en torno a «la crisis de la sociedad industrial» desde los

años 80 ha llamado la atención sobre la importancia elemental que tienen otras formas de trabajo y reproducción para la existencia material; formas cuya organización no está determinada por el mercado, junto y fuera del trabajo remunerado. El secular despido de mano de obra y la reducción del trabajo remunerado en las sociedades modernas hace que se interprete también como una oportunidad darle más espacio y reconocimiento a aquellas actividades que no están sometidas directamente a los dictados de la sociedad industrial, como por ejemplo actividades en el seno del hogar, actividades personales, comunales, educación y entretenimiento (comp. Spitzley, p. 162 y s.). El desempleo se ve no sólo como un problema del mercado laboral en sentido estricto, sino como problema del reparto total del trabajo moderadamente retribuido ya sea configurado o no por el mercado (comp. Deutschmann, p. 37). Desde esa perspectiva es posible y necesario volver a definir y ponderar el trabajo remunerado en relación con otras actividades. El trabajo remunerado puede configurarse de manera tal que se pueda hacer concordar y conciliar con otras áreas de actividad y de la vida, con situaciones y necesidades existenciales diferenciadas. Sin embargo, eso presupone la despedida de la tradicional relación laboral normal, así como una diferenciación altamente flexible y la «opcionalidad» de las formas de empleo. Ese planteo de una redefinición del trabajo remunerado recibió importantes impulsos de la discusión del movimiento feminista, que mostró no solo el significado fundamental que tiene el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar para la subsistencia de la familia, sino que también exigió enérgicamente que se realizaran ajustes en el sistema de empleo que permitieran, tanto a las mujeres como a los hombres, combinar el trabajo remunerado con el trabajo en el hogar. La expansión del trabajo de tiempo parcial y de la licencia para la crianza de los hijos, así como su afianzamiento social a largo plazo⁸, se ve como un requisito para la integración parigual de la mujer al sistema laboral.

En este enfoque se atribuye una importancia crucial a la política del tiempo laboral como un medio para repartir proporcionadamente no sólo el trabajo remunerado, sino también los márgenes de acción para otras actividades no determinadas por el mercado entre los sexos, así como entre las etapas de la vida del individuo. Las estrategias para una mejor armonización del trabajo remunerado y otras actividades abarcan sobre todo diversas formas de reducción de las horas laborales, ya sea como una reducción diaria o semanal, permanente o temporal, ya sea como licencias optativas tipo sabáticos o permisos posnatales.

La adaptación del trabajo remunerado a las diferentes situaciones y demandas personales todavía es sumamente deficiente, porque las formas laborales que corresponden a intereses o imperativos «opcionales» específicos muchas veces no aseguran la existencia individual, y en su mayoría están expuestas a altos riesgos, sobre todo en cuanto a la seguridad para tiempos en que no se trabaja,

⁸ Esto también está previsto en el contrato de la coalición roji-verde.

por ejemplo por desempleo o vejez. Una solución posible es la propuesta de Schmidt de una «estrategia de transiciones en el mercado laboral». Se trata sobre todo de facilitar y asegurar socialmente, mediante medidas sobre el mercado laboral, ciertas transiciones hasta ahora bloqueadas o arriesgadas entre diferentes formas laborales y esferas de actividades; transiciones entre el desempleo y el empleo, entre la educación y el empleo, entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado, entre el trabajo remunerado y la pensión, entre la jornada corta y la jornada completa. Para eso se deben aprovechar y perfeccionar los instrumentos existentes en la política social y laboral vigente, y en la política tarifaria; por ejemplo, puestos de trabajo subvencionados por el Estado y subsidios para la contratación de personal, medidas de perfeccionamiento y reeducación profesional, permisos posnatales y tiempo parcial para la familia, etc. (comp. Schmid). La estrategia de los mercados laborales de transición se propone igualmente una reducción perceptible del desempleo⁹⁹, pero al mismo tiempo una estructuración más flexible del sistema laboral, que corresponda a las diferentes situaciones e intereses de la existencia, con una multiplicidad de formas diferentes que, sin embargo, en gran medida estén garantizadas socialmente como «formas laborales irregulares» en el régimen de la tradicional relación laboral normal. Junto con las estrategias que tienen como objetivo la ampliación y ajuste del trabajo remunerado, existe una serie de propuestas que valorizan aquellas esferas de actividad socialmente útiles o necesarias, fuera del trabajo retribuido, y que desean hacerlas atractivas como alternativas (temporales) al trabajo remunerado.

En su voto minoritario en la Comisión bávaro-sajona, Beck recomendó reunir campos de actividad no configurados por el mercado y orientados al bienestar común en un «nuevo y atractivo centro de actividad social», y retribuir el «Bürgerarbeit», trabajo cívico *ad honorem* en proyectos auto-organizados de utilidad pública, mediante acreditaciones, honores, prestaciones sociales especiales. Aquéllos que tengan que depender de eso, deben recibir un «Bürgergeld», honorarios especiales del Estado, que ciertamente no serán mayores que lo que corresponde a la seguridad social de la asistencia social o el auxilio de desempleo, pero que no estarán vinculados a sus presiones y estigmatizaciones. El trabajo cívico debe complementar el trabajo retribuido, no reemplazarlo, y debe permitir diversas combinaciones con ese tipo de tareas. «Con el trabajo cívico no se anuncia el fin de la sociedad del trabajo remunerado, sino la transición de una sociedad exclusivamente de trabajo remunerado a una sociedad de actividades mixtas: fuera del Estado y de la economía surgen roles emprendedores y formas de organización de una autoasistencia pública» (Beck, p. 166). Al mismo tiempo, Beck espera que el trabajo cívico atractivo deslastre el trabajo de mercado y disminuya el desempleo, ya que ofrece una ocupación razonable más allá del trabajo remunerado. Una dirección similar sigue la propuesta de Zoll de introducir un «ingreso del ciudadano» para «la prestación de servicios sociales, ecológicos y culturales» en un sector de la sociedad cuya

⁹⁹ Schmid, por ejemplo, calcula que se ganarían 1,7 millones de puestos de trabajo.

organización no está determinada por el mercado (p. 26).

Esas propuestas que apuntan a una extensa reestructuración de la sociedad industrial han sido criticadas desde varias perspectivas. Un argumento central es que se toman demasiado poco en cuenta los mecanismos del intercambio entre el sector laboral y otras esferas de actividad: por ejemplo, el trabajo cívico podría ser un instrumento bienvenido para sustituir el trabajo remunerado en el sector social en términos de la reducción del Estado, y afianzar la segmentación del sistema laboral, en lugar de romperla como es la intención (Endres; Schneider; Wagner et al.).

Conclusiones

Un regreso a la relación laboral normal que se formó en la etapa de la posguerra, que experimentó su apogeo tanto normativo como empírico en la década de los 70 y que desde entonces atraviesa un proceso de erosión, no es –esto ya debería ser evidente– realista ni corresponde a los cambios económicos y sociales: el sistema laboral mismo se ha diferenciado demasiado en el curso del cambio estructural económico y socavó la estandarización general; demasiado se han diferenciado también las demandas de la sociedad al trabajo retribuido. La multiplicidad de formas de empleo, de condiciones de trabajo y empleo, probablemente seguirá aumentando y exige nuevas disposiciones reguladoras si se quiere detener la desintegración social, la profundización de la segmentación del sistema laboral y las brechas entre sexos y generaciones. Por lo tanto, no se trata tan solo de encontrar formas de redistribución social del trabajo remunerado que sean viables y aceptables para los desempleados y los empleados, y también para las empresas –y esto podría exigir nuevos pactos sociales que se extiendan más allá de la trama corporatista, así como políticas capaces de crear incentivos materiales y sociales para la reducción de las horas laborales o para una retirada gradual del mercado de trabajo retribuido–; se trata además de desarrollar formas de empleo diferenciadas que permitan una mejor y más flexible armonización y transiciones entre el trabajo remunerado y otras esferas de actividad no organizadas por el mercado. Finalmente, será de importancia central asegurar socialmente formas laborales diferenciadas y transiciones flexibles. Este es posiblemente el problema más difícil de resolver, porque exige una reforma del sistema de regulación establecido y orientado institucionalmente por la relación laboral normal: es decir, una reforma del derecho laboral y social y de las relaciones industriales.

Referencias

- Beck, Ulrich: «Erwerbsarbeit durch Bürgerarbeit ergänzen» en Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Massnahmen*, t. III, Bonn, p. 146 y ss., 1997.
Beschäftigungsobservatorium Ostdeutschland 11, 5/1994.
- Bispinck, Reinhart: «Tarifpolitik in der ersten Hälfte der 90er Jahre» en R. Bispinck (ed.): *Tarifpolitik der Zukunft*, Hamburgo, 1995.

- Bispinck, Reinhart: «Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags» en *WSI-Mitteilungen* 8, 1997.
- Deutschmann, Christoph: «Die Arbeitsgesellschaft in der Krise? Paradoxien der arbeitspolitischen Debatten der achtziger Jahre» en H.G. Zilian y Jörg Flecker (eds.): *Pathologien und Paradoxien der Arbeitswelt*, Viena, 1997, pp. 32 y ss.
- Dombois, Rainer: «Massenentlassungen bei VW - Individualisierung der Krise» en *Leviathan* 4, 1976, pp. 432-464.
- Dombois, Rainer: «Personnel and work force policies at Volkswagen Company in Germany over the past thirty years» en *Avances de Investigación* 3, Puebla, 1996, pp. 99-116.
- Endres, Gerhard: «Kein Mittel gegen die Arbeitslosigkeit» en *Frankfurter Rundschau*, 1998.
- Haid, Alfred y Brigitte Preissl: «Dienstleistungsdynamik in der Europäischen Union uneinheitlich» en *DIW-Wochenbericht* 16/1997.
- Haisken-De New, John, Gustav Horn, Jürgen Schupp y Gert Wagner: «Das Dienstleistungs-Puzzle: Ein aktualisierter deutschamerikanischer Vergleich» en *DIW-Wochenbericht* 35/1998.
- Hartz, Peter: *Das atmende Unternehmen*, Francfort, 1996.
- Hinrichs, Karl: «Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung» en *Soziale Welt* 3, 1992, pp. 313-330.
- Höland, Armin: «Normenwandel statt Normenerosion: Atypische Erwerbsformen aus rechtssoziologischer Sicht» en Monika Frommel y Volkmar Gessner (eds.): *Normenerosion*, Baden Baden, 1996, pp. 99-114.
- Hoffmann, Edeltraud y Ulrich Walwei: «Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland», *IAB-Kurzbericht* 2, Nuremberg, 1998a.
- Hoffmann, Edeltraud y Ulrich Walwei: «Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen», *IAB-Kurzbericht* 3, Nuremberg, 1998b.
- Holst, Elke y Jürgen Schupp: «Arbeitszeitpräferenzen in Westund Ostdeutschland» en *DIW-Wochenbericht* 37/1998.
- Keller, Berndt y Hartmut Seifert: «Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags» en *WSI-Mitteilungen* 8/1997, pp. 551.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Massnahmen*, t. 1, Bonn, 1996.
- Kühl, Stefan: *Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien*, Campus, Francfort y Nueva York, 1998.
- Mitschke, Joachim: «Bürgergeld für mehr Arbeitsplätze» en *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 17/12/95, p. 19.
- Offe, Claus y Susanne Fuchs: «Wie schöpferisch ist die Zerstörung?» en *Blätter für deutsche und internationale Politik* 3/1998, pp. 295 y ss.
- Promberger, Markus, Jörg Rosdächer, Jürgen Seifert y Rainer Trinczek: *Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen*, Berlin, 1997.
- Rinderspacher, Jürgen: «Riskante Freiheiten - Zwölf Thesen zu der Arbeitszeitentwicklung in den neunziger Jahren» en Willy Bierter y Uta Winterfeld: *Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit?* Berlin, 1998, p. 82.
- Rogowski, Ralf y Günther Schmid: «Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts» en *WSI-Mitteilungen* 8/1997, p. 568.
- Schmid, Günther: «Übergänge in die Vollbeschäftigung. Perspektiven einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik» en *Aus Politik und Zeitgeschichte* 12/13, 1994, p. 9.
- Schneider, Anna: «Teuflische Spirale» en *Die Zeit*, 20/5/98.
- Senghaas-Knobloch, Eva: *Von der Arbeitszur Tätigkeitsgesellschaft? Politikoptionen und Kriterien zu ihrer Abschätzung*, Bremen, 1998.
- Spitzley, Helmut: «Arbeitszeit und plurale Ökonomie - Handlungsoptionen in einer solidarischen Gesellschaft» en Willy Bierter y Uta Winterfeld: *Zukunft der Arbeit- welcher Arbeit?*, Berlin, 1998, p. 161.
- Statistisches Bundesamt: *Datenreport 1997*, Bonn, 1997.
- Steinke, R. (ed.): *Die Sackgassen der Zukunftskommission*, Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Senatsverwaltung für Arbeit, Berlin,

1997.

Wagner, Gert, Johannes Schwarze, Karin Rinne y Marcel Erlinghagen: «'Bürgerarbeit': Kein sinnvoller Weg zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit» en *DIW-Wochenbericht* 4/1998.

Zoll, Rainer: «Bürgereinkommen im Tausch gegen soziale Dienste» en *Gewerkschaftliche Monatshefte* 1/1998, p. 26 y ss.

Zukunftskommission der Friedrich Ebert-Stiftung: *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele ein Weg*, Bonn, 1998.



Las ilustraciones acompañaron al presente artículo en la edición impresa de la revista