

# Trabajo e Incertidumbre – La Conformación Sociodemográfica de la Inseguridad Laboral en México y Argentina\*

Fiorella Mancini\*

Palabras-clave: Inseguridad Laboral Objetiva, Inseguridad Laboral Subjetiva, condiciones sociodemográficas, México, Argentina, Monterrey, Rosario.

## Resumo

El objetivo general de la ponencia es presentar un mapa sociodemográfico de la inseguridad laboral en dos contextos específicos de análisis: Monterrey en México y Rosario en Argentina. Si bien ambos mercados de trabajo están caracterizados por la reestructuración económica, la globalización y la participación masiva de los trabajadores, presentan características estructurales divergentes tanto en su composición sectorial como en sus niveles de productividad y crecimiento ocupacional en las últimas décadas. La hipótesis central es que la inseguridad laboral *se manifiesta en* diferentes niveles y tipos *según*: el contexto del mercado de trabajo –ámbito institucional y cultural-, la organización del trabajo, las trayectorias individuales de los trabajadores –incluidas sus características sociodemográficas- y sus propias expectativas. Los niveles y tipos de inseguridad laboral están condicionados por las características institucionales y culturales de los mercados de trabajo, por las características de la organización de la producción que pueden variar en un mismo contexto en función de las políticas y decisiones de las empresas, por la trayectoria individual del trabajador y por sus propias expectativas. La caracterización sociodemográfica de tipos y grados da lugar a “modelos” específicos de inseguridad laboral en función del régimen de bienestar, de la organización del trabajo y de características individuales –especialmente, en términos de etapa del curso de vida, sector social y género.

---

\* Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008.

\* El Colegio de México, fmancini@colmex.mx

# **Trabajo e Incertidumbre – La Conformación Sociodemográfica de la Inseguridad Laboral en México y Argentina\***

**Fiorella Mancini\***

## **Introducción**

Durante las últimas décadas el mercado de trabajo a escala global ha sufrido profundas modificaciones tanto en su composición como en su dinámica. La internacionalización de la economía, principalmente, ha variado no sólo el tipo sino la naturaleza de las relaciones laborales dando lugar, entre varias transformaciones, a la emergencia de un “nuevo” modelo de trabajo: todo aquel que no es ni de tiempo completo, ni protegido, ni regular ni mucho menos asalariado. Lo temporal, lo inestable, lo “atípico”, se volvió estandarizado. Lo normal devino finalmente improbable. Varios análisis coinciden en que el denominador común de estas mutaciones en el mercado de trabajo ha sido la introducción acelerada y extendida de distintas formas de flexibilidad laboral (Britton 1997, Standing 1999, Houseman and Osama 2000, Buechtamann 1993).

En América Latina estos cambios aluden a tres referentes históricos que constituyen nuestro punto de partida para la ponencia que aquí proponemos: la crisis que comienza a mediados de los ochenta y termina por consolidar un nuevo patrón de acumulación y desarrollo en la región; los procesos de estabilización y ajuste que se consolidan a partir de la década de los noventa y las políticas de cambio estructural que dieron lugar a la reestructuración productiva bajo las condiciones del Consenso de Washington.

En los últimos años numerosos estudios intentaron dar cuenta de los impactos y las implicancias de dichas transformaciones en el mundo social en general y en los mercados laborales en particular. Los debates en torno a la informalidad, la nueva marginalidad, la exclusión social, la vulnerabilidad o la precariedad, dan cuenta de ello. La hipótesis central de estos análisis, con sus variaciones, es que estas transformaciones se expresaron en una modificación fundamental en el proceso de inclusión social mediante la precarización y la individuación del proceso de trabajo; se comenzó a hablar de “nuevas” desigualdades en el mundo laboral y surgió un interés genuino por los estudios de la incertidumbre y el riesgo laboral frente a problemas “clásicos” de la vida social como la pobreza o las desigualdades estructurales.

En cada uno de estos acercamientos el problema de la inseguridad laboral aparece como concomitante o como parte del proceso de deterioro de las condiciones de vida en que quedó subsumida buena parte de la población a partir de los cambios señalados. En estos términos, la

---

\* Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008.

\* El Colegio de México. [fmancini@colmex.mx](mailto:fmancini@colmex.mx)

inseguridad laboral formaría parte de un proceso de deterioro de las condiciones y percepciones de bienestar que viven los trabajadores a partir de modificaciones en el mundo del trabajo y que en definitiva, resumen la calidad de vida de un individuo.

A pesar de esta variedad analítica, la inseguridad laboral -como objeto de estudio - carece de dos sistematizaciones fundamentales para su aprehensión desde el análisis sociodemográfico. No hay una problematización teórica sistemática del fenómeno y hay, por tanto, una dificultad metodológica para encontrar mediciones consistentes a través del tiempo.

La OCDE ha reportado en 1997 que durante la década del noventa ha habido un aumento en el número de individuos que perciben sus empleos como inseguros y desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo ha sugerido el concepto de empleo decente para dar cuenta de aquellos trabajos que permiten la “seguridad socioeconómica” de los individuos.

¿Qué es realmente la inseguridad laboral? ¿Por qué es relevante su análisis para América Latina? ¿Qué es lo nuevo de este “hecho social” que puede y merece ser estudiado con una mirada propia desde la socio demografía?

Dasgupta (2001) define a la seguridad laboral como la ausencia de miedo de pérdida del trabajo, es decir, la inexistencia de la amenaza del desempleo. Analizado desde su contraparte, la inseguridad laboral debería ser entendida entonces como la desprotección sistemática contra la pérdida de empleo, como la imposibilidad de generar mecanismos aseguradores para la continuidad y estabilidad en el trabajo, como la ausencia de marcos institucionales para mantenerlo. ¿Es “sólo” eso la inseguridad laboral?

Algunos autores han demostrado que a mayores niveles de flexibilidad en el mercado de trabajo, la inseguridad aumenta (Britton 1997, Standing 1999). Otros asocian el trabajo “no estándar” con los mayores niveles de inseguridad (Houseman and Osama 2000). Para Dasgupta (2001), las mujeres tienen mayores probabilidades de encontrarse en situaciones de inseguridad laboral que los hombres y según Buechtamann (1993) en el sector servicios se genera mayor inseguridad que en el sector industrial.

Hay además algunas respuestas estratégicas para dar cuenta de la relevancia de un estudio sobre la inseguridad laboral en América Latina que radican en el carácter productivo y normativo de la seguridad en el trabajo. La seguridad laboral es un medio fundamental para la seguridad de los ingresos y por lo tanto para el bienestar de los trabajadores. Además es un derecho garantizado por la Declaración Internacional de los Derechos Humanos (en su artículo 23). En tercer lugar, la seguridad laboral generaría relaciones de trabajo estables que a su vez producirían ambientes macroeconómicos también más estables con mayor capacidad de inversión, competencia, compromiso y motivación por parte de los trabajadores. Finalmente, está demostrado que economías que tienen mayores niveles de seguridad laboral tienen mayor capacidad de respuesta frente a crisis anticíclicas.

Bajo estas consideraciones, el objetivo general de la ponencia es presentar un mapa sociodemográfico de la inseguridad laboral en dos contextos específicos de análisis: Monterrey en México y Rosario en Argentina. Si bien ambos mercados de trabajo están caracterizados por la reestructuración económica, la globalización y la participación masiva de los trabajadores,

presentan características estructurales divergentes tanto en su composición sectorial como en sus niveles de productividad y crecimiento ocupacional en las últimas décadas.

### **Hacia la construcción teórico metodológica del concepto de inseguridad laboral**

Para lograr este objetivo general partimos de algunas premisas analíticas básicas que contribuyen a definir nuestro problema de estudio:

- La inseguridad laboral se puede aprehender, al menos, desde tres diferentes niveles de análisis: un nivel contextual –macro o nacional-, un nivel organizacional –meso o empresarial- y un nivel individual.
- El estudio de la inseguridad laboral puede ser analizado tanto para la población asalariada como para la población no asalariada. Generalmente este último grupo se excluye de las investigaciones porque se considera que en el autoempleo es el individuo el responsable de su trabajo –tomando como supuesto que la posición del trabajador es una elección voluntaria- y porque además es el trabajador el que tiene control sobre su trabajo y por tanto no puede ser despedido. Sin embargo, esta posición no tiene en cuenta que hay otros factores que generan inseguridad, como la evolución misma de los mercados, el acceso al crédito, las disposiciones legales, la rentabilidad del producto o el servicio, la capacidad para diversificar la actividad o incluso el espacio disponible para llevar a cabo su trabajo. Todos estos factores inciden en los niveles de inseguridad de la población no asalariada y pueden generar mecanismos de, entre otras cosas, pérdida del trabajo.
- La inseguridad laboral tiene, al menos, dos dimensiones claramente diferenciadas: una dimensión objetiva y una dimensión subjetiva.
- La dimensión objetiva comprende las condiciones materiales del trabajo donde el tiempo es una variable fundamental ya que las principales características de la inseguridad en esta dimensión están asociadas a la continuidad, regularidad y estabilidad no sólo del puesto, sino de las remuneraciones, beneficios sociales, jornadas y demás recompensas del mercado. Todos estos elementos están asociados a las características del mercado y al ambiente legal e institucional que lo enmarca. En estos términos, el problema de la inseguridad laboral es un problema básicamente de la temporalidad y estabilidad del trabajo.
- La dimensión subjetiva es la parte perceptiva del fenómeno en situaciones donde objetivamente todos los trabajos pueden encontrarse potencialmente en igual “riesgo” y sin embargo, los trabajadores difieren en grados en sus experiencias de incertezas laborales. Greenhalgh and Rosenblatt establecen que la inseguridad laboral en esta dimensión es la percepción de pérdida de poder individual para mantener una continuidad deseada en una situación de empleo amenazada. La inseguridad laboral, para estos autores, es un planteamiento subjetivo de la posibilidad de perder el empleo o alguna otra característica relacionada con el mercado de trabajo. Hay dos grandes acercamientos a la cuestión de la inseguridad laboral desde esta dimensión subjetiva: uno global y otro multidimensional. Para el enfoque global, la inseguridad laboral se define como una amenaza de la pérdida de empleo o una preocupación por tal. Este enfoque tiene en cuenta

tanto un aspecto cognitivo (amenaza) como emocional (miedo). En el primero se enfatiza la probabilidad de pérdida de empleo y en la segunda una preocupación afectiva. En esta dimensión la inseguridad laboral reside en la severidad de los cambios en el mercado de trabajo y en la incapacidad relativa del trabajador para controlar las amenazas relacionadas con su empleo. Standing define al elemento subjetivo de la inseguridad como la creencia en que la continuidad del trabajo no está asegurada. Para Stock, la dimensión subjetiva comprende a las representaciones del ambiente social que median las respuestas de los trabajadores a cambios objetivos en la situación del trabajo. Allí no sólo importa la sensación de amenaza sino la percepción de autocontrol para enfrentarla.

- La inseguridad laboral *se manifiesta en* diferentes niveles (grados) y tipos *según*: el contexto del mercado de trabajo –ámbito institucional y cultural-, la organización del trabajo, las trayectorias individuales de los trabajadores –incluidas sus características sociodemográficas- y sus propias expectativas.
- Estos cinco factores constituyen las variables explicativas centrales para dar cuenta de la inseguridad laboral que, a su vez, nos permiten distinguir tres niveles de análisis: diferencias contextuales, de mercado e individuales. Los niveles y tipos de inseguridad laboral están condicionados por las características institucionales y culturales de los mercados de trabajo, por las características de la organización de la producción que pueden variar en un mismo contexto en función de las políticas y decisiones de las empresas, por la trayectoria individual del trabajador y por sus propias expectativas.

## **Metodología**

Se pretende analizar la inseguridad laboral en dos contextos que tienen características comunes en aspectos que los hacen comparables pero con resultados de reestructuración totalmente diferentes: Rosario en Argentina y Monterrey en México. En ambos casos se trata de mercados urbanos no centrales que antes de los cambios en el modelo de desarrollo eran regiones netamente industrializadas (con todos los mecanismos de seguridad que supuestamente ello implica). Luego de los cambios estructurales, mientras en Monterrey se acentuó la industrialización acompañada de una intensificación terciaria, en el caso de Rosario el resultado fue la ciudad con mayor índice de desempleo en el país y una tercerización débil y polarizada. Por lo tanto, en este caso, la identificación de un sistema social determinado –una ciudad de cada país- en donde ocurre el fenómeno de la inseguridad laboral forma parte de las explicaciones teóricas de su reproducción. Cada una de estas unidades sociales será tomada como parte de los predictores de la inseguridad laboral. Así, las diferencias entre los países forman parte explicativa sustancial de las diferencias en la inseguridad laboral. En este marco comparativo, las similitudes permiten incorporar variables de control y las diferencias se vuelven variables explicativas. Si la manifestación de la inseguridad laboral es la misma en Monterrey y en Rosario entonces los factores que distinguen a ambas ciudades –y países- se vuelven irrelevantes para explicarla y ello permite acercarnos a la hipótesis de su carácter “global”. Si, en cambio, encontramos que los niveles de inseguridad pueden ser los mismos pero en Rosario lo explica más el proceso de desempleo mientras que en Monterrey lo hace el nivel de los salarios entonces las diferencias sistémicas se vuelven relevantes. El análisis comparativo no es fundamental para determinar diferencias en las “frecuencias” de la inseguridad sino para analizar los *efectos de patrones de relaciones laborales diferentes en cada caso*. Por eso, como estrategia de análisis

debemos primero examinar dichas relaciones dentro de cada contexto y luego el rol de los factores sistémicos en cada uno. La homogeneidad metodológica estaría dada entonces por la selección de grupos con el mismo tipo de inserción laboral en los dos contextos y la heterogeneidad por las diferencias en cada uno de los ámbitos seleccionados.

En el caso de la ciudad de Rosario, se utilizarán como fuentes de información los datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (series 2003 y 2006) y de la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida (2003); en el caso de Monterrey, se utilizará la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (series ENEU 2003 y ENOE 2006) y la Encuesta Nacional sobre Malestar Social (2003). Además, en ambos casos se cuenta con información proveniente de entrevistas en profundidad donde se captan tanto las trayectorias laborales de los entrevistados como sus percepciones asociadas al trabajo.

### **El mapa laboral de Argentina y México**

El mercado de trabajo de México y Argentina presenta importantes diferencias entre sí y a su vez, en ambos casos, su estructura y composición interna han cambiado en las últimas décadas. Sin embargo, el desempleo, la pobreza o la precariedad persisten en cada uno de los contextos y en determinados sectores productivos estas características han sido exacerbadas a partir de las reformas económicas.

Tanto en Argentina como en México, así como en varios países de la región, la caída en las tasas de fecundidad ha contribuido al declive del crecimiento de la población en edad de trabajar. En el caso de México esta caída ha sido de 3.2 a 2.5 por ciento y en el caso de Argentina desde 2.3 a 1.8 por ciento, entre la década del ochenta y comienzos del siglo XXI. Sin embargo, si los potenciales participantes del mercado de trabajo “eligen” entrar a la fuerza laboral en los próximos años, la oferta laboral se incrementará más rápido que el crecimiento de la población en edad de trabajar (Berg, Ernst and Auer 2006). Es decir, la población económicamente activa es potencialmente mayor que el crecimiento de la población en edad activa. Esta presión de la oferta laboral es mayor en México que en Argentina.

Este aumento de la fuerza laboral en ambos países tiene la ventaja de haber sido mayormente educada que generaciones anteriores aunque en el caso de Argentina la situación es más favorable que para el caso mexicano. Mientras en México, 34.6 por ciento de su población cuenta con más de diez años de escolaridad, para el caso de Argentina, asciende a más de la mitad de su población con 52.5 por ciento (Unesco 2004). Sin embargo, en la actualidad, como veremos más adelante, los problemas de inseguridad laboral en ambos países atraviesan toda la estructura educativa, especialmente en términos de estabilidad y rotación en los puestos de trabajo. Los trabajadores sin escolaridad han aumentado su participación en el mercado de trabajo de ambos países. En el caso de los trabajadores con mayores niveles educativos mejoraron sus tasas de empleo en México y cayeron en Argentina, donde las credenciales educativas están mucho menos asociadas a la inseguridad que en el caso mexicano.

Desde la perspectiva de la demanda laboral, en los últimos años Argentina ha tenido un leve crecimiento en su tasa de participación urbana a pesar de las decrecientes oportunidades de trabajo. De 1990 a 2002 su tasa de participación aumentó desde 54 por ciento hasta 56 por ciento. En cambio, en México, las tasas de participación acompañan a las tasas de empleo de una manera

mucho más estrecha (aumento de 52 por ciento a 56 por ciento en el período 1990- 2003 con una tasa de empleo que incrementó desde 50 por ciento a 54 por ciento).

Como se sabe, en Argentina el declive de las tasas de empleos se manifestó en los últimos años en el crecimiento del desempleo, desde 6 por ciento en 1990 hasta 20 por ciento en 2001. En México el desempleo abierto se ha mantenido bajo durante todo este período, con una tasa promedio de tres o cuatro puntos porcentuales. Los niveles estables y bajos de desempleo en este país son una característica estructural de su mercado de trabajo que esconden importantes problemas de inseguridad y precariedad como veremos más adelante. Cabe destacar también que en ambos países, los niveles de desempleo son mayores para mujeres que para hombres.

En el caso de Argentina, el desempleo juvenil es extremadamente alto (34 por ciento), mientras que en el caso mexicano (aunque duplica el nivel general) asciende hasta 7.2 por ciento. En ambos casos, la inseguridad laboral objetiva está sobre-representada en las cohortes más jóvenes, especialmente de los quince a los diecinueve años, bajo formas de subempleo horario, empleos sin contratos o trabajos informales. En Argentina, 66 por ciento de esta cohorte no tiene un contrato de trabajo, comparado con el 32 por ciento de los adultos en la misma situación (Tokman 2003). La comunalidad entre ambos países es que esta característica de los jóvenes es mucho más fuerte entre los más pobres. 48 por ciento de los jóvenes más pobres de Argentina (primer quintil) están desempleados. En México, si bien los valores son mucho más bajos (23 por ciento), la diferencia con el quinto quintil es aun mayor (4 por ciento, en el caso de Argentina, la tasa de desempleo de este quintil es de 17 por ciento).

El análisis por sectores productivos muestra que mientras en México la agricultura ha caído en los últimos años, en el caso de Argentina sigue siendo un sector fundamental para contribuir al crecimiento económico y al producto bruto nacional. Por el contrario, mientras en México durante las dos últimas décadas el sector industrial aumentó su participación en el mercado de trabajo (de 23 por ciento en 1992 a 26 por ciento en 2001), en el caso argentino ha mostrado serias restricciones y caídas (de 32 por ciento en 1992 a 23 por ciento en 2001). Como es de esperar, en ambos casos, el sector más importante para la creación de empleos ha sido el de servicios, que continua siendo dominante en ambos países (76.3 por ciento en Argentina y 56 por ciento en México). Además, en el caso de Argentina, 84 por ciento de los trabajadores en este sector están empleados en trabajos formales (Weller, 2001). El sector público es todavía una importante fuente de empleo, aunque mayor en Argentina que en México (21 por ciento y 14 por ciento respectivamente) y mientras en México, 44 por ciento de sus trabajadores lo hacen en grandes empresas, sólo 32 por ciento tiene la misma característica en el caso argentino.

El empleo en el llamado sector informal abarca el 42 por ciento del empleo total en Argentina y el 47 por ciento en México. A diferencia de México, en el caso de Argentina, el declive de las oportunidades de empleo en el sector formal se reflejó en el aumento del desempleo más que en el aumento del empleo en el sector informal. Incluso durante la década del noventa el empleo en el sector informal cayó 5.5 puntos porcentuales debido, principalmente a la gran reducción del empleo por cuenta propia (de 27.5 a 19.5 por ciento) y al aumento desproporcionado de los planes para desocupados que pasaron a formar parte del empleo formal (Berg, Ernst and Auer 2006).

Estos datos dan cuenta de una estructura internamente diferenciada del sector informal en ambos países. Mientras el empleo informal se ha convertido en México en una opción remunerativa con respecto al sector formal, en el caso de Argentina es el último eslabón de una corta cadena laboral electiva, donde la informalidad se encuentra después del desempleo abierto. Los trabajadores informales de Argentina, en general, son mayores en edad a los mexicanos y además están más educados (Berg, Ernst and Auer 2006): 32 por ciento de los trabajadores informales de ese país cuenta con más de trece años de escolaridad (Orsatti and Calle 2004). En el caso mexicano, 26 por ciento cuenta con sólo tres años de escolaridad y 23 por ciento tiene hasta seis años de educación. Estos datos reflejan lo mencionado anteriormente con respecto a la inseguridad: mientras en México está mucho más ligada a los niveles educativos, en el caso de Argentina, hay un desprendimiento de dicha correlación producto de la crisis estructural que atraviesa toda la estructura ocupacional.

La inseguridad laboral no sólo se relaciona con las características del empleo y el mercado de trabajo sino también con las posibilidades de rotación entre un empleo a otro que incluyen transiciones permanentes entre formalidad e informalidad. En ambos países, se observan mercados de trabajo relativamente móviles, con tasas de rotación muy elevadas. En México, 28 por ciento de los trabajadores del sector industrial cambian de trabajo cada año, mientras que en Argentina 15 por ciento ha cambiado de trabajo en un año en promedio durante la década del noventa (Micco and Pagés 2004). Las transiciones entre el trabajo formal y el informal son más comunes en México que en Argentina, en parte, debido a los bajos salarios que el sector formal ofrece en este país que demuestra de qué manera la inseguridad laboral puede atravesar ambas estructuras laborales. En muchos casos, la productividad y los salarios del sector informal igualan o sobrepasan a los del sector formal, con la ventaja agregada de la disposición de tiempo, de horarios y las preferencias racionales e individuales asociadas al trabajo no asalariado. Si el sector formal no ofrece mejoras sociales o económicas, el sector informal deviene finalmente una opción racional de los trabajadores (Berg, Ernst and Auer 2006). En el caso de Argentina, el aumento del desempleo en la década de los noventa y la reducción de la participación en el sector informal indicarían que éste no es considerado una alternativa real para los trabajadores que han perdido sus empleos formales. Si bien ello puede tener explicaciones económicas, son también factores sociales y culturales los que explicarían este “rechazo” hacia el empleo informal, incluso como alternativa al desempleo abierto.

Con respecto a los salarios, en ambos países durante este período el salario mínimo nunca ha representado una barrera importante para la creación de empleos (Berg, Ernst and Auer 2006). Hay que destacar que en México el salario mínimo se encuentra por debajo de la línea de pobreza, mientras que desde 2003 en Argentina se encuentra bastante por encima. En ambos países, son los empleadores los que cuentan con los mayores salarios, seguidos de los profesionales y los empleados del sector público, aunque en el caso de Argentina, los trabajadores por cuenta propia presentan importantes niveles de ingreso a diferencia de México.

También en ambos países se evidencian las mayores horas trabajadas a nivel mundial, muy por encima del promedio de los países desarrollados. Sin embargo, en el caso de Argentina, durante la década de los noventa se puede apreciar una amplia reducción de las horas trabajadas mientras que en México se observa un aumento considerable durante el mismo período. Esta reducción en Argentina se explica por el aumento del desempleo y el empleo parcial mientras que el aumento

en el caso mexicano es explicable por el mismo aumento en el empleo informal que en promedio abarca 5 horas semanales más que el empleo formal.

Otra característica fundamental de la inseguridad objetiva es la estabilidad laboral. No sólo por la seguridad socioeconómica que conlleva sino también porque es un indicador importante de la calidad del trabajo así como de los niveles de satisfacción con el empleo (Berg, Ernst and Auer 2006). Una de las maneras para medir la estabilidad laboral es a través del tiempo que un trabajador ha permanecido en el mismo trabajo. La estabilidad promedio en el caso de Argentina cayó de 7.1 años en 1992 a 6.7 años en 2001 y los datos muestran una estrecha correlación entre la baja estabilidad (menos de un año) y la baja calificación de los trabajadores. Estos datos no están disponibles para el caso de México.

En el caso de la seguridad social, mientras Argentina sufrió una importante caída en la cobertura de sus trabajadores, en el caso mexicano se muestran algunas mejoras sustanciales durante la misma época.

En general, entre 1990 y 2004, México ha mostrado una evolución más favorable que Argentina en su mercado laboral. Sin embargo, desde 2000, se puede observar una involución con respecto a la creación de empleos y una reducción significativa del salario mínimo real así como un estancamiento en la cobertura de la seguridad social. En el caso de Argentina, no sólo la permanencia del desempleo sino también la pérdida de calidad del empleo ha sido la característica más importante de su mercado laboral durante principios de este siglo.

Cuadro 1. Tendencias del empleo en Argentina y México

Tendencias del empleo en Argentina y México 1990-2004		
Indicador	Argentina	México
Población Económicamente Activa	Decive	Decive
Participación	Aumento	Aumento
Empleo		
General	Estable	Aumento
Agricultura	Estable	Decive
Industria	Decive	Aumento
Servicios	Aumento	Aumento
Informal	Decive	Aumento
Desempleo		
General	Aumento	Estable
Jóvenes	Aumento	Decive
Jornada Laboral	Decive	Aumento
Cobertura Seguridad Social	Decive	Aumento
Salarios		
Reales	Decive	Estable
Reales mínimos	Aumento	Decive
Gini Salarial	Aumento	Decive

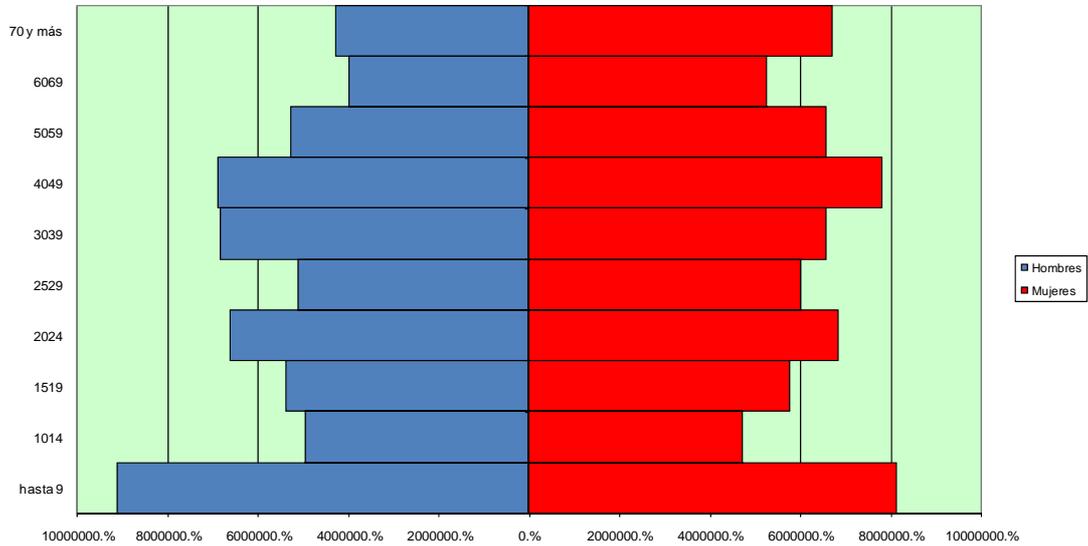
Fuente: Berg, Ernst and Auer 2006

## **La inseguridad laboral objetiva en Rosario y Monterrey**

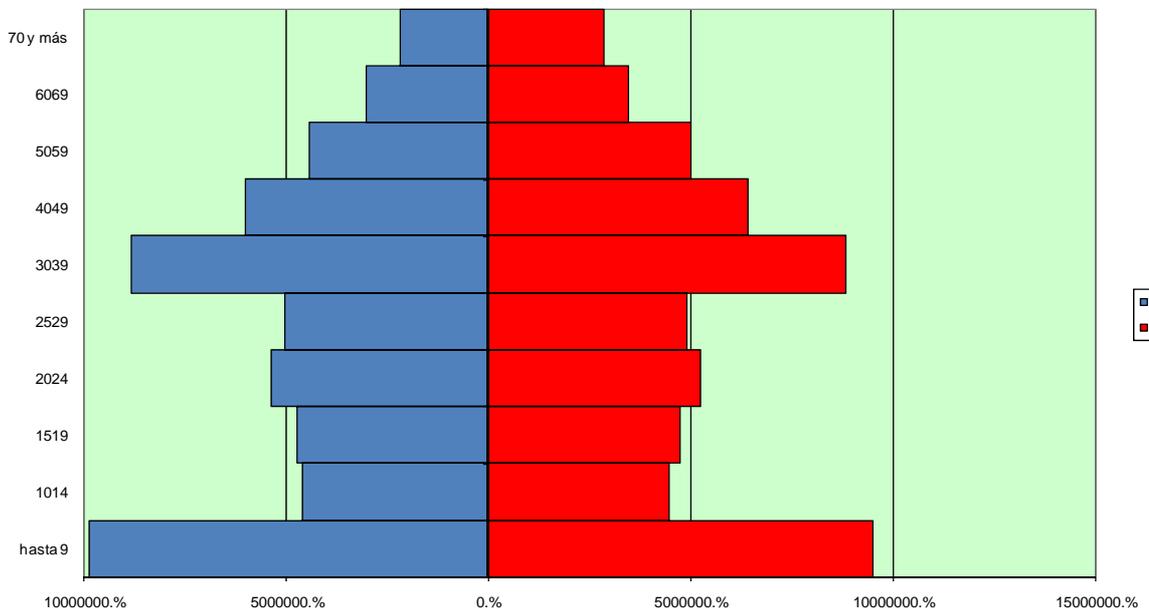
Las dos ciudades seleccionadas de México y Argentina comparten no sólo características sociodemográficas importantes en cuanto a su estructura ocupacional sino también puntos de partida comunes con respecto a su evolución productiva de las últimas décadas. En ambos casos, durante la segunda mitad del siglo XX, se experimenta un profundo crecimiento industrial apoyado en el modelo sustitutivo de importaciones. Rosario apoyada en las fortalezas portuarias y Monterrey estrechamente cercana a la inversión norteamericana, generaron niveles de crecimiento e industrialización por encima del resto de las ciudades de sus respectivos países durante este período. También en ambos casos, a partir de la década de los ochenta, estas ciudades fueron fuertemente afectadas por una intensa y extendida crisis económica seguida de una transformación sustancial en la estructura productiva y en el modelo de desarrollo económico. La diversificación de la actividad económica, la apertura comercial, la expansión de la tercerización fueron algunos de los rasgos de las nuevas economías locales. Con mercados laborales duramente corroídos por la crisis de los ochenta –en Rosario hay estudios que demuestran que, a diferencia de otras regiones del país, la pauperización del empleo comienza a principios de los setenta-, mientras Monterrey, durante los noventa logra una rápida recuperación para plantarse como una de las ciudades con mayor desarrollo y dinamismo económico, Rosario es hasta el momento, la ciudad con mayor índice de desempleo del país y entre las cinco que todavía cuentan con una desocupación de dos dígitos.

La población económicamente activa es mayor en Monterrey que en Rosario, con tasas de 62 y 53 por ciento respectivamente. Ello se explica, en parte, por las diferencias en las condiciones sociodemográficas de ambas ciudades ya que Rosario tiene una pirámide poblacional relativamente más envejecida que Monterrey como acompañante de los respectivos procesos de transición demográfica que están afectando tanto a México como a Argentina con una importante reducción de la fecundidad en ambas ciudades pero también con procesos acelerados de envejecimiento poblacional. Asociado a ello se encuentra la mayor presión relativa de la oferta laboral en Monterrey, que hace su entrada al mercado de trabajo más temprano que en el caso de Rosario.

Pirámide de Población Rosario 2006.



Pirámide de Población Monterrey 2006.



También como parte de la estructura ocupacional de los respectivos países, la tasa de desempleo es mucho más elevada en Rosario con un valor de 13.7 mientras que en Monterrey se mantiene

estable a un nivel de 4.6 puntos porcentuales. Sin embargo, entre la población desocupada, los niveles de instrucción son más bajos en el caso de Monterrey que de Rosario. Mientras que la mayoría de los trabajadores sin empleo en Rosario tienen niveles educativos superiores o más altos que el superior, en el caso de Monterrey la mayoría de la población desocupada tiene niveles educativos medios o bajos. Esto puede explicarse tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda laboral en la medida que no sólo, en promedio, la población rosarina tiene mayores años de escolaridad que la regiomontana sino que además, el mercado de trabajo en Rosario es mucho más expulsor que receptor de mano de obra calificada, a diferencia de Monterrey, producto de los resultados de las reestructuraciones productivas acaecidas en cada contexto de análisis. Mientras Rosario ha sufrido en las últimas décadas una terciarización polarizada junto con una brutal disminución del crecimiento del empleo en el sector manufacturero, en Monterrey hubo un evidente acompañamiento de la intensificación de la industrialización con un aumento en empleos de servicios de calidad que requieren mano de obra calificada.

Desde la perspectiva de la jornada laboral, los datos muestran algunas variaciones interesantes. Mientras el subempleo es mayor en Rosario, la tasa de sobre empleo es más alta en Monterrey. Si bien la tasa de subempleo indica que los trabajadores quisieran trabajar más horas de las que efectivamente lo hacen, en el caso del sobre empleo las razones no se conocen directamente y será un punto a indagar en el análisis de la inseguridad subjetiva. Por el momento parecería pertinente indicar que el alto subempleo rosarino está directamente asociado a las altas tasas de desocupación mientras que en el caso de Monterrey, el alto sobre empleo puede deberse a cuestiones de mercado así como a decisiones asociadas a la “satisfacción” con el trabajo.

La estructura del mercado de trabajo con respecto a la posición en el empleo es relativamente similar en las dos ciudades, aunque Rosario cuenta con una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia. Si observamos la composición por sectores, en Rosario todavía puede advertirse el importante legado que el modelo orientado a las exportaciones tiene sobre las ciudades intermedias argentinas. En una urbe como Rosario que 1.3 por ciento de su población se encuentre en el sector primario –en Monterrey esta proporción asciende sólo hasta 0.007 por ciento- es indicativo de la fuerte presencia que tiene el sector agropecuario en la región. Igual de indicativo es el dato sobre el sector manufacturero, mucho más elevado en el caso de Monterrey. Si bien, y tal como lo indica la tendencia mundial, el sector terciario es el que más empleos contempla –y genera- en ambas ciudades, llama la atención que el empleo público es significativamente bajo en los dos contextos aunque levemente más alto en el caso de Rosario.

Una de las grandes diferencias que pueden explicar las disimilitudes en los tipos y grados de inseguridad laboral está dada por el tamaño de los establecimientos en los que se ocupan los trabajadores asalariados. Mientras que en Rosario sólo 16 por ciento trabaja en establecimientos de una sola persona, es decir en micro negocios, en el caso de Monterrey, esta proporción asciende hasta 33.5 por ciento. Este es un valor altísimo dadas las características del mercado de trabajo regiomontano que da cuenta no sólo de la experiencia nacional con respecto a la informalidad –y por ende las bajas tasas de desempleo- sino además de lo relativamente productivos que pueden ser estos sectores económicos en un mercado que social y culturalmente es receptivo de este tipo de trabajos. Lo contrario podría decirse del caso de Rosario. Mientras que la proporción de trabajadores que se encuentran en grandes establecimientos es superior a la de Monterrey (20 y 17 por ciento respectivamente), sin embargo, para el caso rosarino, ello no es

indicador ni de mayores protecciones sociales –aunque sí en términos de seguridad social- ni de niveles de ingresos superiores a los de los trabajadores regiomontanos. Mientras en Rosario 11 por ciento de la población trabajadora percibe ingresos menores a un salario mínimo, en el caso de Monterrey ese valor sólo llega a 5 por ciento.

Cuadro 2. Algunos indicadores del mercado laboral en Rosario y Monterrey

	Rosario	Monterrey
PEA	52.9	62.2
Ocupados	86.3	95.4
Desocupados	13.7	4.6
instrucción del desempleo		
primaria incompleta	2.9	3.4
primaria completa	24.9	19.8
secundaria completa	24.9	52.5
media superior y superior	28.5	24.1
jornada laboral		
Menos de 15 horas	7.5	5.6
De 15 a 34 horas	24.5	16.2
De 35 a 48 horas	47.3	29.4
Más de 48 horas	24.3	34.2
Posición en el trabajo		
Asalariados	74	72.1
Cuenta Propia	19.3	14.8
Sector de Actividad		
Primario	1.3	0.007
Secundario	24.2	32.8
industria manufacturera	15.4	23.2
construcción	8.8	9.09
Terciario		66.7
Comercio	21.5	19.7
Restaurantes y hoteles	3.5	5.5
transporte y comunicación	6.3	6.7
Servicios financieros	10.5	11.7
Sociales	6.5	9.02
diversos	12.4	10.8
gobierno	5.8	3
Tamaño del establecimiento		
micronegocios	15.8	33.5
Pequeños	24.2	21.6
Medianos	22.3	16.7
Grandes	20.3	17.3
Seguridad Social		
Cobertura Médica	71.7	59.2
nivel de ingresos		
menos de un salario mínimo	11	5

### La inseguridad laboral subjetiva. El caso de México

En esta sección se pretende dar cuenta de las sensaciones y condiciones de inseguridad laboral en las que viven muchos trabajadores mexicanos así como el sentido y significado que ésta adquiere en la reproducción material y simbólica del trabajador y su familia.

Los factores asociados a la inseguridad laboral aparecen en el análisis como configuradores de sentido de las acciones de los trabajadores tanto en las esferas públicas como privadas. Para mostrar y analizar estos patrones hemos diferenciado tres modelos de inseguridad laboral que se relacionan con los distintos significados que los mecanismos de seguridad pueden adquirir los trabajadores a partir de determinadas características particulares.

Los trabajadores entrevistados se encuentran en un momento de transición hacia nuevos modelos de certezas sociales. Entre ellos aparecen dos paradigmas ideales de seguridad interceptados por el género: el trabajo asalariado en el caso de los hombres y las posibilidades de autonomía individual en el caso de las mujeres.

#### *Niveles y tipos en las percepciones de inseguridad laboral.*

En los casos analizados encontramos situaciones que intercambian el sentido de la inseguridad con factores familiares y sociales que contribuyen al significado que los trabajadores pueden darle a la misma. En este marco se identifican tres modelos:

1. El significado de la certezas laborales está directamente relacionado con la carrera y la autonomía
2. El significado de la seguridad tiene un vínculo estrecho con el trabajo como medio de movilidad social donde la subjetividad queda construida de manera totalizada a partir del empleo
3. La inseguridad laboral está arraigada e internalizada en cada uno de los trabajadores impidiendo su reconocimiento, profundizando sus efectos objetivos y retardando sus posibilidades de transformación.

1. Certezas laborales, carrera y autonomía

*“...Me siento segura en la medida en que me siento una persona capaz y sé que puedo trabajar en cualquier lado o que en cualquier lado me pueden dar algún trabajo...” A, 38 años*

*“...Pero no me preocupa la verdad porque a lo mejor es porque siento un fuerte respaldo de mi familia. Mi casa es propia, tengo un departamento heredado en vida, entonces el día de mañana puedo sembrar jitomates y listo...” L, 55 años.*

En este modelo, encontramos a trabajadores que se sienten muy seguros en su trabajo, no necesariamente en cuanto a poder mantener permanentemente su puesto sino que confían plenamente en sus capacidades –más allá de las credenciales educativas- para afrontar cualquier tipo de situación laboral o en el respaldo que puedan tener de su familia en caso de pérdida de empleo. El gran denominador común de este modelo es que está conformado exclusivamente por mujeres. El trabajo aparece como un mecanismo de individualización y autonomía para ellas. En este caso, el trabajo se presenta como un fin per se, como una razón de ser, más allá de condiciones económicas concretas o del salario que pueden recibir a cambio. Para estas mujeres, que tienen diferentes edades, pertenecen a diferentes tipos de hogares y cuentan con diversos recursos económicos –aunque todas han estudiado al menos hasta la preparatoria- el trabajo es una fuente de expectativas personales permanentes, y es sobre todo, una decisión tomada de

manera racional pero también valorativa, más allá de estrategias concretas o necesidades predeterminadas. En estas características reside el núcleo de la seguridad: en su propio trabajo, en sus condiciones individuales y en el significado que adquiere para ellas “el hecho de trabajar” en la construcción de su identidad. El significado de la seguridad está directamente relacionado con el trabajo como carrera e independencia, además del fuerte sentido de la competencia personal. La posibilidad de individualización y autonomía para las mujeres aparece como el principio organizador de la participación en el mercado laboral. Las entrevistadas tienen además una percepción muy clara de las diferencias entre el “mundo de la producción” y el “mundo de la reproducción” a pesar de que lo vivan ambos de manera integral y continuada. Reconocen y dan cuenta de los diferentes roles que ocupan en la vida cotidiana y tratan de integrarlos, aunque a veces de manera más conflictiva que en los casos de mayores niveles de inseguridad. Las elecciones de ambivalencia estructural o las alternativas problemáticas y excluyentes también forman parte de las trayectorias laborales de estas mujeres caracterizadas por la volatilidad y la intermitencia.

## 2. Inseguridad laboral y movilidad social

*“...Gracias a dios acá nos sentimos muy tranquilos, por lo menos tenemos un techito y mirar cuando llueve sin mojarnos, sólo tenemos que cargar el gas cada veinte días, el resto no pagamos nada, ni agua, ni luz, ni renta...” A, 78 años.*

*“...Acá te sientes bien, porque te alcanza, no es abundante pero te hace sentir bien. Ves como la gente te hace que tu trabajo sea importante. Y esos son los regalos del trabajo...” G, 23 años.*

En este modelo de inseguridad se pueden apreciar dos subgrupos de trabajadores. En ambos casos se presenta una situación contrastante entre las percepciones de inseguridad y las condiciones de sus empleos: se perciben más seguros quienes en realidad no lo están tanto en términos materiales y viceversa. La segunda característica de este modelo es que está conformado por hombres, de diferentes edades pero que en el caso del nivel más bajo de inseguridad son todos asalariados y en el caso del nivel más alto son trabajadores por su cuenta o asalariados próximos al retiro.

En el primer grupo, si bien estos entrevistados no se perciben altamente seguros como en el primer modelo, tampoco se sienten inseguros. En este caso la gran característica compartida es que son trabajadores asalariados cuyas condiciones objetivas de seguridad son relativamente bajas, especialmente, en comparación con sus percepciones. Y ello es así, por otros bienes que su trabajo les otorga y que no necesariamente se traducen directamente en condiciones objetivas relacionadas con el salario, las prestaciones sociales o la jornada laboral. Mediante su trabajo, estos asalariados han accedido a bienes materiales y simbólicos que se convierten en importantes activos para la interacción social: ya sea un techo donde alojarse, un status social que hubiese sido imposible adquirir fuera del empleo o un determinado conjunto de redes que les permiten tener una vida social confortable y hasta redefinir roles en la estructura familiar. En este modelo, trabajo no se asimila directamente a ingresos sino a bienes, que a pesar de la precariedad, se pueden obtener exclusivamente debido al tipo y puesto de trabajo. Aquellas condiciones que el mercado laboral está mal remunerando, se compensan con los beneficios que se pueden ganar por el hecho de estar insertos en una determinada estructura ocupacional.

*“...Yo me siento inseguro desde que sé que voy a dejar la fábrica...” J, 69 años*

*“...uno nunca sabe con el negocio...” C, 62 años.*

En el segundo subgrupo de este modelo los trabajadores a pesar de tener ciertas condiciones de seguridad en su trabajo, tienen percepciones de fuerte inseguridad. Ello está directamente asociado con dos aspectos fundamentales de su vida: son hombres mayores y sin relaciones familiares en las que apoyarse. Es en la etapa específica de su curso de vida donde reside el núcleo de la inseguridad. Son hombres que se perciben activos, en todos los casos han sido asalariados gran parte de su trayectoria y están terminando su carrera laboral en el cuentapropismo como una alternativa al fin de la asalarización pero también como el único recurso posible en el momento de su curso de vida. Las percepciones de inseguridad trascienden las fuerzas materiales del empleo y se transforman en un problema de largo plazo debido no sólo a su edad sino a la etapa de la trayectoria familiar ya que sus hogares se encuentran en proceso de extinción o salida. Se añora el empleo asalariado donde la mayoría de los recursos están predeterminados y el trabajo por cuenta propia aparece en cambio como una estrategia más que como una posibilidad de independencia. Hay una valoración profundamente diferenciada entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia en la generación de inseguridad. La asalarización se configura como el referente de seguridad laboral por encima de las demás condiciones de trabajo.

El significado de la seguridad tiene un vínculo estrecho en este modelo con el trabajo como medio de movilidad social. Todas las expectativas se canalizan en la trayectoria laboral. El trabajo ha centralizado las demás actividades cotidiana y familiares. La percepción de seguridad no puede provenir de otro lado que no sea el trabajo mismo. La subjetividad queda construida a partir del empleo al igual que la masculinidad y el rol de proveedor único en la familia, lo que genera un nivel de conflictividad mucho menor en el interior de los hogares que en el caso del primer modelo.

### 3. Inseguridad Laboral y Sobrevivencia

*“...Uno lo único que tiene es su trabajo...” M, 48 años*

*“...Si me quedo en la cama pensando en eso tampoco voy a comer hoy que es mucho peor que no comer mañana...” A, 46 años.*

Este modelo está conformado por un grupo muy homogéneo no sólo en sus percepciones de inseguridad sino también en sus niveles socioeconómicos. Son trabajadores por cuenta propia, hombres y mujeres, comerciantes ambulantes, tienen una escolaridad no mayor a la primaria y en la mayoría de los casos han sufrido procesos rápidos y profundos de movilidad social descendente.

En este modelo es complejo dar cuenta de “percepciones” de inseguridad. Si bien los entrevistados no se perciben como seguros, la inseguridad pasa a formar parte natural de la vida cotidiana. La inseguridad laboral se presenta como arraigada e internalizada casi de manera normativa. Las perspectivas de cambio son prácticamente inexistentes. Frente a ello la única salida es seguir trabajando. La inseguridad laboral se percibe y se vive con resignación y sus formas de funcionamiento se consolidan diariamente. La familia, en la mayoría de los casos, dificulta o agrava el estado de inseguridad. En todos los casos hay eventos familiares muy concretos, puntos de quiebre en las trayectorias, que fueron claves en los procesos de aumento y

consolidación de la inseguridad laboral, desde una migración malograda hasta despidos injustificados. En estos casos, el trabajo femenino se vive a partir de la tradicional socialización de género donde el compromiso laboral de las mujeres es difuso y circunstancial. Las trabajadoras se definen aquí por su rol de cuidadoras asumiendo la totalidad del trabajo doméstico y donde el empleo remunerado es considerado una carga más que una decisión de vida. En este contexto, la inseguridad laboral supone muchos menos conflictos en el interior de las familias debido a las pautas tradicionales de la dominación simbólica.

El trabajo supone a la familia y recíprocamente la familia supone al trabajo donde éste se redistribuye en función del status familiar. Para este modelo, la seguridad laboral no adquiere otro significado que no sea el de la sobrevivencia. Estos relatos de exclusión se perciben naturalizados, cubiertos de fuertes inmunidades subjetivas que reducen los procesos sociales a sus ilustraciones individuales. La inseguridad adquiere también un carácter estigmatizador y auto estigmatizador que aumenta las capacidades de adaptación a la inestabilidad, mediante el rendimiento y el sometimiento al trabajo. La inseguridad adquiere así un sentido totalizante: todos los momentos y todos los reductos espaciales son de inseguridad, donde es muy difícil encontrar en los relatos puntos de quiebres o situaciones específicas de ser significadas como inseguridad. Las características estructurales difícilmente se puedan percibir como particularidades porque no existen las condiciones de referencia externa necesarias para poder construir las. La inseguridad como experiencia permanente no tiene otra estrategia que la adaptación y la trayectoria como inestabilidad constante.

### **Subjetividad y Condiciones Sociodemográficas**

Hay un importante condicionamiento etario en la inseguridad laboral que se relaciona con el principio de curso de vida: la repercusión de un evento es contingente al momento del curso de vida por el que se está atravesando, o bien, el momento en el que un evento o suceso se experimenta no es indiferente de las consecuencias que desencadena. Los distintos momentos del curso de vida se vuelven así diferencias socialmente significativas.

A medida que la edad aumenta, la percepción de inseguridad laboral también es mayor: los adultos mayores se perciben más inseguros por ser adultos mayores y los más jóvenes, a pesar de encontrarse en serias condiciones de inseguridad, se perciben más seguros para salir adelante y encontrar trabajos en función de sus propias capacidades y redes sociales. Es la gran impunidad que emana de la juventud. El grupo de los más jóvenes comparte una interesante característica con el grupo de mujeres entrevistadas: ambos vienen de tener seguridades ajenas provenientes, sobre todo, de la estructura familiar. La participación en el mercado de trabajo les permite que, en primer lugar, la construcción de certezas sociales sea propia, ya no indirecta.

Las mujeres jefas de hogar y los adultos mayores son los que presentan una percepción de inseguridad de mayor alcance, más asociada a la idea de una verdadera incertidumbre laboral. En estos grupos, se percibe mucho más directamente “el miedo” al futuro en el mundo del trabajo.

Hombres y mujeres no sólo le dan un sentido diferente a la seguridad sino al trabajo en sí mismo: mientras que los varones sienten la obligación de ser proveedores aunque sus compañeras trabajen, las mujeres tienen cierta resistencia a considerarse proveedoras aunque perciban salarios. Las mujeres trabajadoras no se definen automáticamente como proveedoras incluso en

los casos en que su principal motivación es económica. Las normas asociadas al curso de vida, sociales y culturales, hacen que hombres y mujeres vivan y perciban la inseguridad laboral de manera diferenciada. Ello no sólo se manifiesta en su relación con el mercado de trabajo sino también en las relaciones en el interior de los hogares.

Si bien la escolaridad no garantiza una percepción de seguridad, sí garantiza mecanismos más sólidos para hacerle frente a las posibilidades de situaciones de inseguridad dada la mayor acumulación de activos que permite. Los de mayor escolaridad colocan sus estrategias directamente en el mercado de trabajo a través de sus credenciales sin utilizar intermediarios, sin tener en cuenta ámbitos de acción como la familia o la colonia que conecten al trabajador con el mercado de trabajo. En el caso de los de menor escolaridad, sus estrategias se encaminan hacia las estructuras familiares y sociales más cercanas. La reproducción material es allí un problema de organización del hogar a partir de arreglos económicos específicos y diferenciados jerárquicamente. Las expectativas se vuelcan en el mercado de trabajo mediadas exclusivamente por la estructura familiar.

El trabajo asalariado es un mecanismo de seguridad fundamental, más en términos de percepciones que de condiciones. Aquí es importante considerar la importancia del estatus del pasado en la narración, reconstruido generalmente en función de las necesidades del presente. Es el trabajo asalariado, como ideal –pasado o futuro- el que genera, particularmente en los hombres, un sentimiento de pertenencia y seguridad. Hay hasta cierto sentido bucólico en los relatos de la asalarización.

### **Consideraciones sobre la inseguridad laboral subjetiva.**

La inseguridad laboral se manifiesta como un proceso más que como un estado determinado de los trabajadores. A través de sus propias historias laborales los entrevistados van recreando y reconstruyendo su situación actual a partir de sus contextos sociales y sus decisiones individuales y familiares. Esto le otorga un carácter esencialmente dinámico a la inseguridad donde existen puntos de inflexión, eventos cruciales para determinar la dirección de las trayectorias y los niveles actuales de inseguridad.

La inseguridad laboral no puede disociarse del resto de las situaciones de inseguridad de los trabajadores. Ella no es un aspecto aislado de otras inseguridades y del contexto social y familiar en que se mueve el trabajador.

La temporalidad del curso de vida afecta la percepción de inseguridad. Para algunos la inseguridad se manifiesta como un fenómeno común de la vida cotidiana, de manera permanente, universal, determinado, mientras que para otros adquiere el sentido de un problema de corto o largo plazo pero contingente. Para las personas más jóvenes y con familias en etapas iniciales la inseguridad se plantea como un problema a corto plazo, accesible de resolver. En cambio, para aquellos que están cerca del retiro la inseguridad aparece como un problema de largo alcance, y un valor mucho más asociado a la incertidumbre.

Hay importantes elementos que otorgan seguridad a los trabajadores. El empleo asalariado, el ingreso, evidentemente son fuentes primarias de seguridad. Pero también la educación, las redes sociales y cierto principio de individualización como nexos que interceden en las condiciones de seguridad.

El análisis da cuenta de nuevas formas de seguridad laboral que emergen entre las viejas formas de socialización a través del trabajo. Parecería que los nuevos modelos de certezas sociales están signados por la desconfianza generalizada y la privatización de los riesgos. La primera aparece como garante de seguridad frente a la competencia continua y la rotación permanente de empleos producto de la inestabilidad. La segunda hace que la responsabilidad por la inseguridad se retraiga a la esfera individual y privada. Estas nuevas formas de seguridad que emergen obstaculizan relaciones laborales más igualitarias, de mayores niveles de cohesión en el ambiente laboral y de mejores desempeños institucionales en las políticas de empleo. Sin embargo, en medio de tanta incertidumbre, estos trabajadores logran adoptar pautas de funcionamientos laborales, familiares y sociales que tienden al reajuste permanente y al intento de que el futuro, no tenga el sello de lo aleatorio.

En general, México presenta mayores niveles de seguridad laboral objetiva que subjetiva. La falta de correspondencia entre ambas dimensiones implica que son dos ámbitos que se estructuran y reproducen con mecanismos diferenciales aunque interdependientes al mismo tiempo. La brecha entre las dos dimensiones de la seguridad laboral indica mecanismos de igualdad a partir de la subjetividad: los trabajadores se perciben más parecidos de lo que realmente son. Asalariados y no asalariados se reconocen en la inseguridad a pesar de tener condiciones laborales diferentes.

La estructura del mercado de trabajo –en términos de inseguridad/seguridad- es cada vez más amorfa. Para el caso mexicano, se ha podido constatar la convivencia de dos fenómenos superpuestos: la estrecha vinculación de la inseguridad laboral con la desigualdad y la estratificación social por un lado y la existencia compleja de una heterogeneidad estructural ocupacional a la que se agregan homogeneidades que estructuran nuevos equilibrios sociales en el mercado de trabajo. El problema de la inseguridad laboral rompe con la categorización histórica entre trabajo formal e informal y fragmenta también la categorización en el interior del primero (especialmente entre regulado y no regulado). La inseguridad laboral estaría generando nuevos procesos de categorización y acoplamiento de las desigualdades sociales en la medida en que habría homogeneizado categorías históricamente desiguales y estaría produciendo heterogeneidades dinámicas en el interior de categorías ocupacionales con relativa independencia de su posición social tanto en grupos ocupacionales históricamente privilegiados como en los menos favorecidos.

### **Consideraciones finales**

- La inseguridad laboral se manifiesta en la actualidad mediante un nivel mínimo generalizado y extendido que va más allá de los contextos institucionales, culturales y demográficos que enmarcan a los mercados laborales. Esta generalización y extensión de la incertidumbre está asociada a los procesos de individuación y complejización de las trayectorias laborales propio de las sociedades modernas que funcionan como soluciones organizacionales de los mercados de trabajo. En estos términos, la flexibilidad no sólo es un conjunto de mecanismos para reducir costos y aumentar la competitividad sino que además implica mecanismos de orden cultural. Alrededor de sus principios hay una construcción social del empleo que genera una aceptación de condiciones inseguras que debilitan las capacidades de cambio colectivo y aumentan las competencias meramente individuales. La comunalidad de las carreras laborales en la actualidad es la experiencia individual de la discontinuidad y por tanto el aumento y repetición de transiciones en el

mercado de trabajo. Estas transiciones, si bien están reguladas y administradas institucionalmente, son negociadas individualmente y mediadas por redes sociales. Este es un cambio cultural fundamental con respecto al modelo de acumulación previo. Las transiciones son diversas, variables, discontinuas, desintegradas y con muchas rupturas en la carrera laboral en ambos contextos de análisis.

- Una vez superado este nivel generalizado y extendido, hay un mayor grado de inseguridad en contextos donde hay una mayor debilidad institucional en el campo de manejo de los riesgos sociales y donde el impacto del fenómeno del desempleo es superior –como vivencia y como contracción ambiental (Rosario).
- Mientras en Rosario predominan tipos de inseguridad asociados directamente con las retribuciones del mercado de trabajo –inseguridad del mercado de trabajo, de empleo, formativa y de ingresos- en Monterrey sobresalen tipos asociados con los cambios en la organización del trabajo –inseguridad profesional, en el ambiente de trabajo y representativa- debido al mayor impacto que tuvo en esta ciudad la transformación productiva. De esta vinculación pueden resultar además diferentes patrones de curso de vida: en contextos más formales, con mayores conexiones institucionales se podría esperar una menor variabilidad e incertidumbre en el curso de vida (Monterrey). En contextos más flexibles se esperarían carreras laborales más discontinuas e inestables pero al mismo tiempo con una mayor capacidad individual para generar estrategias de adaptación y dominación de las rupturas en las trayectorias (Rosario).
- En el nivel de la organización del trabajo, la constante movilización, capacitación y rotatividad generaría una permanente intermitencia y volatilidad laboral en el curso de vida de los trabajadores. Sin embargo, en la dimensión subjetiva, esto es percibido de manera diferenciada en función, especialmente, del género y de la etapa del curso de vida.
- A nivel individual, las dimensiones de la inseguridad laboral se reproducen de manera autónoma e interdependiente a la vez. El principal mecanismo de modulación entre ambas está dado por las condiciones sociodemográficas que introducen heterogeneidad al problema en términos de etapa del curso de vida, sector social y género.
- Los trabajadores de menor calificación, los más jóvenes y las mujeres se encuentran en mayor nivel de inseguridad objetiva (especialmente por la mayor facilidad para transferir o reemplazar habilidades), pero no necesariamente de inseguridad subjetiva. Esto está asociado directamente con lo que denominamos la cultura de la inseguridad que crea mecanismos de inmunidad subjetiva en sectores que objetivamente se encuentran en condiciones de mayor inseguridad.

## **Bibliografía**

- Berg J, Ernst C and Auer P (2006). *Meeting the Employment Challenge. Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy*. Ginebra. Rienner.
- Britton, A (1997) "Full employment in industrialised countries". *International Labour Review* 136(3). Génova.
- Buechtemann, C.F. (ed) (1993) *Employment Security and the Labour Market Behaviour - interdisciplinary approaches and international evidence*. Ithaca. Cornell University.
- Dasgupta, S (2001) "Employment Security: conceptual and statistical issues". International Labour Office. Génova.
- Houseman, S. and Osawa, M. (2000) *The growth of non-standard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences*. Paper presented in the Conference on Non-Standard Employment in Japan, Europe and the United States, Michigan August 25-26.
- Micco, A and Pagés, C (2004). *Employment protection and gross job flows: A differences-in-differences approach*. Washington DC. IADB. Working Paper N° 158.
- Orsatti, A and Calle, R (2004). *La situación de los trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina*. Lima. ILO. Working Paper N° 179.
- Standing, G. (1999) *Global Labour Flexibility - seeking distributive justice*. London, Macmillan Press Limited.
- Tockman, V (2003). *Desempleo Juvenil en el Cono Sur: causas, consecuencias y políticas*. Santiago. Prosur Opciones.
- UNESCO (2004). *Education for all in Latin America: A goal within our research*. Santiago. Regional EFA monitoring report.
- Weller, J (2001). *Procesos de Exclusión e Inclusión Laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago. ECLAC. Serie Macroeconomía del Desarrollo N°6.