

MARIA MARANGELLI

La feminización del trabajo.*

Soy sindicalista desde hace años y percibo a mi alrededor pobreza de análisis y de prácticas. En mi opinión y de otros muchos, esas prácticas y estos análisis no saben entender las transformaciones de la realidad. De hecho, en el sindicato y, además, con retraso, no se captan más cambios que los que originan la reorganización de las empresas y la competencia capitalista a nivel mundial. No se captan los cambios en la relación con el trabajo, es decir, la búsqueda de sentido en el trabajo de las mujeres y de los hombres. De este segundo cambio se habla como de una realidad subjetiva; pero ¿es adecuado? Lo que nosotras proponemos es que todo el trabajo sea considerado subjetivo, ya sea como causa o como efecto del cambio.

Si no se tiene en cuenta este aspecto del sentido del trabajo, es decir, la realidad humana implicada en el trabajo, si no se le tiene en cuenta con atención suficiente, el trabajo se convierte en un ente abstracto.

Este vicio de la política del trabajo lo vi y lo medí cuando empecé una práctica política capaz de tener en cuenta la subjetividad, que es la

*. Presentado el 30 de noviembre de 1996 en un seminario sobre trabajo autónomo y dependiente celebrado en la «Libera Università di Milano e dell'hinterland». Publicado en «Via Dogana» 30 (marzo 1997) 8-9. Traducción de María-Milagros Rivera Garretas.

práctica de la diferencia femenina. En torno al deseo de repensar el trabajo a la luz de esta práctica, se han agrupado mujeres que están en el sindicato y mujeres que no lo están, que tienen trabajo dependiente o autónomo, que se ocupan de trabajos tradicionales o nuevos. Nosotras no vemos la separación y, menos, la contraposición entre trabajo autónomo y trabajo dependiente. Más que medir el predominio del trabajo autónomo sobre el dependiente, nos interesa conocer y hacer que hable la experiencia de trabajo en las distintas situaciones.

Por esta vía queremos sacar a relucir el significado del trabajo para quien trabaja y deducir de aquí qué es el trabajo, antes de que se superpongan las definiciones de los economistas, juristas, sindicalistas, etc., cuya comprensión teórica y práctica es muy valiosa si viene en segundo lugar con respecto a la búsqueda de significado que nosotras proponemos.

En los últimos años, en Milán y en la Lombardía, han entrado más mujeres que hombres en el mercado de trabajo, tanto en el del trabajo dependiente como en el del autónomo. Por eso hablamos de feminización del trabajo y la consideramos una de las transformaciones más grandes de estos tiempos.

No se tiene una idea adecuada de la feminización del trabajo si no se tiene en cuenta el hecho de que existe un deseo femenino de estudiar y trabajar no solo por necesidad económica ni para ser como los hombres, sino por un deseo autónomo femenino de afianzamiento en el mundo.

La feminización del trabajo no la produce, a nuestro parecer, el mercado sino que procede de una voluntad femenina autónoma que ha sabido explotar las modificaciones del trabajo que están en curso. No puede ser, por tanto, leída solamente como un fenómeno de ingreso en el mercado de una gran cantidad de mujeres. Es, en realidad, una modificación cualitativa porque las mujeres llevan al trabajo expectativas e inversiones distintas de las de los hombres.

Es una carencia grave de nuestra cultura política, económica y jurídica el no escuchar la diferencia femenina y, por tanto, el no entender tampoco lo que las teorías políticas, económicas y jurídicas tienen de masculino peculiar. Quede claro que, si no hay escucha atenta en este sentido, esa dificultad se le plantea también a una mujer.

Lo que nos dice nuestra experiencia es que las mujeres no se entregan por entero a la medida del dinero ni tampoco a la de la carrera; sino que al mercado lo llevan todo, es decir, también la calidad de las relaciones en el puesto de trabajo, la respuesta de los otros y de las otras a su presencia, los resultados cualitativos de su trabajo. Y la compatibilidad del compromiso de trabajo con las exigencias afectivas y familiares. (No es casualidad que el movimiento de mujeres se haya dado la práctica política del partir de sí y de la relación). Resulta, pues, evidente que la medida cuantitativa tiempo-salario es insuficiente, como lo es cualquier otro objetivo unificador, como por ejemplo el de la reducción generalizada del horario de trabajo, que deja en la sombra las diferencias cualitativas.

Además de nuestra experiencia, hemos recogido noticias y datos del mundo del trabajo, de donde se deduce en concreto que las mujeres se sitúan preferentemente en espacios de investigación y en proyectos (también porque el nivel de escolarización femenina es más alto), más que de organización y ventas, a pesar de que los primeros están peor retribuidos que los segundos y son menos propicios a ulteriores desarrollos de la carrera. Se abre una nueva división sexuada del trabajo (que a nosotras no nos molesta), por la cual las mujeres se encuentran en los puestos de mayor saber y de menor poder.

De estos comportamientos femeninos y de estas actitudes tan frecuentes en las mujeres se deriva una capacidad superior de vivir y de concebir el trabajo: más simple, más relacional, más orientada a lo esencial, menos jerárquica.

Si todo esto se queda en una característica difundida pero inexpresada, si no se convierte en base de la teoría del trabajo, se produce el «tirón» del *más* femenino por parte del capital. Hoy se habla, efectivamente, entre los analistas y expertos en organización, de la necesidad de desarrollar «las capacidades relacionales, la calidad del trabajo y de la relación con el otro (el cliente y el proveedor), la comunicación, los procesos integrados, etc.». En este campo, como estamos decididas a contrarrestar la operación del capital, que es para las mujeres fuente de sufrimiento y de dolorosas contradicciones, nos encontramos también en conflicto frontal con los y las intérpretes del trabajo femenino que leen la diferencia que aportan las mujeres en términos negativos, como rendición, servilismo o exceso de flexibilidad. En realidad, esas personas tienen un esquema mental y, en consecuencia, un hacer político calcados de modelos masculinos. No se trata de sustituir el *modelo* masculino con el *modo* femenino, sino de acabar con esta parcialidad masculina que es causa de errores teóricos y políticos. La acusación de ser poco conflictivas en el trabajo, que les hacen a las mujeres ciertos sindicalistas, es, en realidad, una acusación hecha a las propias mujeres de no querer despojarse de su diferencia para plegarse a los esquemas tradicionales de lucha y de organización, pensados por hombres para los hombres.

Porque no existe solo el conflicto capital/trabajo; existe también el conflicto entre los sexos. Este conflicto está presente, como he dicho antes, no solo en el modo de concebir el trabajo sino también en el modo de crear conflicto y de luchar: las organizaciones sindicales y políticas tradicionales que se han dado los trabajadores no atraen a las mujeres. Efectivamente, el gran aumento de trabajadoras no ha tenido como consecuencia un aumento proporcional de las afiliaciones sindicales. ¿Siempre culpa de las mujeres? Este razonar no es político.

Algunos, finalmente, dicen que cuando se quiere tener en cuenta la cualidad femenina se olvida el problema de que de esta cualidad no hay *medida*, por lo que sería algo ininteligible. Nosotras decimos que

si este *más* femenino se toma como medida del trabajo de mujeres y hombres (hay una miseria simbólica en el conflicto capital/trabajo que humilla también a muchos trabajadores hombres, sobre todo jóvenes), si, por tanto, la diferencia femenina se convierte en medida, la posición del trabajo precede a las ofensivas del capital, convirtiéndose en una propuesta atractiva, significativa, que valora a quien trabaja. (Tengamos en cuenta que se ha perdido el contexto de la clase obrera y del partido).

Propongo, a quienes se ocupan de estas cosas, que trabajen con la práctica del partir de sí, o sea a partir de la experiencia personal de cada uno y cada una, y que privilegien las contradicciones vividas en primera persona, los fracasos y las experiencias más difíciles, porque en estas vivencias se suelen esconder los nódulos problemáticos más vivos e interesantes. Partir de sí, pues, para no proyectar en los demás miedos e intereses de razonamiento que no se osa poner sobre la mesa. Pido también que se renuncie, en cuanto sea posible, a la jerga especializada, y que se nombren las cosas sabiendo que hay experiencias de trabajo, como el de las mujeres, que no han sido nunca nombradas, experiencias que los nombres viejos deforman o cancelan.