

De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo

Margaret Maruani

(Traducción: Evelyne Tocut)

En el punto de partida de la sociología del empleo ¹, existe una idea simple: la relación de empleo no es sólo un fenómeno de mercado sino que es también una construcción social. Las recomposiciones de la población activa no son sólo movimientos demográficos o evoluciones económicas, son también procesos sociales que hallan sus raíces en la evolución de la sociedad y en los comportamientos de los actores sociales. Al igual que las categorías de población afectadas, los tipos de empleo, subempleo, o de no empleo, las formas de desempleo son elementos que se constituyen socialmente, es decir, en función de normas y reglas sociales. El reparto del empleo es la distribución de un bien escaso entre las categorías sociales que se diferencian claramente por edad, sexo, categoría socio-profesional; las opciones que contribuyen a dicho reparto son fruto de un razonamiento en términos de legitimidad social al tiempo que un cálculo económico. Las políticas de empleo instauradas son el resultado de arbitrajes entre grupos sociales.

Sin embargo, durante mucho tiempo en Francia las investigaciones sobre el empleo han sufrido las consecuencias de la tradición consistente en una división disciplinaria: a los sociólogos les tocaba el trabajo y a los economistas el empleo.

Hemos querido romper con esa división intentando definir el objeto de una sociología del empleo que no fuera el suplemento de alma social de la economía, ni el último de la fila de la sociología del trabajo, ni tampoco el residuo de las estadísticas de empleo.

Así que me propongo situar lo social –y por ende lo sociológico– en el centro del análisis. Y no es con la intención de convertirlo en el único determinante, sino con el fin de volver a situarlo en su lugar correcto: en la encrucijada de los movimientos de recomposición de la población activa, en el corazón de los mecanismos de distribución del empleo y de producción de desempleo. Dicho de otro modo, en la actualidad la sociología ya no se sitúa sólo en el campo de las «consecuencias de la crisis del empleo» o en el registro de «lo vivido» del desempleo. La sociología del empleo constituye un campo, un registro de análisis. Situada en la intersección de la sociología del trabajo y

de la economía del trabajo y de las estadísticas del empleo, la sociología del empleo aborda las relaciones sociales del empleo. Sus temas centrales son: los movimientos de recomposición de la población activa, los mecanismos sociales de reparto del empleo y de producción de desempleo. Comparte con la sociología del trabajo la convicción fundamental de que la actividad laboral constituye «la experiencia social central» (Erbès-Seguin, 1988). Sin embargo, desplaza su epicentro desde el *trabajo* hacia el *empleo*. Toma de la economía del trabajo uno de sus campos de investigación predilecto: el mercado de trabajo. Pero añade la imposición de lo social y la presión de los actores sociales: ya no analiza los movimientos del empleo como mecanismos económicos sino como *construcciones sociales*; estudia las consecuencias de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo basándose en los estatus profesionales y sociales y así vuelve a centrar el empleo en lo que construye la estratificación social.

Tal y como se ha venido desarrollando en Francia desde los años 1950, la sociología del trabajo se ha confundido con la de los trabajadores. Centrada en la empresa, el taller, el oficio, enfocada hacia el análisis de los grupos, comunidades y relaciones laborales, ha funcionado partiendo del postulado implícito según el cual el hecho de trabajar era un dato intangible de las sociedades contemporáneas. Y la figura emblemática del obrero de profesión de la gran industria era su protagonista. Desde los años 80, dos acontecimientos sociales han trastocado ese paisaje:

— las transformaciones de la población activa: por un lado, la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo y, por otro lado, el estrechamiento en sus dos extremos de la pirámide de las edades, han ido cambiando radicalmente la composición social de la población activa. Los trabajadores ya no son lo que eran.

— La crisis del empleo: la irrupción de un desempleo masivo y la multiplicación de «formas peculiares de empleo» han producido una situación de racionamiento y desestabilización del empleo que afecta al conjunto de los activos. El trabajo ya no es lo que era.

Ambos acontecimientos sociales han acabado con algún retraso por incidir en las proble-

máticas y los objetos sociológicos y han traído consigo un nuevo enfoque en cierto número de investigaciones. ¿Cómo seguir centrándose en la empresa cuando buena parte de las tensiones se desarrollan en el límite de ésta, en la entrada y en la salida? Por otro lado, si el trabajo sigue siendo la «experiencia social central», ¿qué se puede decir y qué se puede hacer con aquellos que no lo tienen? Por último, si el trabajador es el actor social por excelencia, ¿cómo poder integrar la figura del parado o de la desempleada? Dicho de otro modo, ¿cómo analizar el funcionamiento de sociedades que se han visto marcadas de modo duradero y estructural por el «racionamiento del trabajo» (Vincens, 1987), de sociedades en las que todos, activos e inactivos, desempleados y trabajadores se ven afectados por la desestabilización del empleo?

I. Trabajo y empleo

Para poder echar las bases de la idea de una sociología del empleo, convenía empezar por establecer la diferencia entre trabajo y empleo y echar abajo la hegemonía del concepto de trabajo dentro de la sociología del trabajo. Una vez instaurada dicha diferencia, la distinción entre trabajo y empleo parece «evidente». Sin embargo, no lo era en un principio. Desde un punto de vista semántico, estamos sumidos en la confusión: cuando hablamos de mercado, trabajo y empleo son sinónimos. Cuando abordamos la oferta o la demanda, tienen significados inversos: la oferta de trabajo es la demanda de empleo.

La definición que doy de trabajo y empleo es una definición de sociólogo, una definición que suena más a los sociólogos que a los economistas. Y se trata de una definición más operativa que conceptual. Diferenciar el trabajo (entendido como actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad) del empleo (entendido como conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales) puede parecer muy esquemático a primera vista. Sin embargo la diferencia no carece de utilidad.

Mis reflexiones actuales sobre la diferencia entre trabajo y empleo se deben, en su origen, a un «descubrimiento» empírico casual en el transcurso de una investigación sobre una huelga de mujeres ². Casual digo, pues el objeto de aquella investigación no era ni el trabajo, ni el empleo, sino la huelga y sus incidencias en las trayectorias personales de las mujeres que la hicieron: su objeto era analizar las consecuencias de la huelga. Aquella huelga ³ se inició en 1975 a raíz de la quiebra y del despido colectivo del conjunto del personal. Acabó con éxito en 1977. La fábrica volvió a abrir y las huelguistas fueron readmitidas.

El empleo era por tanto el motivo del conflicto: tres años de huelga con ocupación de los locales y reanudación de la fabricación bajo control obrero para conservar el empleo. Y eso pese a que era un trabajo que ellas odiaban. En efecto, aquellas mujeres en huelga por su empleo daban una visión muy sombría de su trabajo. Peones especialistas de la confección, ellas no habían elegido aquella profesión que ejercían a cambio de un sueldo irrisorio. No les gustaba aquel trabajo en cadena y sujeto a un fuerte ritmo, bajo el control de supervisores y del cronómetro. Al hilo de las entrevistas y de los relatos de la huelga se iba esbozando un contraste sorprendente entre su relación con el trabajo y su relación con el empleo. Los testimonios no ofrecían una imagen maravillosa del trabajo de las mujeres obreras. Lejos de ser una exaltación al trabajo bien hecho o al amor por la profesión, reflejaban el rechazo al rendimiento, a la cadena y al trabajo en la fábrica. Aunque expresaban también, y con idéntica fuerza y rabia, el apego al empleo, la libertad que proporciona el hecho de tener un empleo.

Al reflexionar sobre esa relación tan contradictoria con el trabajo y el empleo, la distinción entre ambos niveles se me presentó como una evidencia inscrita en la realidad social: si somos capaces de rechazar el trabajo a la vez que tener apego al empleo, oponerse a las condiciones de trabajo al tiempo que luchar por conservar el empleo, en tal caso, trabajo y empleo son dos cosas diferentes. El trabajo significa las condiciones de ejercicio de la actividad profesional. El empleo supone el hecho de tener un trabajo. No es casual que tal distinción surja a partir y

acerca de la actividad femenina. Pues sólo para ellas se han mezclado trabajo y empleo: muchas mujeres trabajan en condiciones extremadamente complicadas de salario, de cualificación, de fragmentación. Tendrían por tanto una relación negativa con el trabajo y les gustaría dejar de trabajar.

Ese tipo de razonamiento nos lleva directamente a una tesis muy sencilla: únicamente las mujeres privilegiadas, las que tienen una relación positiva con el trabajo, una profesión interesante, agradable, bien remunerada, «de-sean» trabajar. Las demás (es decir, la mayoría de las mujeres) no sueñan sino con dejar su actividad profesional. En esa lógica –en la lógica de la confusión entre trabajo y empleo–, la actividad profesional de las mujeres no es más que un lujo superficial o una obligación insufrible. Muchos debates sobre el trabajo de las mujeres se han enredado en esa alternativa que desemboca en un callejón sin salida: ¿liberación o alienación por el trabajo?

Tal vez convenga admitir en la actualidad que «si el trabajo de las mujeres se sitúa entre el ideal de libertad y la necesidad de subsistencia» ⁴, es también porque, al igual que los hombres, pueden tener una relación contradictoria con el trabajo y el empleo. Y es precisamente ahí, entre el rechazo al trabajo y el apego al empleo, donde se sitúa el espacio de las luchas sindicales.

No es casual que esa diferencia aparezca nítidamente en el caso del trabajo de las mujeres. Cuando la sociología del trabajo aborda el tema del empleo, lo hace presionada por ciertos objetos sociológicos. Y son precisamente aquéllos en los que la cuestión central es la del acceso al empleo, aquéllos en los que la realidad social obliga a volver a considerar el significado del concepto de trabajo.

Así ocurre con las investigaciones sobre los jóvenes, en las que el problema de la inserción profesional, y por tanto de las formas de acceso al mercado laboral en épocas de desempleo masivo, constituyen una preocupación fundamental.

Es el caso también de la actividad femenina que supone aquí mucho más que un ejemplo. Es un tema que, sin duda más que ningún otro, obliga a la sociología del trabajo a abrirse al campo del empleo. Porque el problema del acceso al mercado de trabajo es una de las claves y porque la cuestión no se trata realmente

si nos limitamos al análisis de las situaciones de trabajo en su sentido estricto, aunque lo enriquezcamos abordando el tema del trabajo doméstico.

Ese comentario no es propio de la sociología del trabajo francesa. Es sorprendente constatar que, al intentar hacer un balance de la sociología del empleo en Gran Bretaña, Duncan Gallie (1988) llegue a la misma observación: uno de «los impulsos mayores para el desarrollo de una sociología del mercado de trabajo es consecuencia de la creciente importancia de la actividad femenina». Según él, eso se debe al hecho de que, una vez reconocida la importancia del trabajo de las mujeres, ha sido preciso estudiar más detalladamente los mecanismos del mercado de trabajo. Era necesario explicar los distintos niveles de participación femenina en la actividad así como lo que los determina. Dichas reflexiones han obligado a volver a plantear los marcos de análisis sobre la organización del trabajo, en especial aquellos que conciernen la naturaleza del contrato laboral o la distribución de las tareas según el sexo. En los inicios de los años 1980 surge en Gran Bretaña un interés cada vez mayor acerca de las teorías del mercado de trabajo. Eso ha llevado (sin mucha seguridad) a que los sociólogos se aventurasen en un campo reservado de modo convencional a los economistas.

Para ilustrar esa definición de la sociología del empleo situada en la intersección de la sociología del trabajo, de la economía del trabajo y de las estadísticas del empleo, tomaré un ejemplo: *el trabajo a tiempo parcial*.

Partiendo de ese ejemplo, intentaré ver cómo se puede analizar, desde la sociología, el desarrollo de esa forma de empleo:

— ¿Qué puede explicar la sociología que no haya dicho ya la economía del trabajo o la estadística del empleo?

— Y viceversa, ¿qué interés puede tener para la sociología del trabajo una forma de empleo?

Llevaremos la reflexión en dos tiempos y en dos niveles:

— ¿Qué puede aportar la sociología a la reflexión sobre el empleo?

— ¿Qué puede aportar una reflexión sobre el empleo a la sociología del trabajo?

2. La aportación de la sociología a la reflexión sobre el empleo

1,6 millones de activos a tiempo parcial en 1980, 3,7 millones en 1998: ¿cómo

analizar el auge de una forma de empleo específicamente femenina? Más del 80% de los activos a tiempo parcial son mujeres.

Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial se aborda desde dos registros diferentes:

— los debates sobre el «tiempo elegido», sobre la relación de las mujeres con el trabajo (y de modo accesorio de los jóvenes), las relaciones entre vida familiar y actividad profesional. Es el registro clásico de los sociólogos en el que se interrogan sobre las aspiraciones de los/as asalariados/as, sobre la evolución de los valores y las costumbres;

— los debates sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, y la diversificación de las formas de empleo: suele ser el campo reservado a los estadísticos del empleo y a la economía del trabajo.⁵

Sin embargo, ninguno de los dos registros permite abarcar el conjunto del fenómeno. Un fenómeno complejo, pues tras el término genérico «trabajo a tiempo parcial» se esconden dos lógicas sociales fundamentalmente divergentes:

— el empleo parcial (por ejemplo, la media jornada de la cajera de un supermercado): en este caso, se trata de creaciones de empleo a tiempo parcial a iniciativa del empleador e impuestas a los/as asalariados/das. El empleo parcial es una forma de empleo y no una ordenación del tiempo de trabajo. Contribuye a una nueva definición del estatuto del trabajo y del empleo. Su desarrollo obedece a una lógica de mercado y no a la petición de los asalariados.

— el trabajo a tiempo reducido (por ejemplo, el miércoles libre de los funcionarios) es, a la inversa, una transformación del contrato de trabajo a iniciativa del asalariado. Es una ordenación del tiempo de trabajo, voluntaria e irreversible.

Entre empleo parcial y trabajo a tiempo reducido, no existe ninguna diferencia de grado o de nivel: son dos lógicas sociales opuestas reunidas en una misma categoría semántica y estadística. El trabajo a tiempo reducido es una forma individualizada de ordenación del tiempo de trabajo; el empleo parcial es un modo de empleo, es decir, un tipo de contrato de trabajo, modalidades de acceso al mercado laboral y condiciones de empleo.

En ese sentido, hasta podríamos hablar de un doble mercado de tiempo parcial: una idéntica forma de empleo para dos lógicas sociales opuestas.

Ahora bien, para aprehender ese conjunto, cada uno de los dos registros explicativos evocados anteriormente resulta ser insuficiente:

— Si nos situamos del lado de la «oferta» (de trabajo), tal como dicen los economistas, es decir, si nos centramos en el análisis de la «demanda» (de las mujeres), hablando como los sociólogos, podemos entender por qué, cuando hay demanda de trabajo a tiempo parcial, ésta proviene más de las mujeres que de los hombres; por qué unas lo quieren y otras no... En resumen, podemos aprehender las modalidades del desarrollo del trabajo a tiempo reducido. Pero no entendemos nada del auge del empleo parcial, es decir, de las creaciones de empleo a tiempo parcial que se han ido multiplicando recientemente. En efecto, desde hace veinte años, el empleo parcial se está desarrollando hasta ser, en la actualidad, ampliamente mayoritario. En sectores enteros de la economía (comercio, servicios) vemos cómo se multiplican ofertas de empleo a tiempo parcial que se proponen a mujeres, y éstas las aceptan a falta de otra cosa esperando a tener un empleo a tiempo completo.

Si nos conformamos con analizar la demanda de las mujeres, o reflexionar sobre las modalidades de la ordenación del tiempo de trabajo, no entendemos por qué, en veinte años, hemos pasado de 1,6 millones de activos a tiempo parcial a 3,7 millones.

— Si nos fijamos en el mercado de trabajo, observamos que el tiempo par-

cial se ha convertido en una de las formas de empleo «particulares» más difundidas: 3,7 millones de empleos a tiempo parcial. Podemos volver a situar el fenómeno en el movimiento de la diversificación de las formas de empleo y de flexibilización del mercado de trabajo. Pero si permanecemos en ese registro, no entendemos por qué de esos 3,7 millones de activos a tiempo parcial, hay casi 3 millones de mujeres; por qué el 32% de las mujeres ocupadas y el 6% de los hombres trabajan a tiempo parcial... En resumidas cuentas, no podemos explicar la tasa de feminización masiva de esa forma de empleo. No entendemos que se trata de una forma de empleo socialmente construida como «específicamente femenina».

3. La aportación de la reflexión sobre el empleo a la sociología del trabajo

Si invertimos los términos de partida, podemos dirigir a la sociología del trabajo el siguiente alegato: aunque el empleo no sea el objeto central, aunque queramos conformarnos con un análisis «clásico» de las situaciones de trabajo, echar una mirada a la sociología del empleo puede aportar una luz nueva al análisis del trabajo.

Volveré al ejemplo del tiempo parcial para mostrar cómo el estatuto del empleo estructura el estatuto en el trabajo, y modifica la cartografía de las separaciones sociales en la empresa.

Para ello me apoyaré en algunos ejemplos extraídos de una investigación sobre las condiciones de empleo en el comercio⁶. Partiendo de una encuesta realizada en tres centros comerciales (un gran almacén, un hipermercado, un pequeño supermercado), se trataba de identificar las políticas de gestión de la mano de obra instauradas en un sector considerado como una especie de laboratorio de ideas y centro de experimentación de las «nuevas formas de empleo». Y partiendo también de una hipótesis de peso: cierto número de separacio-

nes sociales fundamentales en la empresa se organizan en torno a las condiciones de empleo y los tipos de contratos laborales.

El trabajo de campo confirmó ampliamente nuestra hipótesis. Demuestra entre otras cosas que la mayoría de los elementos que, de modo clásico, definen el estatuto en el trabajo (salarios, cualificación, trayectorias profesionales, etc.), dependen en gran medida del estatuto del empleo.

Es lo que ocurre, por ejemplo, con la cualificación: a igual trabajo, a igual nivel de formación, la cualificación no es la misma si uno es empleado a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo definido o indefinido. En tal hipermercado, los obreros panaderos son empleados sin cualificación cuando trabajan a tiempo parcial y son obreros profesionales cuando trabajan a tiempo completo. Sin embargo, unos y otros efectúan idéntico trabajo y tienen idéntico nivel de formación. En otro pequeño supermercado, los empleados del autoservicio a tiempo completo son profesionales, aquellos que trabajan a tiempo parcial son empleados sin cualificación.

Podríamos multiplicar los ejemplos. Todos muestran cómo la cualificación se construye también, y sobre todo, partiendo de las condiciones y del estatuto del empleo. Dicho de otro modo, las modalidades de acceso al empleo fijan también las normas que determinan la nomenclatura de las cualificaciones⁷. En los casos mencionados, la separación se establece, a igual trabajo, entre empleos a tiempo parcial, estigmatizados de entrada como no cualificados, y empleos a tiempo completo que garantizan un mínimo de «profesionalidad». En otros centros, puede ser la duración del contrato laboral —por tiempo definido o indefinido— la que introduce la misma jerarquía de las cualificaciones. Pero, sea como sea, el proceso es el mismo.

Lo mismo ocurre también con el salario: a igual trabajo, uno no cobra la misma remuneración según el estatuto de empleo que tiene. Los ejemplos de ese fenómeno abundan. En tal centro (un gran almacén parisino), los vendedores a tiempo completo cobran un porcentaje importante, proporcional al volumen de ventas, si trabajan a tiempo completo... y una prima global muy baja si trabajan a tiempo parcial. Por lo que respecta a los trabajadores estacionales, asalariados con contrato por

tiempo definido, no cobran ni prima fija, ni porcentaje. En otro centro (un pequeño supermercado), las cajeras a tiempo completo están en la categoría 8, las mismas cajeras a tiempo parcial con un contrato por tiempo indefinido están en la categoría 6, las mismas a tiempo parcial también y con un contrato por tiempo definido están en la categoría 4. El mismo trabajo, según esté realizado con un contrato por tiempo definido o por tiempo indefinido, a tiempo completo o a tiempo parcial, no tiene idéntico valor social, idéntico reconocimiento, idéntica cualificación: la separación tiempo completo/tiempo parcial es una auténtica *separación social* que diferencia y clasifica a los asalariados al tiempo que jerarquiza el *valor del trabajo*.

Se trate del salario o de las cualificaciones, los mecanismos que acabamos de describir son del mismo orden: *a igual trabajo, el estatuto del empleo discrimina*; los estatutos del empleo segmentan y jerarquizan los estatutos en el trabajo.

Para resumir ese conjunto de hipótesis, recurriré a un ejemplo emblemático que de forma casi caricaturesca sintetiza y escenifica ambas propuestas:

- el estatuto social induce el modo de empleo
- el estatuto del empleo contribuye a definir el estatuto en el trabajo.

El caso famoso, y hoy en día emblemático, de Bekaert-Cokerill ha dado pie a que se multiplicaran en Francia los casos de chantaje al despido. En aquella empresa belga unas mujeres fueron despedidas por no aceptar trabajar a tiempo parcial.

En efecto, en cierto número de empresas, cuando surgen los despidos, intervienen providenciales propuestas de trabajo a tiempo parcial. Propuestas que se parecen con frecuencia a conminaciones.

Quisiera explicar su proceso partiendo de un ejemplo. Un ejemplo en forma de caricatura, aunque se trate de una historia real, extraída de una encuesta sociológica⁸ sobre una empresa enfrentada con un problema de «exceso de personal».

Se proponen tres alternativas a los asalariados, tres soluciones que sugieren otras tantas modalidades de reparto del empleo: un paquete

de 146 despidos a secas; la reducción del tiempo de trabajo a 35 horas para todos (sin compensación salarial); el trabajo a media jornada para 260 asalariados.

El sindicato opta por la tercera alternativa y firma un acuerdo con la dirección. Al día siguiente se propone al conjunto de las mujeres de la fábrica elegir entre el trabajo a media jornada o el despido. Todas optan por el trabajo a tiempo parcial. Desde la entrada en vigor del acuerdo, las mujeres que trabajan a tiempo parcial se ven obligadas a realizar horas extras, además de sus 19h30 semanales. Por otro lado, los hombres ven su trabajo a tiempo completo mermado con paros técnicos. De hecho, hombres y mujeres tienen un tiempo real de trabajo casi idéntico.

En tales condiciones, ¿dónde está la diferencia? ¿Cuál es la diferencia entre un hombre que trabaja a tiempo completo y a veces sólo la mitad del tiempo porque está en paro técnico y una mujer que trabaja a tiempo parcial aunque, en algunas épocas, a tiempo completo porque le piden que haga horas extras? Eso sería olvidar que el paro parcial y el trabajo a tiempo parcial son dos cosas muy distintas. En el primer caso, la norma es el trabajo a tiempo completo; en el segundo, es el trabajo a media jornada. El paro parcial es un instrumento coyuntural, el trabajo a tiempo parcial es una medida estructural. El trabajo a tiempo parcial tiende a reorganizar la estructura del trabajo mientras que el paro parcial sigue siendo, en todo caso, una herramienta provisional. Por último, el paro parcial va acompañado de una compensación salarial, y eso no es el caso del trabajo a tiempo parcial. Las distinciones entre paro y trabajo a tiempo parcial no son meros matices. Pues el trabajo a media jornada inscribe a las mujeres en nuevas relaciones sociales y modifica fundamentalmente su relación con el empleo, en cambio el paro parcial no repercute en nada. Aunque trabajen 39 horas, las obreras a media jornada siguen siendo semiasalariadas.

Para algunas, esa semivuelta al hogar toma la forma violenta de una pérdida de estatuto en forma de denegación de trabajo: «Desde que estoy trabajando a media jornada, mi marido no para de decirme: a ti que no trabajas, no te molesta comer... No ganas ni un duro, pero te atiborras...»⁹

El epílogo de esa historia es significativo, desde ese punto de vista: un año después de la

instauración de la media jornada, muchas mujeres abandonan la empresa con una prima para la salida que rechazaron cuando eran asalariadas a tiempo completo. La introducción del trabajo a tiempo parcial no sólo modula, ordena o reduce el tiempo de trabajo. Vuelve a definir el estatus social de las distintas categorías de asalariados. Vuelve a dibujar, dentro de una misma empresa, las fronteras de la diferencia entre los sexos. No es únicamente, ni siquiera es esencialmente, el tiempo de trabajo el que está cuestionado, es el estatuto del empleo que se ve afectado mediante un chantaje al despido.

Con ese ejemplo, se ve perfectamente cómo, al introducir el tiempo parcial, la dirección ha establecido una doble gestión de la mano de obra: está el tiempo de trabajo de los hombres (un tiempo completo con paro parcial si es preciso) y el tiempo de las mujeres (un tiempo parcial con horas extras si es preciso). El «reparto del trabajo» escapa en ese caso de toda lógica de solidaridad. Se convierte en un reparto sexuado del empleo: hombres y mujeres realizan el mismo tiempo de trabajo, pero su contrato de trabajo, sus condiciones de empleo y su estatuto los diferencian.

Ahora bien, esa distribución desigual no es la mera repuesta económica (reducción del tiempo de trabajo) a un problema económico (exceso de personal). Obedece a una lógica social. En efecto, esa doble gestión de la mano de obra —ese doble mercado del desempleo— se ha impuesto con la fuerza de una evidencia: en cuanto se ha mencionado la posibilidad del trabajo a media jornada, todo el mundo ha pensado, de modo implícito, en las mujeres.

En ese caso, que dista mucho de ser un caso aislado, el reparto del empleo se basa en la *definición social* de lo que diferencia empleo masculino y empleo femenino. En otros casos, se apoya en otras formas de diferenciaciones sociales. Sin embargo, el mecanismo sigue siendo el mismo: las políticas de empleo, sean éstas públicas o de empresa, se fundamentan en separaciones sociales preexistentes que contribuyen a perpetuar, reforzar o redefinir.

Para entender el conjunto del fenómeno «trabajo a tiempo parcial», no basta pues con analizar las fluctuaciones del mercado laboral, ni centrarse únicamente en las aspiraciones de los/as asalariados/as, ni tampoco yuxtaponer ambos puntos de vista. Es necesario conseguir

combinar el conjunto para explicar la construcción social de la oferta y la demanda.

Ahí es donde se sitúa el lugar de una sociología del empleo cuyo objeto puede definirse como análisis de la parte de las relaciones sociales en los movimientos de empleo.

Conclusión

Así pues, la sociología del empleo es la sociología de un *problema social abrumador*. Pero tiene otro objeto. Abordar el empleo desde un punto de vista sociológico conlleva a adoptar una doble perspectiva: introducir la necesidad de una reflexión sobre el empleo en los análisis del trabajo; centrar las problemáticas sobre el mercado laboral con los conceptos de normas, regla y construcción social.

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, SOCIOLOGÍA DEL EMPLEO

En relación con la sociología del trabajo tradicional, la sociología del empleo opera un triple reajuste temático: desde la sociología de los trabajadores a la de la población activa; desde el estudio de la empresa al del mercado laboral; desde el análisis de las situaciones de trabajo al de los movimientos del empleo y del desempleo.

Desde un punto de vista teórico, introduce un cambio radical de perspectivas. Si el empleo se define como el conjunto de modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, en tal caso, la cuestión anterior al trabajo es precisamente la del empleo: no se puede entender la dinámica interna de las empresas sin tener en cuenta los movimientos que se producen en el mercado laboral. No se puede estudiar el reparto de las cualificaciones sin relacionarlo con el de las formas de empleo. No se puede analizar la evolución de la composición social del mundo laboral sin considerar las separaciones sociales producidas por los distintos estatutos de empleo. Dicho de otro modo: antes del trabajo está el empleo.

Las modalidades de acceso al mercado laboral, las condiciones y estatutos de empleo

constituyen las líneas de reparto entre distintas categorías de activos. El hecho de trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo definido o indefinido, para un cursillo de formación o un empleo regular, define posiciones sociales diferentes dentro del mundo laboral. De hecho, aunque queramos limitarnos a un análisis de las situaciones de trabajo en su sentido estricto, el análisis de las situaciones de empleo resulta imprescindible: los estatutos de empleo segmentan y jerarquizan los estatutos en el trabajo.

Ahora bien, aunque la posición en el trabajo sea un elemento central en lo que constituye la posición en un sistema de clases sociales, podemos decir con idéntico derecho que las modalidades de acceso al mercado laboral modelan los estatutos en el trabajo y obligan a introducir la noción de empleo en el seno de lo que construye la estratificación social.

El acceso desigual al mercado laboral, la legitimidad desigual en tener un empleo, se construye basándose en las jerarquías sociales – jerarquías de clase, edad, sexo, origen étnico. En torno al acceso al empleo se enfrentan categorías, grupos, clases sociales que se diferencian por su capacidad para entrar en el mercado de trabajo y permanecer en él, por las formas de empleo que poseen. El desempleo y la precariedad reciben y refuerzan las desigualdades y las separaciones sociales.

Pero al mismo tiempo, ese acceso desigual al empleo, esa distribución desigual del empleo y sus formas contribuyen a la construcción de jerarquías sociales, a la producción de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión. Porque, de hecho, tener un empleo significa tener un trabajo y un salario y también un lugar en la sociedad.

NORMAS SOCIALES Y MERCADO LABORAL

Considerar las relaciones entre mercado de trabajo y estatus social desde la perspectiva de las consecuencias sociales de la distribución del empleo supondría proceder de modo reductor. La misma idea de una sociología del empleo encuentra su fundamento en la constatación según la cual unos *determinantes sociales* actúan con fuerza en la regulación del mercado laboral. Se trata pues de volver a

introducir en el análisis del mercado de trabajo una reflexión sobre las *lógicas sociales* que contribuyen a construir las situaciones y formas de empleo, a constituir las categorías de empleo, de inactividad o de desempleo.

Ello lleva a centrar el razonamiento en torno a la cuestión de las *reglas y normas sociales*: ¿de qué modo intervienen las normas sociales en la definición de lo que es un empleo y de los que son considerados activos? ¿Cuáles son los tipos de *legitimidad* social que actúan en el reparto de ese bien escaso que es el empleo? ¿Cómo se traducen las situaciones de empleo o no empleo en las convenciones estadísticas y administrativas (activos, desempleados, inactivos) que son otros tantos estatus sociales?

No hay ninguna evidencia al respecto: la *actividad* no es el *trabajo*, la *inactividad* no es la *ausencia de trabajo*, el desempleo no es la *privación de trabajo*. Los activos no son aquellos que trabajan sino aquellos que poseen un empleo reconocido como tal y aquellos que son considerados desempleados. Ser desempleado no significa sólo estar sin empleo. Significa formar parte de una categoría a la que se le reconoce la legitimidad para aspirar a un empleo. Por último, la inactividad no se define como ociosidad u ocio, sino con frecuencia como ausencia de reconocimiento social del trabajo efectuado o de búsqueda de empleo.

Ese desorden semántico no carece de sentido. Tras toda esa situación de empleo, existe un juicio social. Toda convención estadística se apoya en normas sociales más o menos explícitas. La relación de empleo es un constructo social al tiempo que un fenómeno de mercado.

NOTAS

¹ Este texto expone las grandes líneas de una obra publicada en 1993 y reeditada en 1999: M. Maruani, E. Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Édition la Découverte, collection «Repères», 128 páginas.

² Investigación realizada en 1979-80 junto con Annie Borzeix y que tuvo como resultado un libro publicado en Éditions Syros en 1982, *Le temps des chemises*, París 249 pp.

³ Se trata de la huelga de la CIP (Confection Industrielle du Pas-de-Calais).

⁴ Geneviève Fraisse, « Le travail, c'est la liberté », in *Actuel Marx* ed., Congrès Marx international, Puf, pp. 153-161.

⁵ Cf Annie Gauvin, « L'occupation des emplois atypiques », op. cit. Y del mismo autor « Aménagement et évolution du temps de travail: tendances de la recherche », in Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud (eds), *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, ed. Syros, París, 1987.

⁶ Cf. Margaret Maruani, Chantal Nicole-Drancourt, *La flexibilité à temps partiel. Conditions d'emploi dans le commerce*, La Documentation Française, colección «Droits des Femmes», París, 1989.

⁷ Utilizando, aunque invirtiéndola, la propuesta de Jean-Daniel Reynaud según la cual la clasificación de un puesto y la calificación de un hombre dependen de un conjunto de normas que «fijan también las condiciones de acceso al empleo», cf. «Qualification et marché du travail», *Sociologie du travail*, n.º 1/1987.

⁸ Cf. Margaret Maruani y Chantal Nicole, *Au labour des dames*, Syros, París, 1989, 192 p.

⁹ Entrevista de una obrera que trabaja a media jornada, in *Au labour des dames*, op. cit., p. 180.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BORZEIX Annie et Margaret MARUANI Margaret (1982): *Le temps des chemises*, París, Ed. Syros.
- ERBÈS-SEGUIN S. (1988): *Le travail dans la société: bilan de la sociologie du travail*, Presses Universitaires de GRENOBLE.
- FRAISSE Geneviève (1996): «Le travail, c'est la liberté», *Actuel Marx* ed, Congrès Marx international, PUF.
- GALLIE D. (1988): «La sociologie de l'emploi en Grande-Bretagne», *Cahiers du séminaire du Laboratoire de Sociologie du travail du CNAM*.
- GAUVIN Annie (1988): «L'occupation des emplois atypiques», Rapport SET pour la Commission des communautés européennes.
- (1987): «Aménagement et évolution du temps de travail: tendances de la recherche», *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, op. cit.
- MARUANI Margaret et Reynaud Emmanuèle (1987): (eds), *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, París, Ed. Syros (Versión castellana en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- MARUANI Margaret et Reynaud Emmanuèle (1993): *Sociologie de l'emploi*, París, Ed. La Découverte, colección «Repères», 1993 (1.ª ed.), 1999 (2.ª ed.).
- MARUANI Margaret et Nicole-Drancourt Chantal (1989): *La flexibilité à temps partiel. Conditions d'emploi dans le commerce*, París, La Documentation Française, colección «Droits des Femmes».
- MARUANI Margaret et Nicole Chantal, *Au labour des dames*, Syros, París.
- REYNAUD J. D. (1987): «Qualification et marché du travail», en *Sociologie du travail*, n.º 1/87.
- VINCENS J. (1987): «Politiques d'emploi et rationnements du travail», *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, op. cit.

