

Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne

Michel Lallement,
París, Desclée de Brouwer, 1999.

Les gouvernances de l'emploi es un libro que se centra en un aspecto concreto de la relación salarial: la diversidad de mecanismos y procesos mediante los cuales se crean entramados socio-institucionales de gestión y regulación de las distintas formas de empleo. El interés por el empleo por parte de los sociólogos del trabajo es relativamente reciente. Hasta los años setenta la mayoría de las investigaciones y reflexiones sociológicas sobre el mundo laboral tienen como objetivo analizar las condiciones de ejercicio de la actividad profesional en los centros de trabajo. En un contexto, como es el que sigue a la II Guerra Mundial, en el que las formas de empleo tienden a homogeneizarse en torno a la contratación indefinida y a la a universalización de los derechos sociales ligados a la condición salarial, la sociología prioriza la investigación de las condiciones de trabajo frente a la problemática del empleo, obviándose que éste es una construcción social referida a una cultura y a un momento histórico concretos. Los cambios en el mercado laboral que vienen produciéndose desde los años setenta (paro de masas, precarización del empleo, descentralización productiva, acceso de la mujer al trabajo productivo, nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, etc.) han contribuido a que se pusiera en duda el planteamiento teórico-analítico imperante hasta entonces, construyéndose nuevos instrumentos conceptuales adecuados a la

nueva situación, en la que el problema del empleo adquiere una relevancia social de primer orden. De esta forma, el empleo ha dejado de ser una variable utilizada exclusivamente por los economistas para analizar el valor de cambio de la fuerza de trabajo (el salario), para adentrarse en la reflexión sociológica, lo que ha contribuido a que ya no sea posible ignorar la relación entre los modos de empleo y el estatus social de los individuos, así como la conexión de categorías sociales extralaborales (género, edad, etnia) con las modalidades de entrada y salida del mercado de trabajo.

En *Les gouvernances de l'emploi* Michel Lallement combina una perspectiva institucionalista con investigaciones empíricas de empresas francesas y alemanas para analizar los procesos sociales mediante los que se generan las distintas formas de empleo. Partiendo de que éste es un elemento estructurador de las relaciones sociales que da pie a transacciones económicas, sociales y políticas, Lallement utiliza el material empírico recogido en investigaciones propias y ajenas para mostrar cómo en el momento actual los distintos hábitos y costumbres acumulados a lo largo de la historia y el desigual poder social de negociación de los actores implicados, está dando como resultado situaciones de empleo completamente diferenciadas. En este sentido, las características de las formas de gestión social del empleo en el periodo keynesiano (centralización de la negociación; homogeneidad de las situaciones de empleo para la mayor parte de los asalariados, papel principal del Estado, los sindicatos y las patronales institucionalmente reconocidas) se han mutado en estrategias de intervención social cada vez menos universales, dando lugar a una diferenciación de los derechos sociales tanto entre los diferentes grupos particulares como en cuanto a las diversas situaciones territoriales.

Esta transformación de las formas de gestionar socialmente el empleo (y consecuentemente, de las diferentes modalidades de empleo que se crean) no puede ser analizada en términos universales. En función de los distintos sectores del mercado laboral y de las estrategias de los actores concretos, los cambios han ido adquiriendo una multiplicidad de formas. En términos generales podemos hablar de dos tipos ideales de gobiernos del empleo, uno heredado de la época keynesiana y otro que se ha ido creando a partir de los años setenta al hilo de los cambios en el mundo laboral que vienen produciéndose desde entonces. El primero es denominado por Lallement *gouvernement de l'emploi* (gobierno del empleo), término que en francés, al igual que en nuestro idioma, connota la intervención del Estado sobre la sociedad civil. Sus características principales son la primacía de la regula-

ción estatal, unas relaciones laborales centralizadas y un papel protagonista de las grandes empresas. A partir de las crisis de la relación salarial que se inicia en los años setenta a este modelo se le superponen paulatinamente toda una serie de procesos de gestión del empleo que son denominados por Lallement con un término en desuso en la lengua francesa y que está siendo utilizado en la terminología de las ciencias sociales para caracterizar las relaciones de poder y de coordinación descentralizadas: *gouvernance de l'emploi* (su equivalente en castellano es otro término también en desuso: gobernanza). Lo más llamativo de este nuevo modelo son el desarrollo de las políticas sociales de empleo, la descentralización de las relaciones laborales, la autorreglamentación de las empresas y la reconfiguración de la estructura empresarial (con un desarrollo de las grandes empresas internacionales paralelo al de las pequeñas unidades de producción).

La intención principal del libro es dar cuenta de los elementos que indican la progresiva decadencia del modelo del *gouvernement* frente al de la *gouvernance*, entre los que destacan la retirada del Estado de las regulaciones sectoriales (descentralización normativa), el papel dominante de las empresas en la producción de normas de empleo, la vivacidad de la negociación en las unidades productivas, las políticas contractuales de empleo y el reconocimiento de nuevos espacios de negociación local. Todo esto indica el paso de una regulación del tipo sujeto-objeto a la interacción de actores gobernantes. Centrarse en el momento de la creación de normas permite que el análisis pueda dirigirse tanto hacia las formas de empleo como hacia las condiciones de trabajo.

Para dar cuenta de estos procesos Lallement parte de la comparación de mecanismos de gestión social del empleo en empresas y sectores productivos concretos de Francia y Alemania. Esto permite a Lallement ejemplificar con gran claridad las diferencias de los dos modelos, pero al centrarse en la narración de ejemplos concretos, el análisis no nos muestra de forma nítida las contradicciones derivadas de la superposición de los dos modelos ni los procesos generales que están impulsando el cambio. Esta carencia es comprensible si tenemos en cuenta que las reflexiones que se plasman en *Les gouvernances de l'emploi* no pretenden dar una visión cerrada del problema, que dado su complejidad necesita que el punto de vista planteado por Lallement sea matizado en el desarrollo de la reflexión sociológica.

A pesar de esto, Lallement plantea una serie de implicaciones del término *gouvernance* que pueden ser muy fructíferas para investigaciones poste-

riores. La *gouvernance* es definida como la delegación sobre las bases de capacidades legítimas de producir y negociar reglas con vistas a regular la integración de intereses diversos y la dirección que tome una colectividad. Los ejemplos de Francia y Alemania le sirven para constatar la diversidad de procesos de *gouvernance* que existen en función del ámbito sectorial o territorial que tomemos como objeto de estudio. La diferenciación de prácticas dentro de las economías nacionales y las homogeneizaciones que se dan de una economía a otra no nos permiten analizar el capitalismo actual (en lo que a los procesos de gestión social del empleo se refiere) como un todo. Esto es lo que explica el interés de Lallement por un análisis a nivel sectorial, tanto territorial como productivamente, lo que permite entender la *gouvernance de l'emploi* como un proceso en el que aparecen una diversidad de actores que interactúan de manera descentralizada en nuevos espacios de negociación.

Todo esto lleva a poner de relieve dos aspectos importantes de las formas de gestión social del empleo: su carácter procesual y el papel protagonista de los actores. El carácter procesual de la *gouvernance* implica que en las empresas (o en cualquier otro espacio de negociación) se van creando reglas, modelos de actores y de actuación que muchas veces pueden ser contradictorios entre sí, pero que no tendrán una importancia real si no son actualizados en momentos concretos por los diferentes actores en función de sus estrategias políticas. En la actualidad, cuando el empleo es un elemento central en las negociaciones del mundo laboral, los diferentes actores actúan en función de su historia y de sus recursos echando mano de todo el entramado de reglas y convenios que se han creado en un momento histórico y que pueden serles adecuados para sus objetivos concretos, aunque en el pasado estos mismos actores los ignoraran porque no les convenían. Esto quiere decir que las distintas decisiones en términos de regulación de las relaciones de empleo dependen del poder social de negociación que tengan los distintos actores sociales implicados, lo que nos permite resaltar el carácter eminentemente político de las decisiones tomadas en este campo. Frente a los argumentos neoliberales que defienden el carácter técnico de las actuaciones emprendidas por los empresarios con respecto al empleo, esta caracterización de las estrategias de los actores sociales en busca de unos objetivos concretos nos hace ver que el argumento de la flexibilización es eminentemente político, y que su triunfo no se debe a la superioridad de su supuesta tecnicidad, sino a que existe una articulación socio-institucional que la pone en marcha y la actualiza con actuaciones concretas. La flexibiliza-

ción no significa una disminución de las normas que regulan la existencia social de los asalariados, sino una regulación de dicha existencia mediante unas normas diferentes, más individualizadas y segmentadas.

La descentralización de la negociación y la implicación de otros sujetos sociales aparte del Estado, los sindicatos y las patronales (actores casi únicos bajo el modelo keynesiano del *gouvernement*), no implica una mayor libertad, sino simplemente que las reglas son creadas por una pluralidad de actores gobernantes, incluso por algunos que no gozan de estatuto público. Con esto Lallement previene ante los usos demagógicos que se pueden estar haciendo del término *gouvernance* (al igual que el de otros muchos como los de liberalización o flexibilización) en busca de una mayor libertad de mercado.

El hecho de que las normas y regulaciones en torno al empleo adquieran un carácter cada vez más local y sectorial lleva a Lallement a cuestionar la vigencia de las tesis de la coherencia societal a nivel estatal de los sistemas educativos, las estructuras organizacionales de las empresas y las formas de regulación de los conflictos laborales (tesis desarrollada en un primer momento por Maurice, Sellier y Silvestre en 1982 en *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*).

Sin embargo, los datos empíricos que utiliza sí permiten advertir una cierta coherencia a nivel medio (sectorial o regionalmente), por lo que Lallement reivindica la pertinencia de este nivel de análisis para comprender los cambios en el capitalismo actual.

La obra demuestra las potencialidades del concepto teórico de *gouvernance* a partir de su aplicación al análisis de situaciones concretas en Francia y Alemania. Este énfasis en el análisis sectorial y territorial no nos debe hacer perder de vista lo fructífero que puede llegar a ser dicho concepto analítico a un nivel más general. Y no sólo porque se nos presente adecuado para el análisis del empleo, sino porque nos permite tender puentes con los análisis tradicionales en sociología del trabajo sobre las condiciones de desarrollo de las actividades profesionales en los puestos de trabajo (objetivo hasta cierto punto olvidado por los sociólogos del empleo), algo que nos parece necesario en un momento en el que el empeoramiento de las condiciones de empleo de los colectivos con menor capacidad de negociación en los procesos de *gouvernance* del empleo está facilitando que la racionalidad mercantilista degrade las condiciones de empleo y de trabajo del conjunto de los asalariados.

Pablo Meseguer Gancedo