

Sindicalismo contemporáneo: una revisión

Obdulia Taboadela

Introducción: Los cambios en la estructura

Si bien el presente artículo sólo se ocupa de revisar las líneas de investigación más relevantes sobre el sindicalismo occidental en los últimos veinte años, se hace necesario detenerse, en las transformaciones estructurales acaecidas en estas sociedades en las últimas décadas, ya que de ellas han dependido, en gran medida, la praxis sindical y, por ende, las reflexiones teóricas derivadas de ésta.

Después de la Segunda Guerra Mundial, los Estados democráticos pusieron en práctica un nuevo modelo político-económico: el Estado de Bienestar. Esta forma política pretendía, a través de una doble redistribución de la renta desde el Estado (programas de bienestar y reactivación de la demanda), conseguir el crecimiento del consumo y reestructuración del Mercado. El *laissez-faire* que había caracterizado a las democracias liberales en los años anteriores pasa a convertirse en un modelo de fuerte intervención y regulación estatal (Picó, 1987).

Este modelo funcionó durante más de veinte años con considerable éxito: crecimiento económico sostenido, pleno empleo, inversiones públicas, extensión de los servicios sociales... lo que permitió un desarrollo y aumento del nivel de vida en estos países.

La combinación en muchos de los países occidentales del Welfare State y las políticas Keynesianas con partidos socialdemócratas en el gobierno, generó un clima de consenso y estabilidad social (Offe, 1988), al tiempo que hizo posible una alianza con el movimiento sindical, logrando éste reconocimiento, presencia institucional y voz en la esfera de la política pública (Escudero, 1987; Flanagan, 1985).

En estas condiciones, el sistema productivo y el mercado de trabajo se caracterizaban por la solidez y la estabilidad. Un rentable sector industrial, basado en la industria pesada, la química, el metal, etc., junto a un creciente pero todavía no mayoritario sector terciario, dominaban el sistema productivo de aquellos años. Paralelo a él, un mercado de trabajo definido por el pleno empleo, la homogeneidad de la clase trabajadora (preeminencia del obrero industrial), y la estabilidad en el puesto de trabajo.

El movimiento sindical resultó favorecido por



esta coyuntura. El sindicalismo se vio reforzado política, institucional y organizativamente: acuerdos con el poder político y éxito de sus reivindicaciones, presencia institucional, crecimiento de la afiliación y amplia representación y legitimidad ante la clase trabajadora.

La llegada de la crisis económica a comienzos de los años setenta cambian radicalmente este escenario. El freno del crecimiento económico, los fenómenos de inflación, déficit público o crisis fiscal del Estado (O'Connor) y desempleo masivo, comienzan a verse en la mayoría de las democracias occidentales como consecuencia generalizada de la recesión económica.

Tras el Welfare State se instaura un nuevo modelo, el neoliberalismo (Solé, 1988), que preconiza una vuelta al Mercado como agente regulador fundamental.

El sector industrial sufre una grave crisis: pérdida de competitividad y empleo. Los pilares del sostenimiento industrial de los sesenta: naval, siderurgia, química... han de afrontar una profunda reestructuración y reconversión en sus empresas: el sistema industrial hasta entonces existente (industria pesada, grandes líneas de producción) deja de ser rentable y la organización de la producción ha de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado: descentralización del proceso productivo, menor cantidad de bienes producidos, subcontratación de la producción en unidades más pequeñas... En palabras de Sabel (1985), comienza a hablarse de «una pluralidad de futuros industriales».

A su vez, y derivado de los efectos de la recesión y reestructuración del sistema productivo, el mercado de trabajo cambia en una doble vertiente:

- transformaciones cuantitativas: crisis de empleo,
- transformaciones cualitativas: el empleo se diversifica (trabajo temporal, fijo, a tiempo parcial...) y se precariza (economía sumergida, mercados secundarios de trabajo...). De la homogeneidad de los años sesenta; empleo industrial, semicualificado, a tiempo completo y por tiempo indefinido, a la heterogeneidad; nuevas formas de contratación, nuevos sectores de actividad, diversidad de cualificaciones...

El mercado de trabajo, que antes de la crisis había funcionado como elemento aglutinante de la clase trabajadora, es ahora un elemento desestructurador de la misma. Aparecen los conceptos de «balcanización» (Kerr), «Mercados internos y

externos de trabajo» (Doeringer y Piore), «segmentación» de los trabajadores (Gordon, Edwards y Reich), para caracterizar el mercado de trabajo resultante de la crisis.

* * *

Desde la nueva situación, diferentes enfoques teóricos comienzan a estudiar las implicaciones de estos cambios en el movimiento sindical. Esta reflexión se articula en una doble vertiente, que toma en consideración la «doble cara del sindicalismo» (Freeman y Medoff, 1979):

- nivel macro: el sindicato como «institución de voz» y su papel en la esfera de lo público,
- nivel micro: los recursos organizativos del sindicato y su actuación en el centro de trabajo.

Nivel macro: el papel del sindicato en la vida pública

Desde esta perspectiva, de amplia repercusión en la literatura teórica, consideramos al sindicato como una organización de interés que, superando los límites de la empresa y del proceso productivo, es capaz de representar y articular demandas en el ámbito de la política pública (Desdentado y Perrote, 1983).

A partir de la diferente forma de actuación de los sindicatos occidentales en la esfera de lo político, surge una formulación que establece tres modelos sindicales¹. Cada uno de ellos responde, además de a una desigual participación en la vida pública, a distintos sistemas de relaciones industriales puestos en práctica en algunos de los países occidentales. Estos son:

- Modelo italiano o reivindicativo, definido por:
 - sindicatos con bajo poder político,
 - clase trabajadora movilizadora,
 - sindicatos de clase: fuerte ideologización,
 - Estado débil, falto de legitimidad, y
 - pluralismo sindical.

Estas características determinan un sistema de relaciones industriales basado más en la confrontación que en el pacto, con un bajo nivel de negociación en la cumbre (Macroacuerdos), y con un amplio poder sindical de base.

- Modelo anglosajón o descentralizado, caracterizado por:

- fragmentación de los conflictos,
- separación de la política y la economía, y
- mutua autonomía de las partes (Estado, sindicatos y empresarios).

Las relaciones industriales resultantes de este modelo son descentralizadas, no coordinadas, la negociación se establece más en el nivel de base y a través de la presión. Existe una clara delimitación de las funciones del sindicato ante la esfera pública. Institucionalización del conflicto mediante la fragmentación de las relaciones industriales.

- Modelo centroeuropeo o concentrado, determinado por:

- concentración de las relaciones industriales,
- cooperación del sindicato en la política industrial,
- coordinación y acercamiento de los intereses, y
- grandes decisiones por grandes organizaciones.

El modelo centralizado o concentrado de relaciones laborales, ejemplificado en los países del centro y Norte de Europa (Alemania, Suecia, Austria), ha tenido una gran repercusión en el debate académico, ya que puede asimilarse al paradigma del Neocorporatismo (Lehmbruch y Schmitter, 1982; Schmitter, 1985) definido por la incorporación sistemática de los grupos de interés a la esfera de la política pública con el fin de representar e intermediar en la implementación de las demandas de sus representados, cumpliendo así «funciones que en el pasado se pensaban del dominio de los partidos políticos o del gobierno».

La debilidad del paradigma pluralista para dar cuenta de los fenómenos de conflicto y crisis de legitimidad de las democracias occidentales en los años setenta (Berger, 1981) lleva a autores como Regini (1981), Crouch y Pizzorno (1978), Landa (1983), o Rodríguez Cabrero (1985) a explicar el surgimiento del Neocorporatismo desde la necesidad de una mayor gobernabilidad y dirección del conflicto en las sociedades de capitalismo avanzado: el Estado estaría dispuesto a ceder parcelas de poder a las distintas organizaciones de interés, a cambio de que éstas, ejerciendo un control sobre las bases, fueran capaces de arbitrar políticas de moderación y consenso. El Estado intercambia poder por gobernabilidad y le-

gitimación. Las organizaciones, a su vez, intercambian moderación salarial y concesiones económico-laborales por una mayor presencia en el ámbito de lo público, y por tanto un reforzamiento de su organización e influencia en la política económica.

Más allá de la aplicación estricta del modelo en las democracias occidentales, o de la bondad de las pautas neocorporatistas en el control del conflicto y la superación de la crisis ², interesa avanzar en las cuestiones y problemas que el modelo corporatista plantea a los sindicatos. Del desarrollo teórico en este terreno han surgido, básicamente dos focos de discusión:

a) los límites de la moderación. ¿Hasta qué punto los trabajadores intercambian paz y moderación por recompensas aplazadas? La cuestión puede plantearse en términos de revisión de los valores hacia la forma de un «altruismo utilitarista» (L. Paramio), o en el mantenimiento de la «confianza» en los acuerdos (Durán López), con el fin de salvar el desfase entre los sacrificios, necesarios a corto plazo, y las contrapartidas, como proyecto a medio plazo. Una perspectiva más pesimista (Offe, 1988) resalta la dificultad de la persistencia de una «cultura viva de solidaridad» dentro de las organizaciones implicadas en los acuerdos. De un lado, la diversidad de situaciones existentes en el seno de la sociedad vuelven compleja la tarea de aunar intereses. De otro, la relación de asimetría entre asociaciones del capital y del trabajo puede verse, por los sindicatos y sus bases, como un intercambio desigual en los sacrificios realizados y en las contrapartidas esperadas. Si la percepción es que la concertación se transforma en un «juego de suma cero» (donde el trabajo siempre pierde, o simplemente no gana) la moderación y la confianza se vuelven difíciles de mantener desde el lado de los trabajadores y sus organizaciones. Otros autores (Pérez Díaz, 1987) hacen depender el apoyo hacia los acuerdos, más que de un compromiso explícito por parte de las bases, o de un rígido control de los líderes sobre sus representados, de la existencia de un «contrato social implícito». Este contrato «no escrito» se establece entre los trabajadores y el sistema económico en general, permitiendo el éxito, en términos de mantenimiento, de los pactos neocorporatistas.

b) Las relaciones cúpula-base. Se argumenta que las específicas condiciones organizativas que supone la aceptación del modelo neocorporatista (negociación centralizada, creciente burocratiza-

ción de las organizaciones sindicales, concentración de las decisiones), puede provocar un alejamiento excesivo entre la cúpula y la base y una cierta independencia en la articulación de las demandas de los líderes con respecto a sus representantes³.

Nivel micro: el sindicato y la acción sindical en la empresa

Este apartado, que por relevancia empírica y teórica, habría de incluir cuestiones tales como las Nuevas Tecnologías o las nuevas formas de organización del trabajo, se ha limitado, sin embargo, a señalar algunos de los enfoques teóricos relativos a dos temas que afectan directamente a la actuación y organización del sindicato en el centro de trabajo, a saber:

- la negociación colectiva,
- la afiliación.

La negociación colectiva

La negociación colectiva puede considerarse como elemento integrante fundamental de los distintos sistemas de relaciones industriales. En este sentido, asistimos al desarrollo de una corriente teórica que analiza las diferencias de la negociación colectiva dentro del marco de los distintos sistemas de relaciones industriales⁴.

Un paso más allá en el análisis ha intentado demostrar la capacidad explicativa de la negociación colectiva en la configuración de diferentes modos de sindicalismo (Clegg, 1985). Según este autor, las diferencias en la negociación colectiva (estructura, tipo de negociación y control sobre los acuerdos) determinan, en una relación causal, distintos modelos sindicales; diferencias en cuanto a afiliación, estructura interna, papel del sindicato en la política pública, etcétera.

Aunque H. Clegg consigue una potente variable que explica semejanzas y diferencias en los sistemas de relaciones industriales, su análisis puede ser criticado por un exceso de reduccionismo. Junto a la negociación colectiva, puede argumentarse, hay que tomar en consideración otros factores nada desdeñables que ayudan a explicar los diferentes modelos sindicales. Elementos como el «contexto sociopolítico», la «cul-

tura sindical», o el «entorno productivo e ideológico», han de tenerse en cuenta a la hora de determinar distintos modelos sindicales y sistemas de relaciones industriales⁵.

A partir de los años ochenta, y coincidiendo con la superación del ajuste industrial y económico, dos clases de procesos están teniendo lugar en relación al contenido y el ámbito de la negociación colectiva:

- la necesidad de enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, pasando a significar, más allá de acuerdos sobre incrementos salariales, compromisos que incluyan negociaciones sobre nuevas tecnologías, reducción de jornada, regulación de la productividad, condiciones de trabajo y empleo, etc. (González de Lena, 1983; Bean, 1985).

- Una atención renovada a la negociación colectiva a nivel micro, es decir, en el centro de trabajo. Después de las experiencias en los setenta de Neocorporatismo, Políticas de Pactos o Concertación, parece que la tendencia en los ochenta se orienta, sin obviar los acuerdos al más alto nivel, hacia la descentralización de la negociación colectiva.

Estas dos tendencias pueden ser argumentadas como una necesidad de conseguir cauces de negociación abiertos, permanentes y accesibles, con el fin de lograr un rápido ajuste ante situaciones cambiantes e inestables, características de las economías complejas. De ahí el destacado papel del concepto de flexibilidad en los discursos teóricos de los últimos años.

Streeck (1986) entiende el concepto de flexibilidad en la negociación desde una doble perspectiva; la flexibilidad puede alcanzarse «vía contrato» o «vía status». Una actitud conservadora (no negociación), aumentará la flexibilidad vía contrato. Este tipo de flexibilidad tendrá como consecuencia una negativa posición de los trabajadores en la empresa: aumento de la temporalidad y la subcualificación, un estilo de dirección autoritario... Por el contrario, una estrategia cooperativa (negociación interpartes) redundará en el aumento de la flexibilidad vía status, que tendrá como correlato una mejora de las condiciones, codeterminación en las decisiones, etc. La flexibilidad, según este enfoque, puede resultar beneficiosa o no dependiendo de la capacidad de negociación de los actores implicados.

Regini (1988) apuesta por un concepto unitario y bondadoso de flexibilidad: aplicado a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, la

flexibilidad ha favorecido el entendimiento interpartes y el ajuste industrial a la crisis, al tiempo que ha supuesto una mejora de las condiciones de los trabajadores pactadas en los convenios. En oposición a los macroacuerdos, jalonados por el conflicto político y la inestabilidad, la negociación a pequeña escala o «micropactos», presididos por la flexibilidad, han permitido una continuidad en las negociaciones y un incremento de la coparticipación en las decisiones.

Habrà que esperar, como se pregunta Regini, para comprender si la flexibilidad en la negociación ha sido una táctica para favorecer el ajuste después de la crisis, o si se va a convertir en una pauta, una estrategia a seguir en el futuro por parte de empresarios y sindicatos.

La afiliación sindical

A partir de la recesión económica de los setenta, el sindicalismo en los países occidentales sufre, de manera generalizada, una crisis de afiliación. Los niveles de apoyo que, en términos de tasas de afiliación, había conseguido el sindicato, descenden de manera sensible en estos años (EASI: 1978, 1980, 1984; Fundación Fies, 1985).

Esta caída de las tasas de afiliación, puede interpretarse desde una doble consideración:

- perspectiva estructural. Aquella que relaciona la desafiliación con los cambios en la estructura social: el repliegue a la esfera de lo privado.
- perspectiva laboral. Aquella que relaciona las tasas de afiliación con aspectos relacionados con la estructura laboral y con las funciones del sindicato.

La sociedad industrial instaló una concepción en todos los órdenes (político, económico, filosófico...) donde lo fundamental venía determinado por el grupo, y más concretamente por la posición relativa en la estructura social. Las diferencias se medían en relación a grupos sociales, no a individuos.

La sociedad postindustrial (Bell, 1982) rescata como orden político-ideológico al neoconservadurismo y como orden económico al neoliberalismo; formas político-sociales definidas por la vuelta al individuo y al mercado como agentes fundamentales. La nueva «concepción del mundo» resalta la opción individual sobre la social, lo privado sobre lo público (Solé, 1988).

Esta referencia teórica arrojaría luz sobre la

explicación de los fenómenos de desafiliación, como un síntoma más del retorno hacia la esfera de lo individual. La crisis de afiliación de los últimos años, coincidiría y sería consecuencia del individualismo imperante en la sociedad y del consiguiente desinterés por los asuntos y acciones colectivas.

La segunda perspectiva, más concreta, intentaría acercarse al fenómeno de la caída de la afiliación en los sindicatos europeos, tomando como base de la reflexión las transformaciones ocurridas a raíz de la crisis económica.

El sindicato industrial, afianzado en los años sesenta, definió su estrategia en relación al paradigma del trabajador en esa etapa: el obrero industrial. El sistema productivo y el mercado de trabajo que resultan de la crisis, provocan una profunda crisis de representación en el sindicalismo de los países occidentales: la base tradicional de afiliación sindical, el obrero de «cuello azul», pierde importancia (cualitativa y cuantitativa), ya que no es la única realidad ni la mayoritaria en el mercado de trabajo. Nuevos trabajadores y multiplicación de los intereses: parados, jóvenes, mujeres, empleados del sector servicios, trabajadores de la economía sumergida, pasan a formar parte de las bases potenciales del sindicato.

El argumento de la diversidad y la pluralidad de intereses entronca directamente con la teoría de Olson (1971, 1983) y su «Lógica de acción colectiva». Según Olson, cuanto mayor es un grupo, mayores y más dispersos serán los intereses, y por tanto, más difícil resulta la consecución de la eficacia. Si los bienes colectivos que provee la organización son poco importantes (derivados de su ineficacia), personas ajenas a la organización se beneficiarán igualmente; es la figura del «frec-rider» o polizón. En estas circunstancias, según el análisis de Olson, hay pocos estímulos para pertenecer a la organización: la relación coste-beneficio es desfavorable a los miembros. La solución que Olson propone al dilema de las grandes organizaciones, es la existencia y promoción de bienes selectivos (sólo para los miembros) dentro de la organización.

El enfoque de Olson ha sido criticado por la ausencia en su teoría de valores como «solidaridad entre clases» o «comunidad moral de intereses» (Martínez Alier, 1985), o por construir su argumento en base a sujetos ahistóricos y excesivamente racionales (Hirschman, 1986).

Sin embargo, su lógica de acción colectiva

puede proporcionar indicios eficaces a la hora de determinar estrategias de acción sindical, repensar la concepción del sindicalismo de servicios, y entender la «actitud instrumental» (Pérez Díaz, 1980, 1987) de los trabajadores ante el sindicato ⁶.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, S. (1989): «Neocorporatismo: origen del debate y principales tendencias», en *Política y Sociedad*, n.º 3.
- BEAN, R. (1989): *Comparative Industrial Relations. An introduction to Cross - National Perspectives*. Routledge.
- BELL, D. (1982): *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Alianza Universidad.
- BERGER, S. (Ed.) (1981): *Organizing Interest in Western Europe*. Cambridge Univ. Press.
- CAMERON, D. R. (1984): «Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of economic Interest in Advanced Capitalist Society», en Goldthorpe, J. (Ed.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Routledge.
- CARRIER, D. (1982): *La estrategia de la Negociación Colectiva*. Tecnos.
- CASTLES, F. G. (1987): «Neocorporatism and the "happiness index", or what the trade unions get for their cooperation», en *European Journal of Political Research*, n.º 15.
- CLIGG, H. (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CROUCH, C., y PIZZORNO, A. (1978): *The resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. Holmes & Meir.
- CROUCH, C. (1982): *Trade Unions: The Logic of Collective Action*. Fontana.
- DESIDENTADO, A., y GARCÍA FERROTTI, I. (1983): «Las medidas laborales en la reconversión industrial», en *Revista de Economía Industrial*.
- DOFRINGER, P., y PIORF, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DORF, R. (1989): *Fábrica Británica, Fábrica Japonesa*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DUNLOP, J. T., y GALENSON, W. (1985): *El trabajo en el siglo XX*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1985): «Sindicatos y salida concertada de la crisis», en *Papeles de Economía Española*, n.º 22.
- ESCUDERO, M. (1987): «La crisis del Estado del Bienestar y la democracia económica», en *La democratización del trabajo*. Ed. Sistema.
- FLANAGAN, R., SOSKICE, W. D., y ULMAN, L. (1985): *Sindicalismo, Estabilización económica y Política de rentas. La experiencia Europea*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FREEMAN, R. B., y MEDOFF, J. L. (1979): «The two faces of Unionism», en *Public Interest*, n.º 57.
- Fundación Fies (1985): «Representatividad y organización de CC.OO. y UGT: una comparación europea», en *Papeles de Economía Española*, n.º 22.
- Fundación INI (1978-80-84): «Encuesta entre los Asalariados del Sector Industrial» (EASI).
- Fundación Largo Caballero (1989): *Perfil, Actitudes y Demandas del delegado y afiliado a UGT*. Ed. Fundación Largo Caballero.
- Fundación Pablo Iglesias (1986): *Reparto de trabajo y crisis social*. Ed. Pablo Iglesias.
- GONZÁLEZ DE LFNA, F. (1983): «La Negociación Colectiva en España a finales de los ochenta y sus posibilidades de desarrollo», en *Economistas*, n.º 37.
- GORDÓN, D. M., EDWARDS, R., y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HIRSCHMAN, A. O. (1986): *Interés privado y acción pública*. Fondo de Cultura Económica.
- HIRSCHMAN, A. O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Harvard Univ. Press.
- KERR, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La «Balcamización» de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LANDA, J. P. (1983): *Sindicalismo y Crisis*. Ed. Univ. del País Vasco.
- LEHMBRUCH, G., y SCHMITTER, P. (Eds.) (1982): *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Sage Pub.
- MARKOVITS, A. S. (1988): *La política de los sindicatos en Alemania Occidental*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARTÍNEZ ALFÉR, J. (1985): «Velles ideologies i noves realitats corporativistes», en *Papers*, n.º 24.
- MICHELS, R. (1969): *Los partidos políticos*. Amorrortu ed.
- MIGUÉLEZ LOBO, F. (1985): «Corporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempo de crisis», en *REIS*, n.º 30.
- O'CONNOR, J. (1974): *La crisis fiscal del Estado*. Periferia.
- OFFE, C. (1988): *Partidos Políticos y nuevos Movimientos Sociales*. Ed. Sistema.
- OJEDA AVILES, A. (1984): *Derecho sindical*. Tecnos.
- OLSON, M. (1986): *Auge y decadencia de las naciones*. Ariel Economía.
- OLSON, M. (1971): *The Logic of Collective Action. Public goods and the theory of groups*. Harvard Univ. Press.
- PARAMIO, L. (1983): «Perspectivas económicas de la izquierda y estrategias sindicales en España», en *Sistema*, n.º 53.
- PÉREZ DÍAZ, V. (1980): *Clase obrera, partidos y sindicatos*. Fundación del Instituto Nacional de Industria.
- PÉREZ DÍAZ, V. (1987): *El retorno de la sociedad civil*. Instituto de Estudios Económicos.
- PÉREZ YRUJOLA, M., y GINER, S. (Eds.) (1988): *El corporatismo en España*. Ariel Sociología.
- PICO, J. (1987): *Teorías sobre el Estado del Bienestar*. Siglo XXI.
- REGINI, M. (1981): *I dilemmi del sindacato*. Universale Paperbacks il Mulino.
- REGINI, M. (1988): «Relaciones industriales en la fase de flexibilidad». Ponencia presentada dentro del ciclo: *Trabajo y Política en la Italia Contemporánea*. Fundación Juan March.
- REIS (1987): «Crisis del Trabajo y Cambios Sociales», n.º 38.
- RODRÍGUEZ-CARRERO, G. (1985): «Tendencias actuales del intervencionismo estatal y su influencia en los modos de estructuración social», *REIS*, n.º 31.
- SABEL, Ch. (1985): *Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SAGARDOY BINGOICHEA, J. A., y LIÓN BLANCO, D. (1982): *El poder sindical en España*. Planeta/Instituto de Estudios Económicos.
- SCHMITTER, P. C. (1985): «Reflexiones sobre adónde ha ido la teoría del Neocorporatismo y sobre adónde podrá ir la praxis del Neocorporatismo», en *Papeles de Economía Española*, n.º 22.
- SOLI, C. (1988): *Ensayo de teoría sociológica. Modernización y Posmodernidad*. Paraninfo.
- STRECK, W., y SCHMITTER, P. C. (1981): *The Organization of Business Interests. A Research Design to study the Associative Action of Business in the Advance Industrial Societies of Western Europe*. Discussion Paper, n.º 13, Berlin.
- STRECK, W. (1986): «Management de la incertidumbre e incertidumbre del Management», en *Papeles de Economía Española*, n.º 27.
- VV.AA. (1987): *El sindicalismo en el siglo XXI*. Ed. Largo Caballero.
- ZARAGOZA, A. (Ed.) (1988): *Puntos sociales. Sindicatos y Patronal en España*. Siglo XXI.

NOTAS

¹ La formulación se debe a los trabajos de CROUCH, C. (1982): *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, y REGINI, M. (1981): *I dilemmi del sindacato*.

² Existe una interesante corriente de investigaciones empíricas que han tratado de operacionalizar el concepto de Neocorporatismo así como de los efectos del modelo sobre la economía (Streck y Schmitter, 1981; Lehmbruch, 1982; Cameron, 1984; Castles, 1987). Para una revista detallada del paradigma Neocorporativista, ver el artículo de Susana Aguilar Fernández publicado en el número 3 de esta revista.

³ El problema de las relaciones entre cúpula y base y las tensiones entre lo que la literatura neocorporativista ha conceptualizado como «Lógica de los Miembros» (relaciones entre líderes y bases) y «Lógica de la influencia» (relaciones de la organización con su entorno), es una constante en la mayoría de las teorizaciones sobre el corporativismo: las organizaciones de interés pasan a ser mecanismos no sólo de representación, sino también de intermediación de intereses, con capacidad para modelar las demandas de las bases. Esta reflexión

entronca con la teoría de Michels a propósito de los partidos políticos: la «Ley de Hierro de la Oligarquía» (superioridad de los líderes vs. incompetencia de las masas) como actualización de las relaciones entre los líderes y las bases en las organizaciones definidas bajo el prisma del neocorporativismo.

⁴ Algunos ejemplos de investigaciones sobre relaciones industriales comparadas son: BRIAN, R.: *Comparative Industrial Relations*, 1985; DUNLOP, y GALFENSON: *El trabajo en el siglo XX*, 1985; MARKOVITS: *La política*

de los sindicatos en Alemania Occidental, 1988, y DORF, R.: *Fábrica británica, fábrica japonesa*, 1989.

⁵ En ese sentido se expresan Carrier, D. (1982) y Miguélez Lobo (1987).

⁶ No obstante, los resultados de una investigación reciente sobre el caso español: «Perfil, actitudes y demandas del delegado y afiliado a UGT», dirigida por Fermin Bouza, atenúan la importancia del sindicato de servicios como medio o incentivo para la afiliación.

COLECCION *ECONOMIA DEL TRABAJO*

37 Títulos Publicados

COLECCION *CLASICOS*

9 Títulos Publicados

COLECCION *HISTORIA SOCIAL*

14 Títulos Publicados

Con estas Colecciones el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pone a disposición de los interesados una biblioteca escogida de las obras más relevantes para el conocimiento y el avance de las políticas sociales, el empleo, los recursos humanos y las relaciones industriales en la sociedad contemporánea.

COLECCION *ECONOMIA DEL TRABAJO*

DOERINGER, PETER B., y PIORE, MICHAEL J.
Mercados internos de trabajo y análisis laboral

RFES, ALBERT
La influencia económica de los sindicatos
en Estados Unidos

MAURICE, M., SELLIER, F.; SILVESTRE, J. J.
Política de educación y organización industrial en
Francia y Alemania. Aproximación a un análisis
societal

SUZANNE BERGER (Comp.)
La organización de los grupos de interés en Europa
Occidental. El pluralismo, el corporativismo y la
transformación de la política

COLECCION *HISTORIA SOCIAL*

PALACIO MORENA, JUAN IGNACIO
La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924).
La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales

GORDON, DAVID M., EDWARDS, RICHARD, y
REICH, MICHAEL
Trabajo segmentado, trabajadores divididos

CHANDLER, Jr., ALFRED D.
La mano visible. La revolución en la dirección de la
empresa norteamericana

MAIER, CHARLES S.
La refundación de la Europa burguesa. Estabilización
en Francia, Alemania e Italia en la década posterior a
la I Guerra Mundial

ASHFORD, DOUGLAS E.
La aparición de los Estados de bienestar

COLECCION *CLASICOS*

Ensayos Fabianos. Escritos sobre el socialismo
Edición original de 1889

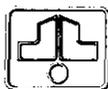
LORD BEVERIDGE
Seguro social y servicios afines
Informe I

Pleno empleo en una sociedad libre
Informe II

SLICHTER, SUMNER H.
Políticas sindicales y dirección industrial

MARTIN LIPSET, TROW y COLEMAN
La democracia sindical. La política interna del
sindicato tipográfico internacional

HAMMOND, J. L., y BARBARA
Trilogía sobre el trabajador durante la Revolución
Industrial



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Centro de Publicaciones
