

Producción y Estado del bienestar

Problemas de la Europa social

El cambio industrial en las sociedades modernas

La transferencia de tecnología: el debate actual

Trabajo colectivo y división del trabajo

Economía de los costes de transacción y sociología

IN

Primavera de 1991

Sociología del Trabajo
nueva época



nueva época



S

T

12

PRIMAVERA/91

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Producción y Estado del bienestar

SIN CARGO



Siglo veintiuno de España Editores, sa

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo
Juan José Castillo
Santiago Castillo
Jordi Estivill
Lluís Fina
Oriol Homs
Faustino Miguélez
Alfonso Ortí
Manuel Pérez-Yruela
Carlos Prieto
Antonio J. Sánchez

Dirección de la redacción de la revista

Revista Sociología del Trabajo.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28023-MADRID

Editor, administración y suscripciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfonos: (91) 759 48 09 - 759 49 18
Fax: (91) 759 45 57

Sociología del Trabajo 12

NUEVA EPOCA

SUMARIO

Vicente Navarro , Producción y Estado del bienestar. El contexto político de las reformas	3
Michelle Durand , La Europa social, principios y contrapuntos	41
Ludger Pries , El cambio industrial en las sociedades modernas como «Sociedades de Riesgo»	59
Gilbert de Terssac , Trabajo colectivo y división del trabajo	83
Jean Ruffier , El debate sobre la transferencia de tecnología ha llegado a un estancamiento	105
Carlo Trigilia , Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?	123
Ante el XI Congreso de la Asociación Internacional de Ergonomía, Jesús Villena	159

A los colaboradores

Todas las contribuciones y correspondencia deberán ser dirigidas a Redacción de la revista *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28023 Madrid.

Las colaboraciones, artículos o notas, no deberán exceder las 25 páginas mecanografiadas a doble espacio, en papel DIN-A4, y deberán venir acompañados de un resumen de unas diez líneas.

ST acepta para su eventual publicación réplicas o comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 10 páginas.

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el lugar de trabajo y dirección que quieren que figure al pie de su colaboración.

Tanto artículos como notas o réplicas son evaluados por dos expertos, miembros del Consejo de Redacción o exteriores a él.

Los autores recibirán, oportunamente, comunicación de la recepción de sus trabajos, notificándoseles con posterioridad su eventual aceptación para la publicación.

Todos los artículos publicados en ST, incluidos los traducidos al castellano, son originales, salvo indicación contraria, en el momento de ser sometidos al Consejo de Redacción.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 12 - primavera de 1991

Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, mayo de 1991

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 850 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 16. 28039 Madrid

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Producción y Estado del bienestar

El contexto político de las reformas

Vicente Navarro *

I. La clase trabajadora como agente de cambio después de la segunda guerra mundial

Reformas en el proceso de producción y en el Estado del bienestar después de la segunda guerra mundial

El Estado del bienestar quedó establecido después de la segunda guerra mundial. En los países capitalistas occidentales, la guerra fortaleció a la clase trabajadora y elevó el nivel de las expectativas populares. En su lucha contra el fascismo, el pueblo también luchó por un futuro mejor para él y para sus hijos. Tales expectativas representaron una clara amenaza para las clases capitalistas y desencadenaron una brutal represión de los sectores radicales de la clase trabajadora. El objetivo de la represión fue desplazar las demandas de la clase trabajadora del área de la producción al área del consumo. En los lugares de trabajo, la clase capitalista centró su interés en la *racionalización técnica*, que consistió en cambios en el proceso de producción, sin modificar la empresa como tal. La racionalización se caracterizó por la mecanización del proceso de trabajo y la descalificación de la fuerza de trabajo. Esto trajo como consecuencia: 1) un incremento en el ritmo de trabajo (acrecentado por el sistema

Presentado en la Conferencia sobre el Trabajo y el Estado del Bienestar, Universidad de Karlskad, Suecia, 17-20 de junio, 1900. «Production and the Welfare State: The political context of reforms». Traducción de Ana Díez y Carles Muntaner.

* Profesor de Política Social, Sociología y Gestión Económica. Johns Hopkins University, Baltimore, EE UU.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 3-39.

de trabajo a destajo); 2) mayor control mecánico sobre el proceso de trabajo; 3) una reducción en la calificación de la fuerza de trabajo, y 4) una introducción de nuevas sustancias y materiales en el proceso de producción, que a menudo se convirtieron en nuevas fuentes de polución y riesgos para la salud¹.

Estos cambios en el proceso de producción se llevaron a cabo con la colaboración de los sindicatos, y a cambio de incrementos salariales y beneficios complementarios. Además, la clase obrera, a través de sus instrumentos políticos, logró un rápido incremento en transferencias de recursos y gastos sociales por parte del Estado. En la década de los sesenta, la clase trabajadora también logró una considerable expansión del consumo individual y colectivo. Los salarios de los trabajadores franceses, por ejemplo, se incrementaron a un ritmo sin precedentes entre 1938 y 1964, obligando al gobierno francés a establecer una política de control de salarios que contribuyó a desencadenar las rebeliones obreras de 1968². De la misma manera, en Gran Bretaña, el incremento sin precedentes de los salarios fomentó el establecimiento de una política de control de salarios por estatuto que derivó en importantes huelgas y llevó al rápido deterioro de las relaciones entre los sindicatos y el gobernante partido laborista³. En Alemania, el rápido crecimiento de los salarios alarmó a la coalición gobernante, llevándola a fijar pautas en el incremento salarial que desencadenaron huelgas salvajes a fines de la década de los sesenta⁴. Aumentos similares en los salarios se produjeron en todas las principales economías capitalistas. El salario creció un promedio de 3,4 % por año (por encima de la inflación) entre

¹ Para un análisis de la aplicación de la racionalización técnica en Suecia y sus consecuencias sobre la fuerza laboral véase V. Navarro, «Determinants of social policy. A case study: Regulating health and safety at the work place in Sweden», *International Journal of Health Services*, vol. 13, 1983, p. 517.

² L. Ulman y R. Flanagan, *Wage restraint: A study of income policies in Western Europe*, University of California Press, 1971. C. Crouch y A. Pizzorno (comps.), *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, Nueva York, Holmes and Meier, 1978. [Hay trad. cast., Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.]

³ C. Crouch, «The intensification of industrial conflict in the United Kingdom», en C. Crouch y A. Pizzorno (comps.), *The Resurgence...*, ob. cit. C. Crouch, *Class conflict and the industrial relations in crisis*, Heinemann, 1979.

⁴ W. Mueller-Jentsch y H. T. Sperling, «Economic development, labour conflicts and the industrial relations system in West Germany», 1978 en C. Crouch y A. Pizzorno (comps.), *The resurgence...*, ob. cit.

1959 y 1974 en las seis principales economías capitalistas de los años sesenta⁵.

En este período también se produjo un importante incremento en los costes laborales no relacionados con el salario (principalmente el salario social). Entre 1965 y 1975, los costes laborales no salariales (como porcentaje sobre el total de costes laborales) aumentaron de un 17 a un 23 % en los Estados Unidos, de 19 a 32 % en Suecia y de un 30 a 34 % en Alemania⁶.

El crecimiento en el consumo individual se vio complementado por un rápido crecimiento en los desembolsos del Estado del bienestar, que se produjo como resultado de presiones electorales⁷. Incluso en los Estados Unidos —país rezagado en el desarrollo del Estado del bienestar— la expansión del Estado del bienestar que se produjo en los años sesenta había sido superada solamente por el New Deal, e incluyó el establecimiento de Medicare/Medicaid*, la flexibilización de los criterios de elegibilidad de los beneficios sociales y dos grandes ampliaciones en los beneficios de la seguridad social (1965 y 1967). Como señala Tufte, nueve de las trece modificaciones y mejoras legislativas en la seguridad social ocurrieron en años electorales⁸. Incrementos similares en los gastos de seguridad social ocurrieron en muchos de los demás países capitalistas más importantes (cuadro 1), conjuntamente con incrementos similares en otros gastos sociales.

Es importante destacar que la ampliación del gasto social en los países capitalistas (incluyendo la ampliación de los derechos democráticos en el área civil en los Estados Unidos) ocurrió antes de las rebeliones de fin de los años sesenta, no después. Esto refuta las afirmaciones de aquellos que consideran que el Estado es legitimador del orden capitalista y sostienen que el Estado del bienestar fue establecido para evitar que se produjeran levantamientos revolucionarios en el capitalismo⁹, y también de aquellos (como Piven y

⁵ R. Edwards, P. Garonna y F. Tödtling, *Unions in crisis and beyond: perspectives from six countries*, Auburn, 1986, p. 2.

⁶ G. Esping-Andersen, *The Three Worlds of welfare capitalism*, Polity, 1990, p. 189.

⁷ G. F. Castles (comp.), *The impact of parties, politics and policies in democratic capitalist states*, Sage, 1982, p. 33.

⁸ E. Tufte, *Political control of the economy*, Princeton University Press, 1978.

⁹ J. O'Connor, Carta al autor detallando el significado de las reformas en los Estados Unidos.

* Medicare y Medicaid son los programas generales de cobertura de los beneficios médicos para los ancianos y los indigentes. [N. de los T.]

CUADRO 1. Crecimiento anual de los gastos en seguridad social

	Crecimiento porcentual		
	1965-70	1970-75	1975-81
Australia	5,3	15,6	2,8
Austria	6,4	5,8	4,6
Bélgica	9,1	10,5	5,1 (1975-80)
Canadá	11,5	12,9	3,3
Dinamarca	9,0	6,6	4,5
Finlandia	10,7	9,5	5,5
Francia	5,0	6,6	7,4
Alemania	5,5	8,6	2,0
Italia	8,2	6,5	3,9
Japón	10,4	12,3	8,6
Holanda	11,6	8,3	4,5
Noruega	15,3	8,0	6,2
Suecia	10,2	9,6	4,4
Suiza	8,9	10,4	2,7 (1975-79)
Gran Bretaña	5,3	6,3	3,9
Estados Unidos	9,3	9,9	3,7
PROMEDIO	9,4	9,2	4,6

FUENTE: G. Therborn y J. Roebroek, «The irreversible welfare state», *International Journal of Health Services*, 16(3) 1986, p. 328, cuadro 5.

Cloward) que, viendo en el Estado del bienestar un agente de control, consideran que su establecimiento fue un mecanismo creado para controlar a las masas, evitando su levantamiento revolucionario¹⁰.

Fue en los años cincuenta y sesenta (un período caracterizado por el crecimiento del Estado del bienestar y la colaboración de los sindicatos en el proceso de la racionalización técnica) cuando surgió una nueva posición en los círculos académicos del mundo occidental: el «fin de la ideología», que afirmaba que el movimiento obrero había aceptado el orden capitalista y sus relaciones de propiedad¹¹. Interpretaciones similares de la realidad surgieron en la escuela de

¹⁰ F. F. Piven y R. A. Cloward, *Regulating the poor*, Vintage, 1971.

¹¹ D. Bell, *The end of ideology*, Harvard University Press, 1968.

Francfort, que vio en el crecimiento del Estado del bienestar un proceso destinado a coaptar a la clase obrera y consumir su incorporación ideológica al sistema capitalista. Las creencias dominantes, propugnadas por la clase gobernante, se habían incorporado a la conciencia de la clase trabajadora subordinada. De esta manera, el orden social se reproducía por consenso, y no por coerción, tanto en la sociedad política (a través de la función legitimadora del Estado) como en la sociedad civil (a través de cambios en los lugares de trabajo que incorporaban a la clase trabajadora al sistema).

El problema que presenta esta teoría del consenso es que fue refutada por las rebeliones sociales de los años sesenta, y además limita su explicación de la reproducción del orden capitalista a sólo dos alternativas, coerción o consenso. Pero hay otra alternativa: los trabajadores pueden no aceptar el orden social y pueden no creer que el sistema funciona para ellos, pero pueden sentir que no hay alternativa. La posición que sostiene el consenso-legitimación excluye la aceptación no consensuada del poder. El trabajador puede aceptar la intervención capitalista y puede percibir que el orden social no es legítimo, pero a pesar de ello la clase trabajadora puede no rebelarse porque no visualiza alternativas al orden existente, o considera que no tiene el poder suficiente para trascenderlo. Y esta aceptación no consensuada puede existir a nivel estatal o fabril. Las teorías de la legitimación ponen demasiado énfasis en el rol de las ideologías dominantes y prestan poca atención a las apremiantes necesidades de la existencia material. La ausencia de resistencia colectiva se debe frecuentemente a las enormes presiones que condicionan la supervivencia diaria. Lo verdaderamente notable no es lo mucho, sino lo poco que la mayoría del pueblo trabajador se adscribe a la supuesta ideología hegemónica. En los Estados Unidos, por ejemplo, la mayoría de la clase trabajadora no cree que el sistema político les beneficie; el 60 % de la clase trabajadora se abstiene de participar políticamente en las elecciones presidenciales (1988), y entre el 80 y el 85 % se abstiene en las elecciones estatales y locales¹². De manera similar, el 68 % de los ciudadanos norteamericanos cree que el Congreso representa los intereses de la poderosa minoría y no los intereses de la mayoría, como afirma la ideología

¹² Para un análisis de las elecciones de 1980, 1984, 1986 y 1988 en los Estados Unidos véase V. Navarro, «The 1980 and 1984 elections and the New Deal: an alternative interpretation», *Socialist Register 1985-86*, 1986, pp. 158-209; y V. Navarro, «Why the democrats lost», *Nature, Society and Thought*, vol. 2, 1989.

hegemónica¹³. Esta realidad refuta las afirmaciones de Burawoy según las cuales:

la combinación de capitalismo y democracia es un compromiso en el que aquellos que no son dueños de los medios de producción, aceptan la propiedad privada, mientras que aquellos que son dueños de los medios de producción aceptan la existencia de instituciones políticas que organizan una incierta pero limitada redistribución de recursos. Es más, la posibilidad que tienen los diferentes grupos de obtener ganancias es lo que los lleva a participar en la política democrática y a aceptar el capitalismo¹⁴.

Es necesario repetir que la mayoría —aquellos que no son dueños de los medios de producción— no acepta consensuadamente las instituciones políticas, salvo que uno interprete «aceptación consensuada» como ausencia de intención de hacer estallar estas instituciones, o sea que sin revolución debe haber consenso.

De manera similar, la mayoría de los trabajadores de los Estados Unidos no cree que los empresarios y los trabajadores tengan intereses compatibles. Y no creen que el sistema económico les beneficie. La ausencia de rebeliones obreras en los lugares de trabajo no se debe a su consenso, sino a que no ven cómo pueden modificar la situación, ya sea individual o colectivamente, a sus temores de que los costos individuales de estimular el cambio puedan ser demasiado altos y a su imposibilidad de participar en las formas organizativas necesarias debido a las demandas que les impone la supervivencia diaria¹⁵. Una situación similar ha sido descrita en Gran Bretaña y en otros países¹⁶.

Las reformas no integran a la clase trabajadora al sistema capitalista. La expansión del Estado del bienestar —la red de soporte social— no cooptó a la clase trabajadora, sometiéndola, en los años sesenta. Por el contrario, estas reformas la fortalecieron y le permitieron rebelarse contra las opresivas condiciones laborales que resultaron de la racionalización técnica y de las políticas de rentas * es-

¹³ W. D. Burnham, *The current crisis in American politics*, Oxford University Press, 1982.

¹⁴ M. Burawoy, «Marxism without micro foundations», *Socialist Review*, vol. 89, 1989, p. 12.

¹⁵ R. Pfeffer, *Working under capitalism*, Columbia University Press, 1978.

¹⁶ G. Marshall, H. Newby, D. Rose y C. Vogler, *Social class in modern Britain*, Hutchinson, 1988, p. 197.

* La versión original es «income policy», es decir, el control de la renta mediante el control de los salarios. [N. de los T.].

tablecidas por el Estado. A fines de la década de los sesenta, el mundo occidental vivió unos de los principales momentos de malestar social y laboral de este siglo, revueltas y malestar entre los elementos «integrados» y supuestamente más satisfechos de la clase trabajadora, los trabajadores industriales. Los sucesos de mayo en Francia, el «otoño caliente» de Italia, las huelgas generalizadas en España, las huelgas de los mineros en Suecia, las huelgas de mineros y transportistas en los EE UU, todos cuestionaron el modelo de control y propiedad de los medios de producción. Los trabajadores no sólo querían buenos salarios (logrados en los lugares de trabajo) y beneficios sociales (logrados a nivel estatal), también querían control sobre el proceso de trabajo y cambios en el modelo de propiedad de ese proceso. Fue trascender a Keynes y redescubrir a Marx. Incluso el partido socialdemócrata alemán, que había eliminado a Marx de su lista de tradiciones intelectuales en 1959, hizo un llamamiento a la reconsideración de las contribuciones de Marx¹⁷. Las reformas pueden sin duda ser acumulativas y llevar al cuestionamiento de los modelos de relaciones de propiedad. Las revueltas sociales (conjuntamente con el movimiento en contra de la guerra en Vietnam) tuvieron un enorme impacto en los años setenta y ochenta, tanto en el proceso de trabajo como a nivel estatal. Estas revueltas fueron símbolos del poder, más que de la debilidad de la clase obrera.

La segunda ola de reformas después de la segunda guerra mundial: reformas que cuestionaron el control capitalista de la producción y del Estado

Las reformas citadas fueron posibles gracias a la escasez generalizada de mano de obra (debido al boom económico creado por la guerra de Vietnam) y a los elementos de seguridad provistos por la red social creada por el Estado del bienestar. En el período 1968-73, hubo incrementos significativos (en comparación con el período 1960-67) en el número de individuos, por mil trabajadores no agrícolas, que participaron en huelgas en Italia, Austria, Francia, Finlandia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Japón, EE UU, Islandia, Canadá, Bélgica, Dinamarca, Suecia, Alemania y Holanda¹⁸. Muchas

¹⁷ Citado en G. Therborn, *Labor's High Plateau*, núm. 145, 1984, p. 12.

¹⁸ *Ibid.* p. 16.

de estas huelgas incluyeron la toma y ocupación de las fábricas. Estas protestas tuvieron un impacto enorme. Es importante subrayar este aspecto, ya que la mayoría de los trabajos que celebran los años sesenta se centran en los movimientos estudiantiles¹⁹. Por muy importantes que hayan sido estos movimientos, los que verdaderamente fueron percibidos como amenazantes del orden social fueron los levantamientos de la clase obrera y las olas de huelgas y encierros en las fábricas. Estos movimientos obreros reivindicaron el control obrero sobre el proceso laboral, considerado estrechamente ligado a la propiedad de la empresa por amplios sectores del movimiento obrero. El derecho de la clase capitalista a controlar el proceso productivo (lo cual le da derecho a ser dueño de los medios de producción y a controlar el proceso laboral, además de poder despedir y contratar) fue cuestionado por los trabajadores. Además, amplios sectores obreros reivindicaron la importancia de la legislación nacional y desecharon acuerdos voluntarios con los empresarios logrados a través de negociaciones colectivas.

Los levantamientos obreros de fines de la década de los sesenta tomaron a las organizaciones obreras y a la clase capitalista por sorpresa y ambas se vieron dramáticamente afectadas. Durante los años cincuenta y sesenta, los sindicatos habían obtenido mejoras laborales y buenos salarios a cambio de su colaboración en el proceso de racionalización técnica. Habían colaborado con los empresarios en el desarrollo de experimentos sociológicos (pertenecientes a la escuela de relaciones humanas) destinados a optimizar la satisfacción y motivación de los trabajadores en las fábricas.

Con las protestas de los trabajadores, los intereses de los sindicatos se desplazaron de los efectos psicológicos y sociopsicológicos de diferentes estructuras laborales, a las causas económicas, técnicas y políticas subyacentes a esas estructuras. En otras palabras, los sindicatos se interesaron cada vez más por el análisis de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, que a su vez, reflejan las relaciones de poder fuera de la empresa. Este cambio surgió como resultado de la presión ejercida por los mismos trabajadores. Un estudio llevado a cabo entre los trabajadores del sector industrial de Suecia y de otros países, demostró que los trabajadores deseaban participar en decisiones de corto alcance (por ejemplo: tiempo de trabajo, ambiente en el lugar de trabajo, equipo de trabajo, rotaciones), asuntos de mediano alcance (por ejemplo: reorganización de la

empresa, designación de directores ejecutivos, políticas de empleo) y asuntos de largo alcance (por ejemplo: inversiones, producción de nuevos productos)²⁰. Las reivindicaciones de los sindicatos a fines de la década de los sesenta y principios de los años setenta incluyeron peticiones en estas áreas y cuestionaron las relaciones de propiedad en el lugar de trabajo. Estimulados por las protestas de los trabajadores, los sindicatos cuestionaron la inviolabilidad de los derechos de propiedad, redescubriendo un eslogan de los años treinta: «La democracia no termina al entrar a la fábrica». Los avances más progresistas en la redefinición de las relaciones capital-trabajo en el proceso de producción y en el Estado tuvieron lugar en los años setenta. Estas inversiones forzaron a los empresarios de los países capitalistas más importantes a compartir parte de su control sobre el proceso productivo con los trabajadores²¹.

Cambios similares ocurrieron en los instrumentos políticos de la clase obrera, los partidos obreros. El programa de actuación de estos partidos a fines de los años sesenta y principios de la década de los setenta era muy diferente al de los años cincuenta y sesenta. La cuestión de la propiedad de los medios de producción, abandonada en los años cincuenta y sesenta, fue resucitada. Durante la década de los setenta se introdujeron reformas en el lugar de trabajo y a escala estatal que restringieron el poder de los empresarios en el lugar de trabajo. A escala estatal, estas reformas incluyeron legislación que intervenía directamente: 1) en la regulación del proceso del trabajo (a través de legislación en seguridad y salud ocupacional y regulación del medio ambiente) y en la división de responsabilidades en el centro de trabajo entre la capital y el trabajo, y 2) en el poder de inversión del capital. En países con partidos socialistas como Noruega, Suecia, Dinamarca, Alemania y Gran Bretaña, se adoptó legislación referente a «democracia industrial»²². Ejemplos de este aluvión de legislación desencadenado por las protestas sociales de los trabajadores de los años sesenta incluyen:

Gran Bretaña: En los años 1974, 1975 y 1976 se aprobó legislación que ampliaba los derechos de los trabajadores en los centros de trabajo, limitando el derecho de despido por parte del empresario

²⁰ T. Sandberg, L. Bjorklund y R. Molm, *Foretagsdemokrati i Sex Verkstads Företag*, Lund, 1979.

²¹ C. Rodríguez, *La reforma industrial en los años setenta*, Icaria, 1981.

²² L. Panitch, *Working class politics in crisis*, Verso, 1986, p. 7.

¹⁹ Número especial sobre la década de los sesenta, *Socialist Review*, verano, 1989.

y permitiendo a los trabajadores limitar y restringir los derechos de los empresarios en áreas como la salud, la seguridad y el control sobre el ambiente de trabajo²³.

Francia: En los años 1973, 1975 y 1977 se aprobaron reglamentaciones que ampliaban el derecho de los trabajadores a tener acceso a información, promoción de la salud, protección y seguridad y que fortalecían el poder de los sindicatos²⁴.

Alemania: En 1969, 1970, 1972, 1973 y 1976 se aprobó legislación que ampliaba los derechos obreros en el lugar de trabajo y otorgaba a los consejos de trabajadores en la empresa el derecho a participar en la toma de decisiones²⁵.

Italia: En 1969, 1970, 1971, 1975, 1977 y 1979 se aprobó la legislación que ampliaba los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, fortaleciendo a los sindicatos y a los trabajadores y permitiéndoles condicionar e influir en decisiones empresariales acerca de nuevas inversiones e introducción de nuevas tecnologías²⁶.

Estados Unidos: En 1970 y en 1973 se aprobó legislación que consolidaba los derechos obreros en temas de salud y seguridad en el trabajo, reduciendo los derechos empresariales²⁷.

Holanda: En 1977 se aprobó legislación que permitía a los consejos de trabajadores posponer importantes decisiones económicas en las empresas durante un mes²⁸.

Suecia: En 1976 se aprobó legislación que obliga por ley al empresario a negociar con los trabajadores acerca de cada decisión empresarial de importancia²⁹.

Todos los países de Europa Occidental, con excepción de Suiza, aprobaron legislación en relación con los derechos de los trabajadores y de los sindicatos en el lugar de trabajo, y crearon marcos

²³ Therborn, ob. cit., p. 16. European Trade Union Institute, *Certain trade union rights in Western European enterprises*, Bruselas, 1980. T. Kennedy, *European labor relations*, Lexington (Mass.), 1980. Rodríguez, ob. cit., cap. IV. V. Navarro, *Workers and community control in Europe*, Ford Foundation Report, 1980.

²⁴ *Ibid.* P. Larroix, *La legislación laboral en Francia*, Punto Crítico, 1978.

²⁵ *Ibid.* Véase también U. Deppe, «Evolution of social and health policy in West Germany», *International Association of Health Policy*, Congreso de Barcelona, 1986.

²⁶ *Ibid.* Véase también G. Berlinguer, «Developments in Occupational Health and Safety in Italy», *International Association of Health Policy*, Congreso de Barcelona, 1986.

²⁷ J. Ploss, «Federal legislation in occupational health and safety in the US», tesis doctoral inédita, Johns Hopkins University, 1972.

²⁸ Therborn, ob. cit., p. 16.

²⁹ *Ibid.* V. Navarro, «The determinants of social policy in Sweden», ob. cit.

legales que reglamentaron las reivindicaciones de los sindicatos ante prerrogativas de la empresa, la participación de los trabajadores en los consejos o juntas de empresa, e incluso, en algunos países, su participación en la toma de decisiones con respecto a futuras inversiones. El partido gobernante de Suecia incluso llamó a la colectivización de los medios de producción a través de la compra de las acciones en poder del capital (plan Meidner). Los partidos socialistas de la oposición incluyeron reclamos de autogestión, participación de los trabajadores y nuevas políticas industriales entre sus demandas. En Francia, desde la oposición, los partidos socialista y comunista reclamaron el Programa Común, que incluso abogaba por la eliminación del capitalismo!

La respuesta del capitalismo a las rebeliones de los trabajadores de los años sesenta

La clase capitalista percibió que se encontraba amenazada. Se produjeron respuestas en los lugares de trabajo y a escala estatal. En cuanto a la producción, el capital modificó tanto el proceso de producción en sí como las relaciones dentro de la empresa. Es más, mientras que el primer período de racionalización (hasta fines de los años sesenta) se basó en la racionalización técnica, el segundo período (en respuesta a las rebeliones de los trabajadores de fines de los sesenta) se basó principalmente en *racionalizaciones administrativas y gerenciales*, o sea cambios en la organización, administración y manejo no sólo del proceso de trabajo, sino de la empresa en su totalidad. Estos cambios, que pudieron realizarse gracias a la introducción del procesamiento electrónico de datos, ordenadores y microprocesadores, estaban destinados a centralizar la dirección y el control y descentralizar la ejecución. Los ordenadores, por ejemplo, fueron empleados cada vez más para los procesos de dirección central y para la monitorización de procesos altamente mecanizados, para solucionar problemas de aprovisionamiento de materiales y para coordinar grupos de máquinas de control y robots industriales. Estas «nuevas fábricas» se caracterizaron por: 1) el abandono de la organización basada en la cinta transportadora o cadena de montaje y su reemplazo por tareas de ensamblaje en paralelo con la creación de grupos de trabajadores semiautónomos; 2) descentralización de las tareas de producción de estos grupos, y 3) coordinación a través de sistemas centralizados de ordenadores de la actividad de indivi-

duos y grupos autónomos. Se estimulaba a los grupos autónomos a competir entre ellos para alcanzar ciertos objetivos de producción y se les remuneraba de acuerdo a las unidades producidas. La fábrica Volvo de automóviles, la industria más avanzada de los años setenta, fue la fábrica modelo de este sistema. El cuadro 2 muestra las reformas propuestas por los sindicatos y por el capital en el mundo de la producción en respuesta a las luchas obreras de los años sesenta.

CUADRO 2. Actitud del capital y del movimiento obrero ante las crisis en el lugar de trabajo en los años setenta

	Trabajo	Capital
Objetivos de las reformas de los años setenta	Ampliación del papel de los trabajadores en los objetivos inmediatos, a medio plazo y a largo plazo de la empresa	Ampliación del papel de los trabajadores en el proceso del trabajo
Mecanismo para lograr el cambio	Sociopolítico	Técnico-administrativo-gerencial
Medidas a tomar	Cambios en la composición (personal) de la dirección y de la gerencia	Cambio en la organización de la producción (grupos de trabajo autogestionados, grupos de trabajo autónomos, ampliación del trabajo, rotación del trabajo)
Demandas al sector ejecutivo	Redefinición de la representatividad	Incremento de la producción; reducción de los conflictos
Principales formulaciones teóricas	Macro-teorías sociales y políticas	Micro-teorías gerenciales, de la conducta y psicológicas
Ejemplos empíricos (punto de referencia)	Autogestión según el modelo yugoslavo	Fábricas de Volvo y Kalmar

FUENTE: Modificado de B. Abrahamson, *Industrial democracy in the 1970s*, Estocolmo, Swedish Center for Working Life, 1980.

A escala estatal, la respuesta del capital dependió de su grado de influencia sobre el Estado. El capital debió hacer frente al incremento de la popularidad del Estado del bienestar y al crecimiento del movimiento socialista. Las encuestas mostraron que el Estado del bienestar era muy popular³⁰. La identificación de los partidos socialistas con el Estado del bienestar era la causa principal de la creciente popularidad de los mismos. Es más, a fines de los setenta y en la década de los ochenta, los partidos socialistas (socialdemócrata y laborista) estaban más a la izquierda que en los años sesenta. Influenciados por las luchas obreras, adoptaron posturas más progresistas, tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, todos los partidos socialistas de países miembros de la OTAN (con excepción de franceses, italianos y portugueses) votaron en contra del despliegue de misiles nucleares norteamericanos en Europa. También hubo un incremento en la afiliación a los sindicatos. En 18 de los 23 países capitalistas más importantes, hubo un crecimiento sustancial de los sindicatos en los años sesenta y setenta³¹. El movimiento obrero obtuvo la mayoría en un número creciente de países durante el mismo período (cuadro 3).

CUADRO 3. Países en los que el movimiento obrero ha superado el 50 % de los votos en elecciones parlamentarias desde 1965

País	Año de las elecciones
Austria	1971, 1975, 1979
Francia	1981
Finlandia	1966
Grecia	1981
Suecia	1968, 1970, 1982
Noruega	1969
España	1982, 1986
Portugal	1976

FUENTE: G. Therborn, «The prospects of labor and the transformation of advanced capitalism», *New Left Review*, 145, 1984, p. 8.

³⁰ S. Ringen, *The possibility of politics*, Clarendon Press, 1987, p. 211.

³¹ Therborn, ob. cit., p. 10.

Este crecimiento continuo del movimiento obrero en los ámbitos de la producción y del Estado, se convirtió en una clara amenaza para la clase capitalista, lo cual explica los cambios que se produjeron a fines de los años setenta y principios de la década de los ochenta. Claramente, fue la fuerza de la clase trabajadora la que determinó estos cambios. En ámbitos de la producción, se ha acrecentado la centralización de la dirección y del control, y la descentralización de la ejecución. Esto ha motivado el traslado de grandes sectores de la producción a otras partes del país, e incluso a otros países con menores costes laborales, ambientes menos regulados y fuerzas obreras más dóciles. La internacionalización de la producción ha sido la principal respuesta del capital ante la fuerza del movimiento obrero. La industria automovilística constituye un claro ejemplo. El surgimiento de «la producción global» del automóvil ha significado el traslado de puestos de trabajo de áreas con movimientos obreros fuertes a áreas con movimientos obreros débiles. En 1982, todas las empresas fabricantes de automóviles de los Estados Unidos tenían sus principales plantas productoras en México: por ejemplo, Ford en Chihuahua, Chrysler en Ramos Arizpe, American Motors en Torreón. Este traslado ha significado una dramática reducción de puestos de trabajo en los Estados Unidos. El empleo en la industria automovilística en los Estados Unidos alcanzó su mayor nivel en 1978, con 1 004 900 puestos de trabajo, y se redujo en 1983 a 704 800 puestos, una cifra inferior a la de 1951³². La «fábrica mundial» se ha convertido en la forma dominante de producción de los años ochenta. La producción total de ultramar de las corporaciones norteamericanas internacionales es actualmente mayor que el producto nacional bruto de cualquier país, con excepción de los Estados Unidos y la Unión Soviética³³.

³² M. Castells, *The informational city. Information technology, economic restructuring and the urban regional process*, Blackwell, 1989, pp. 322-323. Véase también G. Clark, *Unions and Communities under Siege*, Cambridge University Press, 1989.

³³ B. Bluestone y B. Harrison, *The deindustrialization of America*, Basic Books, 1982, p. 4.

II. La supuesta desaparición de las clases en la política

Una crítica al posfordismo: los tiempos «no tan nuevos» del New Times

Otro tipo de respuesta de la clase capitalista, ante la fuerza del movimiento obrero, ha sido la subcontratación de pequeñas empresas, siguiendo lo que se ha denominado el modelo japonés. La producción se basa en un núcleo central de trabajadores y un gran número de proveedores, y se apoya fuertemente en un trabajo mal pagado, pobremente organizado y de tiempo parcial. Los proveedores son dependientes del núcleo central y se encuentran subordinados a él. De esta manera, se establecen redes jerárquicas regionales, consideradas altamente flexibles y adaptables a las necesidades del mercado. Este modelo ha sido adoptado recientemente por la planta Saturno de General Motors en el sur de EE UU, zona de baja sindicalización en este país.

Es importante destacar que estas nuevas formas de producción, al estilo japonés, han surgido fundamentalmente en los dos países donde la clase obrera es más débil, Japón y Estados Unidos. Japón es uno de los países antisindicato más fuertes. En los Estados Unidos, la introducción del «modelo de producción japonés» requirió el desmantelamiento, bajo la administración Mac Arthur, del movimiento obrero de clase. El modelo japonés requiere el debilitamiento sistemático de las organizaciones sindicales en las fábricas y la introducción de estructuras laboral-mercantiles que actúan contra la cohesión del movimiento obrero. Como señala Tsuzukuken, secretario general de la sección Toshiba-Ampex del Sindicato Japonés de los Astilleros y Trabajadores de las Máquinas:

detrás de la cooperación gerencial-laboral, del concepto de equipo, del paternalismo, de las reuniones matinales, y detrás de cantar en conjunto la canción de la compañía, se oculta una función totalitaria, que fomenta el enfrentamiento entre los trabajadores, los estimula a espiarse unos a otros y a disciplinarse. Las condiciones en el lugar de trabajo no son de cooperación, sino de miedo y terror³⁴.

En el sindicato de los trabajadores de la industria automovilística

³⁴ T. Ken, «How Japanese management works», *Labor Notes*, febrero, 1990, p. 6.

(UAW), ha surgido un movimiento de base que se opone al modelo japonés propuesto para la planta Saturno de General Motors (GM). Este movimiento ha obligado a GM a reducir la producción propuesta para esa fábrica ³⁵.

Tanto en los Estados Unidos como en Japón, los puestos de trabajo a tiempo parcial y mal pagados son los que más se han incrementado. La flexibilización, supuesta ventaja de estas nuevas formas de producción del modelo japonés y otros, ha contribuido a quebrar sindicatos y ha incrementado la intensidad del trabajo, especialmente entre trabajadoras femeninas mal pagadas, ocasionales y a tiempo parcial ³⁶. Es preocupante que este tipo de flexibilización de la producción haya sido considerado un avance progresista por algunos sectores de la izquierda. *Marxism Today* en el Reino Unido, *Socialist Review* en los Estados Unidos y *Temps Modernes* en Francia, han sido los principales impulsores de lo que se conoce hoy como posfordismo. En una versión idealizada del proceso descrito anteriormente, los autores vislumbran un cambio mundial en el que:

La producción masiva, el consumo masivo, la gran ciudad, el Estado protector y omnipotente, el Estado constructor de viviendas y el Estado nacional (características del fordismo), se encuentran en decadencia; la flexibilización, la diversidad, la diferenciación, la movilidad, la comunicación, la descentralización y la internacionalización (características del posfordismo) se encuentran en ascenso ³⁷.

La gran diversidad que supuestamente ha aparecido en el mundo del consumo fue posible, según los autores del posfordismo, gracias a la flexibilización del proceso de producción y a su capacidad de dar respuestas a las diferentes necesidades del consumidor, un proceso de producción que emplea una fuerza de trabajo diversa: multinacional, multiétnica y de ambos géneros.

En esta posición posfordista subyacen varios supuestos. En primer término, se supone que lo que fue en un período anterior una clase trabajadora uniforme y masificada, ha cambiado dramáticamente, convirtiéndose en una colección variada y diversa de grupos y fuerzas. Los posfordistas pintan una fotografía en blanco y negro

³⁵ «UAW grassroots opposes the leadership position on Saturn», *Labor Notes*, febrero, 1989, p. 4.

³⁶ N. Costello, J. Michie y S. Milne, *Beyond the casino economy*, Verso, 1989, pp. 23, 32.

³⁷ M. Jacques, «Post-fordism», *Marxism Today*, octubre, 1988.

de lo que fue la clase trabajadora en el pasado reciente. En esa fotografía, los trabajadores eran parecidos, tomaban la misma cerveza, usaban la misma ropa, miraban el mismo programa de televisión, escuchaban las mismas emisoras de radio y trabajaban en sitios masificados y sucios. En contraste, ahora, la fotografía multicolor muestra unos trabajadores de muchos colores y formas, tomando tipos diferentes de cerveza, viendo una gran variedad de programas distintos ofrecidos por la televisión en color y trabajando en lugares más pequeños y limpios. Según los posfordistas, estos cambios enfatizan lo individual y corren el riesgo, si las prácticas de la izquierda no lo modifican, de romper con la solidaridad de clase y las demandas de cambio social. En este contexto, la clase obrera no sólo se achica, sino que se retira de las prácticas de clase al mundo privado del hogar y la familia. La fragmentación, el refugio en la vida privada y la diversidad, surgen como la antítesis de la conciencia de clase.

Lo que estos autores ignoran, sin embargo, es que la clase trabajadora siempre se ha caracterizado por tener segmentaciones y diferenciaciones internas. Siempre ha estado estratificada internamente según oficio, grado ocupacional, grupo étnico, edad, región y muchas otras categorías. A mediados del siglo XIX, en las fábricas de los Estados Unidos y Gran Bretaña, artesanos, trabajadores ocasionales, empleados de pequeños talleres y obreros cualificados y no cualificados también se diferenciaban netamente unos de otros, pero no por ello dejaban de ser miembros de la misma clase trabajadora. Ninguno de los autores que afirman la existencia de una nueva fragmentación en la clase trabajadora, basan sus afirmaciones en investigaciones científicas empíricas que muestren que la clase trabajadora es más diversa hoy que ayer. Es más, la mayor parte de la evidencia, hace suponer lo contrario. Es verdad que hay más diversidad y posibilidad de elección entre la burguesía y la pequeña burguesía, pero la clase trabajadora ha visto reducida su posibilidad de elección y diversidad debido, en parte, a la uniformidad que le impone la producción y el consumo. A nivel de la producción, como detallaré más adelante, hay menos variabilidad en cuanto a niveles salariales en la clase trabajadora hoy que la que existía hace treinta años. Los trabajos mal pagados crecen mucho más rápidamente que los bien pagados. En Estados Unidos, por ejemplo, el aumento neto de empleo entre 1979 y 1984 ocurrió de forma desigual, fundamentalmente a expensas de los niveles inferiores de la distribución de jornales y salarios (por ejemplo, menos de 7 000 dólares al año, en dólares

de 1984). En los años setenta, uno de cada cinco trabajadores que se incorporaba a la fuerza de trabajo, encontró un trabajo que pagaba sólo 7 000 dólares. Entre 1979 y la actualidad, esa proporción se ha incrementado a 6 de cada 10³⁸. Incluso en la industria electrónica, que se perfila como una de las industrias del futuro, el Instituto de Estadística Laboral pronostica que en el próximo decenio los EE UU requerirán 120 000 programadores de ordenadores, 125 000 ingenieros electrónicos, pero 3 millones de empleados de oficina de salario muy bajo.

Las condiciones de trabajo tienden a hacerse más uniformes, en lugar de diferenciarse. La mayoría de los nuevos empleos creados son repetitivos, no requieren entrenamiento específico y suponen una responsabilidad limitada. Este hecho se contradice con la imagen predominante de la nueva tecnología, que supuestamente eliminaría muchos trabajos rutinarios, sin salida, reemplazándolos por trabajos especializados y creando más tiempo libre para todos. Esta suposición no tiene en cuenta que las nuevas tecnologías con gran frecuencia sustituyen a los trabajadores bien pagados y no a los mal pagados.

Igualmente errónea es la idea de que la introducción de nuevas tecnologías incrementaría el tiempo libre. Gorz, uno de los más entusiastas defensores del impacto de las nuevas tecnologías, hace referencia a la necesidad de prepararse para aprovechar el nuevo tiempo libre que la clase trabajadora tendrá a su disposición³⁹. La realidad muestra lo contrario. En las últimas dos décadas, la introducción de nuevas tecnologías en los Estados Unidos y otros países capitalistas desarrollados, se ha acompañado de incrementos más que de reducciones en las horas de trabajo, por trabajador y familia. El americano medio tenía 26,2 horas de tiempo libre por semana en 1973, pero sólo 16,6 horas por semana en 1987. El 33 % de los oficinistas y el 20 % de los obreros trabajaba más de 49 horas por semana en 1989.⁴⁰ Lejos del ideal de poder trabajar parte de la

³⁸ B. Bluestone y B. Harrison, «The Great American Job Machine: the proliferation of low-wage employment in the US economy», en D. S. Eitzin y M. B. Zirn (comp.). *The reshaping of America. Social consequences of the changing economy*, Prentice Hall, 1982, p. 103.

³⁹ A. Gorz, *Critique of economic reason*, Verso Books, 1989. También A. Gorz, *Paths to paradise: on the liberation from work*, South End Press, 1989. [Los caminos del paraíso, Barcelona, Laia, 1986.]

⁴⁰ P. Kilborn, «The work week grows», *The New York Times*, sección 4, 3 de junio, 1990, p. 1.

jornada, compartir la crianza de los hijos y tener más tiempo libre, la mayoría de los padres de familia con dos ingresos trabajan a tiempo completo, hacen malabarismos con el cuidado de sus hijos y se preguntan por qué no tienen tiempo ni de ver la televisión.

La diversidad del consumo se ha incrementado mucho en el 20 al 30 % de la población con mayores recursos, pero tanto el consumo como su diversidad se han visto reducidos entre la mayoría de la población trabajadora. «Desatar las fuerzas del mercado» ha significado reducir más que incrementar las posibilidades de elección. Consideremos, por ejemplo, los efectos de la desregulación en los Estados Unidos:

Emisiones televisivas: Con el crecimiento de las fuerzas del mercado ha descendido la calidad de las emisiones, a través de la proliferación de programas de bajo nivel, hechos con escasos recursos y la desaparición de las emisiones destinadas a satisfacer necesidades e intereses especiales⁴¹.

Transporte: La disponibilidad y calidad del transporte a disposición de amplios sectores de la población se han visto reducidas⁴².

Atención médica: Ha aumentado la población sin seguro médico, incrementándose el pago directo por parte del paciente y reduciéndose la posibilidad de elección⁴³.

Somos testigos de una menor, y no mayor diversidad tanto en la producción como en el consumo para una gran parte de nuestra población. Esto explica porqué la mayoría de la población de los Estados Unidos se opone a una mayor ampliación del mercado a través de la desregulación.

Posfordismo: ¿individualismo o conciencia de clase?

Otra de las limitaciones del posfordismo es su incapacidad de percibir que comportamientos individuales, como el personalismo y la conciencia de estatus, pueden ser compatibles con la acción colectiva y el comportamiento de clase. La existencia de racismo y sexismo,

⁴¹ Costello, Michie y Milne, ob. cit., p. 63.

⁴² «The impact of deregulation», *The Nation*, agosto, 1989, p. 3.

⁴³ V. Navarro, «The impact of reaganomics in the health sector», *International Journal of Health Services* (en prensa).

por ejemplo, no ha impedido la conducta de clase por parte de clases trabajadoras que son sexistas y racistas. El racismo, el sexismo, el individualismo, el narcisismo y la conciencia de estatus, son obstáculos de partida a la conciencia de clase, pero las señales en el camino suelen ser tan poderosas que, a pesar del énfasis en lo individual, los trabajadores pueden actuar colectivamente como clase. Contrariamente a las afirmaciones de los posfordistas, no se ha debilitado la solidaridad de clase. Incluso en los Estados Unidos, más gente se define como integrante de la clase trabajadora que como integrante de la clase media ⁴⁴. De manera similar, en Gran Bretaña, en 1986, el 66 % de la población se consideraba de la clase trabajadora ⁴⁵. Es obvio que la conciencia de clase es mucho más que la autoidentificación. Pero una de las condiciones básicas de las tesis posfordistas es que la autoidentificación como clase de los trabajadores y su apoyo a los instrumentos y posiciones de clase, debieran debilitarse. Ha sucedido todo lo contrario. A lo largo de los últimos diez años, ha crecido el apoyo a los sindicatos en Estados Unidos y Gran Bretaña ⁴⁶. En 1988, una encuesta en relación con la popularidad de los sindicatos mostró que el grado de aprobación de los mismos en EE UU había subido al 61 %. En relación con el porcentaje de la fuerza de trabajo afiliada a los sindicatos, este grado de aprobación era de los más altos de la historia ⁴⁷. En Estados Unidos y Japón, las estrellas mundiales de la desindicalización, los sindicatos han perdido fuerza en las últimas dos décadas. Pero este descenso no se debe, como sostienen los posfordistas, a una supuesta disminución de la clase trabajadora, a una reducción del trabajo masificado o a la falta de apoyo popular u obrero a los sindicatos, fenómenos característicos del capitalismo actual, según estos autores. El empleo en el sector industrial decayó de manera similar en Suecia, así como en los Estados Unidos, pero la densidad sindical en Suecia se incrementó a lo largo de los años ochenta. A pesar de la reducción en la afiliación a los sindicatos, encuestas en los Estados Unidos y en el Reino Unido revelaron un alto grado de apoyo a los mismos. La densidad sindical se incrementó en la mayoría de los países entre 1970 y 1979 (con excepción de EE UU y Japón), y se estabilizó entre 1980 y 1986 (con excepción de EE UU, Reino

⁴⁴ «Social Class», *Public Opinion*, vol. 8, 1984, pp. 21-22.

⁴⁵ Febrero de 1986, encuesta MORI realizada para el Partido Laborista.

⁴⁶ *Trade Union Advisor*, 9 de octubre, 1989, *The Guardian*, 18 de septiembre, 1989.

⁴⁷ *Trade Union Advisor*, 9 de octubre de 1989, p. 3.

Unido, Japón, Francia e Italia, en los que decayó) ⁴⁸. El apoyo a las políticas socialistas ha crecido en lugar de disminuir y la popularidad del Estado del bienestar es mayor que nunca, contrariamente a lo sostenido por Offe y otros ⁴⁹. En todos los países capitalistas en los que se han llevado a cabo encuestas sobre estos temas, la mayoría está de acuerdo en que:

1) Las diferencias entre los distintos niveles de ingreso son demasiado grandes (en Estados Unidos, el 58 % de la población; en Australia, el 61 %; en Suiza, el 68 %; en Gran Bretaña, el 76 %; en Holanda, el 66 %; en Alemania Occidental, el 76 %; en Austria, el 90 %; en Italia, el 87 %; en Hungría, el 76 %).

2) Aquellos sectores de la población con los mayores ingresos deberían tener cargas fiscales mucho mayores (en EE UU, el 58 %; en Australia, el 65 %; en Gran Bretaña, el 76 %; en Alemania Occidental, el 90 %; en Italia, el 86 %).

3) El gobierno tendría que tener la responsabilidad de proveer atención sanitaria para todos aquellos que la necesitan (en EE UU el 89 %; en Australia, el 93 %; en Gran Bretaña, el 99 %; en Alemania Occidental, el 98 %; en Australia, el 98 %; en Italia, el 100 %).

4) El gobierno debería intervenir más en la economía para asegurar el incremento en el crecimiento de la misma (EE UU, el 63 %; en Australia, el 87 %; en Gran Bretaña, el 95 %; en Alemania Occidental, el 54 %; en Austria, el 75 %; en Italia, el 84 %).

En todos los casos el apoyo a estas posiciones fue incluso mayor entre los obreros y entre los jóvenes (menores de 35 años) ⁵⁰. Las encuestas también muestran un apoyo abrumador a la ampliación del Estado del bienestar, incluso a costa de incrementar los impuestos ⁵¹. En Gran Bretaña, más gente estuvo de acuerdo que en otros países en las siguientes afirmaciones: «la mejor manera de resolver los problemas de Gran Bretaña sería incrementar la planificación socialista»; «hay una ley para los ricos y otra para los pobres»; «los sindicatos deberían tener más voz en la gestión de la

⁴⁸ *Trade Union Advisor*, 26 de septiembre, 1989, pp. 1-3.

⁴⁹ Offe escribe que «el Estado del bienestar pierde apoyo rápidamente en los países capitalistas avanzados», C. Offe, «Democracy against the Welfare State», en D. J. Moon (comps.), *Responsibility, rights and welfare*, Westview Press, 1989, p. 218.

⁵⁰ *Public Opinion Report*, *The American Enterprise*, marzo-abril, 1990, pp. 113-120.

⁵¹ Ringen, ob. cit.

industria y de la economía»; y «el gobierno debería dar alta prioridad a medidas políticas en relación con el medio ambiente, aunque signifique incrementar los precios de algunos productos»⁵².

Los partidos de la izquierda han crecido electoralmente en la mayoría de los países capitalistas, con excepción de los Estados Unidos. En las elecciones al Parlamento Europeo de 1989, los socialistas, los comunistas y los verdes lograron integrar un bloque de centroizquierda, con 260 escaños, mayoría absoluta, por primera vez en la historia⁵³. En febrero de 1990, una encuesta referida a las actitudes de la población ante diferentes opciones políticas mostró que la abrumadora mayoría de la población europea prefería el socialismo democrático o una socialdemocracia al capitalismo⁵⁴. La popularidad de estas opciones se debió fundamentalmente a su identificación en el Estado del bienestar.

En vista de toda esta información, es prematuro dar por acabada a la clase trabajadora, la posibilidad de ampliar el Estado del bienestar y la posibilidad de establecer un proyecto socialista. También debemos notar que algunos de los argumentos posfordistas son réplicas de las posiciones mantenidas en los años cincuenta y sesenta. Por ejemplo, el argumento acerca de la desaparición de las clases y de la lucha de clases y la desaparición del movimiento obrero fue expuesto en 1960 por el influyente *Must Labor Lose*. La tesis que defendía ese texto era que el fin de la ideología, así como la reproducción consensuada del poder, llevaban al «colapso de la solidaridad de clase, a una nueva fluidez de la sociedad y a nuevas oportunidades para el avance social a través del esfuerzo individual»⁵⁵. Sin embargo, durante los años siguientes, la proporción de la fuerza de trabajo que participó en huelgas alcanzó su mayor nivel en 50 años, una historia interesante para los eternos profetas del fracaso del movimiento obrero. De manera similar, en España e Italia, a fines de los ochenta, nuevas fuerzas de la izquierda declaraban que la clase trabajadora había desaparecido y hablaban de la irrelevancia de la categoría clase social en la acción política. Poco tiempo después, la clase trabajadora española y sus sindicatos convocaron una

⁵² *The Guardian*, 19 de septiembre, 1989.

⁵³ *The Economist*, 24-30 de junio, 1989, p. 45.

⁵⁴ «Ni comunismo ni capitalismo», *El País*, 19 de febrero, 1990, p. 6. Esta encuesta europea fue realizada simultáneamente por *Liberation* (Francia), *The Independent* (Reino Unido), *La Repubblica* (Italia), *El País* (España) y *Frankfurter Rundschau* (RFA).

⁵⁵ M. Abrams y R. Rose, *Must labor lose?*, Harmondsworth, 1960, p. 119.

huelga general que paralizó el país entero. Un eslogan popular en las mayores manifestaciones que se han visto en España era «viva la "supuestamente difunta" clase obrera».

Lo pequeño es hermoso, pero insuficiente: las limitaciones de los «distritos industriales»

El punto final que merece discutirse es la posición posfordista en relación con la decadencia de las grandes corporaciones y la creciente importancia de las pequeñas empresas como fuerzas dominantes e impulsoras de la acumulación. Esta posición ha sido elaborada por Piore y Sabel. Estos autores toman el caso de Emilia Romagna, en Italia, como ejemplo del tipo de acumulación actualmente dominante y del cual son partidarios. Prevén el desarrollo de redes económicas horizontales, más que relaciones de dependencia jerárquica, una producción regional y comunal basada en pequeñas empresas⁵⁶.

En la región de Las Marcas, en Italia central, se formaron zonas industriales en torno a la fabricación de zapatos, muebles, ropa e instrumentos musicales. La experiencia de esta región ha tenido un considerable éxito. El ingreso por familia en cinco de las siete regiones del noroeste de Italia central, equivalía o superaba el ingreso promedio nacional. La pequeña empresa, basada en la clase de los pequeños empresarios, ha sido de importancia crucial en este éxito. En Las Marcas, el 36 % de las personas económicamente activas trabajaban por cuenta propia (en comparación con sólo un 5 % en toda Italia). Entre todas las actividades económicas de la región, la industria del zapato era el motor local del desarrollo. Comprendería el 46 % del empleo de todo el sector industrial y el 25 % del producto doméstico regional. El éxito económico de la región ha suscitado gran interés internacional, debido en parte al influyente tratado de Piore y Sabel. Para estos autores, este tipo de desarrollo regional es una alternativa al desarrollo basado en el estado-nación con participación del capital monopolista, que se había popularizado

⁵⁶ M. Piore y C. Sabel, *The second industrial divide*, Free Press, 1984. Para un debate muy interesante acerca de esta forma de acumulación, véase S. Wood (comp.), *The transformation of work*, Unwin Hyman, 1989, especialmente el capítulo 4: E. Schoenberger, «Multinational corporations and the new international division of labor». Otra discusión crítica valiosa de esta forma de acumulación puede encontrarse en D. Harvey, *The condition of post modernity*, capítulo 11, Blackwell, 1989, p. 189.

a través de los casos de Japón, Corea, Taiwan y las ciudades-estado de la costa del Pacífico, cuyos éxitos económicos fueron auspiciados por el Estado. Según Piore y Sabel, estas regiones industriales de baja, media y alta tecnología —versiones italianas del Valle del Silicio (Silicon Valley) de California y de la carretera 128 de Boston— mostraron cómo la producción artesanal especializada, con una colocación específica en el mercado, está sustituyendo a la producción en gran escala.

En esta teoría de los distritos industriales no se ha hecho suficiente hincapié en el contexto político de su instauración o en el carácter transitorio de su éxito. El desarrollo de estas regiones se debió en parte a la descentralización de la producción en las regiones industriales del norte, sobre todo después de los tensos años de fin de la década de los sesenta, que culminaron con el verano y el otoño caliente de 1968⁵⁷. En estos tiempos, los trabajadores de las regiones centrales se encontraban pobremente organizados y la mayoría de la producción era familiar. Hace 15 años, los obreros trabajaban de 12 a 14 horas diarias, a menudo ilegalmente, y ganaban salarios mínimos. Hoy, más de la mitad de los trabajadores locales del calzado están legalmente empleados y tienen derecho a beneficios complementarios, incluyendo seguro de salud y pensiones. Como el coste del trabajo se ha incrementado, los industriales han salido en busca de otras regiones más propicias a la reducción de los costes de producción, incluyendo el coste del trabajo. También han subcontratado trabajadores a destajo, empleados en su propio hogar, evitándose de esa manera la carga del seguro de enfermedad y otros beneficios complementarios. Y, como sostiene Blum, «para colmo de males, los industriales del calzado vivieron indefensos la inundación del mercado nacional italiano de productos importados de Asia» (que actualmente representan el 40 % del mercado)⁵⁸. Entre 1985 y 1989, la producción regional de calzado decayó a un promedio de 1,4 % por año. Durante el mismo período el empleo decayó a un promedio de 3,8 % por año.

En función de la articulación de las regiones industriales con la economía mundial, ha surgido la necesidad de competir con las empresas multinacionales. Estas últimas, debido a su movilidad internacional, pueden aprovechar el trabajo barato y productivo de las

economías subdesarrolladas. Las empresas multinacionales son tan capaces de responder a demandas específicas y especializadas del mercado como los pequeños productores. Para sobrevivir, los pequeños productores deben convertirse en nacionales e internacionales, cosa que no pueden hacer sin perder su «pequeñez» y sin la participación activa del Estado-nación, precisamente las dos condiciones que su creación estaba destinada a evitar. Las grandes compañías internacionales aún dirigen el proceso de producción, en función de un orden jerárquico de dependencia en el que unas pocas compañías líderes toman las decisiones estratégicas, en lo que se refiere a la producción, su ubicación y las relaciones con los estados clave. A pesar de que la búsqueda de nuevos mercados continúa siendo un elemento determinante de la movilidad internacional de las empresas multinacionales, la búsqueda de mano de obra barata, y el acceso a regiones geográficas con alta concentración de posibilidades de subcontratación especializada (facilitadas por la presencia de una clase obrera débil y con bajos salarios), es aún de primordial importancia en la comprensión de la actividad de las compañías internacionales.

¿Compasión posfordista o solidaridad de clase?

Los cambios en el mundo de la producción se han visto facilitados por los cambios en el Estado del bienestar, que formaron parte de la respuesta del capital ante la fuerza del movimiento obrero. En la década de los ochenta, hemos sido testigos del establecimiento de políticas estatales de austeridad, incluyendo la reducción de los gastos sociales, el crecimiento del desempleo, el debilitamiento de la legislación estatal protectora de los trabajadores, de los consumidores y del medio ambiente y la flexibilización forzada del mercado de trabajo a través de la desregulación. Las políticas de austeridad de los años ochenta se han visto acentuadas en países donde los sindicatos han sido tradicionalmente débiles (como en los Estados Unidos), dividido en oficios (como en el Reino Unido) y en países con regímenes gubernamentales reaccionarios (los Reagan y las Thatcher). Contrariamente a las afirmaciones de la existencia de supuestas reivindicaciones populares en favor de su realización, estas políticas se llevan a cabo a pesar del gran apoyo popular de que gozan las intervenciones del Estado del bienestar. Las políticas reaganianas y thatcherianas aplicadas no han recibido apoyo popular ni en los

⁵⁷ Crouch y Pizzorno, ob. cit.

⁵⁸ M. L. Blum, «Economic development and decline in the emerging global factory: some Italian lessons», *Politics and Society*, marzo, 1990, p. 143.

Estados Unidos ni en Gran Bretaña. Es más, a pesar de las opiniones vertidas en la prensa, e incluso repetidas por voces radicales, ni el reaganismo ni el thatcherismo se convirtieron en ideologías hegemónicas. Es verdaderamente notable lo poco que estas ideologías han influido en el sentir popular, a pesar de la gran avalancha de mensajes ideológicos presentados al público por los medios de comunicación en manos de los poderes establecidos. El proyecto intelectual de autores como Stuart Hall y Martin Jacques, quienes proclamaron la hegemonía del reaganismo y del thatcherismo, ha resultado estar notablemente equivocado⁵⁹. Hay evidencia clara de que no se estableció una nueva hegemonía. Numerosas encuestas realizadas entre 1980 y 1988 muestran hasta qué punto era rechazada la política de Reagan. El senador Laxart, anterior Presidente del partido Republicano, fue quien mejor describió la situación cuando dijo: «la paradoja es que a la gente le gusta Reagan como persona, pero no están de acuerdo con la mayor parte de su política»⁶⁰. Encuestas realizadas en Gran Bretaña han demostrado la impopularidad de aspectos claves de la política de Thatcher, como las reformas al Sistema Nacional de Salud o el *poll tax*. En 1987, mientras la prensa británica hablaba de la gran popularidad del thatcherismo, las encuestas mostraban que la gran mayoría del pueblo británico rechazaba su política. Sólo el 12 % apoyaba los recortes a los impuestos decretados por Thatcher; el 88 % reclamaba una ampliación de los servicios públicos, incluso si eso suponía ciertos aumentos en los impuestos, el 71 % apoyaba a los sindicatos, el 56 % se oponía a la privatización de la electricidad, el 54 % se oponía al cierre de escuelas y el 54 % rechazaba el *poll tax*⁶¹.

Reagan y Thatcher fueron expresión de las respuestas más extremas de la clase capitalista ante las amenazas de la clase obrera. En ambos países, la clase capitalista apoyó mayoritariamente estos proyectos. Es paradójico que, en el momento en que la articulación entre los intereses de clase y la estrategia política de la nueva derecha se hizo transparente (incluso el discurso tenía una clara orientación clasista), los teóricos del posfordismo se volvieron tan críticos del

⁵⁹ Véase la introducción en S. Hall y M. Jacques (comps.), *New times*, Lawrence and Wishart, p. 11.

⁶⁰ Una extensa revisión de la evidencia existente acerca de la popularidad del reaganismo en los Estados Unidos puede encontrarse en V. Navarro, «The 1980 and 1984 elections and the New Deal», *Socialist Register 1985/86*, 1986, p. 160.

⁶¹ I. Crewe, «Centre of attraction», *Marxism Today*, mayo, 1990, p. 15.

empleo del enfoque de clase en la estrategia política por parte de la izquierda. También es paradójico que, en un momento de alta cohesión ideológica de la clase capitalista y de claros comportamientos de clase por parte de esta clase, los teóricos de la legitimación hayan abandonado los conceptos referidos a la práctica de clase en el capitalismo, en función de la presunta ausencia de organización de clase en la política⁶². Nunca antes, en la era de la posguerra, hubo políticas estatales con tan explícita orientación de clase en los Estados Unidos y el Reino Unido, desplegadas con gran agresión por fuerzas específicamente abocadas a la lucha de clases. David Stockman, el mayor arquitecto del edificio intelectual del reaganismo, se refirió al enfrentamiento contra la clase trabajadora norteamericana como la lógica fundamental del reaganismo. En el Reino Unido, uno de los principales portavoces del Partido Conservador escribió que: «Los *tories* anticuados dicen que no hay lucha de clases. Los nuevos *tories* somos diferentes: somos luchadores de clase y esperamos triunfar»⁶³.

La ampliación del Estado del bienestar y otras intervenciones progresistas que recortaron los privilegios empresariales en los años sesenta y setenta sembraron pánico en la clase capitalista de los Estados Unidos. Entre 1971 y 1979, el número de grandes empresas de los Estados Unidos representadas por grupos de presión (*lobbies*) ante el gobierno norteamericano aumentó de 175 a 650. La General Motors incrementó su plantilla en Washington de 3 a 28 *lobbyists*. La Asociación Nacional de Fabricantes se trasladó a Washington en 1973, y los principales ejecutivos de las compañías Fortune 500 crearon el Business Roundtable de Washington en 1972 con el objetivo de influenciar el Congreso de los EE UU. Los miembros de la Cámara de Comercio se duplicaron, pasando de 36 000 en 1967 a 80 000 en 1974. La envergadura de estas coaliciones, a su vez, les brindó a los grandes empresarios la posibilidad de bombardear al Congreso con sus influencias. El número de comisiones empresariales de apoyo financiero a Congresistas y Senadores (PACs) se incrementó de 89 en 1974 a 1 204 en 1980; en el mismo período sus contribuciones se incrementaron de 4,4 millones a 19,2 millones de dólares. Esta se incrementaron de 4,4 millones a 19,2 millones de dólares. Esta movilización de clase se complementó con una campaña de las grandes empresas encaminada a modificar la opinión pública, tanto entre

⁶² S. Lash y T. Urry, *The end of organized capitalism*, Wisconsin University Press, 1987.

⁶³ Citado en E. M. Wood, *The retreat from class*, Verso, 1986.

los ciudadanos como entre los integrantes de las elites intelectuales y políticas del país. Consideremos, por ejemplo, los crecientes subsidios de las corporaciones multinacionales norteamericanas al Public Broadcasting System (el sistema de radiodifusión pública), que se incrementaron de 3,3 millones de dólares en 1973 a 22,6 millones de dólares en 1979; el papel clave de las fundaciones privadas controladas por las grandes empresas en la financiación de los libros *The way the world works* (de Jude Wanniski) y *Wealth and poverty* (de George Gildor); los subsidios concedidos a la Heritage Foundation y al American Enterprise Institute, dos centros intelectuales conservadores de los EE UU; y la creación y financiación entre 1971 y 1978 de 40 cátedras de la «libre empresa», en universidades norteamericanas privadas ⁶⁴.

Todas estas intervenciones facilitaron el establecimiento del clima propicio para el triunfo de Reagan, facilitado a su vez por la gran impopularidad de Carter. Carter, cuyas prioridades presupuestarias del año fiscal 1979 habían originado la política de austeridad, era enormemente impopular. Pero Reagan, que propuso continuar y expandir esas políticas de austeridad, fue el presidente electo más impopular en el día de su elección en toda la historia de los Estados Unidos ⁶⁵, y sus medidas políticas siguieron siendo muy impopulares. La abstención política el día de su elección fue la mayor registrada en la historia de EE UU, sólo sobrepasada por la abstención que se incrementaría en su segunda elección en 1984. El reaganismo (el conjunto de medidas políticas llevadas a cabo por la administración republicana y aprobadas por los dirigentes demócratas) era hegemónico en el seno de la clase capitalista, pero no era hegemónico en las calles de los Estados Unidos. Lo mismo había sucedido con la política de Thatcher: el thatcherismo nunca prendió entre la población del Reino Unido. El principal obstáculo al que debía hacer frente el Partido Laborista no era la popularidad de Thatcher, sino el recuerdo y el escepticismo de la población en relación con las últimas medidas políticas del laborismo. En 1990, a pesar de que el laborismo aventajaba a los conservadores por más del 20 % de los votos en las encuestas, la mayoría de los británicos albergaban serias dudas acerca de la gestión laborista de la economía ⁶⁶.

⁶⁴ T. B. Edsall, «Business in American politics: its growing power, its shifting strategies», *Dissent*, primavera, 1990, pp. 247-252.

⁶⁵ V. Navarro, «The 1980 and 1984 elections and the New Deal», ob. cit.

⁶⁶ J. Crewe, ob. cit.

La respuesta del capital fue brutal y su principal objetivo fue debilitar a la clase trabajadora. Como señala David Stockman «la revolución de Reagan implicaba un ataque frontal al Estado del bienestar americano» ⁶⁷. La creación del enorme déficit fiscal fue una política explícitamente destinada a debilitar el Estado del bienestar. Y tuvo éxito en gran parte. El disciplinamiento del movimiento obrero durante los años ochenta llegó a un nivel sin precedentes. El número de huelgas fue el más bajo en 20 años ⁶⁸. La respuesta de Reagan fue una clara señal a los empresarios para que redujeran los salarios y las primas complementarias. El coste del trabajo representaba de un 5 a un 15 % de los costes de producción, pero un 75 % de los esfuerzos de la empresa para la reducción de costes se centraron en la disminución de salarios ⁶⁹. En el área de la atención sanitaria también se produjeron reducciones. El recorte de la cobertura sanitaria ofrecida por las empresas explica por qué cerca del 90 % de los 6 millones de nuevos trabajadores carece de seguro médico * ⁷⁰. La capacidad adquisitiva de la mayoría de la población se redujo tanto en el Reino Unido como en los Estados Unidos. Vale la pena repetir este dato en función de la postura ampliamente defendida por los posfordistas, que afirma que la mayoría de la población occidental se benefició de la reestructuración económica de los años ochenta.

Glottz, un importante teórico del Partido Socialdemócrata Alemán, señala, en su análisis de los países capitalistas desarrollados occidentales, que estas sociedades son «sociedades de dos tercios» en las que dos tercios de la población (los que tienen empleo, los trabajadores cualificados y los que se encuentran organizados) se benefician de las políticas conservadoras, mientras que el tercio inferior las sufre. Glottz concluye que el papel de la izquierda es movilizar a los dos tercios superiores en apoyo del tercio inferior. Dice:

El papel de la izquierda es fomentar la creación de una coalición en la cual

⁶⁷ D. Stockman, *The triumph of politics*, Harper and Row, Nueva York, 1986, p. 8.

⁶⁸ *Trade Union Advisor*, octubre, 1989.

⁶⁹ *Economic Notes* (1989), septiembre-octubre, p. 9. La paga horaria de los obreros de la producción norteamericanos es menor que la de sus contrapartes en Alemania Occidental, Italia, Francia y Japón.

⁷⁰ *Economic Notes*, julio-agosto, 1989, p. 4.

* La financiación de los servicios sanitarios para la mayoría de la población estadounidense se basa en aportaciones empresariales a las mutuas médicas. [N. de los T.].

el mayor número posible de los fuertes se identifique con los débiles —en contra de sus propios intereses. Para los materialistas estrictos, que mantienen que el propio interés es una herramienta más fuerte que los ideales, ésta es una tarea paradójica; pero a pesar de ello, es nuestra tarea actual⁷¹.

Esta interpretación ha sido reproducida por Eric Hobsbawm y *Marxism Today* en el Reino Unido y por *Socialist Review* y *Dissent* en los Estados Unidos. Se ha convertido en el programa de acción política de amplios sectores de la izquierda posfordista.

A riesgo de ser etiquetado de materialista, soy profundamente escéptico ante la posibilidad de que la izquierda movilice a los fuertes en apoyo de los débiles. La compasión raramente surte efecto en la política. Estados Unidos es un ejemplo dramático: en 1984, Mondale hizo un llamamiento a la compasión y sufrió una derrota sin precedentes; ganó en un solo Estado, el suyo. La primera debilidad de la estrategia de la compasión de Glotz, yace en creer que vivimos en sociedades de dos tercios en las que la mayoría se ha beneficiado de las políticas conservadoras. Los hechos muestran lo contrario. Por ejemplo, el ingreso familiar estandarizado del 70 % de la población norteamericana con menores recursos disminuyó entre 1979 y 1987 (cuadro 4).

El informe más completo acerca de este tema fue publicado por el US Congressional Budget Office (CBO) en febrero de 1990. Hacía referencia a todo el espectro de impuestos federales, incluyendo impuestos personales al ingreso, a las empresas, impuestos de la seguridad social e impuestos indirectos. La CBO encontró que nueve de cada diez familias norteamericanas pagan actualmente más impuestos federales que antes de las reducciones de impuestos decretadas en 1978 y 1981. Sólo el 10 % más rico de la población disfrutó de una verdadera reducción en sus impuestos desde 1977⁷². El mismo informe documenta que el ingreso, después de la deducción de los impuestos, se ha reducido para la mayoría de las familias desde 1977. Los 2,2 billones de dólares en ingresos concentrados en el quinto superior de la población de la nación (personas que ganan más de 56 000 dólares al año) es mayor que las ganancias totales del restante 80 % de las familias norteamericanas. Una situación similar se ha dado en Gran Bretaña. De acuerdo con el Instituto Central de

⁷¹ P. Glotz, «Forward to Europe: A declaration for a new European left», *Dissent*, verano, 1986, p. 335.

⁷² *Inequality and the Federal Budget Deficit*, 1990, pp. 4-5. Citizens for Tax Justice.

CUADRO 4. Cambios en la distribución del ingreso familiar estandarizado, para personas que integran familias encabezadas por hombres jóvenes o de edad media, por años seleccionados (1979-87)^a

Decil	Ingreso familiar estandarizado, correspondiente a cada decil ^b		
	1979	1982	1987
Inferior	2,10	1,64	1,67
2	4,34	3,83	3,73
3	5,77	5,35	5,22
4	7,01	6,63	6,56
5	8,22	7,98	7,86
6	9,51	9,37	9,28
7	11,03	10,99	10,91
8	12,91	13,07	13,07
9	15,64	16,19	16,25
Superior	23,46	24,94	25,45
Media ^c	3,90	3,74	4,33
Mediana ^c	3,45	3,25	3,69

^a El ingreso de cada familia se divide por el correspondiente nivel oficial de pobreza y se pondera según el número de personas en la familia. Cada decil incluye el mismo número de personas.

^b En tanto por ciento. La suma de los porcentajes de los diez deciles puede no ser 100,00 por efectos del redondeo.

^c Dólares constantes de 1987, usando CPI-XI.

FUENTE: S. Danziger, P. Gottschalk y E. Smolensky, «American income inequality: How the rich have fared, 1973-87», *AEA Papers and Proceedings* 79 (2), 1989, pp. 310-314, cuadro 1.

Estadística del Reino Unido, para el 60 % más pobre de la población no hubo un incremento real en el ingreso entre 1978 y 1983; esto también ha sido documentado por Costello, Michie y Milne⁷³.

La mayoría de la clase trabajadora y de las masas populares no se ha beneficiado de las medidas políticas conservadoras. Un llamamiento a la compasión en tiempos de austeridad está destinado al fracaso. El Estado del bienestar ha tenido escaso impacto redistributivo entre el capital y el trabajo; su efecto redistributivo se ha dado fundamentalmente entre sectores de la clase trabajadora. Como ejemplo, podemos citar que los impuestos que pagan los trabajado-

⁷³ Costello, Michie, y Milne, ob. cit.

res del acero de Baltimore sirven para financiar programas de salud destinados a niños de familias de bajos ingresos del este de Baltimore. Los trabajadores del acero, que se encuentran atravesando un momento especialmente duro (con ingresos efectivos inferiores a los de 1972) no están dispuestos a pagar mayores impuestos para financiar programas que no les beneficiarán directamente. Pero sí están dispuestos a pagar mayores impuestos que mantengan un programa nacional de salud, destinado a satisfacer las necesidades de salud tanto de sus propias familias como de los niños del este de Baltimore. El 78 % de los americanos están de acuerdo con un programa de dichas características. La solución no está en llamar a la compasión, sino en reclamar solidaridad y políticas sociales de cobertura universal, cuya existencia no descarta la realización de programas especiales destinados a grupos especialmente vulnerables. La solidaridad sólo surgirá si la clase trabajadora se moviliza y moviliza a sus aliados en torno a programas que fomentan la unidad. Estados Unidos se caracteriza por ser el país con mayor atomización de las fuerzas opositoras. Debido al *modus operandi* de los movimientos sociales de las fuerzas dominadas, ninguno de estos movimientos ha alcanzado grandes logros. Los Estados Unidos se caracterizan por tener fuertes movimientos feministas, de personas de la tercera edad y ecologistas, pero nuestras mujeres y nuestros ancianos tienen menos derechos que aquellos que viven en sociedades con programas sociales de cobertura universal, y nuestro medio ambiente se encuentra menos protegido. Daré algunos ejemplos. Actualmente, fuerzas progresistas en los Estados Unidos están presionando para lograr la excedencia obligatoria sin sueldo por paternidad, adopción y/o enfermedad; la mayoría de los países capitalistas desarrollados ya proveen estos beneficios *con* sueldo. Veinte años después del establecimiento de Medicare, las personas de edad aún no tienen cobertura completa para grandes gastos en salud, que se encuentran completamente cubiertos en todos los demás países capitalistas desarrollados. Y el informe de la OCDE sobre el medio ambiente muestra que los niveles de contaminación en los Estados Unidos son mayores que los de otros países capitalistas desarrollados como Suecia, Alemania Occidental, Japón y Austria ⁷⁴.

⁷⁴ *The state of the environment in OECD member countries*, OECD, París, 1980.

Las reformas y la importancia del proyecto socialista

Las brutales medidas políticas de austeridad llevadas a cabo por los gobiernos de Reagan y Thatcher, entre otros, han beneficiado solamente al 20 ó 30 % tope de la población. El sobreconsumo en este grupo ha crecido de forma dramática, pero el consumo de la mayoría no ha aumentado. Es evidente que la compasión carece de efecto movilizador en las poblaciones occidentales. Pero la solidaridad sí lo tendría. Las reformas generales basadas en políticas de redistribución de recursos entre el capital y el trabajo, fortalecen a las clases trabajadoras y a las masas populares en su lucha diaria contra el capital. Estas reformas guardan una lógica que entra en conflicto con la lógica del capitalismo y con los intereses del capital. La atención sanitaria y el medio ambiente sirven nuevamente de ejemplo. En los Estados Unidos, pedir que el derecho a la salud sea considerado un derecho humano —derecho al acceso a la atención médica y a la plena realización del potencial de cada uno de vivir una vida sana— es una demanda subversiva. Estudios epidemiológicos han demostrado lo importante que es, para la salud de los trabajadores, su propio control sobre la naturaleza, la responsabilidad y las condiciones del trabajo, pero este control de los trabajadores sobre el proceso de producción interfiere (como lo hizo a fin de los años sesenta) con la lógica del capital ⁷⁵. Barry Commoner ha demostrado científicamente que el control social de los medios de producción es indispensable para la protección del medio ambiente. Claramente no se puede cumplir con las reivindicaciones populares de proteger el ámbito del ocio y los ámbitos laborales y residenciales, sin intervenir en el proceso de producción, entrando nuevamente en conflicto con la lógica del capital ⁷⁶. Es así que la aspiración socialista de desarrollar un mundo en que los recursos sean asignados según la necesidad y producidos según la capacidad, sigue teniendo un mensaje revolucionario que entra en conflicto con las raíces de la lógica capitalista.

La cuestión fundamental es quién controla los términos de la definición, quién define la capacidad y la necesidad. Y esto nos lleva a la otra cara de la moneda socialista: democracia. La democracia no debe ser definida por una elite, politburó o expertos técnicos,

⁷⁵ «Special section on Democracy and Production», *International Journal of Health Services*, vol. 20, núm. 1, 1990.

⁷⁶ B. Commoner, *Making peace with the planet*, Pantheon Books, 1990.

debe surgir de la masiva participación de los ciudadanos. Este punto, que es extremadamente importante, no equivale a reclamar, como se repite frecuentemente, que las fuerzas progresistas extiendan la supuesta libertad y derechos existentes en el área política a las áreas privadas. Según Bobbio en Italia, Bowles y Gintis en Estados Unidos y Laclau y Mouffe en el Reino Unido, es necesario extender la democracia de las sociedades políticas a las civiles⁷⁷. Estos autores presuponen que, 1) en la mayoría de las democracias ya se han alcanzado los derechos políticos esenciales, y 2) que estos derechos políticos son independientes de los derechos existentes en la sociedad civil, incluyendo el derecho a la propiedad. Estas dos suposiciones son empíricamente incorrectas. Henry Ford y los trabajadores desocupados de Ford no tienen los mismos derechos políticos —el poder político de Henry Ford, basado en la propiedad de los medios de producción, es mucho mayor. Y el poder que existe en la sociedad civil —en las relaciones de propiedad—, se reproduce en la sociedad política. Lo que se requiere no es una extensión de los derechos de la sociedad política a la civil, sino una transformación de los derechos en la sociedad civil que permita la realización democrática en ambas sociedades, la civil y la política. Tal transformación se enfrentará con la oposición, ejercida por todos los medios, incluyendo la fuerza, de aquellos que controlan la producción, proceso clave en sociedades políticas y civiles. Miliband ha mostrado cómo se produce esta oposición en el capitalismo contemporáneo⁷⁸.

La clase capitalista se ha opuesto claramente a cualquier desarrollo dentro del espacio democrático, por muy pequeño que sea, incluyendo el establecimiento de derechos civiles y sociales a través del Estado del bienestar. La clase trabajadora, conjuntamente con sus instrumentos políticos, ha sido la principal fuerza impulsora de la ampliación de los derechos humanos, y el capitalismo (y sus instrumentos) ha sido la principal fuerza detrás de su reducción⁷⁹. Estados Unidos ejemplifica esta realidad de forma transparente. En ningún lugar del mundo desarrollado capitalista existe tal limitación

⁷⁷ N. Bobbio, *The future of democracy*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1987. S. Bowles y H. Gintis, *Democracy and capitalism*, Basic Books. E. Laclau y C. Mouffe, *Hegemony and socialist strategy*, Verso, 1985.

⁷⁸ R. Miliband, *Divided societies: class struggle in contemporary capitalism*, Oxford University Press, 1989.

⁷⁹ G. Therborn, «The rule of capital and the rise of democracy», *New Left Review*, mayo-junio, 1977, pp. 3-42.

de los derechos humanos. En los Estados Unidos los trabajadores tienen menos derechos en el área de la producción y más problemas en la organización de sus sindicatos; las mujeres gozan de menos derechos civiles (como baja maternal sin sueldo); las minorías tienen menos derechos civiles, y los ciudadanos norteamericanos tienen más dificultades para participar en el proceso político que en otros países capitalistas desarrollados. Las raíces de esta situación se hallan en la debilidad de la clase trabajadora y en el enorme poder de la clase capitalista en los Estados Unidos. El *modus operandi* de la izquierda en los Estados Unidos, con su énfasis en movimientos sociales como agentes de transformación, es resultado del retraso político del país, más que de su supuesto vanguardismo. En Europa, sindicatos y partidos socialistas (laboristas, socialdemócratas, comunistas) con fuerte contenido clasista deben incluir a nuevos movimientos sociales, pero en Estados Unidos necesitamos lo contrario. La ausencia de una conducta de clase y de instrumentos de clase en los Estados Unidos (con excepción de aquellos de la clase dominante) debilita de forma dramática a las fuerzas progresistas. Es urgente que las fuerzas dominadas desarrollen instrumentos de clase que permitan articular las demandas de la clase trabajadora y de los sectores populares de los Estados Unidos. El National Rainbow Coalition surgió como respuesta a esta necesidad. Aunque no es un movimiento socialista, sus reivindicaciones incluyen muchos elementos socialistas que entran en conflicto con la lógica del capital. Las elecciones de 1988 demostraron el enorme atractivo que poseen estas reivindicaciones. Como revelaron las encuestas, la mayoría de la población de los Estados Unidos apoyó reivindicaciones claves del movimiento Rainbow, como son: 1) el establecimiento y financiación progresiva de un programa nacional de salud, con instituciones sanitarias controladas por trabajadores, empleados y comunidades; 2) la creación de bancos públicos de desarrollo y fondos de pensiones controladas por la comunidad; 3) el desplazamiento de la mayor cantidad posible de fondos federales destinados actualmente a gastos militares hacia la cobertura de gastos sociales; 4) el cese de acciones imperialistas en el exterior; 5) intervención activa del Estado en el proceso de producción, a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y el medio ambiente, poniendo énfasis en la erradicación, más que en el control de los contaminantes⁸⁰.

⁸⁰ V. Navarro, «The role of progressive populism in the 1988 presidential campaign», *Nature, Society and Thought*, vol. 2, 1989, p. 353.

El principio socialista de priorizar las necesidades por encima de las ganancias fue el lema común de todas estas reformas. Nunca se había presentado antes un programa tan progresista y que contara con tanta aprobación popular en la población americana. Millones de americanos votaron por el programa y muchos millones más que no lo votaron estuvieron de acuerdo con sus principios⁸¹. Es paradójico, por no decir más, que en este momento histórico, lleno de tantas nuevas posibilidades, muchos intelectuales de izquierda de los Estados Unidos, como Bowles y Gintis, hayan renunciado por completo al socialismo y se centren en un discurso liberal que reduce, en lugar de aumentar, las expectativas populares.

El proyecto socialista —a cada cual según su necesidad— es mucho más ambicioso que lo percibido por Bowles y Gintis. Recientemente escribieron que: «Lo que necesitamos en una sociedad ya ha sido logrado por las sociedades liberales democráticas»⁸². Esto puede reflejar las aspiraciones de fuerzas progresistas en los EE UU, para quienes el objetivo es alcanzar el nivel de bienestar de la sociedad sueca. Pero el derecho de cada cual a controlar su propio destino incluye el derecho a controlar nuestro trabajo, nuestra educación, nuestra salud, y muchos otros derechos que aún no han sido logrados por las democracias del mundo, incluyendo la sueca. Es más, no obtendremos estos derechos, ni siquiera en Suecia, sin intervención en el ámbito de la producción. Tal fue la intención del proyecto Meidner original. Sin minimizar los espléndidos logros de la clase trabajadora sueca y de su instrumento político, el Partido Socialdemócrata, debemos admitir que Suecia aún no ha logrado la realización plena de los derechos humanos. Lejos estamos de ello. Después de todo, el socialismo no es sólo un camino, sino un destino.

Resumen. Desde finales de la segunda guerra mundial y hasta mediados de los años setenta la clase trabajadora logró en todos los países desarrollados grandes avances frente al capitalismo; entre ellos, de un modo significativo, la implantación de un Estado del bienestar. De entonces a aquí se han dado profundos cambios sociales y económicos que algunos autores interpretan como el final de las clases sociales en la política, pero que no son más que una gran contraofensiva capitalista: los hechos lo prueban. Sería preciso un nuevo proyecto socialista.

Abstract. *Between the end of World War II and the middle of the 'seventies the working class in the developed countries made great strides ahead regarding capitalism. Among them, very importantly, has been the setting up of a Welfare State. As of that point there have been major social and economic changes which a number of thinkers see as the last cry of social classes in politics. But there is nothing more here than a massive capitalist counter-offensive. Facts bear this out: a new socialist approach is in order.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² S. Bowles y H. Gintis, «Democratic demands and radical rights», *Socialist Review*, vol. 72, 1989.

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Carlos Prieto.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Luis Fina, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número EXTRA 1991

¿Neofordismo o especialización flexible?

Las pequeñas empresas en el contexto europeo

CONGRESO DE ALICANTE

Fecha prevista de publicación: 1 de diciembre de 1991

Número aproximado de páginas: 272

Precio: 1.500 ptas.

Precio suscriptores: 1.250 ptas.

Pueden reservarse ejemplares dirigiéndose a **Siglo XXI**

★ ★ ★

Redacción: Revista *Sociología del trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

Edición, administración y suscripciones: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.
Teléfs. 759 48 09 - 759 49 18.
Fax: 759 45 57.

La Europa social, principios y contrapuntos

Michelle Durand *

Se tienen grandes esperanzas sobre la Europa social, ya sea por los «militantes» que ven en su institucionalización el necesario contrapeso para los efectos sociales del mercado único y que apelan con ello a la necesidad del consenso social para la cohesión europea, o por las instituciones comunitarias que están encargadas de hacerla avanzar en los espíritus y en los hechos o, en fin, por los observadores que intentan captar su trayectoria y dar una imagen prospectiva de ello.

No obstante, en comparación con las esperanzas que suscita e incluso con los objetivos que se propone, los resultados obtenidos parecen de poca entidad. ¿No será la Europa social más que una gran ilusión?

Pese a la enorme tarea iniciada, estamos aún en el amanecer de un Derecho del Trabajo europeo. Desde la puesta en marcha de la Europa social, los expertos están efectuando un retorno a las bases de un Derecho del Trabajo elaboradas en el siglo XIX y luego en el XX, bajo la presión de las luchas sociales y de las necesidades económicas en los países europeos¹. Ante la extrema diversidad de las disposiciones sociales de los diferentes países, la Comisión se dedica

«L'Europe sociale, principes et contre-points». Traducción de Alberto Villalba Rodríguez.

* Michelle Durand es directora de investigaciones en el CNRS-Université Paris-Sud.

¹ Un estudio comparativo de las «disposiciones» sociales en los doce países de la Comunidad, elaborado por petición del Consejo europeo de Hannover, bajo la presidencia española, está disponible ya. *Liaisons Sociales, Documents W*, núm. 88/90, 91/90, 96/90, 93/90, agosto, 1990.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 41-57.

a definir lo que podría ser el «pedestal común» de la Europa social: declaración de los derechos sociales fundamentales en la Carta social, búsqueda de acuerdos sobre mínimos europeos.

¿Puede la Europa social superar esta fase? ¿Hay que esperar progresos sociales de la construcción europea?

¿Cuál es el sentido y los límites de la Europa social en gestación? ¿Cuáles son sus vías para el porvenir?

Si sus caminos parecen tan dificultosos, ¿no es que la armonización de la Europa social afecta, más que a la creación del mercado único, a la integridad y a la autonomía estratégica de los actores europeos que son ya los Estados, las empresas, los actores sociales?

El objetivo de armonización de las normas sociales suscita un cierto número de tensiones importantes que se revelan como otros tantos «puntos sensibles» y marcan los límites actuales de la Europa social.

Esas tensiones no son, en conjunto, más que tímidamente evocadas o dejadas en la sombra. Así, aún buscando las vías y los medios de la armonización de los derechos sociales, la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), para justificar el carácter limitado de sus propuestas, no deja de recordar la prudencia de que debe dar prueba para no alterar los equilibrios económicos y sociales regionales o nacionales. Estas contradicciones de naturaleza económica y política ni son todas bien conocidas, ni están expuestas en todas sus consecuencias; por consiguiente, actúan de modo latente, de ahí las comprobadas dificultades de la constitución de los actores de la Europa social² como órganos representativos de una posición o de una estrategia común en el seno de las distintas instancias democráticas y sociales.

Así, la Europa social plantea los términos de un debate más general en el seno de la construcción europea: I) tensiones entre «lo europeo» y lo «nacional»; II) entre la armonización de las normas sociales y el respeto de las prácticas sociales específicas, y III) entre los retos de competitividad a corto plazo y el dominio de la calidad del desarrollo a largo plazo.

² Janine Goetschy, «La construcción de l'Europe sociale», *Revue Française des Affaires Sociales*, núm. 1, 1990.

La redistribución de las funciones

Está abierto un primer debate sobre la pérdida de poder de los Estados-naciones con el advenimiento de un poder incrementado de las instancias europeas.

1. En lo concerniente a las estrategias macroeconómicas, sin duda se puede aducir que hay un falso debate ahí, en la medida en que los Estados, por la negociación a nivel europeo, pueden reducir las incertidumbres vinculadas a los movimientos de la economía internacional que amenazan su autonomía estratégica. La regulación económica en el marco puramente nacional apenas es ya imaginable ni eficaz. Por tanto, habría en ello no una transferencia de poder, sino un cambio de nivel de la acción de los Estados que, en definitiva, les situaría mejor para actuar sobre su entorno económico. No faltan precedentes de políticas comunitarias y de regulación concertadas de las que se pueden sacar las lecciones.

¿Se puede aplicar este razonamiento a las políticas sociales? O bien, ¿es ahí donde se tocan los equilibrios económicos y sociales, propios de cada país, o más significativamente aún, el margen de autonomía de las políticas económicas de cada país?

La CCE ha intentado resolver ese problema del proceso de redistribución de las funciones aprobando el principio de «subsidiariedad»³, según el cual «el nivel adecuado de ejecución de una función sigue siendo el más descentralizado en el que ésta puede ser eficazmente ejecutada». Así enunciado, este principio se presenta como una declaración de salvaguardia de las prerrogativas de los poderes existentes. Tranquilizador lo es para la CCE, que no puede encargarse de la marcha de las economías nacionales, ni ser considerada responsable de su funcionamiento, y también para los Estados miembros y las instancias descentralizadas, que así se ven perseverar en su ser y en su autonomía estratégica.

No obstante, este principio es engañoso, ya que no puede perder de vista que esboza y legitima un proceso de redistribución de las funciones: choca, si no con el principio, al menos con su enunciado, que se edifique poco a poco la construcción europea seleccionando como candidatos para el gran juego europeo las funciones «cuya realización exige la acción de la unión porque sus dimensiones o sus

³ Aprobado por la CCE el 30 de octubre de 1989.

efectos traspasan las fronteras». El principio es engañoso, ya que no va en el sentido de la historia que se hace.

2. Además, este principio sigue sometido a interpretación. Según su secretario general, una de las razones de la aceptación de la Carta europea de los derechos sociales por la UNICE (Unión de las Industrias de la Comunidad Europea) es que en ella se subraya «la subsidiariedad de las normas comunitarias respecto a las normas nacionales». Esta formulación reduce el alcance de la Carta. No basta ya ponerse de acuerdo en Bruselas, ella remite a un proceso donde los Estados nacionales mantienen el control de su aplicación. Institucionaliza la tensión entre el objetivo de un acuerdo europeo sobre normas sociales y el respeto de la diversidad de los equilibrios económicos y sociales de los niveles descentralizados.

Así, la Europa social duda. Esta duda se confirmó durante el Consejo europeo de Dublín, el 28 de abril de 1990. Mientras que los Doce establecen un programa que debe conducir a la Unión Política donde «el voto por mayoría cualificada debería convertirse en la norma», Jacques Delors hacía señalar que la aplicación de esta norma en los ámbitos social (y fiscal) contravendría gravemente el principio de subsidiariedad⁴. No obstante, el voto por mayoría cualificada sigue siendo un objetivo afirmado de la Comisión en su programa de aplicación de la Carta social.

Esta última interpretación de la «subsidiariedad» permite pensar que las economías regionales y nacionales serán respetadas en sus especificidades. Pero esto se dice sin tener en cuenta la dinámica desatada por el Acta Única que, lejos de garantizar el respeto de las especificidades actuales, opera en ellas la remodelación en una nueva división del trabajo. Se puede entonces imaginar una Europa con empresas de función local, conservando sus modos específicos de utilización de la mano de obra, y empresas con vocación europea en las que las normas sociales podrían armonizarse. De hecho, nada de eso se da.

Parece que las empresas de ámbito europeo, aquéllas de las que se podía pensar que estarían en mejores condiciones de llevar a cabo una cierta armonización de las condiciones de empleo, son las más feroces adversarias y exigen la mayor descentralización de las negociaciones en materia social. Manifiestamente, más allá de su rechazo de las normas impuestas (preferencia por normas negociadas entre

compañeros sociales con vistas a una adaptación local), las empresas de categoría europea desean, en el momento en que se abre ante ellas el campo libre del mercado único, preservar su libertad estratégica de implantación, de utilización de la mano de obra y de ordenación de los factores de productividad. Autonomía estratégica y búsqueda de flexibilidad van de la mano para asegurar la mejor adaptabilidad al mercado. El empresariado europeo ha podido hallar una posición común en la medida en que el acuerdo se hace en el nivel de descentralización máximo de las negociaciones.

3. Por parte de los Estados, con los proyectos de tratados de Unión Política y Unión Económica (UEM) previstos para 1993, aún no se sabe cuál será la distribución de los poderes según los tipos de funciones (legislativo, ejecutivo) y según los asuntos que tratar entre las diferentes instancias comunitarias, ni qué temas quedarán, en definitiva, como base de la soberanía de los Estados⁵. ¿Qué parte de las cuestiones sociales se dejará a un poder europeo?

Según el informe del Comité creado por el Consejo de Hannover en junio de 1988, en la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria, al estar fijados los tipos de cambio y los demás elementos presupuestarios (políticas fiscales, déficit presupuestarios, otros elementos que influyen sobre los precios, contenidos presupuestarios) controlados, sólo quedaría como autónoma la «formación de los precios y de los salarios», dejada a la negociación entre los agentes sociales, debiendo en principio los Gobiernos mismos abstenerse de intervenir o debiendo permanecer su intervención en márgenes compatibles con las políticas macroeconómicas⁶.

No obstante, ¿se puede imaginar a plazo fijo una regulación salarial europea, una especie de SSE (serpiente social europea) a nivel de las ramas profesionales, por ejemplo? O bien, ¿es que la regulación de los salarios y las políticas de gestión de la mano de obra quedarán a cargo de los poderes nacionales o incluso entregados a la dinámica del mercado?

⁵ Así, una de las preguntas planteadas por Jacques Delors con vistas a la UEM es: Teniendo presente la preocupación por la *subsidiariedad*, ¿qué parte de la política económica hay que gestionar de modo colectivo?

⁶ Así, en su informe sobre las consecuencias de la UEM, Michaël Emerson indica el 19 de octubre de 1990 que los países miembros podrían actuar sobre los precios y los salarios para mantener su competitividad.

⁴ Bernard Cassen, *Le Monde Diplomatique*, junio, 1990.

La armonización de las normas sociales o la coordinación de sistemas sociales

En lo referente a la armonización de las normas sociales, hay abiertas actualmente dos vías para la CCE: 1. La vía de la «dimensión social» del mercado único interior; 2. La vía de la armonización propiamente dicha, esbozada por la Carta Social.

1. Son inmediatamente aplicados a la Europa social los principios que rigen para la integración económica europea, los únicos, a decir verdad, que tengan por ahora una verdadera legitimidad política por el carácter de prioridad estratégica que les confieren el Tratado de Roma (1957), y luego el Acta Única (junio de 1987, D.O. de las CE). La Comisión, como instancia ejecutora del Acta Única, toma ahí sus razones para actuar. Esos grandes principios proceden de la prioridad dada a la construcción del mercado único interior por la libre circulación de los bienes, capitales, personas y productos (Art. 8A del Acta Única). De ahí procede el sentido de una acción de coordinación de las normas sociales que se dedica a eliminar los obstáculos a la libre circulación de las personas y a la creación de un gran mercado de trabajo, «dimensión social» del mercado interior.

Las repercusiones sociales de la libre circulación de los asalariados no son desdeñables, por el número de medidas al que afectan (coordinación de los sistemas de seguridad social, extensión de los derechos de los sistemas de jubilación en los diferentes países miembros, utilización del permiso-formación, reinserción en el país de origen, igualdad de los derechos sociales de los diferentes ciudadanos en el interior de cada país, etc.) pero, sobre todo, esas medidas implican el proceso de construcción de un verdadero «mercado de trabajo europeo».

Indiscutiblemente, existe ahí una vía abierta hacia la Europa social, pero que encubre sus propios límites, primero por su base de legitimidad, la prioridad exclusiva a la eliminación de obstáculos para la libre circulación de las personas, y después, por su modo de proceder por coordinación de los sistemas existentes, primer paso legítimo, pero donde no se le puede disfrazar de objetivo de progreso social. El encaminamiento de un proyecto de armonización de los sistemas de Seguridad Social y de acercamiento de los niveles de protección social, ya deseado por el Tratado de Roma (art. 117), hacia un proceso de coordinación de los sistemas es, a este respecto,

significativo⁷. La diversidad de los sistemas de protección social⁸ y de los sistemas de salud permite augurar que la aplicación de una política comunitaria por los Estados miembros estaría muy diversificada según los temas, sectores, poblaciones y regiones debido a los ajustes a las economías locales.

La armonización se vuelve a poner entonces en el juego de un proceso de imitación y de ajuste que puede esperarse de los efectos de concurrencia o de las repercusiones del crecimiento. No se está ya en una estrategia de armonización, sino en el esquema de un funcionalismo sistémico (intercambios entre sistemas)⁹, donde la CCE tiene una función de «medio de comunicación»; de ahí la multiplicación de las estructuras de diálogo. Paralelamente, las elecciones se tecnifican (definición de equivalencias, creación de pasarelas de un sistema a otro, correcciones de sistemas en función del criterio de libre circulación).

2. La otra vía es la iniciada por la Carta Social, con sus dos partes: el enunciado de los «principios de los derechos fundamentales» de los asalariados, aprobados por el Consejo de Estrasburgo¹⁰ y el Programa de Acción relativo a la aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, propuesto por la Comisión¹¹.

Si los grandes principios de la Carta Social abren la vía a la generalización de cierto número de derechos sociales, el Programa de Acción de la Comisión se presenta como una serie de problemas que resolver a medida que se logren consensos parciales, «la Europa de los pequeños pasos», decidiendo los Estados, en definitiva, a través del Consejo de Ministros.

Las dos vías no son independientes en la medida en que las propuestas de la Comisión buscan, de una manera general, su fuente de legitimidad en el Acta Única: «La Comisión ha limitado sus propuestas en directivas o de reglamentaciones a los casos en que

⁷ Danny C. H. M. Pieters, «Les défis du marché unique européen», Université de Louvaine et Tilburg, colloque du CREA, «La protection sociale», Lille, diciembre, 1989.

⁸ Las prestaciones por habitante varían de 1 a 10 en ECU y de 1 a 4 en poder adquisitivo, Eurostat, «Population et conditions sociales», 1990/3, julio, 1990.

⁹ Jürgen Habermas, *Logique des sciences sociales*, PUF, 1987.

¹⁰ Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales, aprobada por los Once, con excepción de Gran Bretaña, los días 8 y 9 de diciembre de 1989, *Europe Sociale*, CCE, 1/90.

¹¹ Noviembre, 1989, *Europe Sociale*, 1/90.

ha considerado necesaria una legislación comunitaria para realizar la dimensión social del gran mercado único»¹².

Ciertas propuestas de «directivas» del programa de acción muestran perfectamente el interés de esta acción, pero también los límites de la misma. Respecto a la reglamentación del empleo en la subcontratación, se puede leer: «La competencia legal y el fomento de la eficacia son objetivos que deben alcanzarse mediante la eliminación del fenómeno llamado "dumping social" y la garantía de la igualdad de tratamiento de los trabajadores destinados»¹³. La Comisión quiere que, con vistas a perfeccionar el mercado único, se reglamenten las condiciones de empleo en materia de subcontratación y de mercados públicos. Se trata de asegurar a los trabajadores de los Doce y en particular a los de los países menos prósperos, la igualdad de tratamiento en lo referente al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la protección social en el país de acogida (una empresa griega que haya logrado un contrato de obras públicas en la RFA deberá garantizar a sus asalariados griegos condiciones de trabajo análogas a aquéllas de las que se benefician los asalariados alemanes)¹⁴.

La iniciativa de la Comisión facilita el desplazamiento de los asalariados y, sobre todo, garantiza a las empresas de los países más avanzados que los países con bajos salarios no vendrán a competir con ellas en su país, una garantía contra el «dumping social» a domicilio. Tiende a regular los problemas que podrían plantearse con ocasión de las «emigraciones según proyectos» que deberían multiplicarse a partir de 1992, principalmente con ocasión de las licitaciones públicas dirigidas a toda la Comunidad. Estas medidas favorecen los intereses de los trabajadores desplazados que trabajan para empresas de sus respectivos países, disminuyendo las bazas de las empresas de esos países. Favorecen una estabilización de los intercambios. (El texto no dice si empresas de la RFA que se instalen en Grecia deberán dar salarios griegos a sus obreros alemanes, caso prácticamente excluido, ni salarios griegos a sus obreros griegos para no competir con las empresas griegas en el mercado de trabajo.)

¹² Programa de Acción de la CCE, ob. cit., 1/90.

¹³ Las actividades de prestaciones de servicios y de subcontratación en otro país de la Comunidad deberían aplicar la legislación nacional de orden público y respetar los convenios colectivos del país de acogida, Programa de Acción de la Comisión, ob. cit., pp. 62-63.

¹⁴ *Le Monde*, 17 de noviembre de 1989.

No es intención de las instituciones armonizar el conjunto de las condiciones de empleo de los sistemas de subcontratación en Europa, tarea, sin duda, imposible, sino solamente corregir anomalías de competencia que podrían producirse debido a la supresión de las fronteras. El Acta Única va a crear imprevistos y a esta tarea se dedica por ahora la CCE. El descubrimiento de obstáculos para el mercado único continúa gracias a la vigilancia de los juristas y a la presión de los agentes sociales (en este caso, el empresariado y los sindicatos de la RFA)¹⁵. Hasta ese punto, se puede decir que la CCE pone en práctica un formalismo teórico (examen de casos teóricos) para paliar las anomalías previsibles del mercado único cuya regulación competencial asegura ella.

Queda otro principio de legitimidad para la aplicación de la Carta Social, que sería «el acuerdo de todas las partes». Dos cuestiones se plantean entonces a las instancias europeas: la armonización por arriba, es decir, la extensión de las normas progresistas de ciertos países al conjunto de la CE o el repliegue sobre la salvaguardia de los derechos fundamentales y el establecimiento de mínimos europeos.

Una armonización por arriba aceptada por todos no puede ser más que reducida, debido a las desigualdades de desarrollo y de los costes relativos de las mismas medidas sociales, muy distintas según los países. Sólo medidas que no graven demasiado los costes y no sean susceptibles de disminuir la competitividad de las empresas tienen posibilidades de aprobarse (véase el avance logrado para la adopción por mayoría de las normas de Salud y Seguridad).

A este respecto, uno de los «proyectos test» de la Comisión es, sin duda, sus propuestas de directivas de junio de 1990¹⁶ sobre el trabajo atípico¹⁷, una de las cuales tiende a armonizar los derechos de los asalariados a tiempo parcial sobre los garantizados a los trabajadores a tiempo completo y duración indeterminada (Art. 100 del Tratado de Roma), y la otra tiende a eliminar las disposiciones relativas a la protección social de los trabajadores temporeros y a tiempo parcial que podrían llevar a distorsiones de competencia (Art. 100A del Tratado)¹⁸... Pese a un voto favorable del Parla-

¹⁵ Pese a grandes oleadas de «racionalización-modernización», el empleo está en disminución continua en la RFA en los años ochenta.

¹⁶ *Le Monde*, 20 de junio de 1990.

¹⁷ Éste representa el 10 % de la mano de obra comunitaria.

¹⁸ Lo que permite su adopción por «mayoría cualificada» en el Consejo.

mento europeo (octubre de 1990), ¿qué posibilidades tienen de ser adoptadas, en la medida en que suponen una centralización de las políticas sociales que no es asunto de todos los Estados (se tiende a la flexibilidad y a las negociaciones descentralizadas) y corren el peligro de ser consideradas por algunos como inaplicables y como fuente de inconvenientes en el mercado? ¹⁹.

Al estar excluida, en principio, la unificación por abajo ²⁰, queda la vía de los *mínimos*: puesta a nivel mínimo para las regiones menos favorecidas, o para las regiones en vías de industrialización, el establecimiento de normas mínimas podría constituir la base de una reglamentación europea. Esta vía es, sin duda, la más libre ²¹, pero de una eficacia reducida para la acción de la Comisión, dado que otros organismos internacionales promulgan ya normas internacionales de este tipo [Organización Internacional del Trabajo, OIT ²²]. De hecho, hay que constatar que sobre todos los temas en que invoca la competitividad de las empresas como referencia de su acción, la Comisión se ve obligada a replegarse sobre el establecimiento de normas «base». Pese a la afirmación de la necesidad de armonizar los sistemas de trabajo, por esta vía se encaminan, al menos en una primera etapa, los países del Sur ²³... De hecho, los países más desfavorecidos desarrollan simultáneamente dos lógicas: una armonización de los derechos básicos y el respeto de las especificidades de gestión de la mano de obra susceptibles de atraer los capitales.

En tanto que factor de progreso social, la Europa social, en el proceso actualmente en marcha, parece no ser más que una quimera, en la medida en que no parece que los agentes tengan realmente intención de que exista.

Si la Europa social no puede progresar más que en el respeto de

¹⁹ No han podido adoptarse en el Consejo de los Ministros de Trabajo del 26 de noviembre de 1990.

²⁰ Aunque con la oleada de desreglamentación y la acentuación de la competencia, no lo sea totalmente: las reacciones de los sindicatos a la reducción de las normas sociales son objeto de sondeo en la RFA.

²¹ Eliane Vogel-Polky, «L'Europe sociale de l'An 2000 et la Charte Sociale européenne», *Le Défi Sociale*, Bruselas, Ed. Ciaco, 1989.

²² Véase también «L'état des ratifications par les Etats membres de la CEE d'une liste des Conventions de l'OIT», *Europe Sociale*, ob. cit., 1988, p. 107.

²³ Álvaro Espina, Secretario General de Empleo y de Relaciones profesionales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, «La primera etapa de la armonización de los sistemas de trabajo de la CE», *Trabajo y Sociedad*, vol. 15, núm. 2, 1990.

las economías y de las estrategias de las instancias sociales descentralizadas, esto lleva a concebir no una armonización, ni la formación de políticas comunes, como lo quería el proyecto de la Europa Política, sino más bien la coordinación de políticas diferenciadas. Sin duda, fallos de jurisprudencia podrían referirse a los principios y normas sociales comunitarias, pero sólo cuando éstas aparezcan como mínimos. La progresión de la Europa social está comprometida en un proceso económico y social que deberá tener en cuenta la diversidad de los intereses en juego y las estrategias de las fuerzas sociales de los diferentes países.

La Europa social dependiente de su inserción económica

La armonización de las normas sociales afecta a los recursos con los que los distintos países van a afrontar el mercado único y a su autonomía en su política de inserción en la economía europea y mundial. Si se comparan, desde este punto de vista, Italia y la RFA ²⁴, se sabe que Italia ha apostado por una «competitividad por los costes» en sectores complementarios de los demás países europeos. Primero, apoyada en una reducción de los precios para la exportación y en una «organización del trabajo con fuerte productividad» (redes de subcontratación, trabajo precario) en esos sectores portadores, la competitividad italiana ha podido contar, hasta 1979, con sucesivas devaluaciones. A partir de 1979, privada del arma de la devaluación por las políticas de acuerdo monetario, Italia ha debido compensarlo con una rentabilidad interior incrementada y un menor aumento del salario real (estrategia del *price-taker*). En cambio, una estrategia de competitividad «fuera de costes», apostando por la calidad del producto y una integración social para la productividad, han permitido a la RFA acceder a un nivel de vida y a un índice de cobertura social superiores.

El ejemplo de la estrategia de inserción de la economía italiana muestra que, a corto plazo, una reglamentación social demasiado radical privaría a los países menos favorecidos de sus bazas estraté-

²⁴ Jean Mathis, Jacques Mazier, Dorothee Rivaud-Danset, *La compétitivité industrielle*, IRES, Dunod, 1989.

gicas en la competición intracomunitaria. No obstante, a plazo fijo, el respeto de las bazas sociales de competitividad (bajos salarios, estatutos atípicos, economía paralela)²⁵ conduce a una dinámica de fijación de las desigualdades de las condiciones de empleo entre los países. Las industrias de mano de obra invierten, con preferencia, en los países con bajos salarios, mientras que los asalariados más cualificados seguirán el camino contrario, buscando empleos en los países con altos salarios y amplia cobertura social²⁶. Con la creación del mercado único, se espera una nueva afluencia de trabajadores técnicamente cualificados en el corazón de la Europa industrial²⁷. Incluso si esta lógica de los intereses exige ser corregida, es evidente que las condiciones políticas y sociológicas jamás han sido tan favorables a las migraciones, como lo demuestran los éxodos venidos del Este. La Europa de dos velocidades no puede evitarse sino con medidas correctoras de naturaleza estructural.

Del lado de las reestructuraciones industriales, con la apertura de las fronteras, se entra en una economía de gestión internacional de los recursos humanos. Uno de los argumentos planteados contra esta hipótesis es que las industrias han adoptado desde hace mucho tiempo su configuración europea. Sólo ciertos sectores, como la farmacia, las profesiones liberales y los nuevos servicios estarían llevando a cabo actualmente reestructuraciones territoriales. No obstante, se sabe que las grandes empresas francesas están llevando a cabo o apenas han terminado su redespiegue europeo en el marco de una división del trabajo reelaborada (Thomson, Rhône-Poulenc, CGE, Alcatel) y la apertura de los países del Este origina nuevos movimientos estratégicos.

El guión de «respeto de los equilibrios económicos y sociales» y de las «especificidades» en materia de gestión de la mano de obra parece guardar sus oportunidades de desarrollo a los países menos avanzados²⁸.

²⁵ El trabajo clandestino se calcula que afecta el 20 % de la población activa en los países del Sur.

²⁶ La reanudación de la encuesta OSCE (Oficina Estadística de las Comunidades Europeas) sobre «la estructura de los salarios» (1966, 1972, 1978) a partir de 1992 debería permitir disponer de datos comparables sobre el nivel y la dispersión de los salarios en los distintos países de la Comunidad.

²⁷ Un informe de la OIT muestra que las previsiones sobre los flujos migratorios intracomunitarios después de 1992 están aún en fase de cálculos. *Les travailleurs migrants dans l'Europe du marché intérieur après 1992*, Ginebra, abril, 1989.

²⁸ Los índices de desempleo más altos de la Comunidad se hallan en los países

Si, en una primera fase, la estrategia de competitividad «por los costes» puede atraer a inversores extranjeros, corre el peligro, a plazo fijo, en la estela de una nueva división del trabajo, de situar a esos países en una función de subcontratación funcional respecto de las economías del Norte. Ese movimiento de polarización ya esbozado alrededor de la RFA, en los países limítrofes, está en vías de acentuarse, ya que la integración de la Europa mediterránea crea las condiciones de una competencia intracomunitaria de los mercados de trabajo. Se vería entonces el establecimiento de una nueva división del trabajo y de una Europa social dual.

Una podría tender hacia un sistema de relaciones industriales integrado, de tipo neocorporatista, con la implicación de los sindicatos en la productividad y en la calidad, a cambio, si no de un cierto control del empleo, al menos de un reparto de las ganancias de productividad (según el modelo de Suecia, de la RFA y de ciertas regiones con redes industriales y sociales muy integradas, tales como la llanura del río Po), quedando la otra Europa sometida a la presión sobre los costes o a ajustes sociales locales. Mucho más aún, la competencia de los países del Sur podría entonces influir sobre los acuerdos y las convenciones logrados en los Estados del Norte. Se comprende entonces la importancia, pese a su moderación, de las propuestas hechas por la CCE sobre los derechos sociales fundamentales, los mínimos o el control de las formas flexibles de contratos de trabajo.

A este respecto, las negociaciones salariales de ramas a nivel europeo, fijando mínimos o márgenes de variaciones, podrían estar llamadas a ejercer una función de regulación en la reestructuración de la división europea del trabajo.

Por encima de la Europa social, lo que está en juego es el reparto del crecimiento y, más aún, de la calidad y de las formas de desarrollo entre los países miembros. Más allá de los retos aparentes o inmediatos de la Europa social, se plantea la cuestión de saber de qué medios y autonomía dispondrán los Estados al orientar su desarrollo.

Ciertamente, la Europa del mercado único constituye una oportunidad para los países del Sur, y la CCE no ignora las disparidades económicas que les caracterizan. Un reciente informe sobre el em-

ya industrializados: España, 15,6 % en 1990; Irlanda, 16,8 % en 1989; Italia, 11 %; y los índices más bajos, en los países que están aún, en gran medida, por industrializar, como Portugal (4,8 %).

pleo subraya claramente que «sin una mayor cohesión en las medidas estructurales es vano esperar reducir las disparidades regionales, asegurar una distribución equitativa de los beneficios del mercado interior en la Comunidad y en el conjunto de los grupos sociales», y también, «el impacto del gran mercado interior no afectará automáticamente a todas las regiones de los Doce y necesitará una política voluntarista»²⁹. Esta preocupación se manifiesta, por una parte, en las ayudas comunitarias, y por otra, en un gran número de derogaciones en el control de las ayudas públicas previstas por el Tratado de Roma para las empresas.

En lo referente a las ayudas comunitarias³⁰, se sabe que el 80 % se destina a la ejecución de la política agrícola común; el 9 %, al Fondo social europeo que desarrolla una acción de ayuda a la formación; el 8 %, al Fondo de desarrollo regional, cuyo objetivo es reducir las desigualdades regionales³¹ y facilitar las reconversiones de las regiones en declive, destinándose el 3 % para investigación y desarrollo.

Las ayudas para el desarrollo podrían aumentarse. En 1990, la presidencia italiana proponía reservar estatutariamente 50 000 millones de dólares por año, es decir, el 1 % del PNB de los Doce, para la ayuda al desarrollo, de lo que 1/4 iría a las naciones mediterráneas³². Pero, según el Comité del Consejo de Hannover, la ayuda para los programas de inversiones debería, más bien, contribuir a unificar las condiciones de la producción asignando su ayuda a las infraestructuras. La ayuda a las inversiones directamente productivas no podría preverse más que para reducir provisionalmente las consecuencias de los ajustes al mercado único sobre el empleo.

En lo referente a las derogaciones en el control de las ayudas públicas, fuera de las derogaciones obligatorias de carácter social o accidentales, la Comisión puede considerar ciertas ayudas como compatibles con el mercado común. Se trata de las ayudas a las regiones reconocidas por la Comisión como que tienen un alto índice de desempleo y un bajo nivel de vida³³, ayudas destinadas a

²⁹ *El empleo en Europa, 1989*, D.G.V., CCE, 1990.

³⁰ Estimadas en 22 000 millones de ecus para el período 1981-86.

³¹ La armonización europea de las estadísticas de desempleo debería permitir distribuir mejor los fondos estructurales.

³² Destinándose la mitad al Tercer Mundo y la última cuarta parte a los países del Este, *Le Monde*, 1 de julio de 1990.

³³ Sicilia, Mezzogiorno, Irlanda del Sur, Portugal, Grecia, Sur de España y los departamentos franceses de ultramar.

promover un proyecto europeo (ayudas a la comercialización en el interior de la Comunidad, ayudas a la inversión para que las empresas se atengan a las normas medioambientales, ayudas de investigación y desarrollo sobre proyecto europeo) a las que se añaden ayudas a las regiones y a las actividades en la medida en que no alteran las condiciones de los intercambios y no resulten contrarias al interés común (zonas específicas, sector en crisis, sector de punta, en los que la Comunidad se ve ante un cierto número de retos o de debilidad estructural)³⁴.

La autonomía de los Estados en materia social parece ir de la mano con la descentralización y el respeto de las especificidades nacionales en la gestión de la mano de obra. No obstante, ¿los efectos del mercado único sobre la estructura de la Europa industrial no corren el peligro de dejar poco lugar para la acción de los Estados en el control de su desarrollo? Tal es, sin duda, una de las preguntas clave de la progresión de una armonización social.

¿La política de recuperación económica intracomunitaria se dejará al albur de la demanda, a la presión de los agentes que son los Estados, las regiones, las empresas o resultado de una política comunitaria?

En conclusión, la Europa social suscita cierto número de tensiones que ponen en juego las relaciones de poder entre los Estados y la Comunidad.

La Europa social es, política y cronológicamente, residual, llega en último lugar. Se presenta como uno de los últimos espacios de libertad, el último campo de maniobra donde los Estados pueden modificar el curso de su desarrollo. Por consiguiente, es un lugar de tensión entre lógicas nacionales y lógicas comunitarias.

De ahí la naturaleza multiforme de la Europa social: medidas sociales reglamentarias destinadas a perfeccionar el mercado único, discurso diplomático de la subsidiariedad para eliminar la prevención de los Estados, multiplicación de los lugares de diálogo social para crear las bases de nuevas legitimidades, coordinaciones de sistemas sociales existentes, repliegue sobre mínimos que podría cons-

³⁴ Para un análisis de las ayudas, véase Marianne Dony-Bartholmé, «Les aides publiques aux entreprises et le droit européen à la concurrence», *Colloque de la Revue Politique et Management Public*, Bruselas, octubre, 1990.

tituir el esbozo de una armonización social. Entre sus distintos niveles de intervención, la Europa social aún no ha encontrado su logística.

Plataforma de comunicación y de toma de conciencia de los desafíos más que de negociación o de arbitraje, la Europa social se ha convertido en uno de los lugares de resonancia de las tensiones de la construcción europea. En el estado actual de progreso de la Europa comunitaria, la Europa social es tributaria de las estrategias económicas de las empresas y de las políticas económicas y sociales de los Estados.

Entonces, ¿qué porvenir hay para la Europa social y para la acción comunitaria?

1. La eliminación de las incertidumbres dependerá de las estrategias que desarrollarán las empresas europeas³⁵, pero también los Estados. ¿En qué medida aplicarán éstos la competitividad por los costes o la competitividad por la innovación? Dependerá también de las formas de control o de fomento del desarrollo que pueda poner en práctica la Comunidad. Sin duda, Bruselas desposeerá a los Estados de una parte de su poder social, pero ese proceso no podrá llevarse a cabo más que en coordinación con planes de desarrollo como los reclaman Grecia, Portugal y el Sur de España. El enorme trabajo de comparación y armonización de las normas sociales emprendido por la Comisión, tema por tema, mediante el diálogo y el ajuste de los agentes, no puede terminarse más que a este precio.

2. La creación de «mínimos», ya sea por la vía comunitaria o por negociaciones de ramas a nivel europeo, es interesante, no tanto o no sólo por su eficacia social directa, sino si se demuestra que esos mínimos, homogeneizando las condiciones de empleo, tienen un efecto estructural moderador, regulador de los movimientos de implantación de las empresas de mano de obra.

3. Junto a las comparaciones de sistemas institucionales o socioculturales de los distintos países, debería prestarse atención a las estrategias económicas y sociales de los países menos favorecidos.

³⁵ Para un ensayo de anticipación sobre las estrategias de competitividad de las empresas a nivel intraeuropeo, véase el estudio del Centre de Revenus et des Coûts *Travail et emploi*, núm. 45, 1990.

Las exigencias de la construcción europea han hecho bascular el aparato estadístico: de una producción orientada hacia el conocimiento de las evoluciones, se ha pasado a un conocimiento estructural de las diferencias entre los países o entre las regiones. Parece ahora que la armonización social pasa por un conocimiento de las prácticas y de la dinámica de las políticas de desarrollo.

Resumen. La Europa social es, política y cronológicamente, residual; llega en último lugar. En el momento actual, la Europa social es tributaria de las estrategias económicas de las empresas y de las políticas económicas y sociales de los Estados. Su porvenir dependerá, además de estos factores, de las formas de fomento del desarrollo que pueda poner en marcha la Comunidad y de la creación de «mínimos» que pongan freno al «dumping social».

Abstract. What one might call «social» Europe is, politically and chronologically, residual: it is finishing in last place. At this point, social Europa is nothing more than a tributary of the economic strategies of the firms and economic and social policies of the United States. Its future will depend, apart from these factors, on the forms of development promotion that the Community is able to undertake and on the creation of «minimals» which can put a stop to «social dumping».

Reis

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

51

Julio-Septiembre 1990

Director

Luis Rodríguez Zúñiga

Secretaría

Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción

Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Díez
Nicolás, Jesús M. de Miguel, Angeles Valero,
Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, Juan
Salcedo, José F. Tezanos

Redacción y suscripciones

Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 70 00 / 580 76 07

Distribución

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. postal 48023
Tels. 759 48 09 / 759 45 57

Precios de suscripción

Anual (4 números): 4.000 ptas. (45 \$ USA)
Número suelto del último año: 1.200 ptas.
(12 \$ USA)

Juan J. Linz
Transiciones a la
democracia

Mauro F. Guillén
Profesionales y
burocracia:
Desprofesionalización,
proletarización y
poder profesional
en las organizaciones
complejas

**Miguel Requena y
Diez de Revenga**
Hogares y familias
en la España de los
ochenta: El caso de
la Comunidad de
Madrid

M.ª José Devillard
La construcción de
la salud y de la
enfermedad

Fernando Conde
Un ensayo de
articulación de las
perspectivas
cuantitativa y
cualitativa en la
investigación social

Andrés Valentin
Materiales para un
mapa electoral de
Navarra

Henri Hubert
Estudio sumario
sobre la
representación del
tiempo en la religión
y la magia

Crítica de libros

Datos de opinión

El cambio industrial en las sociedades modernas como «Sociedades de Riesgo»

Ludger Pries *

1. Introducción

A principios de los años noventa se vive una situación muy paradójica en los países capitalistas avanzados del «Primer Mundo»: por una parte, observamos cambios fundamentales en el sistema económico-técnico, cambios cualitativos en la producción material y en el trabajo; por otra parte, el sistema político-social se muestra muy estable en comparación con los países del «Segundo» y del «Tercer Mundo». Esta estabilidad político-social se muestra muy claramente en comparación con los cambios político-sociales verdaderamente revolucionarios actualmente en curso en Europa Oriental y en especial en la otra parte de Alemania: la República Democrática Alemana. Y, para completar la paradoja, esta ruptura en el sistema político-social de la RDA va junto con una estabilidad o, mejor dicho, con una inercia relativa del sistema técnico-productivo.

El objeto de este ensayo no es analizar a fondo estas paradojas. Nos limitamos a tratar de caracterizar la forma y la cualidad espe-

El ensayo siguiente se escribió en el verano/otoño del año 1990. En éste hablo de «cambios verdaderamente revolucionarios», pero tengo que advertir que no preví tal dinámica de los acontecimientos en la vieja RDA: ya tenemos una Alemania unificada. A ver, en qué formas concretas se realiza ahora la modernización reflexiva en las dos partes. Agradezco a Pedro E. Güell la revisión de la versión española de este texto.

* Ludger Pries, sociólogo, actualmente es profesor visitante del Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 59-82.

cífica del cambio industrial¹ en la RFA para regresar, al fin del artículo, a una mención corta de sus repercusiones hacia el sistema político-social. La pregunta de la forma, de la cualidad y del rumbo del cambio industrial actual no es un tema exclusivo de la Sociología Industrial de la RFA². La aparición simultánea de (primero) tecnologías cualitativamente nuevas como son las basadas en la microelectrónica (tanto en productos como en la producción), (segundo) los nuevos requerimientos de los mercados de bienes (calidad, flexibilidad), (tercero) el reto cualitativamente nuevo que surge de la dimensión ecológica y que influye tanto los productos como la producción, (cuarto) las nuevas estrategias de organización y de *management* (des-burocratización, des-centralización, «filosofía Japonesa») y (quinto) los nuevos conceptos de política de personal y de uso de mano de obra (trabajo en grupos, círculos de calidad, «control por confianza») indican obviamente una situación histórica decisiva. Esto se refleja, por ejemplo, en el uso abundante de palabras como revolución microelectrónica, revolución técnica, tercera revolución industrial, etc. En este contexto se pueden encontrar casi todas las combinaciones posibles entre los prefijos «neo-», «post-», «tardío» y los conceptos de «capitalismo», «taylorismo», «modernidad» y «sociedad industrial».

¿Son adecuadas estas palabras para caracterizar la cualidad específica del cambio industrial actual? En lo que sigue vamos primero a presentar y discutir brevemente algunos conceptos desarrollados para captar lo específico de los cambios «revolucionarios» en el sistema económico-técnico (sección 2). Después vamos a presentar la propuesta de cualificar el cambio industrial en países capitalistas avanzados como la RFA dentro del marco del concepto de la «Sociedad de Riesgo» (sección 3) y como «modernización reflexiva» (sección 4). A partir de estas consideraciones regresamos a las para-

¹ Como «cambio industrial» entendemos todos los cambios técnicos, organizativos, político-laborales y personales en el sistema productivo-económico-técnico; no se limita al sector industrial-manufacturero, sino que también incluye al sector de servicios. El uso tan amplio de la palabra industria o industrial es típico para la RFA, donde se llama «Sociología industrial» lo que en otros países se denomina «Sociología del trabajo».

² En Alemania, o más específicamente en la RFA, tradicionalmente «Sociología Industrial» es el denominador común también de la Sociología del Trabajo, de la Sociología de la Empresa, de la Sociología de la Técnica y de la Sociología de las Relaciones Laborales.

dojas antes mencionadas y nos preguntamos por la utilidad de este concepto de modernización reflexiva para entenderlas (sección 5).

2. Modelos de explicación del cambio industrial actual

Actualmente hay un gran consenso de que desde hace unos diez a quince años se pueden notar cambios fundamentales y cualitativos de la producción industrial y del trabajo industrial. Pero hay un gran desconcierto acerca de cómo caracterizar adecuadamente este cambio industrial. En lo siguiente discutimos cuatro intentos importantes de caracterización de este fenómeno³.

Un primer modelo trata de captar la forma y la cualidad específica del cambio industrial actual en el concepto de *revolución técnica*. En este sentido se habla, por ejemplo, de una «nueva onda de automatización» o de una «nueva revolución tecnológica» que se basa en la microelectrónica. Según este concepto el desarrollo y cambio industrial se divide por «tecnologías clave» como las máquinas de vapor, el motor eléctrico, el motor de combustibles y ahora la microelectrónica⁴.

Pero quedan muchas preguntas y dudas: ¿Cuántas revoluciones técnicas hemos vivido ya: tres o cinco? ¿El uso industrial de la química o ahora de la biotecnología también marcan revoluciones técnicas? ¿Cuáles eran los factores sociales causantes o de contexto para el desarrollo y el uso amplio de ciertas tecnologías y técnicas? Obviamente, el cambio industrial no se puede caracterizar suficientemente por la dimensión técnica. Queda muy claro que actualmente se trata no solamente y, quizá, no primeramente de cambios técnicos-tecnológicos, sino también de un discurso acerca del QUÉ de la producción y de todo el sistema organizativo y de las relaciones sociales dentro de las empresas.

Un segundo modelo enfoca la cualidad específica del cambio industrial actual concentrándose en las relaciones entre los mercados y los procesos de producción. Ch. Sabel y M. Piore (1984) caracterizan los cambios industriales observables como el «*fin de la pro-*

³ El debate francés de «regulación» también se podría incluir aquí, pero hasta ahora no ha jugado un papel importante en la Sociología Industrial de la RFA (esta situación está cambiando, véase, por ejemplo, Düll/Lutz, 1989).

⁴ Véase como ejemplo King, 1982.

ducción en masa» y la vuelta del paradigma de la producción artesanal con la especialización flexible. Aunque obviamente se flexibiliza y diferencia la estructura de productos y los procesos de producción, se pueden notar también tendencias fuertes hacia una estandarización de «módulos de productos» y hacia una continua automatización y divulgación de procesos de flujo continuo, lo que obviamente no tiene nada que ver con la producción artesanal⁵.

Un tercer modelo sería el enfoque de los «nuevos conceptos de producción», que en Alemania Federal jugó un papel muy importante en el debate. H. Kern y M. Schumann (1984) pusieron la hipótesis de un posible «fin de la división del trabajo». Según sus estudios empíricos, dentro del «Management» un sector está abandonando los tradicionales «conceptos de producción» y desarrollando nuevos conceptos en función de nuevas situaciones (requerimientos de flexibilidad en los mercados, nuevas tecnologías, aspiraciones de los trabajadores, etc.). Más o menos hasta los años setenta el taylorismo rigió las filosofías de producción; en este contexto el trabajo vivo estaba considerado como un factor de inseguridad y de resistencia, del que se tiene que desconfiar y que debe ser controlado lo máximo posible allí donde no pueda ser extinguido. En los llamados «nuevos conceptos de producción» los trabajadores son tomados como fuente central de flexibilidad y de creatividad en el proceso productivo; resulta que la organización del trabajo no está parcelada y diferenciada al máximo posible, sino que se recomponen funciones y tareas en el trabajo. En este sentido se puede hablar de la posibilidad de una «reprofesionalización» del trabajo industrial.

Aunque sin lugar a dudas se pueden verificar tendencias hacia una integración de tareas y actividades en el área directa de la producción, en los ámbitos funcionales indirectos evidentemente hay fuertes tendencias hacia una diferenciación continua (como lo indica la aparición de nuevos departamentos como «controlling» o «procesamiento de datos»)⁶.

Un cuarto modelo es el de caracterizar la forma y calidad del cambio industrial actual como «tercera revolución industrial» o como «tercera fase de la revolución industrial»⁷. El modelo de la secuencia de tres revoluciones industriales de Müller-Jentsch y Stahlmann,

⁵ Véase Pries/Schmidt/Trinczek, 1990, capítulo II.1.

⁶ Véase Pries/Schmidt/Trinczek, 1990, capítulo II.2 y las distintas contribuciones en el libro editado por Malsch/Seltz, 1987.

⁷ Véase, por ejemplo, Müller-Jentsch/Stahlmann, 1988, y Hack, 1987.

por ejemplo, es muy notable. En una perspectiva internacional trata de integrar las innovaciones técnicas básicas, los países líderes, las relaciones de mercados, los tipos de relaciones laborales, las estrategias del uso de mano de obra y otros factores.

Pero también este concepto deja preguntas y dudas. Por ejemplo, cuando se caracteriza la tercera revolución industrial por un mercado fabril interno de trabajo y por sindicatos de masa orientados en el nivel empresarial, es muy obvio que las variaciones por países son mucho más grandes que las variaciones en el tiempo. Históricamente han existido mercados internos de trabajo en ciertos sectores de países como España (sectores paraestatales, automotriz, etc.), sin que por eso se pueda decir que la «tercera revolución industrial» ya había tenido lugar en estos países⁸. En una perspectiva comparativa las variaciones sincrónicas del sistema de relaciones laborales o de las estructuras del mercado de trabajo *entre países*, por ejemplo, son muy marcadas en comparación a las variaciones diacrónicas y a las tradiciones y rasgos históricos *dentro de países*⁹.

Todos estos intentos por caracterizar la forma y la calidad específica del cambio industrial observable tienen su valor en la posibilidad que otorgan de enfocar y explicar dimensiones específicas del fenómeno del cambio industrial. Un denominador común de ellos, sin embargo, es que tienen una capacidad muy restringida de integrar fenómenos del cambio social en general y de conectarse con el debate sociológico correspondiente. Aquí vemos algunas de las ventajas del concepto de «Sociedad de Riesgo» y del cambio industrial como modernización reflexiva. En lo siguiente vamos a presentar a muy grandes rasgos la idea de la «Sociedad de Riesgo» según el concepto desarrollado por U. Beck, para después poder tratar más a fondo el cambio industrial como modernización reflexiva.

3. El concepto de la «Sociedad de Riesgo»

Desmintiendo a las teorías de crisis y a los pronósticos del colapso inminente, el capitalismo industrial moderno mostró y muestra aún

⁸ Para el caso español véase Pries, 1988a.

⁹ Véase, por ejemplo, la comparación entre Alemania y España en Pries, 1988a.

no solamente una gran aptitud de sobrevivencia, sino también de innovación y de adaptación a nuevos retos (por ejemplo, los retos de los movimientos sociales nuevos como el ecologista y el feminista). Aunque de ninguna manera se podría decir que el capitalismo avanzado ha resuelto estos problemas se tiene que advertir que es *relativamente* exitoso, en comparación con el «Socialismo real». Los acontecimientos recientes en Europa Oriental y las correspondientes revelaciones cotidianas, muestran que el «socialismo realmente existente» no era capaz de resolver ni de tomar en serio los problemas ecológicos (aparte de no cumplir con sus compromisos de abastecimiento fundamental de la población y de justicia social).

En refutación al anunciado «Fin de la sociedad de trabajo» (Offe, 1984), el trabajo dependiente —aunque se reduce la jornada del trabajo y ganan más importancia las actividades fuera del trabajo— sigue siendo un eje crucial para la estructuración de la sociedad como tal y de las historias de vida individuales. Más aún, estudios recientes revelan que se aumentan las pretensiones y expectativas frente al trabajo y dentro de él, y no solamente fuera de las empresas¹⁰. En este sentido, las estructuras y la dinámica industrial-capitalistas siguen en vigor y todavía juegan un papel muy importante. Las condiciones de producción y de vida materiales todavía marcan hechos muy duros en relación tanto a las percepciones de la realidad como a las posibilidades de actuar. Esto se tiene que acentuar en contra de las hipótesis de la posmodernidad y del poscapitalismo, que niegan la continua estructuración fuerte de la sociedad por el capitalismo.

Pero, igualmente, se tienen que admitir los fuertes cambios sociales e industriales que ocurren y que están cambiando las líneas centrales de la estructuración social. Aunque todavía tenemos una diferenciación de clases sociales verticales, la «brecha entre arriba y abajo» está *relativamente* nivelada en comparación con el pasado y con otras sociedades (por ejemplo del Tercer Mundo) y con los nuevos problemas y retos horizontales como son la emancipación de las mujeres y los riesgos ecológicos.

En ese sentido, un concepto que pretenda explicar el cambio industrial en países como la RFA tiene que tomar en cuenta esta *continuidad* básica de las sociedades capitalistas avanzadas, pero al mismo tiempo tiene que poder caracterizar la *ruptura* obvia y los

¹⁰ Véase Baethge et al., 1988 y Bertl/Rudat/Schneider, 1989.

cambios cualitativos que vivimos. En este contexto el libro *Sociedad de Riesgo* de U. Beck (1986), representa un avance reconocido y notable. En lo siguiente vamos a representar muy brevemente algunas líneas generales de este concepto de la «Sociedad de Riesgo».

Beck parte de la tesis de que el cambio social que se puede observar no es solamente una adaptación continua, sino que es una ruptura cualitativa en el sentido del traspaso de una «sociedad industrial» (capitalista) hacia una Sociedad de Riesgo (capitalista). Esta transición se caracteriza sobre todo por tres tendencias.

Primero, cambia la *lógica dominante de la estructuración social*¹¹. En la sociedad industrial capitalista las estructuras y los procesos sociales se ordenaban más que nada por el eje de la producción y el reparto de bienes y de riqueza y por las clases sociales capital y trabajo y los conflictos correspondientes. Aunque estos rasgos y mecanismos sociales siguen en vigor, traspasando hacia la Sociedad de Riesgo el eje de la producción y del reparto de *riesgos*¹² juega un papel cada vez más importante. Estos riesgos no se limitan a la lógica de sociedades nacionales, como lo mostró con gran claridad el accidente de Chernobil y lo muestra actualmente el agujero en la capa de ozono, ni tampoco están determinados por la división en clases sociales (aunque dentro de ciertos límites las clases con muchos recursos materiales pueden compensar, al menos a corto plazo, algunos de los nuevos riesgos mejor que los demás). Mientras que «la cuestión social» configuraba e integraba el discurso público y político durante un siglo, ahora las preocupaciones y las discusiones acerca de la *producción consciente* de riesgos juegan sin lugar a dudas un papel cada vez más significativo. Una característica básica de los riesgos es que se oponen a ser medidos estricta y objetivamente: están abiertos para discursos sobre probabilidades, límites tolerables, efectos recíprocos, etc.

¹¹ Respecto a la «teoría de estructuración», véase el aporte notable de Giddens, 1984.

¹² Como «riesgo» en general se entiende la posibilidad y la probabilidad de un acontecimiento perjudicial. Lo específico de los riesgos actuales según U. Beck son, entre otros, la *globalidad* de sus amenazas (para hombres, animales, plantas; independientemente de fronteras sociales o nacionales), sus *raíces modernas* (no son riesgos naturales, sino producidos por el hombre), su *carácter sistémico* (los riesgos se influyen mutuamente, desarrollan efectos sinérgicos) y el hecho de que no son registrados en un simple proceso científico, sino que son *percibidos y definidos en un discurso público-social*.

Segundo, cambian fundamentalmente las formas de vivir y de trabajar. La sociedad industrial capitalista se caracterizó por la familia pequeña (de dos generaciones) y sobre la base de la pareja estable. Además regía una «relación normal del trabajo», que se reflejaba en una jornada completa (de ocho horas) hasta la jubilación y en la prevalencia del trabajo masculino. En relación a esto, el traspaso a la Sociedad de Riesgo se refleja en una individualización de formas de vivir y en el auge de la familia o la convivencia «por tiempo». El trabajo dependiente sigue siendo un punto central para las oportunidades y formas de vivir, pero no es su eje vertebral. La «relación normal del trabajo» se resuelve, cada vez más, por la creciente integración de la mujer en el mundo del trabajo (lo que no permite mantener los anteriores esquemas familiares), por nuevos modelos del reparto del tiempo activo durante la vida (por ejemplo trabajo parcial continuo o trabajo por tiempo completo por períodos) y por una reordenación de la relación entre trabajo formal e informal (véase, por ejemplo, el debate sobre el pago del trabajo del hogar o de educación de niños).

Tercero, la Sociedad de Riesgo se caracteriza por la generalización de la política y de la ciencia en todos los campos sociales; es en este sentido como se podría hablar de una *modernización reflexiva*¹³. Respecto a la ciencia, el proceso de la «modernización simple» consistió en la demistificación del mundo por las ciencias y en la diferenciación correspondiente entre los «laicos» y los «expertos», siendo los científicos clasificados como expertos. En contra de esto, la «modernización reflexiva» se presenta como una «demistificación de los demistificadores», es decir, en la aplicación de los principios científicos de dudar y de racionalizar los procesos científicos mismos. Este proceso, por un lado, tiene causas intra-científicas¹⁴ y, por el otro lado, está empujado, por ejemplo, por los nuevos movimientos sociales, que pusieron a la orden del día el discurso sobre los riesgos de la energía nuclear o de las biotecnologías, con lo que los científicos perdieron gran parte de su legitimidad como expertos: en relación al encuadramiento de sus campos de trabajo en la totalidad

¹³ Aquí se usa la palabra «modernización» para denominar el cambio concreto-histórico en los países industriales capitalistas sin sus connotaciones desarrollistas en el sentido de «avance» (como en las teorías funcionalistas de modernización de Almond, Pugh, etc.) o de «desarrollo» y de «evolución» (como cambio recto con una «lógica interna»).

¹⁴ Véase el trabajo notable de Knorr-Cetina (1981), que revela la producción de resultados de las ciencias-naturales como un proceso altamente social.

social, ellos son tan laicos como los demás. De esta manera el discurso acerca de los riesgos producidos, aparte de apoyar un proceso reflexivo en la ciencia, causa también una politización de campos sociales. Esto guía el segundo aspecto de la modernización reflexiva.

La «modernización simple» se caracterizaba respecto a la política por la diferenciación entre un sistema político-administrativo y un sistema económico-técnico. Mientras que en el primero rigió el principio de la participación ciudadana, del «citoyen», y de la legitimación formal-democrática, el segundo se caracterizaba por la predominancia del principio del poder y del éxito. Esta diferencia entre sistema político-administrativo y económico-técnico se vuelve cada vez más obsoleta. Por una parte, ante los cambios rápidos y profundos del sistema productivo, el sistema formal-democrático muestra una inercia en relación a la gestión o, al menos, influencia de estos procesos. Del otro lado, el sistema económico-técnico se enfrenta con una fuerte politización.

La presentación del modelo de Sociedad de Riesgo ha sido hecha inevitablemente a muy grandes rasgos¹⁵. Pero quizá se puede obtener con ella una imagen básica de la figura del argumento, la que —aparte de interrogantes serios acerca de algunos elementos de este intento teórico— resulta muy atractiva: dentro de la continuidad de una economía capitalista-competitiva y de un proceso continuo de «demistificación del mundo» se puede entender y explicar el traspaso cualitativo de una sociedad industrial clásica hacia una Sociedad de Riesgo como un paso de modernización reflexiva. Según Beck se trata de «una ruptura dentro de la modernidad». Este modelo de una Sociedad de Riesgo y de una modernización reflexiva permite abarcar e integrar muchos fenómenos actuales (como son los nuevos movimientos sociales, la —razonable— irritación de las ciencias no solamente sociales, sino también naturales, los cambios de la estructura social, el lento pero seguro proceso del cambio de la relación entre los sexos, etc.) sin «tirar al niño con el agua de la bañera» como —según nuestro entender— lo hace la corriente del posmodernismo.

Ciertamente hay puntos críticos en los que tal vez se equivoque Beck. Pero aparte de esto, sobre todo su modelo de modernización reflexiva, es muy útil para entender y explicar los cambios industriales y empresariales observables. Mostrar esta utilidad es lo que pretendemos en el apartado siguiente.

¹⁵ Valdría la pena, a nuestro juicio, traducir el libro al español.

4. El cambio industrial como modernización reflexiva

Partimos de la idea de que la cualidad específica del cambio industrial actual no es caracterizada adecuadamente por la microelectrónica como una invención técnica básica, ni por nuevas estrategias organizativas o de política de personal. Visto en una perspectiva social global, suponemos que las peculiaridades del cambio industrial actual son el *doble proceso de una continua cientificación y una nueva politización del sistema de producción a un lado y la creciente integración de mecanismos y círculos reflexivos al otro lado*, lo que llamamos «modernización reflexiva» en contraste con la «modernización simple».

El cambio industrial es, sobre todo, un cambio empresarial: la empresa es la unidad central de actuación; allí se emplean, moldean y varían las formas de la producción técnica, de la organización del trabajo y de las relaciones sociales y laborales. Por esto en adelante trataremos los *procesos del cambio empresarial como modernización reflexiva*, refiriéndonos a lo expuesto más arriba sobre el concepto de modernización reflexiva de U. Beck.

En lo siguiente proponemos cuatro tendencias en las que se manifiesta el carácter de la modernización reflexiva. Vamos a ejemplificarlas una tras otra mostrando siempre la diferencia entre los procesos de la «modernización simple» y de la «modernización reflexiva». Aunque la confrontación de estas dos etapas de modernización aparezca de vez en cuando un poco simplificada, esperamos que pueda aclarar lo que entendemos como modernización reflexiva.

a. De la dominante diferenciación unilateral hacia una mejor integración de la organización del trabajo

El desarrollo del capitalismo industrial estaba acompañado de un crecimiento enorme de las unidades de producción y de las empresas. Junto a este proceso apareció la llamada «burocracia industrial» (Bahrtdt, 1958), es decir, el área indirecta de producción dominada por los empleados. Durante más de un siglo, tanto en la parte directa como en la indirecta de las empresas, la tendencia básica era la diferenciación creciente de funciones, departamentos, profesiones, tareas, etc. El modelo de la administración científica de F. W. Tay-

lor refleja muy bien el espíritu de producción y de racionalización dominante durante la «modernización simple». Su lema es la diferenciación máxima de tareas y funciones con el fin de abaratar el «trabajo vivo» (por causa de las bajas cualificaciones requeridas), de poder controlar al máximo la mano de obra y extinguir su «negligencia permanente» y de optimizar el rendimiento y la eficacia de la empresa. Esta diferenciación avanzada del modelo taylorista se concentraba en el área directa del proceso productivo, pero no se limitaba a los obreros. Taylor previó, por ejemplo, ocho capataces funcionales para cada línea o sector de producción.

Aunque todavía no hay estudios históricos muy profundos, se puede decir que en Alemania (y tal vez en Europa Occidental en general) el taylorismo no llegó a dominar la *realidad* de la producción industrial, pero sí sirvió como un *concepto* de racionalización muy importante y supuestamente dominante¹⁶. Después de la guerra mundial y hasta el fin del llamado «milagro económico» en los años sesenta, los mercados de bienes se expandieron, eran «mercados de vendedores» y la mano de obra poco preparada de los migrantes (de los países del sur de Europa) fomentó una estrategia taylorista de división del trabajo.

Desde los años setenta esta situación cambió fundamentalmente. La mayoría de los mercados en los países capitalistas avanzados son de alta competencia y son «mercados de compradores», con una gran exigencia de flexibilidad de productos y de producción. Las nuevas tecnologías basadas en la microelectrónica y la automatización disminuyen cada vez más el peso cuantitativo de la mano de obra semicualificada en los sectores tradicionalmente tayloristas: fordistas como son las áreas de montaje en las industrias de automóviles y de bienes eléctricos. Al mismo tiempo se nota una oferta de la mano de obra cada vez más calificada, resultado entre otros de la «explosión de la formación» en los años setenta. Junto a este proceso se notan nuevas pretensiones y aspiraciones de los jóvenes en relación al trabajo.

Todos estos factores traen consigo que la estrategia de una creciente división del trabajo ni es adecuada a las condiciones de los mercados, ni es muy funcional para las empresas, ni es requerida por los trabajadores. La *tendencia dominante* (no la tendencia única)

¹⁶ También como *concepto* en Alemania el taylorismo fue muy criticado por grupos no solamente de trabajadores, sino también de empresarios, por ejemplo en el sector tradicionalmente importante de máquinas-herramienta, véase Pries, 1988b.

en la fase de la modernización reflexiva es la de una *anulación parcial de la división del trabajo en las áreas directas productivas*¹⁷. Esto se revela en el nivel de los puestos del trabajo, donde se integran, por ejemplo, tareas de elaboración y manufactura con tareas de control de calidad y de vigilancia técnica. La difusión del trabajo en grupos y la formación de «*profit centers*», también en niveles organizativos más altos, reflejan la tendencia de una integración nueva de tareas y funciones en el trabajo¹⁸. Es significativa también la formación de grupos interdisciplinarios en vez de la separación tradicional de los distintos expertos.

Esta anulación parcial de la división del trabajo (directo) no tiene nada que ver con el «fin de la división del trabajo» —la pregunta que plantearon H. Kern y M. Schumann— ni se debe a una «humanización voluntaria» o una «vuelta filantrópica» del capitalismo. Más bien, primero, es la alta flexibilidad de productos y de procesos requerida la que facilita esta integración de tareas y funciones. Segundo, es el volumen absoluto decreciente en el área directa de producción lo que trae consigo que no hay razón para una continua división del trabajo, ni hay tampoco la «masa de mano de obra» para ello. Tercero, se puede reducir la plantilla necesaria en las distintas áreas de producción cuando cualquiera puede reemplazar a cualquiera; es decir, que la reducción de la mano de obra es simultáneamente *condición y resultado* de la integración. Finalmente, cuarto, esta anulación parcial de la división del trabajo directo responde a nuevas exigencias y aspiraciones de los trabajadores calificados.

Resumiendo lo dicho, se puede afirmar que el traspaso de la modernización simple hacia la modernización reflexiva incluye el cambio de la tendencia dominante (¡no única!) en relación a la división del trabajo: de la diferenciación continua hacia la integración parcial.

b. De la racionalización parcial hacia la modernización sistémica

La fase de la modernización simple se caracteriza por la racionalización parcial, concentrada sobre todo en las áreas directas de produc-

¹⁷ Hacemos esta delimitación a las áreas directas productivas porque es muy posible que en las áreas indirectas podamos notar el seguimiento de la tendencia dominante de diferenciación del trabajo.

¹⁸ Véase Kern/Schumann, 1984, y Pries/Schmidt/Trinczek, 1990, capítulo II.2

ción. Durante un período largo de mercados más o menos estables y de una demanda creciente, las *economies of scale* eran el punto más importante de referencia de los intentos racionalizadores dentro de las empresas. La racionalización empresarial se limitaba a medidas parciales y aisladas de mecanización y automatización del proceso directo productivo y a la optimización organizativa del rendimiento de la mano de obra directa, con el objeto principal de reducir los costes de personal.

Esta situación cambia fundamentalmente con el traspaso a la modernización reflexiva. Los objetos centrales de los cambios empresariales se amplían. Eso tiene que ver sobre todo con el hecho de que en los mercados más estrechos ganan importancia otros parámetros de la competencia aparte de la relación precio/coste. Estos objetivos nuevos son la calidad y la flexibilidad tanto de los productos como de la producción. Tomemos como ejemplo actual la producción de los circuitos integrados: las empresas japonesas dominan el 80 % del mercado de los «chips» de dos Mega-Bytes y los venden a precios muy altos (casi el 50 % más que los otros productores asiáticos). Cuando estos últimos (o los europeos o estadounidenses) alcancen un nivel de producción en grandes cantidades, las empresas japonesas van a producir ya el chip de cuatro (y dieciséis) Mega-Bytes. Esto muestra que sobre todo es la calidad y la rapidez del desarrollo de nuevos productos y la flexibilidad de la producción lo que determina las ganancias.

Otro ejemplo es la industria automotriz. El ciclo de modelos de coches se reduce cada vez más. Mientras que hace diez o quince años este ciclo era de unos diez años, ahora algunas empresas japonesas ya alcanzaron un período de solamente tres años para desarrollar un nuevo tipo (por ejemplo el tipo «Civic» de Honda). Al mismo tiempo, la producción misma cambió de una producción para un mercado anónimo hacia una producción a pedido. Hace unos veinte años se produjo más o menos un millón de coches del modelo «Escarabajo» de Volkswagen con tipos y variantes rígidos y definidos. Ahora se produce casi la misma cantidad de coches del modelo «Golf», pero de esta cantidad anual de automóviles salen de la producción solamente unos cinco a diez coches exactamente iguales —casi todas las unidades se producen según pedido de clientes que pueden combinar libremente las variaciones del equipamiento y del decorado. Aparte de las *economies of scale* las *economies of scope* (Sorge/Streeck 1987) ganan cada vez más una importancia crucial en la competencia y en la actuación de las empresas.

En el contexto de estos cambios en los mercados, Ch. Sabel y M. Piore hablan del «fin de la producción en masa» y de la «especialización flexible». Aunque esto nos parece muy exagerado¹⁹, es obvio que las exigencias mercantiles y las estrategias correspondientes de las empresas cambiaron fuertemente. En este contexto la pauta dominante de los cambios empresariales ya no es la racionalización parcial, sino la modernización sistémica²⁰. Ésta se caracteriza al menos por las cuatro tendencias siguientes.

Primero, los esfuerzos de racionalización no se limitan al proceso directo de la elaboración de bienes, sino que se dirigen a todas las áreas. Un ejemplo es la importancia que se brinda al campo de la logística, del transporte, abastecimiento y almacén de materiales. Aprendiendo de las estrategias japonesas (*Just in Time*, *Kanban*) se ha descubierto que reduciendo el capital fijo invertido en materiales y partes, se puede a veces lograr un mayor aumento del rendimiento de la empresa que con medidas empleadas en el área directa productiva.

Segundo, la modernización sistémica se caracteriza por las nuevas tecnologías de información y de dirección. El proceso de la integración de los flujos de datos y de la comunicación en base a las técnicas de tratamiento de datos todavía se encuentra en sus inicios²¹. Pero sin lugar a dudas el rumbo del desarrollo queda muy claro: poco a poco técnicamente se integran directamente en la línea vertical los distintos departamentos, desde «Investigación y Desarrollo» pasando por «Métodos de producción», el proceso o la elaboración misma, hasta el «Control de calidad». En la línea horizontal se integran desde el área de «Compras» pasando por la «Disposición de materiales» y «Planificación y Dirección de la producción» hasta «Ventas». La visión del «Computer Integrated Manufacturing (CIM)»

¹⁹ Por ejemplo en la industria automotriz se trata de una «producción en masa flexible» (como revela el ejemplo de Volkswagen), mientras que el sector de construcción de máquinas nunca ha sido regido por una producción en masa; véase Pries/Schmidt/Trinczek, 1989b, II.1.

²⁰ Altmann et al., 1986, y Baethge/Oberbeck, 1986, hablan de racionalización sistémica. Preferimos la palabra modernización en vez de racionalización por el sentido restringido de la última.

²¹ Véanse los notables estudios de Schultz-Wild et al., 1989, y Köhl et al., 1989, que revelan que la difusión y la aplicación de sistemas integrados de dirección y de administración (CIM) se encuentra en el 5-10 % de las empresas. La gran mayoría de las empresas encuestadas prevé, por otra parte, la instalación de estos sistemas en los años noventa.

no va a realizarse totalmente en este siglo, pero ya está cambiando fuertemente el carácter de los procesos innovadores en las empresas en el sentido de la modernización sistémica.

Tercero, esta modernización sistémica se caracteriza por la vinculación cada vez más fuerte entre las empresas y sus proveedores y clientes. En la fase de la modernización simple la cooperación entre éstos, a grandes rasgos, correspondió al modelo ideal clásico del mercado: los lazos entre la empresa, sus proveedores y clientes (de consumo intermedio) eran superficiales y limitados a «los actos de intercambio», la entrada y la salida al mercado no eran reguladas. En la fase de la modernización reflexiva todavía hay competencia, existe aún el mandamiento de eficacia y rendimiento, pero ahora las relaciones entre las empresas y sus proveedores y clientes se basan en una cooperación más estrecha y más a medio y a largo plazo. El modelo clásico de mercado está siendo reemplazado por un modelo de competencia regulada y una eficacia pactada.

Un ejemplo es la industria automotriz. El patrón de producción (de tamaños, formas de construcción, uso de materiales, normas de calidad, etc.) de las empresas de repuestos y componentes automotrices provienen directamente y al por menor de las empresas de producción final. También el ritmo de producción de los primeros está impuesto cada vez más por los últimos (hasta la afinación diaria u horaria de la secuencia de producción). Pero al mismo tiempo la colaboración entre los dos es más regulada y más previsible; por ejemplo, se firman contratos de cooperación y de calidad a largo plazo basados en relaciones de confianza mutua.

Cuarto, la modernización actual se diferencia de la modernización simple por ser reflexiva. Esto quiere decir que los canales de información y las formas de cooperación dejan de ser vías unilaterales para transformarse en «círculos de regulación». Un ejemplo es el diseño de productos adaptado a la elaboración de partes y al montaje final. Antes, durante la «modernización simple», los productos se desarrollaron según los deseos de los clientes o de la funcionalidad técnica, y después los departamentos de métodos, de planificación, de elaboración, de montaje y control de calidad tenían que ejecutar lo desarrollado en «I&D» y en «Construcción». Ahora, en cambio, ya en la fase de la construcción de productos se toma en cuenta la simplificación o el mejoramiento del mecanizado y del montaje; así se desarrollan líneas de información y de requerimientos mutuos desde «arriba» y desde «abajo».

Otro ejemplo del carácter reflexivo de los cambios industriales

son los intentos de una planificación *simultánea* de los aspectos técnicos, organizativos y personales de los procesos innovadores en vez de la planificación secuencial de los aspectos técnicos, organizativos y personales.

Resulta que tanto por los cambios en los mercados como por las nuevas estrategias de las empresas, la calidad específica de los cambios empresariales no se caracteriza por una racionalización simple, sino por una modernización sistémica.

c. *Del determinismo técnico-económico-organizativo hacia la (politización de la) modelación de la técnica, de la organización y del trabajo*

La fase de la modernización simple puede ser caracterizada por una visión más o menos determinista de lo que es el cambio empresarial. Esta visión determinista prevaleció tanto en los actores empresariales como en los científicos que investigaron estos cambios. Según este enfoque, las leyes económicas o de la organización burocrática o las eternas reglas técnicas determinaban la forma concreta en la que se materializan la técnica, la organización y el trabajo como los componentes centrales de la realidad empresarial. En lo que sigue intentaremos caracterizar las perspectivas científicas deterministas de las visiones de los actores prácticos dentro de las empresas.

Hasta los años setenta el determinismo técnico rigió tanto en la realidad práctica de las empresas como en los enfoques teóricos de los científicos. No se preguntaba por los mecanismos de la producción social de tecnologías y de técnicas, sino que sobre todo se investigaba las repercusiones de la «mecanización» y de la «automatización» de la producción. Estas últimas eran tratadas como tendencias inherentes de la cientifización del proceso productivo. Se atendía sobre todo a los impactos de la técnica (como variable independiente) sobre las calificaciones, las formas de cooperación, el control, la conciencia, etc. (como variables dependientes), pero casi nunca se trataban estos factores como *variables influyentes* en el diseño técnico de los productos y de la producción. Sobre todo con las nuevas tecnologías microelectrónicas se descubrió que hay formas muy diferentes, tanto de la modelación de los sistemas técnicos-productivos, por ejemplo de la programación y de la dirección de máquinas-herramienta, como de la organización del trabajo y de los requerimientos de cualificación correspondientes.

El determinismo organizativo también tiene una larga tradición tanto en la realidad empresarial como en los enfoques científicos. El objeto práctico del *scientific management* de F. W. Taylor era «la moldeación óptima del trabajo ejecutante en las empresas forzada por la organización [del trabajo, L.P.]» (Gottl-Ottlilienfeld, 1926: 7). El tipo ideal de la organización burocrática de M. Weber, el gran teórico de la sociología alemana, también implica la idea de una forma óptima de la organización del trabajo. Un gran avance en ese campo fueron los estudios de la escuela de Aston que, sobre la base de amplios estudios empíricos, revelaron que no hay una forma óptima única de organización, sino que las formas óptimas de organización dependen de la situación concreta y del ambiente en los que se encuentra la empresa o la organización. Este «concepto situacional» predominó hasta los años setenta en la Sociología de la Organización. Ahora se sabe que con situaciones y ambientes casi iguales se pueden encontrar estructuras organizativas muy diferentes. La organización de la empresa no está determinada totalmente, ni por la técnica, ni por el ambiente de la empresa; también influyen factores como la historia concreta de la empresa, las «filosofías» de los actores dentro de la empresa, las relaciones laborales e industriales, etc. Ahora se sabe que no hay un determinismo organizativo, sino un amplio espacio de modelación y de política laboral.

El determinismo económico era muy frecuente durante los años setenta, lo que estuvo muy influido por la amplia recepción de la teoría marxista en la Sociología industrial. Muchas veces se trataba de explicar la realidad empresarial por las «leyes generales de explotación del capital». Las tendencias observables de una creciente parcelización y de un fuerte control del trabajo vivo se interpretaban como medidas necesarias dentro de la lógica capitalista. Diferencias notables en el grado de la división de las tareas en el trabajo o en las formas del control del trabajo se explicaban por el «atraso» o el «avance» del régimen capitalista de la producción. Un ejemplo de una visión económico-determinista es el trabajo de Braverman (1974), que trata de deducir la explicación de la realidad empresarial a partir de la existencia de una lógica única capitalista que, por supuesto, poco a poco se difundiría hasta los últimos rincones de la producción y del trabajo industrial. Hoy en día se sabe que dentro del capitalismo industrial y su correspondiente presión por la optimización del rendimiento hay opciones, estrategias y conceptos muy diferentes. Resulta, entonces, que recalcar la existencia de la sociedad capitalista y del régimen de explotación óptima del capital es

un paso necesario pero no suficiente para entender lo que pasa en la realidad empresarial.

El fin del determinismo técnico-económico-organizativo tiene consecuencias muy importantes tanto en la realidad empresarial concreta como en la reflexión científica sobre ésta. La modernización empresarial puede ser entendida cada vez menos como una deducción mecánica-estéril de medidas necesarias y adecuadas a las condiciones externas e internas «objetivas». Más bien el cambio empresarial se convierte tendencialmente hacia un nudo muy complejo de intereses (individuales y colectivos, de grupos formales e informales), de interpretaciones de las condiciones externas e internas, del enfoque correspondiente de los puntos y áreas que se definen como problemas y como remedios. También influyen la historia de la empresa con sus pautas implícitas de acción, los conceptos y «filosofías» de productos y de producción, las visiones específicas de los modos de actuar en los mercados, las reglas formales e informales de las relaciones laborales y sociales, etc.

El cambio empresarial se convierte en una *modelación negociada de técnica, organización y trabajo* y se revela como un proceso altamente político-social. Este proceso de una politización del cambio industrial-empresarial es condición y —al mismo tiempo— resultado de cambios importantes en la relación entre capital y trabajo.

d. Politización de la relación entre capital y trabajo

El concepto de la Sociedad de Riesgo no implica el fin del antagonismo entre capital y trabajo, sino que sostiene que se relativiza en comparación con otras contradicciones y conflictos centrales y por su *cientifización*. Al mismo tiempo, el campo de temas y conflictos entre capital y trabajo se ensancha, lo que trae consigo su *politización*.

Durante la modernización simple, la contradicción entre capital y trabajo estructuraba las grandes líneas de los conflictos sociales. La llamada «cuestión social» era el centro de los debates y de los combates sociales en los países capitalistas industrializados. En Alemania tuvo como resultado una regulación amplia de las condiciones de la venta de la mano de obra. Ahora, junto con el cambio hacia la modernización reflexiva, los conflictos entre capital y trabajo incluyen cada vez más no solamente las condiciones de la venta de la mano de obra, sino también las preguntas del QUÉ y del CÓMO de la producción. Sectores importantes en los que desde hace

mucho tiempo se pueden observar estos cambios, son los de la producción de bienes militares y los que se encuentran en una crisis estructural como la industria siderúrgica y naval.

Hace ya unos quince años empezaron, dentro de los sindicatos y de las empresas, los debates acerca de si sería políticamente responsable defender, por ejemplo, la producción de bienes militares para defender la seguridad de los puestos de trabajo. También surgió entonces la pregunta sobre qué se podría hacer cuando la producción siderúrgica por cabeza de la población había ya alcanzado niveles no sostenibles en comparación con las tasas correspondientes de los países del sur del mundo y sobre el trasfondo de recursos metálicos y energéticos limitados. Es decir, dentro del movimiento laboral comenzaba ya la preocupación por el QUÉ de la producción. Se descubrió allí que no se pueden pedir puestos de trabajo sin preguntarse por el contenido del trabajo²². Esta ampliación de temas y de preocupaciones de los sindicatos y de los comités de empresa ha experimentado en la RFA un avance significativo. En la industria automotriz, por ejemplo, casi no hay ninguna empresa en la que no se discutan los problemas que causan los automóviles. Se habla de «conceptos integrales de tráfico», que incluyen el tráfico individual por coche, el público por trenes, autobuses, etc., porque se sabe que el coche y los puestos de trabajo en la industria correspondiente solamente tienen un futuro cuando se pueden solucionar o al menos reducir los problemas ecológicos, de gasto de energía, etc. En fin, el conflicto acerca del QUÉ de la producción cada vez entra más en el sistema de las relaciones laborales entre capital y trabajo. Después de lo ya dicho anteriormente con el contexto del fin del determinismo, resulta obvio que también el CÓMO de la producción y del trabajo, es decir, la modelación de la técnica, de la organización y de las condiciones del trabajo, posee cada vez más importancia.

El marxismo tradicional esperaba la politización de los conflictos y las luchas económicas entre capital y trabajo vía su agudización y por el desencubrimiento del Estado como Estado del capital. Ahora ni se hacen críticos los conflictos económicos entre capital y trabajo en la manera prevista ni el Estado simplemente es un Estado del capital. Pero lo que observamos es que los conflictos entre capital y trabajo sí se politizan cualitativamente; pero no por el agrava-

²² Para el caso de la siderurgia, véase Pries, 1982.

miento de los conflictos acerca de las condiciones de la venta de la mano de obra, sino por la incorporación de los nuevos temas y conflictos del QUÉ y del CÓMO de la producción social (que son empujados más por los nuevos movimientos sociales que por el movimiento obrero tradicional).

5. Conclusiones finales

En este ensayo partimos de algunas paradojas obvias de la Alemania actual: en la RFA observamos una estabilidad político-social enorme y cambios muy fuertes en el sistema técnico-productivo, mientras que en la RDA, por el contrario, se pueden notar cambios revolucionarios del sistema político-social junto a una inercia relativa del sistema técnico-productivo. La pretensión no era explicar esta situación paradójica, sino entender el cambio industrial en la RFA como una parte de esta realidad alemana. Después de una presentación breve de algunos intentos de calificar este cambio industrial recurrimos al concepto de la Sociedad de Riesgo para presentar después la propuesta sobre la comprensión de la forma y la cualidad específica del cambio industrial actual como «modernización reflexiva». Ahora podemos recurrir a las paradojas mencionadas. Si el concepto propuesto de «modernización reflexiva» tiene alguna validez explicativa, se puede prever entonces la solución probable de la contradicción entre estabilidad relativa social-política y cambio fuerte técnico-productivo en la RFA: el cambio industrial como modernización reflexiva trae consigo una paulatina y al mismo tiempo decidida politización de áreas sociales que antes, durante la modernización simple, eran sometidas a la lógica predominante de la ejecución de determinismos técnicos, económicos y organizativos. En esta perspectiva se pueden esperar fuertes cambios políticos-sociales en la RFA, los cuales quizá no tengan el ritmo y dinamismo tan especial de los acontecimientos en la RDA, pero a lo mejor desembocan en cambios sociales igualmente notables. Es de esperar que en este proceso se pueda resolver un problema central que el capitalismo industrial dejó pendiente: el de difundir la democracia hacia el sistema técnico-productivo, es decir, hacia las empresas.

Pero, aparte de estos pronósticos, ¿cuál puede ser la relevancia de lo expuesto para el entendimiento de los cambios sociales y empre-

El cambio industrial en las sociedades modernas

sariales en un país como España? ¿Qué tiene que ver España con una Sociedad de Riesgo? ¿Hay tendencias de una modernización reflexiva?

En relación con el concepto de la Sociedad de Riesgo, no es posible en el reducido espacio de un artículo discutir a fondo las posibilidades de aplicar este marco teórico a la realidad española. A pesar de eso, es necesaria una precaución principal, pues hay suficientes ejemplos de los efectos negativos que una recepción mecánica-esquemática de las teorías y las «últimas modas» que vienen «del Norte» trae consigo; pensemos en la teoría de modernización, en el marxismo vulgar o, en un nivel más concreto, en la «escuela de regulación» y en la «posmodernidad». Hay diferencias estructurales entre países como la RFA y España, diferencias históricas, económicas, cultural-sociales, de recursos naturales y humanos, etc. que impiden el traspaso simple de teorías sociológicas.

Pero, por otra parte, marcos generales como los de la Sociedad de Riesgo pueden servir justamente como punto de referencia para caracterizar las peculiaridades en las que se encuentran países como España. En este país, por ejemplo, la diferenciación entre un sistema político-administrativo y un sistema técnico-productivo —por su forma concreta franquista de industrialización— nunca ha sido tan significativa como en países como Alemania.

Aunque es necesario prevenirse a fin de no aceptar el concepto de la Sociedad de Riesgo *mecánicamente*, también en España a lo mejor se pueden identificar muchos elementos de una modernización reflexiva, aunque tal vez hay una segmentación muy fuerte entre los sectores muy modernos, normalmente transnacionales y altamente competitivos, y los sectores tradicionales. Esto significa un desafío no solamente para los actores sociales, como son los empresarios y los sindicatos, sino también para los científicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V. y Sauer, D. (1986), «Ein "Neuer Rationalisierungstyp" neue Anforderungen an die Industrie-soziologie», *Soziale Welt*, 37, Jg., pp. 191-207.
- Baethge, M. y Oberbeck, H. (1986), *Zukunft der Angestellten. Neue Te...*

- nologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/Nueva York.
- Hantsche, B./Pelull, W. y Voskamp, U. (1988), *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*, Opladen.
- Bahrdt, H. P. (1958), *Industriebürokratie*, Stuttgart.
- Beck, Ulrich (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt.
- Bertl, W./Rudat, R. y Schneider, R. (1989), «Die Arbeitsgesellschaft im Bewußtsein der Arbeitnehmer - die Zukunft der Einheitsgewerkschaft», en *Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel. Folgerungen für Gesellschaft und Gewerkschaft*, Frankfurt.
- Braverman, H. (1975), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Düll, Klaus y Lutz, Burkhard (comps.) (1989), *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*, Frankfurt.
- Giddens, Anthony (1984), *The constitution of society. Outline of the theory of structuration*, Cambridge.
- Hack, L. (1987b), «Die dritte phase der industriellen Revolution ist keine "technische Revolution"», en Bechmann, G. y Rammert, W. (comps.), *Technik und gesellschaft*, 4, pp. 26-60.
- Kern, H. y Schumann, M. (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung?*, München [El fin de la división del trabajo?], Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988].
- King, A. (1982), «Einleitung: Eine neue Industrielle Revolution oder bloß eine neue Technologie?», en G. Friedrichs y A. Schaff (comps.), *Auf Gedeih und Verderb. Mikroelektronik und Gesellschaft. Bericht an den Club of Rome*, Viena/München/Zürich, pp. 11-47.
- Knorr-Cetina, Karin (1981), *The manufacture of knowledge. An essay on the constructivist and contextual nature of science*, Oxford.
- Köhl, E.; Esser, U.; Kemmer, A. y Förster, U. (1989), *CIM zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Erfahrungen, Trends, Perspektiven*, Eschborn/Columbia.
- Malsch, T. y Seltz, R. (comps.) (1987), *Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit*, Berlin.
- Müller-Jentsch, W. y Stahlmann, M. (1988), «Management und Arbeitspolitik im Prozeß fortschreitender Industrialisierung», *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 13, Jg., 2/88, pp. 5-31.
- Offe, C. (comp.) (1984), «Arbeitsgesellschaft». *Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt/Nueva York.
- Pries, L. (1982), «Die Stahlkrise und die Zukunft des Reviers», en *Rohleibiet - Krise als Konzept*, editado por el Katalyse-Techniker-gruppe, Bochum, Germinal Verlag, pp. 117-143.
- (1988a), «Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: El concepto de "estrechez del ámbito empresarial" en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Madrid, 41, pp. 81-114.

El cambio industrial en las sociedades modernas

- (1088b), «Taylorismus - Agonie eines Produktionstyps oder Abschied von einer Schimäre?», en *SoTech-Werkstattberichte*, editado por el Ministerio für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Düsseldorf (36 pp.).
- (1990), *Betrieblicher Wandel als reflexive Modernisierung*, Opladen.
- Schmidt, R. y Trinczek, R. (comps.) (1989), *Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung. Chancen und Risiken für Industriearbeit*, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Schmidt, R. y Trinczek, R. (1990), *Zukunftspfade von Industriearbeit. Die Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung*, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Piore, Michael y Sabel, Charles (1984), *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books [La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza, 1990].
- Schultz-Wild, R.; Nuber, C.; Rehberg, F. y Schmierl, K. (con la colaboración de M. v. Behr, H. Hirsch-Kreinsen, C. Köhler) (1989), *An der Schwelle zu CIM. Strategien, Verbreitung, Auswirkungen*, Eschborn/Columbia.

Resumen. Conceptos como «Tercera revolución industrial», «fin de la división del trabajo» o «especialización flexible» intentan caracterizar el profundo cambio técnico-organizativo-laboral que vivimos a finales de este siglo. Basándose en estudios empíricos en siete ramas industriales y apoyándose en el concepto de «Sociedad de riesgo» de U. Beck, el ensayo conceptualiza el cambio industrial actual como el paso de la «modernización simple» a la «modernización reflexiva», lo que se explica con cuatro características de la nueva fase.

Abstract. At the finish of this century concepts like «the third industrial revolution», «end of the division of labor» or «flexible especialisation» intend to hit and to explain the peculiar of the deep changes in technics, organisation and work. Based in empirical studies of seven branches and referring to the concept of «Risk society» of U. Beck, the article explains the actual industrial change like the transformation from «simple modernisation» to «reflexive modernisation», which is shown by four characteristics of the new stage.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 1/91

SOMMAIRE

Marc Maurice

Avant-propos: Le Japon: modèle ou jeu de miroir?

Shojiro Ujihara

Essai sur la transformation historique des pratiques d'emploi et des relations professionnelles au Japon.

Takeshi Inagami

Tendances récentes du système japonais de relations industrielles: néo-corporatisme et nouvelle «identité syndicale».

Kazuyuki Kitamura

L'avenir de l'enseignement supérieur au Japon.

Kazuo Koike

Le développement professionnel des «cols blancs» diplômés d'université.

Koichiro Imano et Scott T. Davis

La recherche-développement et la formation des chercheurs et ingénieurs au Japon.

Minoru Ito

Les mouvements du personnel comme vecteurs des transferts de technologie et de la compétitivité des entreprises japonaises.

Michio Nitta

Diversification industrielle et stratégie de gestion des ressources humaines dans l'industrie japonaise du textile synthétique.

Masayoshi Ikeda

Trajectoires d'évolution de la sous-traitance japonaise.

Kenji Okuda

L'ouvrier qualifié à l'ère de la mécatronique: bricoleur et artisan.

Machiko Osawa

Les transformations des structures du cycle de la vie des femmes au Japon.

Akihiro Ishikawa

Formation et différenciation du marché des travailleurs étrangers au Japon.

Ken'ichi Tominaga

Les expériences historiques du Japon pour une théorie de la modernisation des sociétés non occidentales.

Comité de redacción:

O. Benoit-Guilbot, A. Borzeix, E. Cohen, C. Durand, J. Goetschy, M. Maurice, J.-M. Saussez, Ph. Urfalino, M. Wieviorka.

Dirección de la redacción:

Tour Centrale, 2, Place Jussieu, 75251 PARIS, Cedex 05 (Francia).

Editor:

DUNOD, C.D.R.
Centrale des Revues 11
Rue Gossin
92543 Montrouge Cedex
(Tlf.: 46 56 52 66)

Suscripción 1990:

Francia: 310 FF (frc)
Extranjero: 435 FF
Cada número: 90 FF
Extranjero: 125 FF

Trabajo colectivo y división del trabajo

Gilbert de Terssac *

Introducción

Las investigaciones presentadas ¹ se refieren a la reconstitución del sistema social en la empresa. Pretenden, en contextos de trabajo automatizados (química, industrias nucleares), por una parte, analizar el modo de combinación de las acciones individuales que llevan al logro de una cierta eficacia en la producción y, por otra parte, a analizar la formación del sistema de reglas a las que obedecen esas combinaciones. Estas investigaciones tienen por objeto las regulaciones sociales (es decir, las confrontaciones y los compromisos [Reynaud, 1989]) que implantan los agentes (el mando y el grupo de ejecución) para combinar la diversidad de sus acciones individuales haciendo coherentes las reglas impuestas y las reglas tácitas surgidas de la ejecución. Si la empresa funciona sobre una pluralidad de agentes (Sainsaulieu, 1987), ¿no depende su eficacia de su capacidad de movilización y combinación de los recursos individuales, por tanto, de su capacidad de reconstitución del sistema social, de tal modo que ese agente colectivo sea portador de efectos económicos pero también de efectos ventajosos para cada una de las partes actuantes?

En una primera parte, se intenta mostrar que las reglas impuestas por el mando no se reducen a las prescripciones, sino que para

* «Travail collectif et division du travail», presentado en el XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid, julio de 1990. Traducción de Alberto Villalba Rodríguez.

* Gilbert de Terssac, sociólogo, investigador en el CNRS, UA 900 y LAAS-CNRS (Toulouse, Francia).

¹ En el marco de nuestra tesis (véase De Terssac, 1990).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 83-103

ser obedecido, el mando recurre a un sistema de obligaciones implícitas; en una segunda parte, se analizan las reglas no escritas implantadas por el grupo de ejecución para cooperar: se trata de soluciones de organización elaboradas para sacar la producción y que fundamentan el colectivo de trabajo. Esas reglas no escritas se elaboran para servir a una lógica de acción común, orientada hacia:

- a) el control del riesgo;
- b) el respeto de las reglas consuetudinarias, y
- c) la mejora de las competencias.

Por último, en una tercera etapa, se abre el interrogante sobre la nueva fase de la racionalización que intenta explotar esa fuente de eficacia mediante modelos de organización no deterministas; éstos permiten autonomía para el grupo de ejecución, pero a condición de que sea coherente con las reglas formales. Y entonces puede uno preguntarse si no se asiste a nuevas formas de control basadas, si no sobre la homogeneización de las prácticas de trabajo, al menos sobre la guía de las conductas de los operadores, como lo atestigua el estudio realizado sobre el impacto social de los sistemas expertos.

En conjunto, se intenta reforzar la reflexión sociológica sobre el problema de la división del trabajo mostrando que las prácticas de trabajo informales, como las reglas de cooperación, no constituyen un residuo, sino una zona clave de regulaciones sociales donde se combinan las reglas formales y las tácitas mediante una confrontación entre ejecutantes y decisores. En ese contexto, la autonomía y la iniciativa aparecen como condiciones de la eficacia de los conjuntos técnicos; en resumen, como una característica esencial de toda realidad organizacional.

I. Las reglas impuestas en los contextos automatizados

Las reglas impuestas son las elaboradas por el mando para controlar al grupo de ejecución, es decir, para intentar influir sobre sus acciones: se trata de definir, desde el exterior, el comportamiento del grupo de ejecución mediante instrucciones, procedimientos y reglamentos. Este dispositivo se basa en una separación entre el sistema de decisión, donde el mando se encarga de legislar y el sistema físico en el que son situados los ejecutantes con la obligación formal de respetar los procedimientos. ¿Logran las obligaciones surgidas de las

Trabajo colectivo y división del trabajo

decisiones tomadas por el mando, en los contextos de trabajo automatizados, limitar los márgenes de maniobra de los ejecutantes? Más fundamentalmente, ¿el respeto de las obligaciones que establecen principalmente la contribución de cada uno (las tareas que debe asegurar) basta para lograr la producción?

1.1. Las reglas impuestas: una combinación de reglas explícitas y de obligaciones implícitas

La automatización es un proceso contradictorio: por un lado, se expresa en una asunción por los automatismos de un gran número de operaciones anteriormente realizadas por los operadores humanos, lo que aleja cada vez más al ser humano del proceso; por otro lado, requiere al operador humano para su supervisión y exige de él que intervenga en los casos no previstos.

En este contexto, el trabajo está determinado por reglas explícitas y escritas que se basan en un mejor conocimiento del comportamiento del proceso o de su mando: los modelos de ese comportamiento son indiscutiblemente más refinados y tienen en cuenta un mayor número de parámetros interdependientes. Las instrucciones derivadas de esos modelos son, también ellas, mucho más numerosas y mucho más precisas: los procedimientos que utilizan se multiplican al ritmo de los casos previstos. Las operaciones que realizan están precisadas tanto desde el punto de vista de su naturaleza como desde el de su cronología. El trabajo está reglamentado y el control de su ejecución se facilita mediante la existencia de procedimientos que funcionan como una norma que se ha de respetar. Si este universo de trabajo ultrarreglamentado es verdaderamente una realidad, tenemos que constatar que sólo el respeto de los procedimientos no basta para lograr el resultado: por lo demás, si fuera el caso, los operadores humanos serían reemplazados por automatismos.

Hemos resaltado un conjunto de reglas tácitas o invisibles, es decir, de obligaciones implícitas que deben aplicar los ejecutantes para asegurar la producción. Dos ejemplos: en Química, la obligación de que no son objeto de una prescripción, como la verificación del ámbito de validez de la regla formal, el control de la dinámica temporal mediante la anticipación y la sobremovilización para tratar los incidentes; en la industria nuclear, la obligación de coordinar las

tareas requiere varias operaciones no descritas: la concertación entre los ejecutantes para definir el plan de acción, la elaboración de un referencial común y la colaboración entre los ejecutantes que no tienen igualdad de estatuto.

Las reglas elaboradas por el mando e impuestas a los ejecutantes no definen totalmente su contribución, pues se basan en modelos incompletos o, a veces, incoherentes respecto de las condiciones concretas. Los modelos del comportamiento del proceso son, a menudo, incompletos, porque no están previstos todos los casos, o bien porque el elaborador estima que quienes tengan que ejecutar el trabajo saben lo que se debe hacer. Estos modelos son, a veces, incoherentes porque las condiciones concretas de ejecución no corresponden siempre a las que se prevén: un operador requerido en el procedimiento para llevar a cabo una operación puede ser asignado a otra tarea; un órgano de socorro que se pensaba en estado de funcionamiento puede estar averiado, una reparación llevará más tiempo que el fijado por el procedimiento, un retraso en la llegada de una copia puede, en la prensa, comprometer la realización del periódico a tiempo.

Esta aparente insuficiencia de las instrucciones no es un déficit de reglas formales, sino una limitación en su elaboración, dado que el modelo que prevalece postula la estabilidad del proceso y de los operadores, la intercambiabilidad de los operadores humanos; sobre todo, reduce el trabajo humano a algunas operaciones, mientras que su puesta en práctica supera ampliamente el marco del enunciado. Por ello pensamos que, en ese modelo de organización determinista, el mando está obligado a aceptar, si no una interpretación de la regla, grados de libertad, al menos, para que el grupo de ejecución pueda manejar ya sea los límites de los modelos utilizados o bien su incoherencia. La solución óptima proyectada puede ser considerada, en cierto modo, por el marco, como subóptima, ya que su utilización no garantiza la obtención del resultado.

En conclusión, las reglas impuestas están realmente constituidas por dos conjuntos de reglas: las formales, explicitadas por procedimientos, y las implícitas, compuestas por todo lo que espera el mando de los ejecutantes para que logren el resultado. Pero las obligaciones implícitas no conservan con ello menos el estatuto de reglas impuestas: aunque no siendo objeto de una prescripción, emanan del mando y pretenden orientar al grupo de ejecución hacia la realización de los objetivos de producción. Además, si los ejecutantes no se someten a esas obligaciones implícitas, corren el peligro

Trabajo colectivo y división del trabajo

de no sacar la producción, incluso de marginarse. En esas condiciones, se puede decir que, al mismo tiempo que es requerida por el marco, la autonomía de los ejecutantes, si no está controlada por él, al menos está «encontrada» de manera invisible.

La fluidez de la producción pasa por la gestión de las perturbaciones, pero también por la coordinación de las tareas, es decir, por la integración de las tareas definidas por separado unas de otras y asignadas a individuos aislados unos de otros. La coordinación tiene como objetivo elaborar una disposición de las tareas fragmentarias que forma un conjunto de operaciones completo y coherente que permite alcanzar el objetivo. En esas condiciones, las tareas fragmentarias deben identificarse con precisión, ser compatibles entre sí y ser recompuestas, de alguna manera.

Las reglas formales fijan, en parte, las limitaciones de la coordinación de las tareas, definiendo qué operador debe llevar a cabo qué tarea. Pero, en apariencia, estas reglas contienen una contradicción ya que, por un lado, afirman como necesaria la contribución colectiva de los operadores humanos y, por otro, individualizan la contribución de cada uno, ya sea a través de la reagrupación de las tareas en un puesto único o del reconocimiento individual de esta contribución. Esta contradicción no es más que aparente, pues la oposición entre el postulado de una dimensión colectiva del trabajo y su negación, tal como se expresa en la individualización de los procedimientos, vale mucho menos si se consideran las obligaciones implícitas de la coordinación de las tareas.

La coordinación de las tareas es inherente a todo proceso de trabajo desde el instante en que el mismo requiere varias tareas para asegurar la fabricación de un producto y varios individuos para realizarlas. En este sentido se podría decir que la organización del trabajo define la coordinación de las tareas a través de las reglas de reparto de los recursos que aquella elabora. Ciertamente, esas reglas no definen totalmente este reparto o, más exactamente, esas reglas no prejuzgan el contexto real de ejecución. Aun así, intentan precisar lo que se debe hacer y las personas que deben hacerlo: por tanto, aportan los rasgos característicos de las tareas colectivas y sus implicaciones sobre la estructura de los colectivos que deben realizarlas.

Tomemos un ejemplo de las obligaciones de coordinación tal como se enuncian en las reglas que definen los procedimientos en caso de incidente en la industria nuclear (Chabaud *et al.*, 1988). Estos procedimientos detallan las necesidades de personal para re-

resolver un incidente, el conjunto de operaciones que realizar, así como las conexiones que establecer con otros operadores para llevar a cabo la maniobra. Las fichas de síntesis establecen, en primer lugar, las necesidades de personal para cada tipo de incidente. En el caso de la «conducta después de rotura del tubo X», la ficha de síntesis indica las personas necesarias para resolver el incidente: el jefe de guardia o su adjunto, el jefe de bloque principal, un ayudante del jefe de bloque, un vigilante de la zona controlada más dos vigilantes exteriores. Además, el documento coordinador adjunto a las fichas de síntesis detalla la cronología del conjunto de las operaciones y las personas que deben *ejecutarlas*: el equilibrado de la presión primaria la lleva a cabo, para el enfriamiento hasta 250°C, el ayudante del jefe de bloque, mientras que la parada de la inyección de seguridad y el paso en configuración son operaciones que debe ejecutar el jefe de bloque. Este documento coordinador detalla también las maniobras que hay que realizar al mismo tiempo: la despresurización se logra mediante acciones del ayudante (reglaje de un caudal, enfriamiento), realizadas simultáneamente con las acciones del jefe de bloque, que debe equilibrar la presión primaria-secundaria y después aplicar una consigna. Por último, *el expediente incluye las fichas de maniobra para el jefe de bloque, para su ayudante y para los vigilantes*; en cuanto a coordinación, sólo se mencionan las exigencias de sincronización mediante expresiones tales como: «*prevenir al coordinador y al ayudante, y luego aislar; confirmar la total apertura de las válvulas, hacer que el vigilante cierre la válvula antes de ejecutar la apertura, prever un vigilante exterior equipado con una máscara, hacer lineal la purga por el vigilante BAN provisto de su ficha de maniobra*». Para el vigilante, el enunciado de las exigencias de coordinación se limita al mínimo: para el lineado de una purga del G.V., la ficha de maniobra indica que se ha de esperar la autorización de la sala de mando y, una vez realizadas todas las operaciones (cierre y apertura de válvulas), prevenir al ayudante de que se ha efectuado el lineado.

Los enunciados sobre la coordinación muestran claramente la dimensión colectiva del trabajo: distribuyen al colectivo de trabajo en función de las operaciones que se han de realizar. Esos enunciados se refieren, por tanto, a un colectivo que está formado por las personas que trabajan habitualmente en el taller, es decir, el equipo formado por el jefe de cuarto y su adjunto, el jefe de bloque y su adjunto, vigilantes e ingenieros responsables del taller. Se trata de un grupo estructurado por el mando, en la medida en que lo que le define son, por una parte, las tareas que cada uno de los miembros

Trabajo colectivo y división del trabajo

del grupo debe realizar y, por otra, las condiciones espaciales y temporales de su trabajo: las tareas de cada uno diferencian a los miembros del grupo, mientras que las condiciones espaciales y temporales los reúnen, ya que trabajan en una misma unidad (el taller, la sección) en función de los mismos horarios (de mañana, tarde o noche). Además, los enunciados señalan los tipos de conexiones entre los miembros del colectivo que, por lo demás, varían de una definición a otra. Por ejemplo, la necesidad de las conexiones se explicita con fuerza en la definición de las tareas que debe realizar el jefe de guardia: «*dirige y controla la marcha de las secciones en función del despacho (dispatching); en estrecho contacto con el ingeniero de seguridad-radioprotección, toma toda decisión con el fin de garantizar la seguridad de las instalaciones, la protección del personal, etc. [...]; coordina la distribución del conjunto de las consignaciones efectuadas por los jefes de consignación [...], establece o hace establecer, bajo su control, las demandas de trabajos [...]*».

¿Es suficiente la referencia al colectivo de trabajo para identificar la naturaleza de las obligaciones de coordinación? Las reglas que establecen las obligaciones de coordinación, ¿se reducen al enunciado de las tareas colectivas o al de las características del colectivo que esas reglas intentan estructurar? Ciertamente, no en primer lugar, porque los colectivos no están estructurados de antemano y de una vez por todas: se trata de entidades de geometría variable, y esta estructuración no prejuzga procesos que hay que implantar para hacerles funcionar. Además, recordemos que esos colectivos no están reconocidos, como lo señalan Dassa y Dassa (1987): «*la cooperación y, por tanto, el equipo de trabajo es una realidad de hecho: no está reconocida en derecho [...]*».

II. Las reglas de cooperación

La coordinación de las tareas no se elabora de antemano, y la recomposición de operaciones separadas en un conjunto completo y coherente para alcanzar un objetivo dado no es objeto de prescripciones explícitas. Esta recomposición implica, para el grupo de ejecución, desarrollar reglas de cooperación no escritas que permitan a cada uno actuar conjuntamente con los demás miembros del colectivo comprometidos en la realización de una secuencia operatoria. Apoyándonos en un estudio realizado en un sector de alto riesgo,

intentaremos describir, por una parte, la existencia de varios tipos de reglas de cooperación, y por otra, sus características.

II.1. Tipos de reglas de cooperación

Se pueden distinguir tres tipos de reglas de cooperación según su objeto, es decir, según el nivel de la acción: planificar una secuencia de trabajo, preparar su realización y, por último, realizar esta secuencia operatoria.

A) *Planificar una secuencia de trabajo* es ponerse de acuerdo sobre un plan de acción, teniendo presente la diversidad de los objetivos de los actores implicados: los agentes de mantenimiento no tienen forzadamente los mismos objetivos que los de fabricación, para quienes la continuidad de la producción supone el funcionamiento de las instalaciones. Esta dependencia recíproca entre servicios necesita que se elabore un plan y que las tareas programadas para cada uno de los servicios concernidos se coordinen, es decir, se sincronicen y se evalúen desde el punto de vista de su compatibilidad entre ellas. Esta coordinación se efectúa en el momento de la planificación, cuando se toman las decisiones de inicio o parada de tal o cual operación: por ello, la concertación entre las partes aparece como la primera obligación implícita que acompaña a la necesidad mostrada de coordinar las tareas.

En la industria nuclear, esas decisiones se toman en común por los actores concernidos en el transcurso de reuniones que se desarrollan al comienzo de la jornada: se observa que una decisión de inicio de una operación nueva, en particular una consignación que pone fuera de servicio una parte de las instalaciones para proceder a las reparaciones, no es impuesta por un grupo de agentes a los demás, sino concertada. El desafío de esta concertación es saber si hay que intervenir, cuándo y de qué manera. La interacción entre los elementos del proceso de producción o entre los parámetros del dispositivo de mando es tal, que una intervención en un punto del sistema puede provocar incidentes en los demás puntos de la instalación. De ahí la necesidad de dar coherencia a los objetivos de la acción que se ha de emprender, y para esto, de compartir recursos: la elaboración del plan facilita ese reparto. La concertación es el medio por el que se elabora ese plan: en el centro de esta concertación se hallan la evaluación de las operaciones en curso y el reexa-

Trabajo colectivo y división del trabajo

men de las prioridades, las decisiones de inicio de nuevas operaciones, la elección del procedimiento que se debe utilizar y del momento para su aplicación, y el examen de todos los problemas que se plantean en el lugar de trabajo.

La existencia de discusiones sobre una prioridad, o bien sobre una gestión para proceder a una reparación, demuestra realmente que no hay un procedimiento de ejecución único, en el ámbito del mantenimiento, que se impondría a todos en un momento preciso. Se puede decir que esta situación de concertación obliga a los actores concernidos a conseguir un acuerdo sobre el momento, lugar y contenido de la operación que se debe emprender. Esta búsqueda de acuerdo pasa por la *verificación de la coherencia* y de la compatibilidad de las acciones previstas sobre: a) el estado de la sección; b) las operaciones ya en curso, y c) los objetivos de cada uno: los criterios de seguridad pueden predominar sobre los de producción. La búsqueda de acuerdo pasa también por la *estimación de las consecuencias* de la acción prevista, es decir, d) por la evaluación de las incidencias en la marcha de las instalaciones y en el nivel de producción, e) por la apreciación de la duración de la indisponibilidad posible de las instalaciones y, por último y sobre todo, sobre el cálculo de las perturbaciones futuras posibles.

En los debates surgen entonces testimonios que aluden a las dificultades que otra sección ha sufrido por la adopción de tal método propuesto por los responsables del servicio mecánico; aparecen también cálculos de la duración de la operación: doce horas, señala el ingeniero, mientras que el jefe de guardia recuerda que «*la última vez se habían empleado dos días*». Se explicitan luego los requisitos previos para emprender esta operación: se intenta saber si tal dispositivo ha sido reparado, el ingeniero no sabe («*eso no me dice nada*», señala), el jefe de guardia se zambulle en el cuaderno y encuentra ahí la respuesta esperada («*no hay nada*», dice). Entonces se toma la decisión de enviar a alguien a verificar sobre el terreno.

La puesta en coherencia de los objetivos de la acción consiste en decidir una acción en un momento dado y según un procedimiento determinado, teniendo presente la compatibilidad del plan aprobado con las decisiones anteriores y/o ulteriores y el cálculo de las consecuencias de la realización del plan sobre el funcionamiento de las instalaciones y el nivel de producción. Se podría elaborar la hipótesis de que la adopción de un compromiso resultante de la concertación entre los miembros de los servicios concernidos permite a cada uno, por una parte, comprender el objetivo global de la intervención

los objetivos secundarios por los que hay que pasar para alcanzarlo, y por otra, articular los objetivos de cada cual con el de los demás, prever sus acciones a la vista de las intervenciones que van a programarse y sincronizar las operaciones distribuidas entre todos los que se movilizan para intervenir.

B) *Preparar una secuencia de trabajo*, una vez definido el objetivo y aprobado el plan, es ponerse de acuerdo sobre la serie de operaciones que se han de realizar y el momento de iniciarlas. Este acuerdo no se decreta, sino que se elabora en el marco de la preparación de la operación que se ha decidido: esta preparación consiste entonces en elaborar una representación del objetivo que se desea alcanzar, identificar lo que habrá que hacer en qué lugar y en qué momento. Supone, por tanto, una estrecha colaboración de los individuos concernidos, sin la cual es imposible la coordinación de las tareas. Se traduce en una puesta en común de los conocimientos de cada cual y en la elaboración de un referencial común. La colaboración es un paso obligado para coordinar las tareas y esta obligación no es objeto de prescripción alguna, ya que, como hemos visto, sólo se enuncian las operaciones que se han de emprender, así como el operador concernido por esta realización.

Por ejemplo, hemos observado la preparación del vaciado realizado por el equipo de tarde (18 a 21 h.): comporta, primero, la verificación por el jefe de guardia o por su adjunto de las condiciones prerrequeridas para aplicar el procedimiento y la elección del inicio de la operación, en este caso, 21,30 o 22 h.; comporta después la información del jefe de bloque o de su adjunto por el jefe de guardia sobre las operaciones que se deben emprender; por último, la preparación de la operación de vaciado se efectúa en compañía del jefe de bloque, de su adjunto y de dos vigilantes. Esta preparación consiste, primero en sala y luego sobre el terreno, en identificar las operaciones que se han de realizar, comprenderlas, localizarlas, pero también exponer los hechos que pueden producirse o las situaciones que uno puede encontrar.

He aquí algunos elementos de esta preparación del vaciado tal como lo hemos observado en la sala de control, en presencia del jefe de guardia, del jefe de bloque y de los vigilantes. Explicación del objetivo general de la operación de vaciado del primario por el jefe de bloque, presentación de los distintos circuitos, válvulas y bombas concernidas por la operación, indicación de la configuración en la que deben hallarse los elementos (abiertos o cerrados), locali-

zación del emplazamiento de los elementos que hay que manejar a partir de los esquemas y planes, explicación de los fenómenos que van a producirse en el transcurso del vaciado, enunciado de los riesgos (contaminación) en caso de no respetar los procedimientos, indicaciones sobre el comportamiento probable de las instalaciones durante el vaciado, presentación de las diferentes pruebas que se efectuarán durante la operación por el personal ajeno al equipo de dirección, inventario de las diferentes maniobras que se deben efectuar localmente por los vigilantes, indicación de las maniobras que deben hacer específicamente, de modo simultáneo y/o sincronizado, los dos vigilantes y, por último, enunciado de las diferentes órdenes que se deben esperar de la sala de mando.

Este ejemplo ilustra las interacciones que se establecen entre las personas movilizadas para preparar una operación aun cuando no la vayan a realizar. Tales interacciones, que no son inmediatamente útiles, son, no obstante, frecuentes entre personas que tienen estatus diferentes. *La hipótesis* podría ser aquí que la coordinación de las tareas pasa por la constitución de un referencial común operativo: ese referencial se basa en la programación de las operaciones y en el enunciado del detalle de las operaciones que se han de realizar, sobre la comprensión de los fenómenos que se producen y sobre la explicitación de los hechos cuya ocurrencia es posible y, en particular, de las perturbaciones.

C) *Realizar varias personas una secuencia de operaciones* es, ante todo, disponer de una base de conocimientos común que se elabora principalmente durante la ejecución de la secuencia de trabajo. Esta realización es objeto de una redistribución de las operaciones, dentro del equipo, que revela la existencia de reglas de cooperación no escritas; son, primero, *multiformes*: pueden referirse ya sea a una modificación en las instrucciones (cambio en el orden de las operaciones o en su distribución dentro del equipo), o bien a un *añadido* para llenar un vacío en las instrucciones, o bien a la *sustitución* de un procedimiento por otro mejor adaptado, o a la *elaboración* de un nuevo procedimiento.

Además, esta puesta en práctica se *finaliza* para una ejecución concreta: se trata de reglas no escritas que están orientadas por el objetivo que se desea alcanzar y que no tienen sentido más que con relación al mismo. Pretenden tener presente el contexto real de trabajo y adaptar las instrucciones a esas condiciones efectivas e incluso cambiarlas en caso de inadecuación.

Un ejemplo tomado de una investigación en una industria de alto riesgo permitirá ilustrar la naturaleza de las reglas no escritas. Nos hemos interesado por la distribución efectiva de las operaciones dentro del colectivo presente en la sala de mando (operaciones de vigilancia, acciones directas como las anulaciones de alarmas y los mandos de órganos, y acción indirecta como las operaciones de conexión).

Los principales resultados revelan que los operadores se dan una organización cuya característica es que los vigilantes contribuyan precisamente donde no se les espera, ya sea porque las prescripciones estipulan que los vigilantes no tienen derecho a actuar sobre los mandos desde la sala, o bien porque las prescripciones no precisan quién debe hacer qué, como es el caso de la vigilancia en la sala de mando: el 30 % de la vigilancia se hace en la sala por otros operadores distintos de los que están asignados a la misma habitualmente, es decir, el jefe de bloque o su adjunto; en el punto B, las consultas de los vigilantes representan el 16 % de las consultas. Igualmente, las acciones de mando o las anulaciones de alarma no son realizadas en su totalidad por el jefe de bloque y su adjunto (90 % en el punto A y 80 % en el punto B); en el punto B, el 17,4 % de las intervenciones directas son efectuadas por los vigilantes (Chabaud *et coll.*, 1988).

Las reglas no escritas expresan no sólo la posibilidad para los ejecutantes de anular las reglas escritas, sino que atestiguan la intención de los objetivos de producción fijados por el marco. Éste tolera que los ejecutantes anulen la regla mediante una contrapartida que consiste en alcanzar la producción incluso si esta realización se logra al precio de un cambio de las reglas dictadas: el mando está obligado a aceptar la presencia de los vigilantes en la sala de mando, pues sabe que mejora la fiabilidad global del sistema, permitiendo a los vigilantes hacer controles de coherencia de las acciones exigidas por el jefe de bloque y preparando con ello las operaciones que se han de prever para un mejor control de la situación.

Elaborar reglas no escritas es, ante todo, ponerse de acuerdo sobre el trabajo que se ha de hacer, sobre las obligaciones correspondientes a la responsabilidad de cada persona; este acuerdo sobre el trabajo que se ha de hacer no se logra más que basándose en una explicitación del objetivo que se pretende alcanzar, una planificación de los medios pero también de todos los reajustes evocados respecto a las instrucciones escritas: es un verdadero compromiso que se elabora dentro del colectivo mediante una especie de negociación

Trabajo colectivo y división del trabajo

entre los interesados, ya sea respecto al objetivo que hay que alcanzar o sobre las condiciones que hay que tener en cuenta. Volvamos a tomar el ejemplo de los vigilantes.

Se trata realmente de otro sistema de reglas basado en una contribución de los vigilantes en la sala de mando, aun cuando dicha contribución ni se especifica ni se reconoce. Precisamente para mejorar las competencias de cada cual, los operadores contradicen al sistema de reglas oficiales; en efecto, las entrevistas con los operadores han permitido aclarar las razones por las que los vigilantes desarrollan su actividad en sala. Esta distribución de las operaciones pretende: a) *crear un referencial operativo común y transitorio*: antes de la ejecución de toda operación a escala local, se trata de prepararla junto con el jefe de guardia, el jefe de bloque y el vigilante; esto consiste en comprender el conjunto de la operación que se emprenderá, localizar sobre los planos las redes y órganos concernidos, enumerar las consecuencias probables de estas operaciones, intercambiar información sobre las dificultades que se podrían encontrar, etc. Pretende: b) *poner en común los recursos cognoscitivos de cada persona*, es decir, aportar, cuando se es vigilante, al jefe de bloque las informaciones que él no tiene sobre el estado exacto, en un momento dado, de las instalaciones, de modo que no ponga en marcha un procedimiento que resultaría inoperante; la representación de la situación que tiene cada operador es parcial, pero indispensable para el otro: el conocimiento de las instalaciones invierte la dependencia de los vigilantes respecto del jefe de sala. Pretende: c) *aplicar una forma de aprendizaje mediante la práctica*: el logro de la competencia pasa por la dirección de las instalaciones incluso a partir de puestos para los que el vigilante aún no está habilitado. Por último, esta distribución pretende: d) *introducir flexibilidad en el equipo*, ya que esto significa que, en caso de sobrecarga de trabajo de un operador, puede descargar el trabajo que hacer sobre un vigilante cuando él está presente en la sala de mando.

II.2 Las características de las reglas de cooperación

Las reglas de cooperación se basan en un modo de decisión particular que desemboca en *soluciones de organización orientadas* hacia el logro del resultado, mas siendo objeto de *transacciones*, de modo que esas soluciones sean consideradas ventajosas por cada una de las partes actuantes.

- A. Las reglas de cooperación se orientan hacia el logro de la producción

Las reglas de cooperación desembocan en una solución de organización aceptable para las partes actuantes, permitiendo alcanzar la producción prevista; esas soluciones de organización son modos de actuar que conducen al resultado por caminos diferentes, a veces, de los esquemas de ejecución formales. La validez de estos modos de actuar se refiere más al logro del resultado que a seguir un itinerario preestablecido. Estas «chapuzas» completan las instrucciones en cuanto permiten alcanzar el objetivo mediante una adaptación de las soluciones preconizadas en el contexto de la tarea; pretenden gestionar el universo situacional en el que se desarrolla la acción, o dicho de otro modo, se basan en el tratamiento de las incertidumbres y de los implícitos que envuelven los esquemas de ejecución formales. Esta gestión pasa por la consideración de informaciones concretas sobre el estado del proceso, el nivel de funcionamiento de las instalaciones o las características del equipo en un momento dado, su grado de movilización y el nivel de preparación o de indisponibilidad de uno de sus miembros.

Las soluciones de organización que resultan de ello no constituyen infracciones que se trata de sancionar, sino realmente de desviaciones funcionales que sirven para completar los esquemas de ejecución formales. Sin tales desviaciones colectivas, la producción jamás se alcanzaría, indudablemente; pretenden gestionar la incertidumbre que envuelve la obtención del resultado mediante la elaboración de soluciones variables y locales en función del contexto y de los equipos.

- B. Las reglas de cooperación se orientan hacia la constitución del colectivo de trabajo

Un colectivo no se crea por el sistema de obligaciones exteriores que pesan sobre él: las reglas «venidas de arriba», o los valores supuestos comunes no bastan para formar un colectivo y hacerle funcionar. Lo que fundamenta un colectivo es su constitución como actor social capaz de movilizar recursos individuales y combinar acciones independientes: las reglas de cooperación tienen, como segunda característica, facilitar la elaboración de una lógica de acción común.

Trabajo colectivo y división del trabajo

Dos procesos caracterizan la función de las reglas de cooperación en la elaboración de esta estrategia colectiva de la que se acaba de demostrar que es portadora de efectos económicos, ya que permite el logro del resultado. *El primero concierne al modo de decisión que acompaña a la cooperación:* estas decisiones se toman en común por las personas concernidas, lo que significa que en el seno del grupo de ejecución las soluciones no son impuestas por algunos. Son objeto de un acuerdo entre las partes interesadas, es decir, de un compromiso logrado a partir de concesiones recíprocas y revisable en función de los datos de la situación. Lo que pesa sobre la acción de los miembros del colectivo de ejecución no son las obligaciones surgidas de las decisiones tomadas por los superiores jerárquicos, sino la obligación de aclarar su punto de vista sobre el método que se debe utilizar y discutirlo en el seno del grupo de ejecución; la solución conservada, que resulta de ello, se elabora más en común: por esto recibe la aprobación de las partes actuantes. *El segundo proceso concierne a la puesta en común de los recursos de cada persona:* se trata de aportar conocimientos complementarios indispensables para la realización de una secuencia de trabajo. Estos conocimientos pueden ser contextuales y proceder de las informaciones sobre el universo situacional en el que se produce una secuencia tal; pueden ser generales y facilitar la comprensión de la secuencia que se emprenderá. En ambos casos, la puesta en común de las competencias poseídas por cada persona aparece como una condición para controlar la dependencia cognoscitiva; se basa en la necesidad de interacciones entre individuos separados por relaciones de subordinación.

- C. Las reglas de cooperación se basan en transacciones

Las reglas de cooperación no se limitan a la eficacia que permiten lograr desde el punto de vista de la producción, ni siquiera al respeto de las reglas consuetudinarias como las que consisten en tomar decisiones en común sobre la base de compartir los recursos de cada persona. En efecto, decir que las reglas de cooperación se basan en acuerdos entre los miembros del grupo de ejecución para hallar una solución que permita lograr la producción es, al mismo tiempo, considerar el grupo de ejecución como una entidad que ha integrado los objetivos de producción y que reconoce la eficacia de la lógica del marco; es también considerarlo como que persigue un objetivo común de modo tanto más racional cuanto que las vías para llegar

a ello se elaboran en común. La tercera característica de las reglas de cooperación es basarse en transacciones, es decir, en acuerdos o negociaciones informales tendentes a lograr contrapartidas a cambio de la contribución de cada persona.

Primero, en el seno del grupo de ejecución, la elaboración de un compromiso es una construcción social lograda a partir de intereses múltiples: el jefe de sala no tiene interés alguno en mantener al vigilante en una relación de subordinación y limitarle a una función de ejecutante, si quiere beneficiarse de las informaciones que éste posee y lograr de él que explique sus conocimientos. Igualmente, el vigilante no tiene interés alguno en retener información si quiere participar en la realización de las operaciones oficialmente reservadas a sus superiores. Los términos de la transacción pueden expresarse así: el vigilante pone en común sus conocimientos y las informaciones que posee, a condición de que sus superiores permitan su participación en acciones que, en principio, les están reservadas pero cuya realización permite al vigilante mejorar sus competencias.

Segundo, la aceptación de la obligación del resultado por los ejecutantes es condicional, en el sentido en que se produce a condición de que el mando reconozca tácitamente la autonomía de los ejecutantes como condición de la eficiencia productiva. En el centro del acuerdo con el mando están las competencias: el marco intenta asegurarse su movilización, mientras que los ejecutantes pretenden mejorarlas mediante prácticas de trabajo no oficiales, e incluso hacerlas reconocer.

III. La gestión explícita de las reglas de cooperación

III.1. Las competencias de cooperación como factor de eficacia de los sistemas de producción

Las reglas de cooperación implantadas con motivo del trabajo no constituyen un sistema de reglas informales y no escritas que se añadiría a las reglas formales escritas, sino realmente un sistema de reglas complementarias por el que los subordinados aplican las obligaciones surgidas de las decisiones tomadas por sus superiores. No obstante, estas reglas complementarias son, para los ejecutantes, la

Trabajo colectivo y división del trabajo

oportunidad de redefinir las obligaciones, adaptando los esquemas de ejecución formales al contexto real de trabajo, de poner en común sus competencias y obtener contrapartidas que refuerzan su autonomía.

Dicho de otro modo, las reglas de cooperación aparecen como una construcción social negociada o una «actividad conjunta de regulación» (Reynaud, 1989): el mando no puede ya ser obedecido sólo en virtud de los reglamentos que promulga, así como el grupo de ejecución no puede ya funcionar en la clandestinidad de las «chupuzas» que implanta. Las reglas de cooperación atestiguan la respuesta de los ejecutantes a las reglas impuestas, respuesta que es una regulación social por la que las partes actuantes (mando y ejecutantes) combinan la diversidad de sus acciones individuales.

Estas reglas de cooperación son consumidoras de competencias de las personas concernidas, en cuanto son elaboradas a partir de una explotación de los conocimientos individuales: en un primer sentido, permiten la expresión de los conocimientos comunicados a los demás miembros del colectivo, conocimientos que son, de alguna manera, reconocidos, incluso legalizados. Pero esas reglas de cooperación son también productoras de competencias nuevas derivadas de las soluciones de organización que permiten elaborar; además, ese tipo de reglas produce *competencias de cooperación* basadas en procesos de decisión en común y transacciones en el seno del colectivo. No se trata, en sentido estricto, de competencia en la medida en que ese vocablo designa los conocimientos, los conocimientos técnicos y las estrategias de planificación de un individuo; aún así, si se entiende por competencia todo lo que hay que poner en práctica para realizar un trabajo dado (De Montmollin, 1984), entonces la cooperación constituye realmente uno de los procesos por los que los operadores alcanzan el resultado.

Estas competencias de cooperación designan, primero, el referencial común, es decir, la *base de conocimientos mínima* que cada miembro del colectivo debe poseer para comunicarse con su colega; ese referencial mínimo es local y transitorio, ya que acompaña a la realización de una secuencia de trabajo. Las competencias de cooperación designan asimismo las *informaciones fragmentadas, parciales* y no pertinentes para quien las posee, cuya agregación se vuelve pertinente: se trata, por ejemplo, de los síntomas recogidos por un operador sobre el terreno y que no tienen pertinencia alguna para la realización de la operación emprendida, pero que adquieren todo su sentido para verificar la coherencia de una decisión que otro ope-

rador debe tomar. Las competencias de cooperación designan, por último, el *conocimiento del funcionamiento efectivo del grupo* sin lo que las transacciones no podrían preverse: se trata del conocimiento de las estrategias de cada persona que sirven de base para las alianzas necesarias con el fin de llegar, si no a un acuerdo, al menos al asentimiento de la otra persona.

Tales competencias no son fundamentales para la ejecución de un trabajo determinado; aun así, el carácter periférico, en cuanto que aquéllas no son directamente movilizadas para una ejecución particular, en nada reduce su importancia. Las competencias de cooperación son periféricas respecto de la ejecución de la tarea, pero fundamentales respecto de la combinación de las acciones individuales. Parece que, frente a la incertidumbre que envuelve el logro del resultado, frente a la incertidumbre de la respuesta de los operadores, la cooperación es el proceso por el que se pone en movimiento, se actualiza la interdependencia posicional de cada actor en el seno del sistema de trabajo. Lo seguro es que tales competencias implícitas constituyen una fuente de eficacia que las nuevas formas de racionalización de la producción no podían ignorar: esas reglas no escritas constituyen, en nuestra opinión, la materia prima de la nueva etapa de la racionalización.

III.2. *La explotación de las competencias de cooperación o la gestión explícita de las reglas de cooperación*

El estudio del funcionamiento efectivo de los procesos de trabajo revela que la racionalización que se desarrolla sobre un modelo de organización dicotómica, que separa la decisión de la ejecución, no logra los objetivos que pretende: por un lado, el mando elabora prescripciones subóptimas cuyo solo respeto no permitiría lograr la producción; por otro, los ejecutantes recuperan los «fallos» de la racionalización mediante estructuras informales, pero funcionales. Una nueva fase de la racionalización del proceso está implantándose: se basa, por una parte, en una ruptura con el modelo de organización dicotómica, y por otra, en una explotación de la iniciativa y de los conocimientos técnicos de los ejecutantes por la voluntad mostrada de gestionar explícitamente las reglas no escritas surgidas de la ejecución.

El modelo de organización dicotómica, que va a ser puesto en

Trabajo colectivo y división del trabajo

tela de juicio de modo decisivo, se basa en un postulado según el cual se pueden definir desde fuera el comportamiento del sistema regido: la instrucción y los reglamentos constituyen, en ese modelo, el único medio según lo cual se puede regular el comportamiento del sistema social. Un modelo tal no logra controlar el sistema social, ya que la existencia de reglas no escritas atestigua no sólo una degradación del Derecho en las prácticas, sino la existencia de otro universo jurídico, el del Derecho Consuetudinario. El modelo determinista de organización tiende a reemplazarse por un modelo que institucionaliza de hecho las reglas, por una gestión explícita de lo informal: este nuevo modelo, no determinista y que tolera regulaciones, pretende dar coherencia y, ante todo, tratar los dos universos de reglas. Se basa en dos principios: por una parte, en la necesidad de combinar las reglas de derecho y las reglas de hecho para llegar al resultado, lo que constituye ya un reconocimiento, incluso una legislación, de las reglas no escritas como fuente de eficacia de los sistemas de producción; por otra parte, en la idea de que todo trabajo no debe estar totalmente especificado y programado, lo que constituye un reconocimiento de la autonomía de los ejecutantes y de su función activa en el proceso de decisión.

El modelo de organización no determinista postula que la regla eficaz no es la promulgada por el mando ni la implantada por los ejecutantes, sino la que elaboran juntos a partir de acuerdos. Desde ese momento, la nueva fase de la racionalización se basa en modelos de organización que integran posibilidades de regulaciones entre actores diferentes. La posibilidad de una construcción y de una puesta a punto conjunta de la regla efectiva se decide según dos vías que hemos intentado analizar: la primera se basa en el concepto de flexibilidad; la segunda, en el concepto de ayuda al operador.

La primera vía consiste, a través del concepto de *flexibilidad*, en definir un espacio de acción en el que las reglas formales no especifican la solución que hay que aplicar, sino un conjunto de soluciones admisibles dentro del cual los ejecutantes tendrán que elegir la que les parezca la más pertinente, teniendo presente el contexto. La novedad del modelo, que está en la base de la concepción de soportes lógicos de gestión de producción, está en la posibilidad dejada a los ejecutantes para introducir en el sistema obligaciones más locales y específicas y, teniendo presente estas limitaciones contextuales y momentáneas, elegir una solución dentro del espacio de las soluciones admisibles. Cualquiera que sea la extensión de este espacio, sigue correspondiendo a los ejecutantes decidir la

solución que se ha de adoptar, incluso volver a poner en tela de juicio el plan establecido.

La segunda vía consiste, a través del concepto de *ayuda al operador*, en proporcionar a los ejecutantes y a petición de los mismos, una respuesta para detectar la información pertinente, para plantear un diagnóstico o para decidir una acción. La novedad del modelo, que está en la base de la concepción de soportes lógicos denominados sistemas con base de conocimientos (o sistemas expertos), radica en que los «consejos» que producen pretenden intervenir en el proceso de decisión de los usuarios. Con tales sistemas, la racionalización franquea una nueva etapa, ya que se orienta hacia la explotación de la dimensión cognoscitiva de las organizaciones. Aun así, la realidad se presenta bajo un aspecto contradictorio; por un lado, los sistemas expertos parecen aumentar la rigidez de los sistemas de trabajo proponiendo una solución única, tanto más difícil de refutar cuanto que está justificada: en ese caso, reforzarían las posibilidades de control de los ejecutantes y pesarían sobre sus decisiones; por otro lado, los sistemas expertos parecen aumentar la flexibilidad de los sistemas de trabajo, permitiendo a los usuarios acceder a conocimientos técnicos incluidos en la base de datos: en ese caso, reforzarían la autonomía de los ejecutantes, aumentando su capacidad de iniciativa y su control del proceso de trabajo pero también haciendo que el control sea tanto más difícil cuanto que la regla experta no lleva consigo una obligación de aplicación.

Conclusión

Desde entonces, las regulaciones sociales constituyen la materia prima de una dinámica conjunta de desarrollo de la empresa sobre la base de la movilización de diversos grupos de actores. Los nuevos modelos de organización constituyen un desafío social importante, ya que de su elaboración depende el espacio de las regulaciones posibles: lo que se busca es realmente la movilización de las competencias de los ejecutantes de tal modo que puedan desarrollar su capacidad de iniciativa dentro de un territorio delimitado por el espacio de las soluciones admisibles. La explotación de las fuentes de eficacia se hace, en la fase actual de la racionalización, mediante la búsqueda de la coherencia entre varios grupos de reglas.

Trabajo colectivo y división del trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- Chabaud, C.; Devolve, N.; Dorel, M.; Marquie, J. C.; Queinnec, Y. y De Terssac, G. (1988), *Étude sur l'organisation des équipes de conduite dans les industries à hauts risques*, Rapport de fin d'études, Toulouse, Université Toulouse-Le Miral, 120 pp.
- Montmollin, M. de (1984), *L'Intelligence de la tâche. Eléments d'ergonomie cognitive*, Berna, Peter Lang, 184 pp.
- Reynaud, J. D. (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, París, A. Colin, 306 pp.
- Saintsauleu, R. (1987), *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Dalloz.
- Terssac, G. de (1990), «Travail et autonomie. Division du travail et régulations sociales», *Thèse d'Etat*, IEP, 324 pp.

Resumen. En este artículo se analiza el modo en que se combinan la acción de la jerarquía y de los trabajadores de ejecución en la realidad de los procesos productivos automatizados. Las reglas impuestas por la jerarquía no se reducen a prescripciones formales, sino que tienden a crear un sistema de obligaciones implícitas entre los ejecutantes. Por otro lado, el grupo de ejecución implanta sus propias reglas no escritas para cooperar. El colectivo de trabajo se constituye, así, a través de confrontaciones y compromisos concretos.

Abstract. This article analyzes the way in which the action of the hierarchy and the workers comes together in fact in automated productive processes. Norms imposed by the hierarchy are not simply formal. They tend to create a system of implicit obligations among those carrying them out. On the other hand, those carrying out decisions impose their own non-written rules in order to cooperate. The working collective, then, is made up of concrete commitments and confrontations.

STATO E MERCATO

número 30, diciembre 1990

SOMMARIO

SAGGI E RICERCHE

Paolo Sylos Labini, *Malattie socialmente rilevanti ed evoluzione economica*

Peter J. Katzenstein, *Come cambia l'ordine internazionale: realismo o neo-istituzionalismo?*

Jonas Pontusson, *Innovazione industriale e partecipazione dei lavoratori: un confronto tra Volvo e British Leyland*

RASSEGNE E DISCUSSIONI

Serafino Negrelli, *Flessibilità economica e solidarietà sociale*

Alberto Melucci e Charles Tilly, *discutono su «Democrazia e disordine», de Sidney Tarrow*

Notizie sui collaboratori di questo numero.

Sommario degli articoli pubblicati da «Stato e Mercato».

COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (direttore)
Marco Cammelli
Gian Primo Cella
Bruno Dente

Marino Regini
Gian Enrico Rusconi
Michele Salvati
Carlo Trigilia (secretario)

«Stato e mercato» esce 3 volte l'anno, in fascicoli di circa 160 pagine l'uno.

Un fascicolo costa lire 18.000.

Abbonamento annuo:

— per l'estero, lire 80.000.

Per abbonamenti rivolgersi alla:

Società editrice Il Mulino
Strada Maggiore, 37
40125 Bologna
Tel. (051) 256011

El debate sobre la transferencia de tecnología ha llegado a un estancamiento

Jean Ruffier *

¿Cómo pueden los países menos desarrollados disminuir el retraso en materia de producción y de utilización de nuevas tecnologías? Esta pregunta ha dado lugar a numerosos debates sobre la manera de obtener éxito en la transferencia de tecnología. En cada etapa del debate se han propuesto soluciones, pero invariablemente se han cuestionado los resultados y los problemas del subdesarrollo han sido empujados hacia horizontes más lejanos. Primero nos hemos contentado con vender máquinas, las cuales solían averiarse o volverse inútiles por no estar insertas en conjuntos técnicos coherentes. Posteriormente se concibieron proyectos industriales y se vendieron fábricas enteras. La coherencia técnica estaba asegurada, pero el conjunto resultaba de una coherencia demasiado externa al medio de inserción del equipo industrial. Entonces se agregó un nuevo elemento a las fábricas llave en mano, el del reclutamiento y la capacitación. El proyecto se volvía más costoso y más susceptible de desencadenar querellas entre los contratantes en el caso de fracasos rotundos. Había, pues, que atribuir esos fracasos a la selección técnica inicial, al reclutamiento y la capacitación de la mano de obra¹ o a razones inherentes al país receptor que escapan naturalmente a las intenciones de control por parte del vendedor. La búsqueda de responsables resultaba interminable y las denuncias sobre la mala

* «L'impossible transfert de technologie». Traducción de Daniel Villavicencio (1990).
* Jean Ruffier, sociólogo del GLYSI (Lyon), ha realizado distintas estancias de investigación de América Latina.

¹ Cf. principalmente Jorge M. Katz, *Importación de tecnología, aprendizaje e industrialización dependiente*, México, Fondo de Cultura Económica, 1976, 226 pp.
Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 105-122.

voluntad del vendedor o la mala fe del comprador no se hacían esperar. El siguiente paso consiste, pues, en tratar de asegurarse el éxito de la transferencia. Los contratos se redactan en términos de «producto en mano», es decir, que el vendedor se compromete a la producción de una cantidad establecida anteriormente. Si no lo logra, el vendedor podrá tratar de invocar el no respeto de la contraparte, de las cláusulas que tuvo a bien escribir en el contrato. De nuevo caemos en situación de conflicto y de acusaciones recíprocas. El éxito no garantiza plenamente la ausencia de conflicto. El equipo envejece rápidamente y los buenos resultados disminuyen. Claro que es posible paliar lo anterior mediante un contrato de mantenimiento. Sin embargo, mientras el contrato aparezca más rigurosamente definido, habrá una mayor lógica de retraso. En efecto, es el producto y la herramienta productiva los que están petrificados en el papel, mientras que en el resto del mundo no cesarán de evolucionar. Algunos preconizan hoy día los contratos de evolución en donde el vendedor se compromete a actualizar constantemente el sistema de acuerdo con la evolución técnica. De este modo, las relaciones entre los países más o menos desarrollados tomarían una nueva forma, unos vendiendo ideas que aún no poseen, otros pagando con dinero que tal vez nunca tendrán.

Después de haber sido el objeto de muchas esperanzas, la reflexión sobre la transferencia de tecnología se ha estancado un poco. El término que constituía el centro de reuniones internacionales entre políticos y economistas no parece interesar ahora más que a los sociólogos. La reflexión teórica ha llegado a un cierto estancamiento. Se ha pasado de la idea optimista según la cual los países desfavorecidos se desarrollarían con el beneficio de las tecnologías importadas de los países desarrollados², a la idea según la cual existe una nueva forma de imperialismo que impide intercambios reales de tecnología³. Esta última tuvo sus adeptos durante mucho tiempo. En efecto, no hay manera más simple de explicar el no desarrollo que apelando a la existencia de un enemigo poderoso. Si

² Cf. D. Dufourt et al., *Transfert de technologie et dynamique des systèmes techniques: Eléments pour une politique nouvelle de la recherche scientifique*, Saint-Etienne, Office Conseil et Développement, 1978, 254 pp.

³ Es un poco a este nivel al que se refería el excelente trabajo de J. Perrin, *Les transferts de technologie*, París, Maspero, 1983. Perrin termina planteando una visión pesimista de la posibilidad de la transferencia de tecnología: «la experiencia ha mostrado que la tecnología no es un recurso natural, un patrimonio común al servicio del desarrollo, sino que está en el centro de las relaciones de poder y de dominación» (p. 15).

las potencias industriales se pusieran de acuerdo para impedir el despegue industrial del resto del mundo, ¿lograrían obtener tal fin? Nada es tan seguro, puesto que en los últimos 20 años las potencias industriales de occidente han visto levantarse nuevas naciones industriales, a pesar de las tentativas explícitas de luchar contra la competencia que ello representa. Por el contrario, a menudo han fracasado en las tentativas de hacer salir del subdesarrollo total a otras naciones. Si es el imperialismo el que explica los éxitos y fracasos de la transferencia de tecnología, la estrategia de este imperialismo está lejos de ser evidente. Este poderoso actor evoca más bien al idiota de Hamlet que la mano invisible de Smith.

El retroceso de la doctrina marxista en todos los frentes ha dejado campo libre a teorías más culturalistas, según las cuales los países menos desarrollados adolecen ante todo de un nivel de cultura desfavorable para el éxito tecnológico⁴. Esta idea tiene muchos seguidores en la actualidad. Permite en efecto poner en juego un remedio universalmente considerado como deseable. Desarrollar la formación de la población del planeta aparece como una obra defendible desde un punto de vista ético. Si podemos probar que es igualmente necesario desde el punto de vista económico, habremos logrado conciliar la moral y la ganancia. No queremos enfrascarnos en un debate tan importante, simplemente diremos que a veces vemos lo que deseamos ver y que nuestra moral corre el riesgo de cegarnos. Es probable que altos niveles educativos favorecerán la generalización de técnicas de producción más eficaces, pero ¿deberíamos decir que hay necesidad de tal cosa? Hay ejemplos que muestran que no es necesario⁵, que es posible hacer funcionar fábricas modernas con obreros de bajo nivel escolar.

⁴ Cf. U. G. Damchi, *Theories of management and the executive in the developing worlds*, Londres, Macmillan Press, 1978, 163 pp.

⁵ Un cierto número de trabajos ya han investigado las causas del éxito en la modernización de empresas situadas en países desfavorecidos. Cf. principalmente H. Shaiken, *High technologies and global production, positions of the US unions*, University of California, 1988. En este trabajo el autor habla de la deslocalización con buenos resultados de fábricas ultramodernas con personal poco calificado, apoyándose en el ejemplo de GMC en México.

La adopción de tecnologías punta no implica automáticamente elevados niveles de formación

En una investigación comparativa franco-mexicana, pudimos dedicarnos a ejemplos que prueban que elevados niveles de educación no son una condición necesaria para llegar al dominio de tecnologías productivas complejas y de punta ⁶. Esta investigación comparó, de dos en dos, unidades productivas muy automatizadas, situadas respectivamente en Francia y en México, con niveles de productividad equivalentes pero con niveles de formación muy diferentes. Se trata, por un lado, de dos fábricas de yogur pertenecientes al mismo grupo industrial, una en Alsacia y la otra cerca de la Ciudad de México. Por otro lado, estudiamos dos líneas de Metro, una en Lyon y la otra en la Ciudad de México. La pregunta consistió en saber por qué con niveles de formación contrastantes en el seno de cada par técnico, se obtenían niveles de funcionamiento que eran juzgados como equivalentes.

La muestra contenía de hecho situaciones paradójicas. Las escogimos precisamente porque las cuatro empresas tenían resultados considerados por especialistas de diversas nacionalidades, como mejores que la media, aunque dos empresas disponían de una mano de obra con muy bajo nivel de formación. La sorpresa fue encontrar un caso mejicano, el Metro, donde el nivel medio de formación era mucho más elevado que en su homólogo de Lyon. De hecho, la compañía lyonesa había reclasificado una parte del personal de la red de autobús, personal cuyo nivel rebasaba raramente el certificado de estudios primarios, incluso a nivel de supervisores. Mientras tanto, en el metro mejicano, por el hecho de su papel estratégico en la gestión de la ciudad más grande del mundo, se había puesto mucha atención en el reclutamiento de los trabajadores. En cierta forma, se podía considerar que, en promedio, los trabajadores de Lyon tenían una escolaridad cuya duración equivalía a la mitad de la de

⁶ Los resultados de esta investigación fueron publicados en: Bombilaj, Ruffier, Supervielle, Villavicencio, *L'automation sans diplôme, les savoirs nécessaires dans quatre unités performantes: yogourt-métro, Franc, Mexique*. Rapport final ATP, doc GLYSI 44/85, Lyon, septiembre, 1985, 206 pp. Una tesis de Doctorado se esforzó particularmente por explicar cómo el dominio de la tecnología punta pudo ser posible con obreros de baja calificación: D. Villavicencio, *Transferts de technologie et qualification: la construction sociale des «savoirs efficaces» dans une entreprise française de yaourt au Mexique*, Université Lyon II, junio de 1989, 212 pp.

El debate sobre la transferencia de tecnología

los trabajadores mejicanos. En el caso del yogur la situación era inversa, los franceses disponían no sólo de una formación en promedio dos veces mayor en duración que la de sus homólogos mejicanos, sino que una parte de los técnicos y supervisores se habían formado en escuelas especializadas en lácteos, que no existen en México. La productividad de la fábrica mejicana de yogur se volvía por ello más sorprendente.

El análisis deja ver que los sorprendentes «buenos» resultados de la fábrica mejicana de yogur y del metro de Lyon reposan sobre una mayor capacidad de los trabajadores para intercambiar las informaciones pertinentes y para participar en la formación de sus colegas. Igualmente nos muestra que la clásica barrera de sociabilidad entre la base y la dirección es más franqueable en los lugares con baja calificación y alta productividad. El supervisor del metro de México se consideraba un cuadro directivo más, mientras que su homólogo lyonés pensaba que los cuadros estaban por encima de él en la clasificación jerárquica. En el caso del yogur, el director de la fábrica mejicana luchaba por obtener actitudes supuestamente conformes con el estatus de la dirección por parte de los jefes de línea. En Estrasburgo, el problema residía más bien en una mala comunicación de los jefes de línea con la base.

Aquí, encontramos una de las primeras claves explicativas de nuestra encuesta. Dentro de ciertas condiciones, una rareza de saberes técnicos puede empujar hacia el apaciguamiento de conductas de retención que de otro modo aparecen con frecuencia. La encuesta pone a la luz, tanto en el metro lyonés como en la fábrica mejicana de yogur, redes de transmisión eficaz de informaciones y conocimientos que en el caso de sus homólogos que están formalmente más dotados de calificación no existen, o funcionan mal. Es así como pudimos observar las tensiones existentes en el metro mejicano y la fábrica de derivados lácteos de Alsacia. En el metro mejicano, tanto los supervisores como los conductores trataban de evitar que sus colegas reguladores pudieran hacer caer sobre ellos la responsabilidad en caso de accidente. El resultado era que la comunicación entre conductores en la cabina y los reguladores de la sala de control era muy incompleta. Por el contrario, los conductores de Lyon mostraban una confianza mucho más grande con respecto a sus reguladores. Por este hecho, los reguladores compensaban la poca formación teórica que tienen, mediante un mejor conocimiento del terreno.

En el caso del yogur, la fábrica de Alsacia era objeto de un

enfrentamiento entre dos lógicas técnicas relativas a los diferentes grupos de la jerarquía, ello en un contexto de disminución de la plantilla y de rejuvenecimiento de los cuadros directivos. Los enfrentamientos eran frecuentes y algunos acusaban a los otros de acciones cercanas al sabotaje. Un contexto tal no era favorable a la resolución de ciertos problemas técnicos. En el caso de la fábrica mejicana, pudimos observar la constitución de redes de solidaridad que tenían algo de la forma que toman los apadrinamientos en la mafia. Estas redes sobrepasaban el ámbito de la empresa, pero en su seno jugaban un papel esencial a diferentes niveles. Por un lado, los miembros de esta red se preocupaban por la formación de sus «coates» o amigos. Ponían delante la defensa del grupo antes que la de sus intereses individuales y, así, no titubeaban en transmitirse todo lo que sabían. Como estas redes incluían individuos con posiciones muy diversas en la empresa, podemos decir que el éxito de la automatización en la empresa les debe mucho, pues permitieron la conformación de un saber colectivo, ciertamente limitado a algunos individuos, pero propicio para dar una imagen operacional del conjunto del sistema productivo y de sus interconexiones.

¿Existen tecnologías adaptadas a la cultura de los países menos industrializados?

Si debemos descartar el nivel escolar como condición necesaria para el éxito de la transferencia de tecnologías hacia países poco o medianamente industrializados, podemos utilizar las condiciones culturales de manera menos cuantitativa y más cualitativamente. Algunos autores plantearon la idea de una tecnología adaptada a situaciones socioculturales locales. Según ellos, el problema estaba en que los países menos desarrollados no llegarían a aprehender tecnologías concebidas para culturas y niveles educativos completamente diferentes de los comunes en los países menos desarrollados. Buscan tecnologías concebidas en referencia a la población donde se supone que deben aplicarse.

Sin embargo, este movimiento declinó en la medida en que las técnicas adaptadas demostraron rápidamente ser menos eficaces. En efecto, hay gran desigualdad entre los medios utilizados por los países industrializados para desarrollar las tecnologías punta y las cantidades invertidas en producir tecnologías «adaptadas» que, a fal-

El debate sobre la transferencia de tecnología

ta de estudios suficientes, se presentan sobre todo como tecnologías de segunda. Por ello la esperanza de una tecnología que en vez de reforzar las desigualdades del orden internacional, permita el desarrollo, se esfuma, aun cuando es sostenida por instituciones internacionales⁷.

El resultado fue que los teóricos del desarrollo abandonaron la reflexión sobre la transferencia de tecnología para centrarse sobre los problemas de gestión, los cuales dan lugar a políticas de mejoramiento más diferenciadas. Esto es lo que observa principalmente Judet en un artículo en que hace un recuento de los últimos años⁸. A falta de no poder decir nada operativo sobre la implantación con éxito de tecnologías en los países del tercer mundo, los economistas recaen sobre el terreno de la gestión y de la política comercial y financiera, donde hay ciertamente mucho por decir y hacer en el sentido de una mejor rentabilidad de las inversiones económicas, cualquiera que sea su grado de tecnicidad.

Este desplazamiento no debe hacernos olvidar que estamos ante una crisis de la reflexión sociológica. Todo pasa como si no pudiéramos plantear el problema más que como un modo de explicar

⁷ P. Gonod, «Quel développement technologique pour le Tiers Monde? Des "technologies appropriées" à celles "au service de l'humanité"», *Travail et Société*, vol. 11, núm. 1, Ginebra, enero, 1986. El autor desarrolla la filosofía de la OIT en materia de ayuda a proyectos industriales. Enfrascándose en un debate contradictorio entre los precursores de tecnologías adaptadas y aquellos que están por la reproducción de las tecnologías dominantes, despeja una vía pragmática que se esfuerza por sacar partido de los recursos locales y por apoyarse sobre lo existente sin titubear en utilizar en la medida de lo posible las tecnologías más productivas. Su postulado es que es más difícil utilizar las tecnologías nuevas en los países pobres, pero que es importante hacerlo, teniendo en cuenta la falta de infraestructura para evitar los fracasos y poder apoyarse en una participación máxima de la población concernida. La grandeza de las dificultades le parece considerable principalmente en el saber hacer de los industriales, concluyendo su artículo como sigue: «El imperativo es desde ahora comprender la tecnología.»

⁸ P. Judet, «Les pays intermédiaires: des expériences à l'appui d'une réflexion moins pessimiste sur le développement», *Tiers-Monde*, núm. 115, julio-septiembre, 1988. Judet reagrupa un catálogo de éxitos relativos en acciones de industrialización llevadas a cabo en el seno de lo que llama los países intermedarios, aunque da pocas explicaciones para comprender el porqué de estos éxitos (e igualmente de numerosos fracasos en esos países), pero el artículo tiene valor por la enumeración de casos que se hace. También es interesante por su defensa en favor de un pragmatismo, esos países intermedarios que tienen éxitos adoptan políticas que rechazan el ultraliberalismo, así como el dirigismo estrecho, y que en el plano del intercambio exterior se caracterizan por seguir la doctrina siguiente: «ni apertura exacerbada, ni autarquía asfáltica».

invariablemente los fracasos y que los éxitos estuvieran relegados al rango de milagros aislados e irreproducibles. Es cierto que la sociología recurre a la probabilidad y la estadística, pero ello no podría justificar una teoría que explicara solamente los casos más frecuentes y se quedara muda ante las excepciones. Hay, pues, que admitir que el problema de la transferencia de tecnología ha sido planteado de tal manera que nos lleva a un estancamiento.

Este estancamiento se debe a la noción según la cual la tecnología es una mercancía

Las crisis teóricas provienen con menos frecuencia por la falta de sentido lógico de las proposiciones sobre las cuales se apoyan los debates que por el bloqueo producido por una idea que parece evidente a los ojos de aquéllos que la manipulan, pero que no lo es. Éste es el caso de los razonamientos que reposan sobre la idea de que la transferencia de tecnología se realiza a través de contratos según los cuales una de las partes aporta la tecnología que defrauda al comprador. La idea hace de la tecnología una mercancía que uno vende íntegramente al comprador. Es esta concepción misma la fuente de conflictos, pues los clientes ven que los vendedores no llegan a proveerlos de sistemas equivalentes a los que les mostraron para ganarse el mercado. Creen haber comprado sistemas sociotécnicos cuando en realidad les mandan materiales, programas y cursos de formación. De hecho, compradores y vendedores se engañan a sí mismos pensando que, puesto que hay contrato, éste trata sobre una mercancía y que tal mercancía corresponde a lo que quiere el comprador, es decir, a un sistema socio-técnico que funcione.

Con el impulso de la ideología de la empresa en el mundo intelectual, se tiende a invertir los valores en el mundo explicativo y en lugar de preocuparse por reencontrar las relaciones sociales bajo las relaciones económicas, se termina por preconizar una economía de las relaciones sociales. Esta tendencia, como todo camino heurístico, debe ciertamente aportarnos su parte de intuiciones interesantes, pero habría que saber si los científicos no confunden el orden de las relaciones sociales con el de las mercancías. Hay una diferencia de naturaleza entre una mercancía hecha de metal y de plástico, y un sistema productivo, mezcla de máquinas y de hombres. Es

El debate sobre la transferencia de tecnología

posible describir y reproducir las máquinas casi completamente⁹. Por el contrario, los hombres son irreproducibles, cada uno es único y por lo mismo cada grupo de individuos lo es más. Los esfuerzos que se hacen por describir la actividad humana en un sistema productivo, por apasionados que sean, son insignificantes en relación a la complejidad de dicha actividad. No es suficiente con leer el reglamento interior de la empresa y tomar nota del nivel de estudios de cada uno de los trabajadores, o con recabar toda la documentación existente en la empresa para proporcionar los medios que reproduzcan de manera idéntica un sistema productivo que funcione eficazmente. Por ello un sistema productivo no es una mercancía, no puede ser reproducido idénticamente. La ilusión de los contratos de transferencia de tecnología está, pues, ahí. El vendedor hace visitar a un potencial cliente las fábricas que funcionan y se le propone la venta de máquinas y procedimientos, cuando en realidad el comprador desea adquirir un sistema productivo similar al que pudo observar. La transferencia de equipos no causa tantos problemas, a excepción de los casos en que los estados consideran ciertos equipos como «sensibles» y prohíben su venta. Ello propicia frustraciones en los potenciales compradores, pero no explica por qué los equipos son menos productivos para el comprador que para el vendedor. Es más bien la falta de informaciones lo que causa problemas. Ya en 1977, M. Hiance notaba que «la mayoría de las invenciones no son explotables más que con la ayuda de un saber-hacer minucioso. Este último no figura en la patente. Para que una licencia o una cesión forzada de una patente tenga oportunidad de llegar a una transferencia efectiva de tecnología, tiene que haber por un lado existencia del saber hacer y, por otro lado, que el titular acepte transferirlo»¹⁰. Aquí, el autor supone que la retención viene de parte del vendedor, es decir, del patrón de aquellos

⁹ Decimos casi, porque toda máquina tiene una historia en la que intervienen los ajustes y modificaciones menores que explican los resultados, pero que tal vez nadie tomó nota de ellos y que escapan así a la mirada de aquel que busca reproducirlo.

¹⁰ M. Hiance, «La propriété industrielle dans les transferts de technologie aux pays en voie de développement», en *Transferts de technologie et développement*, París, Librairies Techniques, 1977. Perrin (1983), que retoma esta cita, se esfuerza esencialmente por describir los elementos que deberían componer el pedido del vendedor para llegar a una transferencia efectiva. Imagina que este pedido debe comprender los intercambios de documentos y de operaciones de capacitación, pero, como todo economista, no imagina que la dificultad pueda venir del hecho de que el patrón-vendedor no detenta los saberes que pretende vender, en la medida en que estos saberes pertenecen a los asalariados.

que poseen esos saberes minuciosos. En realidad, el problema es más complejo, puesto que, como pudimos analizarlo en los estudios sobre casos en Argentina, la retención proviene de los mismos trabajadores.

El análisis de las averías durante la puesta en marcha, da el grado de apropiación y de retención de las informaciones necesarias a la transferencia de tecnología

En este apartado nos apoyaremos en dos casos de compra de control numérico en Argentina¹¹. Se trata de dos robots adquiridos por dos diferentes empresas argentinas. En ambos casos se conocieron problemas en el momento de la puesta en marcha del equipo. Sin embargo, las soluciones con que se resolvieron los desajustes fueron radicalmente diferentes.

El primer robot pertenecía a una filial de un grupo automotriz europeo, pero fue proporcionado por otra filial del mismo grupo, situada también en Europa. La decisión de la compra fue tomada en los altos niveles, formando parte de una estrategia de homogeneización de los equipos de las diferentes fábricas del grupo industrial. El resultado fue que no hubo contacto directo entre la filial constructora del robot y la que lo compró.

Cuando la fábrica argentina se enfrentó a la avería buscó apoyo en la filial constructora y, por vía telefónica, no le fue posible encontrar alguien que pudiera dar consejos más que a través del viaje de un experto. Ante el costo de la solución, la fábrica intentó buscar por sí sola la respuesta. Pidió prestado un robot idéntico a una fábrica vecina para desmontar uno por uno todos los circuitos sospechosos. En cada momento, se observaba si el robot presentaba la misma avería que el otro. Cuando llegó el caso, se estimó que se

¹¹ Estos dos casos están tomados de un trabajo que trata sobre la observación de éxitos en la utilización de tecnologías punta por la industria argentina y uruguaya: J. Ruffier, J. Testa y J. Walter, *Les savoirs de l'industrialisation dans les industries uruguayennes et argentines*, Doc. GLYSI 1/87, Lyon, mayo de 1987, 138 pp. Los dos ejemplos están particularmente desarrollados en J. Ruffier, «Qui possède les machines», *Gère et Comprendre (Annales des Mines)*, París, marzo, 1989, pp. 79-86.

El debate sobre la transferencia de tecnología

había identificado la pieza defectuosa y se hizo un pedido para reponerla.

Este procedimiento de reparación duró desgraciadamente varios meses. Durante este tiempo, el personal que fue capacitado para el manejo del robot fue cambiado de establecimiento. Así, la fábrica se encontró sola para proporcionar capacitación al personal que utilizaría el robot, el cual, un año después de su compra, sólo funciona a una cuarta parte de su capacidad.

La historia de una avería similar a la precedente nos da la medida del manejo y control de estos robots. Este segundo caso trata de una fábrica situada en la zona industrial de la Tierra del Fuego. La fábrica compró tres robots para la colocación de componentes sobre circuitos impresos. Un día uno de los robots comenzó a rechazar las instrucciones que se le daban. Los ingenieros intentaron resolver el problema, pero es de reconocer que eran incompetentes. Decidieron, pues, llamar a Harry, un técnico estadounidense que participó en la instalación del robot y en quien depositaban su confianza. Harry hizo que le explicaran la avería por teléfono, quedando perplejo ante la situación. Cortó la comunicación no sin antes prometer una respuesta rápida. Harry discutió la situación con sus colegas, quienes le confesaron conocer averías similares del material con que trabajan habitualmente. La reparación era muy simple, pues era suficiente con reemplazar dos componentes sobre una tarjeta. Harry se acordó que la fábrica de la Tierra del Fuego disponía de una telecopiadora, de manera que envió una fotografía para explicar a los argentinos lo que se debía hacer.

Los argentinos habían tomado la precaución de tener un stock considerable de material de repuesto. Una vez que efectuaron la reparación sugerida, surgió el milagro y el robot comenzó a seguir dócilmente las instrucciones que se le daban. Pasaron menos de dos días desde el inicio del problema.

¡Qué contraste entre los dos ejemplos! Por un lado, se necesitaron diez meses para reconstruir una información que, muy probablemente se encontraba en la misma compañía, pero en otro continente. Por otro lado, cuarenta y ocho horas fueron suficientes para obtener la misma información de un proveedor que se encontraba igualmente lejos.

Si la fábrica llamó al constructor, es porque no sabía la causa de la avería. No podía saber si la avería era corriente o excepcional, por lo que no podía adivinar de antemano si Harry encontraría la respuesta. Cualquiera que sea la obligación contractual que hubiera

ligado a Harry, nadie le hubiera reprochado si pretendía que era imposible un diagnóstico a distancia. La empresa no podía más que remitirse a Harry y, además, él mismo no fue quien resolvió el problema. A él también le tocó contar con la buena voluntad de algunos de sus colegas para obtener las indicaciones necesarias a la reparación. Los colegas de Harry podían estar en el derecho de exigirle un proceso formal, con emisión de vale de reparación y procedimientos administrativos. Pero no lo hicieron así. Lo cual nos lleva a decir que, como la fábrica tenía buenas relaciones con Harry, fue a su vez beneficiaria de las buenas relaciones de Harry con sus colegas.

Ahora bien, imaginemos que Harry se vaya de la empresa. La fábrica argentina no sabría a quién llamar. Llamó a Harry no porque supusiera que él era la persona más competente para resolver el problema, sino porque era a quien se conocía y en quien se tenía confianza. En ausencia de Harry hubiera sido necesario un medio para contactar con las personas competentes, es decir, identificar o hacer identificar a las personas. Después hubiera sido necesario esperar que unos desconocidos prefirieran dar servicio a un cliente, más que defender los intereses aparentes de su propia empresa. En fin, suponiendo que la compañía haya desarrollado una actitud de escucha de los problemas de los clientes, es probable que Harry hubiera sido difícilmente reemplazable. Él es el único que sabe cómo funciona el cliente, tiene por ello una imagen más pertinente que le permite a su vez orientar el diagnóstico. Harry no encontró la causa de la avería, pero supo describirla así como el contexto, de manera que la causa apareció con evidencia a los ojos de los colegas especialistas. Diríamos que, más allá de los problemas reales de lenguas extranjeras, Harry sirvió de *traductor*¹²; permitió una comunicación que rebasa en mucho los elementos transmitidos por teléfono. Logró comunicar la preocupación de los argentinos y aportó informaciones contextuales que los argentinos no hubieran podido dar ellos mismos. Ni la buena voluntad, ni las buenas relaciones interpersonales, ni la pertinente apreciación del contexto, hubieran formado parte del contrato. Así pues, las relaciones necesarias al buen funcionamiento del robot no pueden estar garantizadas por un contrato.

¹² Sobre esta noción de traductor nos remitimos a M. Callon, «L'opération de traduction comme relation symbolique», en *Incidences des rapports sociaux sur le développement scientifique et technique*, París, Maison des Sciences de l'Homme, 1975, pp. 105-139.

Las construcciones técnicas

La comparación de estos dos robots fue escogida deliberadamente para demostrar la importancia de las relaciones entre ciertos actores participantes en la instalación de una máquina compleja¹³. Estas relaciones forman así parte integrante de la máquina; le son tan necesarias como los componentes mecánicos y electrónicos. Su ruptura o desaparición tiene, con el tiempo, el mismo efecto que la ruptura o desaparición de uno de los componentes materiales.

Tal vez la dificultad que se tiene para comprender la diferencia entre una máquina que funciona y una mal utilizada, proviene de la mala percepción de la parte inmaterial de un sistema sociotécnico de producción. Las empresas tienden a confundir estos sistemas con las máquinas y las informaciones que compraron. Pero, mirando de cerca, la parte de un sistema productivo complejo que puede ser objeto de un contrato de venta es finalmente muy reducida. En tales sistemas, siempre existe una parte esencial que no podría ser perfectamente descrita, formalizada. Es con seguridad esta parte la que da originalidad al sistema, en relación a aquellos sistemas que están constituidos por los mismos elementos materiales y por los mismos programas y procedimientos formalizados. Es, pues, ahí donde se juega el éxito o el fracaso, y es esta misma parte la que no puede ser ni vendida ni poseída por un individuo, tampoco por una sola empresa.

Tal vez no nos hemos preocupado lo suficiente por definir lo que diferencia la venta de máquinas de una transferencia de tecnología. En el primer caso, el contrato trata sobre mercancías, objetos inertes. Se espera que el comprador esté satisfecho con el objeto vendido, aunque le dé o no un buen uso. En el segundo caso, lo que el comprador busca es un sistema que produzca de manera eficaz. En última instancia, en la transferencia de tecnología el comprador no sabe de entrada qué objetos comprar para que todo marche bien. Es en cierta forma el vendedor quien debe hacer una proposición de venta destinada a que el comprador cumpla su objetivo. Si las cosas estuvieran formuladas de esta manera, las acusa-

¹³ La demostración de la importancia de estas relaciones es, de hecho, el objeto del informe citado (nota 11). Trabajando sobre una veintena de establecimientos diferentes diseminados en el territorio argentino y uruguayo, pudimos observar una relación directa entre la eficiencia de las máquinas más complejas y la calidad de las relaciones entre los principales actores que trabajan con ellas.

ciones de sabotaje serían menores, pero qué vendedor está dispuesto a decir que no puede garantizar que el comprador haga funcionar correctamente los aparatos-objeto o parte objetivable de la venta. A *fortiori*, qué comprador está dispuesto a aceptar un discurso parecido, donde el vendedor rehúsa venderle lo que demanda, bajo pretexto que no es vendible porque no es del todo cosificable.

La cuestión de la transferencia de tecnología debe, pues, retomarse bajo otros términos. La transferencia no puede concretarse solamente al conjunto del sistema productivo de punta, debe ir acompañado de una acción de constitución de un sistema sociotécnico original. De hecho, toda operación de producción de tales sistemas se asemeja a una innovación, tal como M. Callon¹⁴ utiliza esta noción.

La negociación del contrato es en sí un momento de selección de técnicas

Teniendo la posibilidad de estudiar la concepción de un metro en una ciudad china, tomamos el ejemplo de la negociación del contrato¹⁵. Lo que salta a primera vista, es el número y la heterogeneidad de los actores que participan en la definición de la selección técnica. Un metro es, por definición, un sistema técnico muy com-

¹⁴ Callon, Latour, «Comment suivre les innovations? Clefs pour l'analyse socio-technique», *Prospective et Santé Publique*, núm. sobre la innovación, París, 1986. En este artículo los autores invierten la perspectiva de análisis de las innovaciones. Se oponen a la teoría que llaman difusionista, según la cual la innovación resulta de una buena invención técnica que se impone naturalmente al cuerpo social y no se ven más que malas ideas que ineluctablemente serán condenadas al fracaso y donde las buenas triunfarán siempre, incluso si una mala preparación del cuerpo social puede conducir a retardar su advenimiento. Según ellos, las invenciones no están a punto en su origen; no triunfan más que cuando son aceptadas por la cadena social completa que va desde la investigación teórica a la compra del objeto, pasando por la investigación aplicada, la producción y la comercialización. Esta aceptación no se hace más que a través de negociaciones en donde el objeto de la invención y sus principios pueden ser completamente modificados. No hay, pues, nada de ineluctable en el desarrollo de un nuevo producto. Este último no se impone más que en la medida en que la desestabilización de la sociedad que supone aparece como deseable al conjunto de actores que apostaron por ello.

¹⁵ W. Hu, C. Paradeise, J. Ruffier y X. R. Shi, *Constitution d'un système métro*, Doc. GLYSI, confidencial, Lyon, octubre de 1989, 48 pp.

El debate sobre la transferencia de tecnología

plejo y muy caro. Ciertas opciones técnicas pueden tener repercusiones a largo plazo sobre algunos sectores de la industria china, incluso en su balanza comercial, pero ello no excluye que pueda hacerse selección equivocada. Un rápido viaje por el mundo muestra que en ciertas ciudades, las decisiones tomadas en términos de selección han cuestionado la coherencia del sistema técnico, lo cual ha dado como resultado metros que funcionan mal o son poco utilizados. Los responsables chinos están al tanto de ello, de manera que multiplican las instancias de control y hacen intervenir en la decisión a personales del más alto nivel.

Esta intervención de la esfera política, tanto municipal como provincial y nacional, tiene por efecto el dar poder de arbitraje a personas no competentes en el plano técnico. Importa, pues, saber de qué informaciones disponen. La situación sería más simple si estuviéramos en un país donde existe de antemano un *savoir-faire* acumulado sobre metros eficaces ya existentes, pero éste no es el caso. Los responsables de decisión chinos, son informados por técnicos chinos, que a su vez son capacitados por técnicos extranjeros.

La situación sería también simple si existiera un consenso entre los técnicos extranjeros sobre la mejor selección técnica posible para el caso de un metro en la ciudad china. Pero evidentemente ése no es el caso. En Francia existen dos grandes grupos industriales competidores que proponen soluciones técnicas muy diferentes. Estos dos grupos tuvieron la ocasión de mostrar a los compradores chinos que no son capaces de entenderse sobre el aspecto de la mejor solución técnica. Los poderes técnicos franceses intentaron mediar entre los industriales, pero la investigación mostró que no tienen una percepción exacta de las consecuencias de las soluciones técnicas propuestas por cada uno de ellos.

Además, Francia no es el único país que propone sus soluciones. Italia, Gran Bretaña, la URSS y Japón, por no citar más que éstos, tienen cada uno soluciones técnicas para vender y consejos que proponer. Podríamos suponer que la municipalidad china se apoye en una sociedad de ingeniería perteneciente a un país neutro. Pero esta solución no es fácil de imponer; los funcionarios chinos tienen dificultad para aceptar pagar una factura que no refiere más palabras y no material. Recurrir a la ingeniería llamada neutra es una panacea. Una ciudad de América Latina basó su selección en los consejos de una compañía de ingeniería perteneciente a un pequeño país que no dispone de industria productora de metros. Los competidores no aceptados se percataron, un poco tarde,

capital de la compañía de ingeniería estaba entre las manos del industrial cuya solución fue escogida.

Las selecciones técnicas resultarán de la confluencia de ideas en el seno de la administración china y de arbitrajes que marcarán los límites presupuestarios, o del consenso sobre la selección a efectuar. Pero la administración china posee ella misma su pesadez, siéndole difícil tomar una decisión sin tener un amplio consenso. Le es todavía más difícil retroceder sobre una decisión tomada, pues se está seguro de poner en dificultad a las personas que tomaron la primera decisión. Así, la selección que no debería tener más que incidencias técnicas, puede provocar incidencias en la carrera o trayectoria política de algunos personajes. Por esta misma razón un técnico evitará estar asociado a una opción rechazada. Sabe que aquellos que objetaron la selección, no podían dejar de conocer las consecuencias negativas de tal objeción sobre su carrera. En la administración china, una solución propuesta será rechazada cuando se desea eliminar al que la propone y cuando se siente que se es capaz de hacerlo sin riesgo alguno.

Los expertos franceses, como probablemente la mayoría de los extranjeros, tienen la experiencia de catástrofes ligadas a su necesidad por defender una solución que les parecía buena. En un ejemplo reciente, se perdió probablemente un mercado porque los expertos franceses quisieron que se retrocediera sobre una selección técnica que les parecía mala desde el punto de vista del interés chino y no comprendieron las consecuencias que tal abandono traía sobre algunos responsables. Otros responsables chinos prefirieron cortar la excelente relación que tenían con los expertos franceses, en vez de ocasionar dificultades a sus colegas chinos.

Cuando todo el mundo tomó conciencia del problema de la selección técnica, se optó por una estrategia de prudencia evitando plantear soluciones técnicas antes de tener la certeza de que serían susceptibles de lograr consenso. Pero se corre el riesgo de imponer una selección técnica, ya sea porque pudo haber sido la primera o la única en ser mencionada.

La enumeración de estas consideraciones ligadas a la negociación de grandes contratos no tiene por objeto llevarnos a un pesimismo en cuanto al rigor de la selección técnica tomada o por tomar. Intenta mostrar que la constitución de un objeto técnico tan complejo como un metro, se hace a través de una dinámica. La forma final que tendrá el metro chino dependerá de interacciones entre una multitud de actores, que darán cuenta de estrategias y de lógicas de

El debate sobre la transferencia de tecnología

acción muy contrastantes. Es importante, pues, analizar la producción de sistemas productivos complejos desde las primeras negociaciones.

Conclusión y pistas de trabajo

La discusión esbozada ha permitido introducir algunos puntos, principalmente en materia de constitución de un *sistema productivo complejo*. Sin embargo, para ir más lejos, no podemos evitar plantear una definición más precisa del concepto.

Las diferentes investigaciones citadas han hecho aparecer diferentes categorías de *actores*. El repaso, ¿es exhaustivo? Ciertamente no, también habría que abordar toda la esfera de consejos universitarios, científicos o estatales. Conviene también definir mucho más los niveles de intervención de cada uno de los actores.

También queda mucho por hacer en el terreno de definición del objeto de la transferencia de tecnología. Probablemente hay que *distinguir mejor el centro del problema*: la reproducción de éxitos en la puesta en marcha de sistemas productivos complejos y las licencias para utilización de procesos cuyo funcionamiento no ocasiona problemas.

Además tenemos que salir de la noción de *contrato*, dado que la transferencia puede hacerse a través de intercambio comercial, de robo o espionaje, expatriación de fuerza de trabajo o copia. La experiencia misma muestra que el robo es a veces un medio de transferencia de tecnología más eficaz que recurrir a los trámites formales y jurídicos; el que se esfuerza en poner todo el saber por escrito, sofoca a su cliente con toneladas de papel¹⁶. Es probable que este esfuerzo sea incompleto y que el cliente necesite informaciones omisibles. El que roba buscará lo que necesita, ganando así un tiempo considerable con respecto al que se contentará con utilizar únicamente lo que se le proporcionó en el marco de un acuerdo formalizado.

También hay que trabajar sobre la noción de *eficiencia*. ¿Qué es la transferencia eficaz y qué es un sistema que funciona? ¿Podemos

¹⁶ La compañía TECHNIP proporcionó 20 000 páginas de documentos en el marco de una transferencia de tecnología que trataba sobre una unidad de etileno en Brasil (Perrin, 1983, p. 31).

llamar éxito a un largo proceso de arranque que lleva a la creación de un sistema productivo diferente del que fue proyectado al inicio? Si se observa con detalle, la mayor parte de los autores revisados se cuidan de no definir precisamente lo que llaman éxito o fracaso, aunque se les llame «economistas». Lo que es éxito para uno puede ser llamado fracaso para el otro, puesto que, como ya dijimos, el problema de la transferencia de tecnología es diferente según los actores que contribuyan a ella.

Resumen. La cuestión de la transferencia de tecnología a los países subdesarrollados y de su uso eficiente ha sufrido múltiples avatares teóricos y prácticos. De la pura y simple transferencia de máquinas se ha pasado a la transferencia de fábricas enteras «llave en mano»; luego, a la intervención en el reclutamiento y capacitación del personal contratado; luego, a un compromiso de mantenimiento permanente del proyecto transferido; luego... Sin embargo, nunca han terminado del todo los problemas, porque se ha transferido la tecnología como si fuera una mercancía, cosa que no es.

Abstract. *The question of the transfer of technology to underdeveloped countries and its efficient use there has undergone a number of theoretical and practical changes. The simple transfer of machines themselves has given way to the handing over of whole «turn-key» factories. This has been followed by the recruitment and training of contracted personnel. And then, a commitment for the maintenance of the project on an ongoing basis. However, the problems persist. Technology has been transferred as though it were merchandise... but this is not the case.*

Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?*

Carlo Trigilia **

1. Premisa: la nueva economía institucional

«La Nueva Economía Institucional [...] sustituye la visión de la empresa como función de producción por una aproximación mucho más microanalítica que la lleva a ocuparse de cuestiones confiadas antes a la sociología. Sostiene que las características específicas de las distintas formas de organización responden a determinantes económicos que se pueden comprender aplicando sistemáticamente una aproximación microanalítica basada en consideraciones de eficacia.» Esta observación de Oliver Williamson (1986a, p. 45) se encuentra en las conclusiones de un ensayo dedicado a las relaciones entre economía de los costes de transacción y sociología. Merece atención. Efectivamente, el neoinstitucionalismo —o economía de la organización— tiende a cuestionar los límites tradicionales entre economía y sociología. Por ello, puede ser útil intentar hacer una valoración de la naturaleza y de las posibles consecuencias del desafío que se le plantea a la sociología en un terreno tradicionalmente suyo: el de las instituciones. Tanto más cuando el fenómeno se integra en una mayor y más discutida tendencia a formular explicaciones eco-

«Economia dei costi di transazione e sociologia: cooperazione o conflitto?». Publicado con la autorización del autor y de la revista *Stato e Mercato*. Traducción de Margarita García Galán.

* Estoy agradecido, por sus comentarios, a Cristiano Antonelli, Arnaldo Bagnasco, Marco Bellandi y Giulio Sapelli.

** Carlo Trigilia es profesor de Sociología en la Universidad de Catania.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 12, primavera de 1991, pp. 123-158.

nómicas de estructuras y de procesos sociales y políticos. En esta ocasión, no obstante, nos limitaremos a revisar el debate iniciado sobre las instituciones económicas, con referencia a la teoría de los costes de transacción de Williamson.

La división de trabajo entre economía y sociología en el estudio de las estructuras industriales se puede sintetizar de la siguiente forma: El modelo económico tradicional (neo-clásico) sigue centrado predominantemente en el mercado como mecanismo de coordinación de la actividad de las empresas a través del sistema de precios. Falta una verdadera teoría de la empresa. Esta última se ve como una función de producción y se le asigna el objetivo de maximización del rendimiento. Sus límites están determinados esencialmente por la tecnología. Su existencia se considera un dato¹. Por otra parte, en el lado económico, después de las grandes síntesis de sociología histórica del capitalismo de Weber y de Schumpeter, se ha afirmado una especie de división del trabajo entre teoría de la organización y de las relaciones industriales, que se ocupan de los países industrialmente avanzados, y sociología del desarrollo, que se centra en la situación de los más atrasados. Mientras que a esta última, generalmente, se le confía la temática de los orígenes de la empresa y de la formación de la empresariedad, para la sociología de la organización la empresa y sus límites son un dato no problemático. La atención se centra sobre todo en la gran empresa como burocracia y en la influencia que las características socioculturales de sus miembros y sus conflictos tienen en su funcionamiento.

Así, a una economía que se ocupa esencialmente del mercado y que descuida someter a examen la empresa como institución, le corresponde una sociología que —también con excepciones— se centra en las estructuras organizativas de las grandes empresas, pero no se interesa por la influencia de los factores económicos en tales estructuras, ni por las consecuencias de las dinámicas intraorganizativas en las relaciones entre las empresas y en el funcionamiento de

¹ Desde este punto de vista, la valoración más realista, sugerida por las teorías manageristas de los años sesenta, del papel de las grandes empresas y de los factores organizativos altera el cuadro sólo en parte. Lo modifica, de hecho, en lo que se refiere a los objetivos atribuidos a la empresa, y en especial el del crecimiento. Pero los asuntos concernientes a las modalidades de persecución de los nuevos fines siguen siendo eminentemente de tipo tradicional. La tasa de crecimiento se convierte así en una «proxy» por renta, poder, prestigio de los administradores (Marris, Mueller, 1980). Pero la empresa no deja de ser, a fin de cuentas, un decisor unitario que optimiza determinados objetivos en un cuadro no problemático (Salvati, 1967).

la economía. En resumen, mercado y organización no dejan de ser dos campos básicamente separados y recogidos en disciplinas distintas: la economía por un lado, la sociología por otro. Esta situación se ha replanteado en los últimos años por la nueva economía institucional.

Según Williamson (1983, pp. 1-2), dicha tendencia anima una serie de estudios realizados a partir de los primeros años de los setenta, sobre todo en los Estados Unidos. Se trata de distintos trabajos que están ligados, sin embargo, por dos elementos comunes. Comparten, sobre todo, la idea de que la microeconomía tradicional opera a un nivel de abstracción demasiado elevado para poder explicar eficazmente la fenomenología concreta de la organización económica. En segundo lugar, ven en la «transacción» la unidad de análisis esencial. En términos generales, se trata de explicar por qué algunas transacciones se producen a través del mercado y otras en cambio se internalizan en la empresa, y a qué lógica responde un distinto orden organizativo de las empresas, o también por qué en algunos casos la empresa crece y se confía, más o menos, a la jerarquía, y en otros se mantiene en sus pequeñas dimensiones.

Como se ve, el programa es bastante ambicioso, pero también innovador. El mismo Williamson, sin embargo, aclara enseguida que dicha innovación debe entenderse «como complementaria más que sustitutiva respecto al análisis económico convencional» (1983, p. 1). El concepto de transacción, de nuevo utilizado por Commons (1934), es conjugado, en efecto, de manera distinta —y se podría decir opuesta²— a la del viejo institucionalismo. En ese contexto se trataba de mostrar, en contraposición con la aproximación económica tradicional, la influencia autónoma de las instituciones —en el caso de Commons, las jurídicas— en las transacciones. Existía, por tanto, una crítica a las intenciones de generalización ahistórica de los modelos económicos. En el nuevo institucionalismo, el concepto de transacción pasa a ser, en cambio, el instrumento para desarrollar una lectura de las instituciones económicas —el mercado, la empresa, la relación de empleo, etc.— como redes de contratos entre sujetos destinados a maximizar su propio interés. Pero, a diferencia del modelo neoclásico tradicional, se supone la existencia de «costes de transacción» variables, debidos a condiciones de incertidumbre y a carencias informativas, que a su vez crean espacios

² Este punto es eficazmente subrayado por Rullani (1986). Véase también el volumen dirigido por Francis, Turk y Willman (1983), especialmente la introducción.

para comportamientos oportunistas. De aquí surge una variedad de argucias contractuales dirigidas a reducir los costes de transacción que se presentan en las distintas situaciones de intercambio económico. La variedad de las formas de organización de la economía responde, pues, a una lógica de mejora de la eficiencia de las transacciones más que a determinantes tecnológicos, como se sostenía en el modelo tradicional.

La naturaleza contractual de las instituciones es el elemento principal que aúna los estudios conectados con el neoinstitucionalismo. En ellos se diferencian los modelos específicos. Williamson considera como pertenecientes a este filón fundamentalmente los trabajos de Alchian y Demsetz sobre la empresa capitalista como «producción de equipo» (1972), y sobre los derechos de propiedad (1973), el de Doeringer y Piore (1971) sobre el mercado interno del trabajo, la teoría de la agencia³, que explora las relaciones entre jefes y agentes (adquirentes-proveedores, accionistas-administradores, trabajadores-administradores, etc.). A estas contribuciones se podrían añadir, además, las de D. Teece, que ha utilizado la aproximación de Williamson para interpretar el fenómeno de la diversificación productiva (1980) y el de la empresa multinacional (1986). Sin embargo, la atención se centrará en el trabajo de Williamson, bien por la relevancia alcanzada en la nueva economía institucional o bien porque es el autor que hace más referencias a variables no económicas, y sostiene de manera especial la necesidad de integración interdisciplinar y de colaboración con la sociología. En efecto, Williamson se distingue de los demás estudiosos por haber intentado integrar en el ámbito del paradigma contractual antes mencionado elementos típicos de la aproximación comportamentista a la teoría de la empresa, derivados de la escuela de Herbert Simon, si bien —como veremos— no recoge todas sus implicaciones.

En la parte siguiente se presentarán, en primer lugar, algunos elementos esenciales de la teoría de los costes de transacción, a fin de permitir una valoración crítica con especial referencia a las relaciones que el trabajo de Williamson ha estimulado en la vertiente de la sociología y de la teoría de la organización. Se discutirán dos respuestas representativas: aquella más favorable y cooperativa de William Ouchi y esa otra más pesimista y crítica de Mark Grano-

³ Para un cuadro general de esta teoría véase Pratt, Zeckhauser (1985). Una útil reseña, que se extiende también a otros filones de la nueva economía institucional, es la de Moe (1984).

vetter. Se tratará de mostrar cómo ambas posiciones presentan problemas. Los críticos, aun captando eficazmente los límites de una explicación económica de las instituciones, terminan por oponer a ésta la primacía de las variables tradicionales sociales o políticas. De este modo, corren el peligro de no asumir los aspectos objetivamente innovadores del problema planteado por Williamson: la tentativa de aportar una interpretación de la variedad de formas de organización de la economía constante con los problemas actuales. Por otra parte, posiciones más favorables, como la de Ouchi —que también resaltan ese elemento de novedad— no parecen conscientes de que una perspectiva de integración eficaz entre aspectos económicos y sociopolíticos encuentra dificultades al desarrollarse dentro del cuadro teórico del análisis transaccional. En la formulación de Williamson esto aparece orientado, de hecho, en sentido analítico-deductivo y presenta fuertes pretensiones previsivas y aplicativas que limitan su alcance interpretativo al terreno historicoempírico. En definitiva, la hipótesis que trataremos de desarrollar es que la economía de los costes de transacción plantea un problema importante de integración entre factores económicos y sociales al que no consigue dar respuesta satisfactoria precisamente por el modo en el que ha sido concebida dicha integración. Al margen de estas dificultades, la propuesta integrada en el análisis de los costes de transacción constituye un estímulo útil en los planos sustantivo y metodológico⁴. En el primer terreno lleva, de hecho, a medirse con los problemas interpretativos de la fase actual de la organización productiva; con los nuevos límites imperantes entre mercado y organización en el declive del «modelo fordiano» tradicional, dominante en el gran desarrollo posbélico. Más bien, se impone como uno de los puntos de referencia teórica para el análisis de las complejas arquitecturas institucionales que se van delineando. En el plano metodológico, la teoría de los costes de transacción replantea, con formas diversas, la vieja cuestión de las relaciones entre economía y sociología como aspecto esencial de los nuevos problemas interpretativos.

⁴ En Italia, el debate sobre el análisis transaccional está hasta hoy prácticamente confinado al área de los economistas. Véanse, en particular, Mariti (1980), Silva (1985), Rullani (1986), Antonelli (1984, 1987a, 1987b), Dardi (1988), Bellandi (1988). Una discusión desde el punto de vista de la teoría de la organización se puede encontrar en Ciborra (1985).

2. La teoría de los costes de transacción

2.1. El esquema original de Markets and hierarchies

En el prólogo de la edición de 1983 de *Markets and hierarchies* (la primera edición es de 1975), Williamson subraya que su programa de investigación se proponía el objetivo de superar la división tradicional entre economistas y teóricos de la organización. Para comprender mejor el mercado y la empresa como organización debían estudiarse conjuntamente. En este sentido, el primer paso está constituido por la crítica de la concepción de los modelos económicos según los cuales los límites de la empresa estarían determinados, básicamente, por factores de naturaleza tecnológica. En realidad, las indivisibilidades tecnológicas tienen un papel menos relevante de lo que se suele considerar. En muchos casos, las empresas desarrollan también actividades productivas que teóricamente podrían ser realizadas por unidades propietarias separadas. Si tales actividades se internalizan, es preciso encontrar explicaciones distintas de la meramente tecnológica.

Para afrontar el problema, Williamson (1983) hace referencia a distintos filones teóricos. En el plano económico, alude sobre todo a la contribución de R. Coase. A partir de un célebre artículo, Coase (1937) había relacionado el origen de las empresas con la existencia de costes de transacción, es decir, de costes de uso del mercado, dependientes tanto de problemas informativos como de dificultades de contratación. El tema de los costes de transacción estaba presente, además, en la literatura sobre las «caídas de mercado», y en especial en los trabajos de K. Arrow (1969). Williamson, por otra parte, subraya que para comprender los costes de transacción no basta con referirse a los «factores ambientales» y en especial a las características del mercado. Es necesario también tener en cuenta los «factores humanos». Desde este punto de vista, es indispensable superar los postulados de la plena racionalidad y de la conducta optimizadora de quienes deciden, propios del modelo económico tradicional. Sin poner en cuestión estos presupuestos, los mismos costes de transacción volverían a no ser influyentes, como de hecho se supone en el planteamiento convencional. Williamson, formado en la escuela de Simon, en Carnegie⁵, ve en el concepto de «racio-

⁵ La influencia de Carnegie y de Simon es subrayada por Williamson (1986b, pp. XI-XVIII) en un breve apunte autobiográfico.

nalidad limitada» el instrumento esencial para caracterizar de forma más realista las decisiones de los operadores económicos: «la capacidad de la mente humana para formular y resolver problemas complejos es muy limitada en relación con la complejidad de los problemas que sería necesario resolver respecto a un comportamiento objetivamente racional en el mundo real» (Simon, 1957, cit. por Williamson, 1983, p. 21). A éste añade, sin embargo, otro aspecto tomado de la literatura sobre el comportamiento estratégico (Scheffling, 1960; Goffman, 1969): el oportunismo. Define esta tendencia como «falta de sinceridad y honestidad en las transacciones, hasta incluir la búsqueda del propio interés con el engaño» (Williamson, 1983, p. 9).

Llegados a este punto, los ingredientes esenciales para la construcción del esquema interpretativo original, presentado en el capítulo II de *Markets and hierarchies*, están sobre la mesa. La explicación puramente tecnológica de los procesos de internalización debe ser sustituida por una explicación basada en los costes de transacción. Éstos están representados por el coste de definir y de realizar posteriormente, un contrato para una transacción específica, o bien para el intercambio que se determina «cuando un bien o un servicio se transfiere a través de un intermediario tecnológicamente separable» (Williamson, 1981, p. 552). El recurso al mercado o a la jerarquía de la empresa varía en relación con los factores ambientales y humanos, que condicionan el coste de la transacción. Williamson precisa que estos factores, aunque de forma diferente, influyen también en el funcionamiento de la empresa. Esto es, existen costes de uso de la jerarquía que se suman a los del mercado. La asignación de una determinada transacción a una u otra «estructura de gobierno» es siempre, por tanto, fruto de una valoración comparativa de los costes pertinentes, con paridad de coste productivo. Sin embargo, siendo esto determinante, el razonamiento se desarrolla bajo la hipótesis de que «al principio eran los mercados». Se trata de ver, pues, cómo los costes de transacción correspondientes al uso del mercado llevan, en determinadas situaciones, a la internalización y a la afirmación de la jerarquía. Esto plantea problemas sobre los que hemos de volver. Soslayémoslos de momento, para seguir el recorrido propuesto por Williamson.

El pasaje fundamental está constituido por la determinación de los factores ambientales y humanos y por su relación con los costes de transacción. Los factores ambientales equivalen a las condiciones de incertidumbre-complejidad y a las de intercambio a pequeña es-

cala. Los factores humanos se relacionan, como hemos anticipado, con la racionalidad limitada y con el oportunismo. La presencia de un alto grado de incertidumbre-complejidad hace depender una transacción de la existencia de hechos contingentes, futuros, difícilmente previsible en condiciones de racionalidad limitada. Se determina así un primer factor de subida de los costes de transacción que lleva a la internalización. En este caso, se puede ver, con Simon, el crecimiento de la organización como instrumento para economizar más allá de la racionalidad limitada y controlar situaciones de incertidumbre progresivamente.

Otra situación que favorece la aparición de la jerarquía consiste en la combinación de un intercambio de pequeña escala con el oportunismo. Esto se da cuanto más nos alejamos de un contexto competitivo, con un gran número de adquirentes y de vendedores. La imperfección del mercado y la presencia de muchas transacciones individuales, dada la propensión natural de los actores al oportunismo, hacen más vulnerables y arriesgadas las transacciones que se realizan en el mercado. Eso puede suceder también como consecuencia de la repetición en el tiempo de los intercambios que crean una especial experiencia «idiosincrática». De hecho, se determina así una alteración de la situación inicial de tipo competitivo que pone en posición ventajosa a aquéllos que entraron en un primer momento en la transacción. En estos casos, por tanto, la internalización aparecerá como una estrategia conveniente para reducir los riesgos contractuales. Una variante posterior se tiene cuando se combinan condiciones de incertidumbre y oportunismo. Se manifiesta entonces la posibilidad de un «bloqueo informativo», derivado del hecho de que las condiciones relevantes para la ejecución de una transacción son conocidas por uno o más sujetos, mientras que los demás interesados deberán afrontar un coste de adquisición de informaciones.

Por último, se considera otro factor, distinto de los anteriores, que se podría definir como sociocultural (aunque Williamson no emplea este término). Se trata de la «atmósfera transaccional», es decir, de un elemento que puede influir en los intercambios, variando sus costes, en relación con las preferencias de los agentes. Es, sin embargo, utilizado de forma limitada, sobre todo para poner de relieve que de él puede derivarse un sustentamiento de la organización interna respecto al mercado. Ésta favorecería una mayor «implicación de tipo moral entre las partes» (Williamson, 1983, p. 38). Como podemos ver, se trata de un aspecto especialmente relevante

para nuestros propósitos. Sin embargo, tras subrayar que «las aptitudes para la transacción se ven fuertemente influidas por el sistema sociopolítico en el que los intercambios tienen lugar» (1983, p. 39), Williamson concluye que el concepto de atmósfera implica un amplísimo conjunto de cuestiones socioculturales que no se pueden tener en cuenta.

Para cerrar el esquema original, es preciso aludir ahora al problema de los costes de la jerarquía. En efecto, el cuadro más o menos optimista de las ventajas de la organización formulado en el cap. II de *Markets and hierarchies*, es reelaborado en parte por el análisis de los límites de la internalización (cap. VII). La referencia primaria se dirige aquí a las contribuciones de teoría y sociología de la organización. Los costes de transacción se reconducen a la posibilidad de comportamientos oportunistas, junto con condiciones de pequeña escala y bloqueo informativo, que se abren dentro de la empresa. Eso lleva a «distorsiones de las comunicaciones» y a una «búsqueda subóptima de los fines» por motivos de interés personal de los miembros de una organización, los cuales también pueden formar, con ese fin, coaliciones internas con intereses contrapuestos. Estos peligros aumentan con el crecimiento de las dimensiones de la empresa. La burocratización determina, además, una atenuación de comportamientos innovadores de tipo empresarial. Williamson, no obstante, observa que los costes de uso de la jerarquía se pueden controlar con innovaciones organizativas. Entre éstas considera de modo especial la introducción de la multidivisionalización (*m-form*), explicada precisamente como respuesta a una elevación de los costes de uso de la jerarquía en la gran empresa tradicional de estructura unitaria.

La existencia de costes de uso de la burocracia, junto con los del mercado, contribuye a hacer fluida y móvil en el tiempo la frontera entre las dos formas de organización, superando la acentuación unilateral de los modelos centrados en el mercado o en la gran empresa. Un aumento de los costes de la burocratización puede estimular innovaciones organizativas, pero puede también necesitar recurrir al mercado. El mismo efecto puede asociarse a la modificación en el tiempo de las condiciones iniciales de incertidumbre y/o a pequeña escala que al principio hacían más conveniente la internalización. Naturalmente, tales consideraciones valen, como ya hemos señalado, en igualdad de costes productivos. Es decir, existen *trade-off* entre costes de transacción y de producción que deben tenerse en cuenta. Así, una diferencia marcada de costes de producción en fa-

vor de las actividades externas respecto a las internas disuadiría de la internalización incluso en condiciones de transacción desfavorables. Lo mismo ocurriría respecto a la elección de descentralizar, aun existiendo costes elevados de la jerarquía, si las economías de escala interna permitieran ventajas sensibles respecto al aprovisionamiento en el mercado.

2.2 La reelaboración del modelo

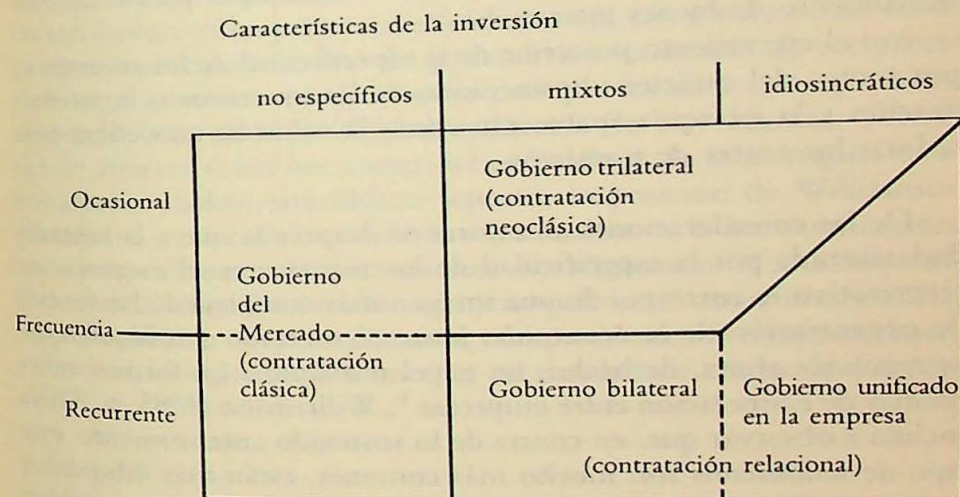
En los años posteriores a la publicación de *Markets and hierarchies*, Williamson ha reelaborado el esquema inicial y ha ampliado sus campos de aplicación. Los resultados de esta actividad han sido sistematizados en el volumen sobre *The economic institutions of capitalism*, de 1985. En este trabajo, se manifiesta una tendencia a la reducción de la complejidad del cuadro originario, en el deseo de potenciar la posibilidad operacional y de aplicación del análisis transaccional a un campo de fenómenos más vasto.

Los factores humanos —racionalidad limitada y oportunismo— conservan un papel relevante, pero se consideran más explícitamente como datos. Lo mismo sucede con la condición de incertidumbre-complejidad. El intercambio a pequeña escala se relaciona, en cambio, con la «especificidad de los recursos», o sea, con el grado de especialización de las inversiones que caracterizan a una determinada transacción. Este aspecto pasa a ser ahora la verdadera variable independiente: «La potente locomotora a la que el análisis de los costes de transacción debe mucho de su poder previsor» (Williamson, 1985, p. 56). A medida que los recursos implicados en la inversión se especializan y por tanto se hacen más difícilmente destinales a otros usos, la relación entre los contratantes —suministradores y adquirentes, trabajadores y administradores, etc.— se va transformando en una relación más bilateral que conlleva riesgos de explotación oportunista más o menos recíproca. Crecen así los costes de transacción (como costes de uso del mercado). Se hacen necesarias estructuras de gobierno adecuadas para proteger a las partes interesadas. Los riesgos aumentan, además, en las transacciones que se repiten en el tiempo: la frecuencia de los intercambios adquiere ahora mayor importancia, en combinación con la especificidad de los recursos.

Una mirada a la figura permite apreciar qué mecanismos de gobierno tienden a ser seleccionados en relación con el grado de fre-

cuencia y especificidad de las transacciones. Se pueden hacer las siguientes observaciones:

FIGURA 1. Los mecanismos de gobierno eficiente de las transacciones [readaptación propuesta por Williamson (1985, p. 79)].



- el intercambio tradicional de mercado tenderá a prevalecer en esas transacciones, ocasionales o recurrentes, que poseen baja especificidad de los recursos (por ejemplo, adquisición recurrente de material de consumo estandarizado, o adquisición ocasional de maquinaria estandarizada);
- al mercado se recurrirá, además, para transacciones ocasionales de especificidad más elevada (por ejemplo, la adquisición de máquinas especiales, o la construcción de unas instalaciones). Pero, en este caso, dada la dificultad de destinar la inversión a otros usos, el mercado puro funciona de modo menos satisfactorio. Por otra parte, tratándose de una transacción ocasional, no es eficaz servirse de mecanismos de gobierno más complejos y costosos como, por ejemplo, aquéllos a largo plazo. Se recurrirá, en cambio, a la ayuda de terceras partes, en calidad de árbitros y mediadores (éste es el papel, por ejemplo, de profesionales liberales que tienen la tarea de supervisar la construcción de una casa o de un establecimiento);
- cuando aumenta la frecuencia de transacciones de especificidad elevada, aparecen estructuras de gobierno más complejas, de tipo

relacional (*relational contracting*). En caso de que la especificidad sea intermedia, existe una mayor probabilidad de economía de escala y, por tanto, de ahorro sobre los costes de producción, por parte de proveedores externos a la empresa. Dada también la existencia de costes de la jerarquía, se favorecerá un «gobierno bilateral» a través de acuerdos entre las partes interesadas que, no obstante, mantienen su autonomía (por ejemplo, acuerdos a largo plazo para el aprovisionamiento de bienes intermedios);

— con el crecimiento posterior de la especificidad de los recursos y, por tanto, del carácter idiosincrático de las inversiones, la internalización y la jerarquía aparecerán como la solución más eficaz para reducir los costes de transición.

De las consideraciones anteriores se desprende que a la centralidad asumida por la especificidad de los recursos en el esquema interpretativo le corresponde una imagen más compleja de las formas de organización de la economía. Junto al mercado y a la jerarquía se reconoce ahora, de hecho, un papel relevante a las formas intermedias de cooperación entre empresas ⁶. Williamson (1985, p. 83) se inclina a observar que, en contra de lo sostenido anteriormente, este tipo de fenómenos son mucho más comunes, están más difundidos y merecen una mayor atención. En efecto, algunos de los capítulos más nuevos de *The economic institutions of capitalism* están dedicados precisamente a este tema (en especial los caps. VII y VIII). En ellos se afronta el problema de la formación y reproducción de «objetivos creíbles» en términos de cooperación entre partes que siguen siendo autónomas. Respecto a *Markets and hierarchies*, se puede advertir aquí cierto cambio.

En el libro de 1975 se reconocía —si bien tangencialmente (cap. VI)— la existencia de formas de cooperación entre empresas que se interponen entre el mercado y la jerarquía. Haciendo referencia a una conocida contribución de Macaulay (1963), la explicación aportada resaltaba la existencia de lazos fiduciarios y de relaciones informales entre los hombres de empresa, que tienden a prescindir de los complejos objetivos contractuales. Este planteamiento se ve sustancialmente alterado en *The economic institutions of capita-*

⁶ Para una crítica sobre este punto al esquema originario de Williamson, véase Mariti (1980). Para el intento de verificar en el plano empírico el esquema de Williamson, con referencia a los acuerdos de colaboración entre empresas, véase Zagnoli (1988).

lism en favor de una investigación en el sistema de incentivos contractuales que puede permitir la cooperación prescindiendo de relaciones fiduciarias e informales entre contratantes, o sea, en condiciones de absoluta independencia respecto a los fines de los agentes. En esta línea se profundiza, por ejemplo, en el «modelo del prisionero»: las dos partes invierten en recursos especializados que hacen recíprocamente dependientes a una de la otra. De ese modo existe un incentivo común para continuar la transacción y para evitar comportamientos oportunistas. En general, los «acuerdos de reciprocidad» se presentan como un instrumento que favorece la cooperación en condiciones de especificidad moderada de los recursos, permitiendo ahorrar sobre los costes del mercado y de la jerarquía, conjuntamente. Sobre este último aspecto, la posición de Williamson permanece inalterada: se reafirman los límites de la burocratización, que crecen al crecer las dimensiones. La asignación de una determinada transacción al mercado, a la jerarquía o a formas intermedias, sigue basándose en una valoración comparada de los costes del mercado y de la organización interna, en paridad de costes de producción.

3. Factores económicos y sociales entre mercados y jerarquías

3.1. Los factores humanos como propensiones «naturales»

La reconstrucción que acabamos de hacer nos facilita ahora algunas consideraciones sobre la combinación de factores económicos y sociales en el esquema de Williamson. En esta perspectiva, se debe reconocer ante todo que existe un esfuerzo por ir más allá de los modelos convencionales para incorporar a la explicación de la organización económica aquello que el estudioso americano llama «factores humanos». ¿En qué medida puede este intento considerarse satisfactorio desde un punto de vista sociológico y —aspecto más importante— desde el de los resultados interpretativos?

Para tratar de dar una respuesta, conviene partir del esquema original. Se recordará que en él se introducían dos pares de factores —los ambientales y los humanos— con el fin de contribuir a una explicación no meramente tecnológica de las relaciones entre mercado y empresas. Al referirse, en particular, a racionalidad limitada

y oportunismo, Williamson subraya varias veces en sus escritos que estos factores permiten tener en cuenta la «naturaleza humana tal como nosotros la conocemos». Se trata de una afirmación significativa. Introduciendo elementos no económicos en la explicación, se recurre —según una tendencia frecuente entre los economistas— a propensiones psicológicas naturales de los agentes. Obviamente, se trata de un modo de proceder muy distinto del sociológico. Desde este punto de vista, tanto la racionalidad limitada como el oportunismo remiten a orientaciones cognitivas y normativas más amplias de los agentes que, en cuanto tales, no son datos sino variables: son una construcción social, un producto del proceso histórico de una determinada sociedad.

Es justo pensar que no se trata de poner en discusión la racionalidad limitada, esto es, de descuidar la existencia de esos «límites neurofisiológicos» para la capacidad de elaboración de las informaciones que Williamson, remitiéndose a Simon, nos recuerda. Tales límites, no obstante, son variables entre los agentes de una determinada sociedad y de sociedades distintas. El concepto sociológico de capacidad empresarial expresa también la variabilidad de la racionalidad limitada en el campo económico, que convendría tener más en cuenta. Por otra parte, el mismo oportunismo es expresión de una aptitud más amplia para la cooperación, que depende de normas e instituciones sociales y políticas de una determinada sociedad. Su difusión puede ser, por tanto, más o menos intensa en relación con el contexto institucional.

A pesar de que Williamson (1983, p. 8) afirma, en el esquema original, que los costes de transacción varían al variar los factores ambientales y los humanos, de hecho la doctrina considera estos últimos como datos. Sus consecuencias son más o menos acentuadas según las condiciones ambientales: una mayor incertidumbre-complejidad aumenta los límites de la racionalidad; las condiciones de pequeña escala favorecen el oportunismo. El concepto de atmósfera, que implica un reconocimiento de la autonomía y de la variabilidad historicosocial de las tendencias de los agentes, es desplazado ensimbrado⁷. En la reelaboración posterior, el esquema teórico se simplificará aún más, con una colocación más neta de la racionalidad limitada y del oportunismo como datos de fondo. Como ya hemos

⁷ En una reciente intervención, Williamson (1988, p. 358) subraya explícitamente que esto se debe a los intentos de hacer operativa, en mayor medida, la economía de los costes de transacción.

señalado, esta operación parece motivada por la necesidad de poseer las posibilidades normativas y aplicativas. En cambio, de ella también se derivan costes en el terreno interpretativo, sobre el que volveremos más adelante.

El tipo de tratamiento de los elementos no económicos es, a nuestro juicio, de especial importancia para una valoración de la teoría de los costes de transacción, aunque este aspecto no haya sido adecuadamente analizado por muchos críticos. A partir de las consideraciones anteriores, podemos preguntarnos ahora qué consecuencias derivan de ellas para el análisis de las formas de organización económica y qué opciones metodológicas pueden explicar el uso que se hace de los factores sociales.

3.2. Desorden en el mercado y orden en la empresa

Empezando por la primera cuestión, se puede formular una observación de carácter general de la siguiente manera: el esquema de los costes de transacción tiende a infravalorar los elementos de cooperación que aparecen en el mercado y a sobrevalorar aquéllos que operan en la empresa. En consecuencia, resulta subrayado el papel de la especialidad de los recursos como factor discriminante en la interpretación de las formas asumidas por la organización económica.

La consideración del oportunismo como un dato lleva a ver el mercado como instrumento primario de control de esta «propensión natural». De hecho, la existencia de un contexto competencial, limitando las posibilidades de comportamientos oportunistas, constituye la condición optimal desde el punto de vista de la eficacia. El alejamiento de tal situación, relacionado con la creciente especialización de las inversiones y de riesgos más altos de intercambio a pequeña escala, hace que se deba recurrir a la organización para hacer posible las transacciones y controlar el oportunismo. Pero, de este modo, se termina por descuidar el hecho de que en el mercado puede haber elementos de mayor cooperación que derivan de las motivaciones autónomas y variables de los agentes y de su interacción en el tiempo⁸.

⁸ Una crítica a Williamson en este sentido ha provenido de Hirschman (1987) y de Granovetter (1985) (sobre las observaciones de Granovetter y la respuesta de Williamson, véase más adelante, párrafos 4 y 5). Los límites de la concepción del «mercado que divide» en los modelos económicos tradicionales son eficazmente re-

En otras palabras, el mercado no se reduce exclusivamente al intercambio ocasional de bienes y servicios por mediación del sistema de precios. Éste es más bien un caso límite, al cual se adapta la definición weberiana que ve en el mercado «la más impersonal de las relaciones de vida pacíficas en las que varias personas pueden entrar» (Weber, 1974, vol. I, p. 620). La realidad empírica ofrece una vasta fenomenología —relativa al mercado de los productos finales y, sobre todo, al de los bienes intermedios y de trabajo— donde elementos de cooperación tienden a establecer las transacciones a través de su repetición en el tiempo. Surgen así redes de intercambio preferencial, estables y basadas en obligaciones recíprocas, más o menos normales. Este fenómeno, aun cuando no elimine el aspecto competitivo, limita su alcance incluso en caso de una reducida especificidad de los recursos invertidos; o, a la inversa, permite realizar transacciones más complejas sin tener que recurrir a la internalización en la gran empresa.

Ejemplos de ambos tipos se pueden encontrar en formas de organización económica que en los últimos tiempos han atraído la atención de la investigación empírica. Ronald Dore (1983, 1986) ha tratado de ofrecer una explicación a la característica fragmentación vertical de la industria japonesa, y a la fuerte difusión de relaciones de sub-abastecimiento desde el sector textil hasta el automovilístico. Según el sociólogo inglés, este tipo de relaciones debe interpretarse en gran parte como una «alternativa a la integración vertical» (Dore, 1986, p. 80). Se trata, pues, de transacciones que en otros países normalmente se internalizan y que en Japón no lo hacen por la influencia que su especial contexto cultural e institucional ejerce sobre las motivaciones y sobre los comportamientos de los agentes. Pero la misma explicación vale también para esa parte no desestimable del fenómeno que se refiere a transacciones con baja especificidad de recursos invertidos en ellas. Tampoco éstos, de hecho, se abandonan al mero funcionamiento de los mecanismos de mercado, sino que se integran en redes preferenciales de tipo fiduciario.

A consideraciones semejantes conduce también el filón de investigación sobre los distritos de la pequeña empresa en Italia. No sería posible comprender el especial funcionamiento de este fenómeno y su concentración en algunas áreas del país, sin tener en cuenta que

saltados por Dardi (1988). Sobre el fenómeno del crecimiento de los *customer markets* (término original del economista A. Okun), véase Dore (1983, 1988).

los recursos institucionales locales han influido en la capacidad empresarial y en la aptitud para la cooperación entre los agentes, permitiendo reducir los costes de transacción tanto en las relaciones entre empresas como entre empresarios y trabajadores⁹. Es preciso subrayar también que de este modo se han podido llevar a cabo procesos innovadores no desestimables, aunque de tipo incremental, basados en la colaboración, muchas veces informal, entre distintos agentes, más que entre los diferentes sectores de una gran organización.

Estas consideraciones no desdican necesariamente el argumento de Williamson que liga la aparición de formas organizativas más complejas que el mero intercambio de mercado al grado de especialización de las inversiones. En cambio, hacen depender más la capacidad discriminante de tal factor, de las características del contexto, mediante la influencia autónoma que éste ejerce sobre las motivaciones variables de los agentes. Se deriva de ello que formas intermedias entre el mero intercambio de mercado y la jerarquía están probablemente más difundidas de lo que el esquema de los costes de transacción, sobre todo en su formulación inicial, inducía a creer. Ésas, además, no dependen necesariamente de la capacidad de los agentes con fines autónomos e independientes para buscar acuerdos contractuales formalizados (como el modelo del prisionero, desarrollado más recientemente). Por el contrario, existen motivos para sostener que tales formas de cooperación se ven favorecidas por la preexistencia, o por la creación en el tiempo, de relaciones formales de tipo fiduciario.

Las observaciones anteriores sugieren, además, una mayor cautela al poner en relación los procesos de innovación de inversiones especializadas elevadas. Como nos recuerdan los ejemplos antes citados, existen casos —especialmente en sectores más distantes de la producción de masa estandarizada— en los cuales la innovación no requiere fuertes inversiones, difícilmente destinables a otros usos. Consiste, por el contrario, en la capacidad de satisfacer con recursos

⁹ Para una profundización de este enfoque y la respectiva bibliografía, véanse Bagnasco (1988) y Trigilia (1986). Un intento de aplicación del análisis transaccional al distrito industrial se encuentra en Dei Ottati (1987). Hay que señalar, en cambio, que el concepto de «mercado comunitario» que se introduce se basa en la consideración explícita de un *bajo* nivel de oportunismo como elemento típico del distrito industrial, en relación con sus caracteres socioculturales e institucionales (Becattini, 1987). Para una lectura, en esta clave, de un caso concreto —el de Prato— véase también Trigilia (1989).

productivos readaptables a fines distintos, una demanda de bienes no estandarizada y también en alimentar continuamente tal demanda creando nuevas diferenciaciones¹⁰. Esto reduce de por sí los costes de transacción en el mercado de los bienes intermedios, aunque puede hacer aumentar la especificidad de los recursos humanos implicados en ellas. Se pueden prever, así, formas de institucionalización de las relaciones que limitan el papel regulador del mercado también en los sectores de la pequeña empresa. Esto contrastaría con la hipótesis de Williamson, que relaciona la existencia de mercados internos de trabajo con las grandes empresas que realizan fuertes inversiones especializadas.

Si examinamos ahora la cuestión desde el lado de la empresa, podemos recordar cómo en el esquema interpretativo se insiste en los aspectos cooperativos que caracterizarán a la organización interna respecto al mercado. La jerarquía «promueve expectativas convergentes» por diversos motivos. Reduce las posibilidades de obtener ventajas personales con comportamientos oportunistas. Puede ejercer un control más eficaz sobre las actividades y sobre el rendimiento de sus miembros. Funciona mejor en la solución de las controversias. Pero hemos visto también cómo se señalaban los límites de la burocratización. Éstos se manifiestan como esencialmente unidos al crecimiento de la dimensión y a los fenómenos relativos de «pérdida de control», que se producen como consecuencia de bloques informativos y de posibilidades mayores de oportunismo.

De nuevo se puede resaltar cómo en este cuadro el oportunismo es una propensión dada, que se ve más o menos favorecida por el orden organizativo. Las cosas cambian si es redefinido como expresión variable de una aptitud para la cooperación influida también por el contexto externo. Es fácil ver que esto podría llevar a consecuencias muy distintas, aun tratándose de un mismo orden organizativo y en igualdad de dimensiones. Podría acentuar los elementos de conflicto —por ejemplo, entre dirección y trabajadores—, incluso en situación de baja complejidad organizativa o, en cambio, favorecer la cooperación también en condiciones de alta complejidad. Se sigue de ello que las tendencias a la internalización o a la descentralización son influidas también por factores no ligados a la especificidad de los recursos. Así, una elevada conflictividad —como,

¹⁰ Sobre este aspecto insisten Piore y Sabel (1984) con el concepto de «especialización flexible».

por ejemplo, la que han presentado las grandes empresas italianas al final de los años sesenta— puede obstaculizar un proceso de descentralización de actividades que en condiciones diferentes se tendrían en el interior. Pero tal conflictividad no es comprensible sin tener en cuenta la redefinición autónoma de los intereses de los trabajadores a través de la formación de una nueva identidad (Pizzorno *et al.*, 1978). El ya difícil cálculo de los costes de transacción como costes de uso de la jerarquía se complica aún más.

3.3. La variabilidad en el espacio y en el tiempo

Las consideraciones anteriores llevan a una segunda observación. Por los motivos antes señalados, la teoría de los costes de transacción encuentra dificultades ante el problema de la variabilidad de las formas de organización de la economía en el espacio y en el tiempo. Como es sabido, en sectores iguales es posible encontrar formas organizativas y niveles de productividad también sensiblemente diferenciados. Williamson, sin embargo, no parece mostrarse muy preocupado por esta cuestión. Las referencias a materiales históricos tienen, por lo general, un carácter ejemplificador de la teoría que, sin embargo, se construye independientemente de ellos. Así sucede, por ejemplo, con los trabajos de Chandler (1962, 1977), citados en otras ocasiones como apoyo al análisis transaccional, aunque las interpretaciones no siempre resulten plenamente concordes.

Naturalmente, a esta observación se le podría objetar que el fin de Williamson no es explicar la variabilidad en el espacio de las formas de organización económica, sino elaborar un modelo abstracto que sea capaz de hacer ver las condiciones que determinan el recurso al mercado, a la jerarquía o a formas intermedias; modelo que podrá aplicarse en los análisis empíricos específicos. De ahí, la utilización de la clásica cláusula *coeteris paribus*. Y, sin embargo, la variabilidad espacial no es un problema fácilmente eludible, sobre todo para una teoría que se propone modificar los postulados poco realistas de los modelos económicos tradicionales. Esto vale, especialmente, cuando el fenómeno de las diferencias en el espacio no puede explicarse solamente con un valor distinto asumido por la variable independiente —en el caso en cuestión, una menor o mayor especificidad de los recursos—, sino que requiere la consideración conjunta de otras variables no económicas, en el sentido antes acla-

Los vínculos que se ligan al modelo desde este punto de vista se reflejan también en la consideración del tiempo histórico y en la interpretación del cambio. Se puede objetar, de nuevo, que el análisis de Williamson no tiene fines dinámicos y se presenta más bien como una comparación estática entre diversas «formas de gobierno de las transacciones». Se trata de ver, sin embargo, si la ausencia de esta consideración del tiempo histórico no se traduce en una limitación de la capacidad explicativa del modelo. Es verdad que la frecuencia de las transacciones se considera una dimensión importante, pero esto, sin embargo, no parece tener consecuencias relevantes sobre los «factores humanos», sobre las identidades de los agentes ni sobre sus relaciones, que permanecen inalteradas. Se puede presumir, en cambio, que no sólo el contexto externo, sino también las experiencias y las relaciones pasadas ejercen un papel no desestimable en cuanto a orientar la elección de los agentes en favor de determinados tipos de transacción ¹¹. Por ejemplo, de relaciones de mercado anteriores puede nacer una confianza que atenúa los riesgos de oportunismo también en caso de especificidad elevada de los recursos o de relaciones jerárquicas rígidas puede emerger una desconfianza y una conflictualidad que elevan notablemente los costes de la jerarquía misma.

Todo esto incide también en las modalidades del cambio. Es difícil explicarlo sin tener en cuenta la identidad de los agentes en términos cognitivos y normativos. Refleja experiencias pasadas e influencias diferenciadas del ambiente, del contexto institucional más general en donde operan los agentes. En otras palabras, se plantea el problema de operacionalizar también la racionalidad limitada y el oportunismo. En cambio, si se quisiera forzar en dirección dinámica el esquema de Williamson, surgiría como factor principal el cambio tecnológico, entendido como variable externa que madura en autonomía y en aislamiento respecto a los agentes, a su experiencia y a sus problemas de transacción ¹². Naturalmente, esta tendencia deri-

¹¹ En este aspecto insiste M. Turvani, en su introducción a la edición italiana de *The economic institutions of capitalism* [*Le istituzioni economiche del capitalismo*, Milán, Angeli, 1988].

¹² «[...] la economía de los costes de transacción considera la evolución tecnológica esencialmente como un dato. Una teoría endógena del cambio tecnológico que incluyera los costes de transacción sería obviamente más satisfactoria» (Williamson, 1988, p. 357). Estas observaciones se formulan en la respuesta a Englander (1988), que critica el tratamiento de la tecnología en el ámbito de la teoría de los costes de transacción. Alusiones al papel de la tecnología en la modificación de los costes de

va en parte del objetivo justificado de subrayar los límites de la explicación tecnológica de la organización económica en favor de la transaccional. Pero aquí queda comprendida la posibilidad de valorar cómo la misma evolución tecnológica está condicionada, a su vez, por la identidad y por los problemas transaccionales de los actores.

La consideración de la variabilidad en el espacio y en el tiempo plantea, después de todo, los clásicos dilemas entre exigencias de generalización y capacidad de adhesión a la realidad empírica. Difícilmente puede resolverse el problema de la variabilidad espacio-temporal sin hacer referencia a modelos de tipo más «local». Como observa Boudon (1985, p. 88), remitiéndose a Weber, el economista será llevado a «prestar una especial atención a los sistemas de condiciones que crean situaciones no ambiguas y decisivas, por las cuales el comportamiento del agente puede, con una cuasi-certeza, ser determinado *a priori*. Pero del interés teórico de este tipo de condiciones no se deriva en absoluto que éstas sean empíricamente las más frecuentes, ya que interés teórico y frecuencia empírica no tienen por qué ir a la par».

No es casual que, en el ámbito de las aplicaciones del modelo de Williamson, los problemas a los que se ha aludido aparezcan menos, o sean, en cualquier caso, menos perceptibles cuanto más nos acercamos a transacciones en las que la variabilidad externa de racionalidad limitada y oportunismo es menos influyente respecto a las características objetivas de la transacción. Así sucede, por ejemplo, en la interpretación de los desarrollos del *franchising* en algunos sectores, o en la de la internalización de producciones intermedias de alta especificidad por parte de grandes empresas con instalaciones especializadas. Pero el cuadro se complica notablemente en situaciones en que la especificidad de los recursos implicados en las transacciones no es tan clara, o donde la orientación de los agentes vuelve a ser más relevante: por ejemplo, en la interpretación de las relaciones de trabajo, y aún más en la del sindicato. Se ha observado que la presencia de garantías contractuales que llevan al «mercado interno de trabajo» no presupone necesariamente esa elevada especificidad de los recursos humanos que Williamson tiende a atribuirles. Pero, incluso en el caso de cualificación limitada, responde a

transacción se encuentran en los trabajos de Williamson. Sobre la posible influencia de las nuevas tecnologías de la información en los costes de transacción, véase Antonelli (1984).

necesidades de control de la fuerza-trabajo, y es influida por el grado de fuerza contractual del sindicato ¹³. A diferencia de cuanto se ha señalado, la presencia del sindicato y su fuerza no son, por lo demás, reductibles a la protección de una elevada especificidad de los recursos laborales, sino que apelan a factores ideológicos e institucionales, como los historiadores y los estudiosos de relaciones industriales bien saben ¹⁴.

Para desvincularse de los límites interpretativos del modelo económico tradicional, Williamson ha complicado el cuadro, ligando el asunto de la maximización del beneficio a los dos vínculos de la racionalidad limitada y del oportunismo. Sin embargo, preocupado por extender la generalizabilidad y las posibilidades aplicativas del modelo, es decir, por dotar a los operadores económicos y a los agentes de las políticas públicas —sobre todo de aquellas *antitrust* ¹⁵— de un instrumento de valoración y de decisión, ha limitado el alcance de las innovaciones introducidas. Racionalidad limitada y oportunismo introducen, en efecto, una contradicción potencial en el esquema interpretativo: si se hicieran variables, podrían conducir a decisiones diferentes. Para evitar este resultado que limitaría las capacidades previsivas y aplicativas de la teoría, Williamson se ve obligado a considerar los factores humanos como propensiones psicológicas dadas. De este modo, es posible imaginar que al frente de un determinado tipo transacción, con un cierto grado de especificidad de los recursos, aparecerá una elección organizativa semejante. Pero este resultado se presta a las críticas anteriores. Encuentra dificultades para tener en cuenta la variabilidad en el espacio y en el tiempo de las respuestas institucionales, que se resienten del contexto social y político en el que tienen lugar las transacciones económicas, y de las anteriores experiencias específicas de los agentes. En la práctica, el esquema de los costes de transacción es devuelto

¹³ Véase Goldberg (1980), que se remite, a este propósito, al trabajo de Edwards (1979). Observaciones en el mismo sentido se encuentran también en Marsden (1986).

¹⁴ Williamson (1985, pp. 250 ss.) se hace eco del problema, pero tiende a resolverlo de modo artificioso, limitando la influencia de factores ideológicos y políticos a los sectores en los que no hay una elevada especificidad de los recursos laborales implicados en el proceso. Por lo demás, estos casos se ven como una amenaza a la eficacia económica, mientras que el papel del sindicato no entraría en contradicción con la eficacia donde los recursos humanos tienen una cualificación más específica.

¹⁵ Williamson ha trabajado también durante un cierto tiempo como asesor económico de la «División Antitrust» del gobierno americano y reconoce la influencia de esta experiencia en sus programas de investigación (1986b, pp. XI-XVIII).

así hacia aquella característica de los modelos convencionales de la que quería salir: la consideración del proceso de decisión como «objetivamente racional», o sea, tal que «cualquier sujeto —puesto en la misma situación decisoria y dadas las mismas finalidades— elegiría el mismo curso de acción» (Salvati, 1967, p. 14).

El discurso podría cerrarse en este momento, con una alusión sustancial a las razones del viejo institucionalismo respecto a las pretensiones generalizadoras del nuevo. Pero sería un resultado limitador. No permitiría, de hecho, captar las oportunidades que el análisis transaccional puede ofrecer también en una colaboración más eficaz entre economía y sociología en la interpretación de las formas de organización económica y de su evolución. Esto parece pedir, sin embargo, una solución distinta de la contradicción entre la pretensión de determinar respuestas objetivas, generalizadoras y atemporales, y la consideración de los factores humanos. Requiere, pues, decisiones metodológicas distintas. En el siguiente párrafo se tratará de aclarar mejor este punto, poniendo en evidencia cómo no ha sido adecuadamente captado por cuantos, desde la sociología, han respondido, positiva o negativamente, al desafío del análisis transaccional.

4. Los límites de las respuestas sociológicas

4.1. Cooperación

En general, las reacciones de los sociólogos ante la teoría de los costes de transacción no han sido favorables ¹⁶. Las consideraciones anteriores ayudan a comprender los motivos. Sin embargo, en sectores de la teoría de la organización han aparecido orientaciones más abiertas a la colaboración. Algunos trabajos de William Ouchi se pueden considerar entre los más representativos de dicha posición.

Especialmente, en una aportación de 1980, Ouchi ve en el análisis de los costes de transacción el instrumento para superar un límite de la sociología de la organización: la incapacidad de facilitar explicaciones eficaces sobre la variedad de formas de organización

¹⁶ Además de las aportaciones discutidas en este párrafo, véanse Francis, Turk y Willman (codirigido por, 1983), Perrow (1986), Oberschall, Leifer (1986), Zald (1987).

económica. Se adhiere, pues, a la hipótesis de Williamson, pero redefine los costes de transacción en términos de «ambigüedad de la prestación»: una prestación será tanto más ambigua cuanto más difícil sea medir la relación entre prestación y recompensa. Los costes de transacción dependen de la dificultad de medir el valor de bienes y servicios intercambiados y de la existencia de fines contrapuestos de los agentes, que provocan la falta de confianza. En la práctica, sin embargo, el segundo aspecto se considera también en este caso como una propensión dada: «el oportunismo se ve como un resultado de la elevada ambigüedad de valoración de las prestaciones» (Barney y Ouchi, 1985, p. 363).

Las formas de gobierno variarán, por tanto, en función de la mensurabilidad de su valor. Las transacciones simples serán reguladas por el mercado a través del sistema de precios. Un crecimiento de ambigüedad y, por tanto, de condiciones más favorables para el oportunismo, llevará a la jerarquía: la relación entre prestación y recompensas se fija por vía burocrática y se crea un terreno más favorable para la cooperación. Hasta aquí, las semejanzas con el esquema de Williamson prevalecen sobre las diferencias. Pero Ouchi introduce aquí una tercera forma de gobierno, que se afirma en condiciones de ambigüedad muy elevada. Especialmente, en el caso de esas prestaciones laborales que se desarrollan en contextos en los que las tecnologías varían rápidamente, prevalece el trabajo de grupo y es difícil valorar la contribución individual (Ouchi, 1980, p. 131). Para hacer frente a estas situaciones, las organizaciones tienden a recurrir a la forma «clan»: esto es, tratan de crear una elevada cooperación fiduciaria entre los propios miembros, basada en valores y normas compartidos. Ejemplos de este tipo se pueden encontrar en las prácticas de empleo vitalicio de las empresas japonesas, o en formas de valoración cualitativa del personal que tiende a primar objetivos a largo plazo. En una contribución posterior (Barney y Ouchi, 1985), junto a esta «forma interna de clan», se considera también una externa, relativa a las relaciones entre empresas: el «mercado asistido por clan». Ésta corresponde a los mecanismos mixtos de Williamson y está prevista, de hecho, en condiciones de ambigüedad «media» en las relaciones entre empresas.

Las consideraciones anteriores llevan a pensar que este filón de literatura¹⁷ se mueve esencialmente en una dirección de enriqueci-

¹⁷ Un planteamiento semejante al de Barney y Ouchi se puede encontrar también en Butler (1985).

miento del esquema de los costes de transacción, sin poner en cuestión su lógica de fondo. El bagaje de la sociología de la organización es utilizado para obtener elementos que amplían el cuadro de las estructuras de gobierno, poniendo de relieve el papel de mecanismos de solidaridad tanto en el interior de la empresa como en el mercado. Quedan, sin embargo, los límites antes vistos. Es cierto que, a diferencia de Williamson, se prevé explícitamente la posibilidad de que se modifiquen las motivaciones y los comportamientos de los actores por medio de mecanismos de solidaridad. Pero esto parece suceder básicamente como construcción deliberada de los agentes mismos, para responder de modo más eficiente a los problemas de la transacción¹⁸: las inversiones fiduciarias están determinadas, pues, por conveniencias económicas. Naturalmente, existen casos en los que, dentro de la empresa, o en las relaciones entre empresas, se hace un esfuerzo de creación de lazos de solidaridad para aumentar la eficacia. Pero esta perspectiva es reductiva y no puede aplicarse para comprender fenómenos más complejos, como los anteriormente señalados a propósito de las combinaciones de mercado y de las redes de relaciones. Es evidente que, en estos casos, se necesita partir de las características cognitivas y normativas de los agentes, que preexisten, o se crean en el momento, y condicionan de forma autónoma las transacciones.

Estos límites se reflejan también en el modo en que se concibe la relación entre economía y sociología en el ámbito de la «economía de las organizaciones» (Barney y Ouchi, 1986). El análisis transaccional se muestra como el instrumento para poder superar la «crisis de paradigma» de la sociología de la organización. En el ámbito de la explicación de la economía de las instituciones, a la teoría de la organización se le confían principalmente tres tareas: enriquecer el cuadro de las formas intermedias entre mercado y jerarquía, sacando a la luz —como hemos señalado— el papel de los mecanismos de solidaridad; ayudar a clarificar más la influencia de los factores no económicos y de los conflictos de poder en el funcionamiento de las empresas y, por tanto, en los costes de la jerarquía; empujar hacia un mayor compromiso en el terreno de la investigación empírica, que en el estado actual se considera muy precario.

¹⁸ Sobre los límites de esta concepción de la confianza véase también Mutti (1987).

4.2. Conflicto

Opiniones muy distintas pueden encontrarse, obviamente, en la vertiente de los críticos de la teoría de los costes de transacción. Especialmente significativos son, a este propósito, los argumentos de Mark Granovetter (1985). Se trata también, en parte, de una auto-crítica. Se ponen de relieve los límites de las concepciones respecto al agente económico prevalecientes entre los sociólogos, así como entre los economistas. Los primeros tienden a una visión «hipersocializada» del comportamiento, también como reacción a aquella «escasamente socializada» de los economistas y del utilitarismo. Ambos, en cambio, tienen en común «una concepción de la decisión y de la acción como producto de agentes atomizados» (p. 485). La crítica es, en cierto modo, más cumplida con el modelo económico tradicional. El verdadero objetivo son los sociólogos (influidos por Parsons) y esos economistas revisionistas que, aun rechazando los aspectos utilitaristas, terminan por ver el comportamiento de los agentes económicos como producto rígidamente programado de la cultura recibida en el proceso de socialización. Sin darse cuenta de que «la cultura no ejerce su influencia de una vez por todas, sino que es un proceso en constante movimiento, continuamente construido y reconstruido durante la interacción. No se limita a reflejar a los agentes, sino que a su vez es reflejada por éstos, por razones en parte relacionadas con sus estrategias» (p. 486).

Sobre la base de esta importante premisa, Granovetter desarrolla una crítica a las pretensiones de la teoría de los costes de transacción que pretenden explicar las instituciones como «soluciones eficaces para determinados problemas económicos»¹⁹. Empleando un término muy del gusto de Karl Polanyi —*embeddedness*—, subraya que

¹⁹ Obsérvese, sin embargo, que esta crítica —que reúne las reacciones generales desde la parte sociológica, a la perspectiva de Williamson— es argumentada por Granovetter de forma distinta a ésta otra más tradicional que subraya el papel del poder en oposición con el atribuido a la eficiencia. Para una crítica a Williamson, que se centra, en cambio, en la infravaloración del poder, en especial de la lucha por el poder de mercado, como factor capaz de explicar los límites entre grandes y pequeñas empresas, véase Perrow (1986). Williamson (1981, pp. 572-573), no obstante, parece tener buena baza al mostrar que el argumento poder, si no se usa en formas específicas y bien definidas, se presta a convertirse —a la par que la tecnología— en un *passpartout* genérico que impide una comprensión eficaz de la variabilidad concreta de las formas de organización económica.

las transacciones económicas se hallan inmersas en el contexto social. Este punto de vista pone en evidencia el papel de las relaciones personales y de las redes de relaciones (*networks*) en el generar confianza y evitar el oportunismo. De ahí, también, la crítica a la concepción del mercado y de la jerarquía de Williamson: la evidencia empírica lleva a sostener que hay más elementos de cooperación en el mercado, y de conflicto en la empresa. Se deriva de ello que «en igualdad de condiciones [...] es necesario prever presiones sobre la integración vertical en un mercado en que las empresas implicadas en las transacciones carecen de un *network* de relaciones personales que las ligue o donde tal *network* produce conflictos, desorden, oportunismo e incorrección» (p. 493).

Estas conclusiones, no obstante, parecen expuestas a dos riesgos. El primero se puede cifrar en una excesiva magnificación de las relaciones personales y de las redes de relaciones como elementos que influyen en el comportamiento de los agentes económicos respecto a las transacciones. La crítica, que ha de hacerse compatible con una visión «hipersocializada» de la acción, no debe llevar a descuidar formas más impersonales, a través de las cuales el contexto pueda orientar los comportamientos. Éstas se refieren a la cultura misma —entendida, claro está, como programador menos rígido y autónomo— pero también a otros mecanismos. Por ejemplo, aquellos asociativos o relativos al funcionamiento del sistema político. Piénsese en la influencia de las asociaciones de representación en la definición de los intereses y en su persecución y en el papel que juega también en este proceso —directa e indirectamente— el sistema político²⁰. Evidentemente, el contexto institucional como factor que condiciona las transacciones económicas debe ser interpretado en un sentido más amplio.

Un segundo riesgo —todavía más relevante para nuestro debate— se refiere a la tendencia a oponer a una explicación económica de las instituciones otra de tipo sociológico, pero con la particula-

²⁰ Estos son temas centrales de la literatura sobre el neocorporativismo. Véase, sobre el papel de las asociaciones, Schmitter y Streeck (1985). La influencia ejercida por las estructuras de representación sobre el proceso de definición de los intereses es subrayada en el volumen dirigido por S. Berger (1983) y, especialmente, en las aportaciones de Pizzorno y de Berger. Una crítica a los límites de la teoría de los costes de transacción, en cuanto a la explicación de los orígenes y del funcionamiento de las asociaciones de representación de los intereses, ha sido la planteada por Schmitter y Hollingworth (1988).

ridad que se señalaba. El límite es, en este caso, simétrico al del esquema de Williamson: se descuidan los caracteres específicos de las transacciones a favor del grado de intensidad de relaciones fiduciarias entre los agentes. Tales relaciones complican realmente —como hemos visto— el cálculo de los costes de transacción y pueden inclinarlo hacia uno u otro sentido, pero no anulan el peso que factores como los costes de información y de contratación, las imperfecciones del mercado y el grado de especialización, los costes de la burocratización, ejercen en los procesos de innovación económica y en las formas de organización. Las dificultades del esquema de Williamson no derivan del hecho de que pone en evidencia la búsqueda de eficacia, como reducción de costes de producción y de transacción. En sistemas en los que la competencia de mercado y la búsqueda de beneficios siguen siendo parámetros esenciales para el funcionamiento de las empresas, esta hipótesis debe tomarse seriamente en cuenta. Las dificultades nacen, más bien, del hecho de que Williamson no parece advertir coherentemente que la eficiencia puede alcanzarse *en modos y en grados distintos*, que resienten también sensiblemente de la influencia autónoma del contexto institucional sobre los agentes.

El riesgo que corre Granovetter haciendo referencia, en el pasaje antes citado, a la cláusula clásica *coeteris paribus*, es entonces el de reafirmar, incluso más allá de las intenciones, una división entre economía y sociología como disciplinas analíticas que se concentran cada una en sus propias variables. Sus argumentos —y en general la crítica sociológica— no parecen percibir que la teoría de los costes de transacción constituye objetivamente un desafío para la división tradicional del trabajo entre economía y sociología. Plantea un problema fundamental de integración entre las dos perspectivas, aunque la respuesta que aporta no sea satisfactoria. Por otra parte, posturas como la de Ouchi, que reconocen la oportunidad de tal cooperación, no tienen en cuenta los dilemas metodológicos y de las opciones que su eficaz persecución conlleva para el análisis transaccional.

5. Observaciones conclusivas

La separación analítica entre economía y sociología ha sido teorizada claramente en los años treinta por Parsons (1935, 1937), bajo la influencia de Pareto, a fin de recabar un espacio «científico» para la

sociología. Se trata de una solución que toma como referencia explícita a la economía neoclásica. De tal forma que cada disciplina puede considerar los aspectos tratados por la otra como un dato y concentrarse en torno a un núcleo central —en la economía, la eficacia; en la sociología, la integración— elaborando, con pocas variables, modelos de generalización elevada²¹. La tarea de explicar la fenomenología empírica, que requiere la consideración conjunta de más variables, es cedida a la investigación histórica. Se debe reconocer que este planteamiento tiene ventajas en términos de división especializada del trabajo y de profundización en «procesos estructurales», no indiferentes y difícilmente renunciables. Pero es necesario, igualmente, tener en cuenta que supone unos costes: la dificultad para hacer notorios tanto la diversidad en el espacio como el cambio. Ello es debido, en ambos casos, al hecho de que para explicar estos fenómenos es necesario considerar como variables también esos factores que normalmente son asumidos como datos, al ser tratados ya por otras disciplinas²².

La existencia de este *trade-off* difícilmente eliminable debería inducir a la cautela a los sustentadores de esos dos puntos de vista. Sobre todo en la elaboración de modelos de generalización elevada: los costes aumentan al crecer el nivel de abstracción. En segundo lugar, en la utilización de los modelos. Es alto, desde luego, el riesgo de servirse directa, y por tanto impropriamente, de modelos analíticos como explicación de fenómenos sociales concretos. Es difícil, por lo demás, negar que a estos riesgos está más expuesta la economía. De hecho, los economistas tienden a trabajar, por tradición, con modelos de generalización elevada y de corte analítico-deductivo. En el ámbito sociológico, la tendencia más fuerte a la investigación empírica ha limitado los problemas antes citados, acentuando, no obstante, los peligros de indeterminación y de confusión teórica.

²¹ Una síntesis eficaz de esta división del trabajo y de los problemas que plantea se encuentra en Olson (1969).

²² Una brillante presentación de los dilemas metodológicos que se paltean se encuentra en Boudon (1985). Las raíces metodológicas de la dificultad de los modelos económicos tradicionales para dar cuenta del problema de la diversidad y del cambio están claramente delimitadas en Salvati (1985). El problema, por lo demás, no concierne necesariamente a la economía. Especialmente eficaz resulta la crítica de Nisbet (1969) a la sociología parsoniana por su tendencia a concebir el cambio sólo como endógeno. Sobre las relaciones entre economía y sociología y sobre los recientes intentos de superación de los límites disciplinares tradicionales en «modelos locales» relativos a fenómenos como el dualismo y la pequeña empresa, véase Bagnasco (1987).

Las consideraciones que hemos desarrollado señalan cómo la teoría de los costes de transacción está expuesta a ambos riesgos. Ésta afronta un tema importante —la variabilidad de las formas de organización económica— que requiere la consideración de factores económicos y sociales. Reconoce que esto altera la división tradicional entre economía y sociología y plantea un problema de cooperación. En la práctica, sin embargo, termina por utilizar un modelo analítico atemporal, de generalización elevada, que reduce la posibilidad de valorar plenamente las variables sociales. De este modo, se transforma en instrumento normativo más que interpretativo: ofrece criterios de orientación para decisiones sencillas más que explicaciones satisfactorias de la variabilidad historicoempírica de la organización económica.

Williamson no parece darse cuenta de esta dificultad. Esto explica también esa cierta sorpresa que se trasluce en su respuesta a las críticas de los sociólogos (Williamson, 1986a). Era de esperar, de hecho, una actitud más favorable y colaboradora, dado que su esquema, con referencia a la racionalidad limitada, lima la división tradicional entre acción «racional», estudiada por los economistas, y acción «no racional», dejada a los sociólogos. Williamson subraya cómo de este modo se abre un espacio para la sociología en el estudio de las «caídas de la burocracia» y, en general, de los procesos organizativos. Pero se inclina también a reconocer —respondiendo a Granovetter— que «el contexto social en el que se integran las transacciones [...] es importante y debe ser considerado cuando se cambia de una cultura a otra» (1986a, p. 29). Se trata de una afirmación significativa que, por otro lado, no es la única: en muchos pasajes, Williamson subraya que su perspectiva es limitada y que las instituciones requieren explicaciones más complejas. Al mismo tiempo, en cambio, se confiesa convencido de que la valoración del contexto y de las variables sociológicas debe aumentar el «contenido previsor de la teoría», en términos de capacidad de generalización en el espacio y en el tiempo.

Se trasluce en las afirmaciones anteriores una contradicción que no parece haber sido percibida: la consideración del contexto institucional no aumenta las capacidades previsivas, sino que las reduce y las relativiza. Una mayor atención a los problemas de interpretación historicoempírica requeriría, de hecho, renunciar a niveles elevados de generalización y de previsión. El esquema de los costes de transacción podría convertirse, desde esta perspectiva, en un instrumento para el análisis comparativo de sectores aislados o de sistemas

económicos enteros. El valor asumido por los «factores humanos» sería variable y debería ser verificado sobre bases empíricas. La comparación entre las modalidades, según las cuales determinadas transacciones económicas se realizan en contextos institucionales diferentes, proveería de bases para hipótesis interpretativas históricamente fundadas en la variabilidad de las formas de organización económica y en su eficacia relativa ²³.

Las dificultades de una vía de ese tipo y el replanteamiento de la imagen «científica» del investigador que derivaría de ella, no deben hacer desestimar las ventajas de esta perspectiva. En especial, la posibilidad de valorar las oportunidades que el análisis transaccional ofrece para profundizar en los complejos procesos de redefinición en curso, de los equilibrios entre mercado y organización. El dominio de la organización, afirmado en los años de gran desarrollo posbélico, se ha puesto de nuevo en cuestión a partir de los años setenta. El espacio del mercado y de la pequeña empresa, que parecía tener un carácter residual, ha adquirido relevancia de nuevo. El crecimiento conjunto de los costes de uso del mercado y de la jerarquía empuja hacia complejas arquitecturas institucionales, formadas por elementos de cooperación en el mercado y de mercado en la jerarquía. Pero son precisamente estos procedimientos los que hacen el análisis de las formas de organización económica todavía más dependiente del contexto institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchian, A. A., Demsetz, H. (1972), «Production, information costs and economic organization», en *American Economic Review*, núm. 62, pp. 777-795 (trad. ital. en Nacamulli e Rugiadini, dirigido por, 1985).
 — (1973), «The property rights paradigm», en *Journal of Economic History*, núm. 33, pp. 16-27.
 Antonelli, C. (1984), *Cambiamento tecnologico e impresa multinazionale*, Milán, Angeli.

²³ Opiniones en este sentido se encuentran en la concepción de los costes de transacción desarrollada por D. North (1981), historiador de la economía.

- (1987a), «Economia industriale e organizzazione industriale», in *Economia Politica*, núm. 2, pp. 277-320.
- (1987b), «L'impresa rete: cambiamento tecnologico, internalizzazione e appropriazione di quasi rendite», in *Annali di Storia dell'Impresa*, núm. 3, pp. 79-115.
- Arrow, K. (1969, trad. it. 1987), «L'organizzazione dell'attività economica: questione pertinenti alla scelta tra allocazione di mercato e di non-mercato», in Arrow, K., *Equilibrio, incertezza, scelta sociale*, Bologna, Il Mulino, pp. 287-313.
- Bagnasco, A. (1987), «Economia e sociologia: una vecchia promessa», para el volumen, dirigido por G. Becattini, *Il pensiero economico*, en prensa, UTET.
- (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Bologna, Il Mulino.
- Barney, J. B., Ouchi, W. G. (1985), «Costi delle informazioni e strutture economiche di governo delle transazioni», in Nacamulli, R., Rugiadini, A. (dirigido por), pp. 347-372.
- (dirigido por, 1986), *Organizational economics*, San Francisco-Londres: Jossey-Bass Publishers.
- Becattini, G. (1987), «L'unità d'indagine», in Becattini, G. (dirigido por), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Bologna, Il Mulino, pp. 35-48.
- Bellandi, M. (1988), *Economie di scala e costi di transazione*, Dipartimento di Scienze Economiche, Universidad de Florencia.
- Berger, S. (1983), «Introduzione», in Berger, S. (dirigido por, 1983), *L'organizzazione degli interessi nell'Europa occidentale*, Bologna, Il Mulino.
- Boudon, R. (1985), *Il posto del disordine*, Bologna, Il Mulino.
- Chandler, A. D. (1962), *Strategy and structure*, Cambridge, Mass., MIT Press (trad. ital.: Milán, Angeli, 1976).
- (1977), *The visible hand*, Cambridge, Mass.-Londres, The Belknap Press of Harvard Univ. Press. [*La mano visibile*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1988.]
- Ciborra, C. (1985), «Scambio, potere e coordinamento: il dibattito recente sullo sviluppo dell'impresa», in *Annali di Storia dell'Impresa*, núm. 1, pp. 13-57.
- Coase, R. H. (1937), «The nature of the firm», in *Economica*, núm. 4, pp. 386-405.
- Commons, J. R. (1934), *Institutional economics*, Madison, University of Wisconsin Press.
- Dardi, M. (1988), *Il mercato nell'analisi economica contemporanea*, contribución para el volumen dirigido por G. Becattini, *Il pensiero economico*, en prensa, UTET.
- Dei Ottati, G. (1987), «Il mercato comunitario», in Becattini, G. (dirigido por), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Bologna, Il Mulino, pp. 117-141.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Boston, Heath and Company. [*Mercados internos de trabajo y análisis la-*

- boral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1985.]
- Dore, R. (1983), «Goodwill and the spirit of market capitalism», in *The British Journal of Sociology*, núm. 4, pp. 459-482.
- (1986), *Flexible rigidities*, Stanford, Stanford Univ. Press.
- (1988), «Le rigidità nel mercato del lavoro», in *Stato e Mercato*, núm. 22, pp. 37-62.
- Edwards, R. C. (1979), *Contested terrain*, Nueva York, Basic Books.
- Englander, E. J. (1988), «Technology and Oliver Williamson's transaction cost economics», in *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 10, pp. 339-353.
- Francis, A.; Turk, J. y Willman, P. (dirigido por, 1983), *Power, efficiency and institutions. A critical appraisal of the «markets and hierarchies» paradigm*, Londres, Heinemann.
- Goffman, I. (1969), *Strategic interaction*, Filadelfia, University of Pennsylvania Press.
- Goldberg, A. (1980), «Bridges over contested terrain», in *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 1, pp. 249-274.
- Granovetter, M. (1985), «Economic action and social structure: The problem of embeddedness», in *American Journal of Sociology*, núm. 3, pp. 481-510.
- Hirschman, A. O. (1987), «L'uscita e la voce: una sfera d'influenza in espansione», in Hirschman, A. O., *L'economía come scienza morale e sociale*, Nápoles, Liguori, pp. 32-52.
- Macauley, S. (1963), «Non-contractual relations in business: a preliminary study», in *American Sociological Review*, núm. 1, pp. 55-69.
- Mariti, P. (1980), *Sui rapporti tra imprese in un'economía industriale moderna*, Milán, Angeli.
- Marris, R., Mueller, D. C. (1980), «The corporation, competition and the invisible hand», in *Journal of Economic Literature*, marzo, pp. 32-63.
- Marsden, D. (1986), *The end of economic man?*, Brighton, Wheatsheaf Books.
- Moc, T. M. (1983), «The new economics of organization», in *American Journal of Political Science*, núm. 4, pp. 739-777.
- Mutti, A. (1987), «La fiducia: un concetto fragile, una solida realtà», in *Rassegna Italiana di Sociologia*, núm. 2, pp. 223-247.
- Nacamulli, R., Rugiadini, A. (dirigido por, 1985), *Organizzazione & Mercato*, Bologna, Il Mulino.
- Nisbert, R. (1969), *Social change and history*, Nueva York, Oxford Univ. Press (trad. ital.: Milán, ISEDI, 1977).
- North, D. C. (1981), *Structure and change in economic history*, Nueva York, W. W. Norton and Company.
- Oberschall, A., Leifer, E. (1986), «Efficiency and social institutions: uses and misuses of economic reasoning in sociology», in *Annual Review of Sociology*, pp. 233-253.
- Olson, M. (1969), «The relationship between economics and the other social sciences: the province of a "social report"», in Lipset, S. M.

- (dirigido por), *Politics and the social sciences*, Nueva York, Oxford Univ. Press.
- Ouchi, W. G. (1980), «Market, bureaucracies and clans», en *Administrative Science Quarterly*, marzo, pp. 129-141.
- Parsons, T. (1935), «Sociological elements in economic thought», en *Quarterly Journal of Economics*, número de marzo, pp. 414-453, y de agosto, pp. 647-667.
- (1937), *The structure of social action*, Nueva York, McGraw Hill (trad. ital.: Bolonia, Il Mulino, 1962).
- Perrow, C. (1986), «Economic theories of organization», en *Theory and Society*, núm. 15, pp. 11-45.
- Piore, M., Sabel, C. (1984), *The second industrial divide*, Nueva York, Basic Books. [La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza, 1990.]
- Pizzorno, A.; Reyneri, E.; Regini, M. y Regalia, I. (1978), *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bolonia, Il Mulino.
- (1983), «Il sistema pluralistico di rappresentanza», en Berger S. (dirigido por), pp. 351-413.
- Pratt, J. W., Zeckhauser, R. J. (dirigido por, 1985), *Principals and agents: the structure of business*, Boston, Harvard Business School Press.
- Rullani, E. (1986), «Economia delle transazioni e informazioni: saggio sulla nuova teoria economica dell'organizzazione», en *Annali di Storia dell'Impresa*, núm. 2, pp. 9-117.
- Salvati, M. (1967), *Una critica alle teorie dell'impresa*, Roma, Edizioni dell'Ateneo.
- (1985), «Diversità e mutamento: osservazioni inconcludenti sul modello degli economisti», en *Economia Politica*, núm. 2, pp. 249-292.
- Schelling, T. C. (1960), *The strategy of conflict*, Cambridge, Mass., Harvard Univ. Press.
- Schmitter, Ph., Streeck, W. (1985), «Comunità, mercato, stato e associazioni? Il possibile contributo dei governi privati all'ordine sociale», en *Stato e Mercato*, núm. 13, pp. 47-86.
- Schneiberg, M., Hollingsworth, J. R. (1988), *Can transaction cost economics explain trade associations?*, ponencia presentada en la «Swedish Collegium for Advanced Study of the Social Science Conference», Upsala, Junio.
- Silva, F. (1985), «Qualche cosa di nuovo nella teoria dell'impresa?», en *Economia Politica*, núm. 1, pp. 95-134.
- Teece, D. J. (1980), «Economies of scope and the scope of the enterprise», en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 1, pp. 223-247 (trad. ital. en Nacamulli y Rugiadini, dirigido por, 1985).
- (1986), «Transaction cost economics and the multinational enterprise», en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 7, pp. 21-45.
- Trigilia, C. (1986), *Grandi partiti e piccole imprese. Comunisti e democristiani nelle regioni a economia diffusa*, Bolonia, Il Mulino.
- (1989), *Il distretto industriale di Prato*, en M. Regini y C. Sabel (dirigido por), *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bolonia, Il Mulino.

- Weber, M. (1974, ed. orig. 1922), *Economia e società*, Milán, Comunità.
- Williamson, O. E. (1981), «The economics of organization: the transaction cost approach», en *American Journal of Sociology*, núm. 3, pp. 548-577.
- (1983, ed. orig. 1975), *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications*, Nueva York, The Free Press.
- (1985), *The economic institutions of capitalism*, Nueva York, The Free Press (trad. ital.: Milán, Angeli, 1988, introducción de M. Turvani).
- (1986a), *Economics and sociology: promoting a dialog*, ponencia preparada para «The 8th Egos Colloquium», Antwerp, agosto.
- (dirigido por, 1986b), *Economic organization. Firms, markets and policy control*, Brighton, Wheatsheaf Books.
- ((1988), «Technology and transaction cost economics. A reply», en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 10, pp. 355-363.
- Zagnoli, P. (1988), *Inter-firm high technology agreements: a transaction cost explanation*, Berkeley, Center for Research in Management.
- Zald, M. N. (1987), «Review essay: the new institutional economics», en *American Journal of Sociology*, núm. 3, pp. 701-708.

Resumen. La aproximación a los costes de transacción es un componente importante en la nueva economía institucional, en su intento de explicar las instituciones económicas en términos de eficiencia. Muchos sociólogos han criticado la creciente aplicación de esta aproximación, apoyada por los especialistas en organización. Este trabajo analiza, en primer lugar, el desarrollo de la aproximación a los costes de transacción en la obra de O. Williamson, para considerar a continuación, críticamente, algunos aspectos del modelo en cuestión. Se mantiene que el tratamiento hecho por Williamson de los «factores humanos» como actitudes naturales y psicológicas, más que como construcciones sociohistóricas, acarrea dos importantes consecuencias: a) llega a subestimar los conflictos dentro de la empresa y la cooperación en cuanto al mercado; b) no permite ofrecer una explicación satisfactoria de la variabilidad de las instituciones económicas en el espacio y en el tiempo. Con esta base, la parte final muestra las deficiencias del enfoque de los críticos sociológicos (M. Granovetter), y de quienes apoyan (W. Ouchi) la aproximación a los costes de transacción. Ambos tienden a descuidar el problema de la integración entre factores económicos y sociales en el análisis transaccional. No obstante, el copiar este problema exigiría modelos más «middle-range», de tipo medio, de orientación empírica, en lugar de las acusadas generalizaciones y «grandes teorías».

Abstract. The transaction cost approach is an important component of the new institutional economics which aims at explaining economic institutions in terms of efficiency. The growing application of this approach has been sharply criticized by many sociologists, even though it has found some support in scholars of organizations. The paper first analyses the development of the transaction cost approach in the work of O. Williamson. In the following part, some aspects of this model are critically considered. It is argued that Williamson's treatment of «human factors» as natural, psychological attitudes, rather than socio-historical constructions, has two important consequences: a) it brings to an underestimation of conflict within the firm and of cooperation in the market; b) it does not allow to provide a satisfying explanation for the variability of economic institutions in space and time. On this basis, in the final part, some shortcomings in the positions of sociological critics (M. Granovetter) and supporters (W. Ouchi) of the transaction cost approach are discussed. Both of them tend to overlook the problem of integration between economic and non-economic factors which is posed by transaction costs. However, copying with this problem would call for more empirically-oriented, «middle range» models rather than strong generalizations and «grand theories».

ANTE EL XI CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE ERGONOMÍA

JESÚS VILLENA
SOCIÓLOGO-ERGÓNOMO
CNAM - PARIS

Un largo trabajo de preparación ha precedido a la próxima celebración del Congreso Mundial en París, el próximo mes de julio. La Sociedad de Ergonomía en Lengua Francesa (SELF), ha jugado un importante papel en la elaboración del Programa Científico, en el que pueden encontrarse todas las inquietudes de la disciplina, *l'art de l'ergonome*, al final de este siglo.

Antes de abordar las líneas maestras de este programa, me resulta difícil no recordar al lector que la Ergonomía es una disciplina de transformación, que ha desarrollado herramientas de trabajo propias, con el objetivo de adecuar el entorno de trabajo a la persona, dentro del marco de la salud y la eficacia. Es la concepción o modificación del dispositivo técnico, el objetivo principal de los estudios de ergonomía, para lo que se sirve de conocimientos próximos a la fisiología, a la neurofisiología, a la psicología. Desde mi punto de vista, la comprensión, la contextualización de un problema de tipo ergonómico, desde los primeros pasos del proyecto de investigación («Análisis de la Demanda»), necesita de los criterios de observación desarrollados por la sociología del trabajo. El enriquecimiento de un proyecto pasa, desde luego, por una comprensión globalizadora de un problema catalizado en un puesto o grupo de puestos de trabajo, es decir, explicitando todo lo que de implícito tiene la primera toma de contacto con el problema planteado por la empresa. La imagen de un embudo no puede ser más elocuente. En cualquier caso, la viveza de esta disciplina, arte, tecnología, permite que hoy en día exista una gran riqueza de puntos de vista diferentes, de definiciones y objetivos, de escuelas. Este próximo Congreso va a vivir, sin duda alguna, esta multiplicidad.

Estos son los doce temas que va a abordar este Congreso de forma prioritaria:

1. Métodos de análisis del trabajo.
2. Ergonomía de producto.

3. Transferencia de tecnología.
4. Diálogo hombre-ordenador.
5. Control de entornos dinámicos.
6. Consecuencias de la informatización para los minusválidos.
7. Riesgos en el trabajo.
8. Trabajo en condiciones extremas.
9. Trabajo y tiempo.
10. Organización del trabajo y gestión.
11. Gestión de población en el trabajo.
12. La práctica de la ergonomía.

Este programa tiene a su vez una compleja red de sesiones plenarias y mesas redondas sobre temas más específicos; me resulta, en cualquier caso, excesivo el abordar en esta primera reflexión todas las sesiones especiales y plenarias, ya que siempre resulta más conveniente realizar las valoraciones *a posteriori*. La dirección de las sesiones especiales, en las que el diálogo puede resultar más fácil y las discusiones más vivas, se encuentra bajo los auspicios de ergónomos de reconocido prestigio: Corlett, Teiger, Cakir, Daniellou, Salvendy, Eklund...

Pero las particularidades que ha adoptado cada país en el desarrollo de la ergonomía serán probablemente la fuente de interés de este Congreso de la Asociación Internacional. Y, desde luego, la clara oposición metodológica que enfrenta a la ergonomía francófona con la estadounidense, la eterna polémica sobre las características de la intervención y transformación: si bien la ergonomía americana («*Human Factors*», del «Componente Humano» según Montmollin) se caracteriza por un largo trabajo de normalización y de experimentación en laboratorio, tanto en el plano fisiológico como en el psicológico, olvidando claramente la fuente de complejidad y variabilidad que significa la «realidad del taller», la ergonomía francesa ha desarrollado con convicción el criterio de trabajo «sobre el terreno», utilizando el análisis de la actividad como eje prioritario de información para el desarrollo de toda una estrategia de intervención; alrededor de esta metodología de transformación han surgido en las dos últimas décadas diversas tendencias sobre la óptica de aproximación a la actividad humana: si bien es el terreno más inexplorado, la ergonomía cognitiva es el centro de todas las inquietudes en el plano formativo y de intervención. En último extremo, es la colaboración en los proyectos industriales el área que más prestigio está dando a la ergonomía francesa, puesto que los

criterios de intervención *a priori*, en los estudios de detalle de nuevas instalaciones, permite emplear todo el saber que, sobre el hombre en el trabajo, ha desarrollado la ergonomía: Crear el trabajo «futuro» en salud, en eficacia, en fiabilidad. Esperemos poder abordar de forma más detallada las peculiares características de la escuela francesa de ergonomía en un próximo artículo.

Las recientes catástrofes nucleares de Three Mile Island y Chernobyl, así como la química de Bophal, comienzan a hacer resentirse las estructuras de los procedimientos de intervención *in vitro*: Es el caso de la ergonomía alemana. La ergonomía de los países nórdicos sigue estando históricamente próxima de los estudios toxicológicos y de la higiene industrial, aunque comienza a intervenir con un cierto buen criterio sobre el área de concepción. La ergonomía italiana se caracteriza por el estudio de los grupos de trabajo y los procesos de regulación que llevan a cabo en el ejercicio de una actividad que tiene como objetivo la realización de la tarea prescrita: Las herramientas y los dispositivos no suelen ajustarse a la realidad del trabajo, y los modelos de ejecución pasan por el equipo de trabajo. En Japón no existe la ergonomía como tal, pero existen, desde luego, criterios de producción particulares, asistidos por una medicina del trabajo fisiológicamente «ergonomizada». Japón interesa a la ergonomía y, por el número de asistentes japoneses al congreso, diríase que también se produce el fenómeno inverso.

Es una buena ocasión para señalar el creciente interés de la universidad, la empresa y los sindicatos en España por la ergonomía. A la naciente Asociación Española de Ergonomía, que ha solicitado ya su ingreso en la Asociación Internacional, se une la creación de servicios internos de ergonomía en la empresa, con profesionales en dedicación exclusiva. Al caso ejemplar de FASA Renault, se une recientemente el Laboratorio de Ergonomía de GME/MAPFRE... pero estos tardíos balbuceos contrastan con estructuras de formación en todos los países europeos, a cualificados equipos de ergónomos, a toda una red de investigación en la Europa Comunitaria. No está de más el señalar que a esta curiosidad española por lo que es novedoso le falta un proyecto más ambicioso en el plano profesional y de formación; le falta sustancia y le falta coherencia. Las líneas de investigación abiertas por algunos sociólogos del trabajo hace ya algunos años, deben continuarse con el mismo rigor con el que éstos afrontaron el estudio de las condiciones de trabajo: El análisis de las condiciones de trabajo debe acompañarse de las transformaciones necesarias justo en el momento en que las inversiones de

cambio son realizadas, y para ello son necesarios conocimientos puntuales sobre la interacción del hombre con el dispositivo que va a ser cambiado o modificado, conocimientos paralelos al ritmo y características del trabajo en ingeniería industrial.

Sin querer romper el carácter «informativo» de estas líneas, tan sólo me queda señalar algunas publicaciones para el lector interesado en conocer de forma más detallada los contenidos y preocupaciones de la ergonomía de la última década y las perspectivas del futuro:

De carácter general:

- Laville, A., *L'ergonomie*, París, Que sais-je?, 1986 (2.ª ed.).
 Montmollin, M., *L'ergonomie*, París, La Decouverte, 1990.

De carácter específico:

- Daniellou, F., *Ergonomie et projets industriels*, París, CNAM, 1986.
 Sperandio, J. C., *L'ergonomie du travail mental*, París, Masson, 1988.
 VV AA, *Les analyses du travail*, CEREQ, 1989.

En nuestro idioma:

- Castillo, J. J. et al., (comps.), *La ergonomía en la introducción de nuevas tecnologías de la empresa*, Madrid, MTSS, 1989.
 VV AA, *Sociología del Trabajo*, 6/7, primera época, Queimada Eds.
 Wisner, A., *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Humanistas, 1988.

Para finalizar, sólo queda señalar un dato de interés: Cualquier información relativa al próximo congreso puede obtenerse dirigiéndose a:

Mme. J. Monnier - I.E.A. 91
 Laboratoire d'Ergonomie - CNAM
 41, Gay-Lussac
 75005 París (Francia)
 Tel: (33) 1 - 43 26 27 22
 Fax: (33) 1 - 43 25 36 14

Libros recibidos en la Redacción

- Altmann, N.; Köhler, C. y Meil, P.**, *Technology and work in German industry*, Francfort-Nueva York, Campus, 1991.
- Alvarez Junco, J.**, *El Emperador del Paralelo, Lerroux y la demagogia populista*, Madrid, Alianza, 1990.
- Bentolila, S. y Toharia, L.**, *Estudios de economía del trabajo en España*, III; *El problema del paro*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.
- Boletín de Estudios del Bidasoa*, Número 7, 1990.
- Butera, F.**, *Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell'Europa degli anni 90*, Milán, Franco Angeli, 1990.
- Carbonell Romero, A. et al.**, *Las infraestructuras en España: carencias y soluciones*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1990.
- Castillo, J. J. y Prieto, C.**, *Las condiciones de trabajo. Por un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1990, 2.ª edición.
- Cella, G. P. y Treu, T.**, *Las relaciones industriales en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Centros asistenciales gestionados por las Mutuas Patronales de accidentes de trabajo. Ejercicio de 1989*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Chouraqui, A. y Tchobanian, R.**, *Le droit d'expression des salariés en France. Un séminaire international*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Sociales, OIT, 1991.
- Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10, «El sindicalismo», diciembre de 1990.
- Estudios de Historia Social*, núm. 50-51, julio-diciembre de 1989.
- Fernández Enguita, M.**, *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, 1990.
- García Delgado, J. L. (dir.)**, *Economía española de la transición y la democracia*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1990.
- García Ferrando, M.**, *Aspectos sociales del deporte. Una reflexión sociológica*, Madrid, Alianza Deporte, 1990.
- Gordon, M. S.**, *La política de seguridad social en los países industrializados*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.

- Gourevitch, A. et. al.**, *Los sindicatos y la crisis económica. Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Guifón, Ch., Maruani, M. y Reynaud, E.** (dirs.), *L'Emploi en Espagne*, París, Syros, 1991.
- Historia Social* (Valencia), núm. 8, otoño de 1990. Dossier «Pauperismo en el mundo».
- Informe OIT**, *Comercio internacional, empleo y reajuste estructural en Estados Unidos y Gran Bretaña*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.
- Informe OIT**, *Dirección y administración de cooperativas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.
- Johnson, N.**, *El Estado de Bienestar en transición. La teoría y la práctica del pluralismo de bienestar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.
- Lange, P.; Ross, G. y Vannicelli**, *Sindicatos, cambio y crisis. La estrategia sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Lawlor, T.; Rigny, M. y Llorca, R.**, *La sindicación de los trabajadores no manuales en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Consellería de Treball-IVEA, 1990.
- Liquidación del presupuesto de la Seguridad Social. Cifras y datos 1989*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Nuss, S.; Denti, E. y Viry, D.**, *Las mujeres en el mundo del trabajo. Análisis y previsiones estadísticas hasta el año 2000*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Pahl, R. E.**, *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Ramos Torre, R.**, *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres en España*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1990.
- Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Número 3/1990, «Claves de la creación de empleo».
- Teichova, Levy-Lebyer y Nussbaum** (comps.), *Empresas multinacionales, finanzas y gobiernos en el siglo XX*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990. Vols. I y II.
- Webb, S. y B.**, *Historia del sindicalismo: 1966-1920*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28023 Madrid.

Dirección y coordinación
Faustino Miguélez y Carlos Prieto

Las relaciones laborales en España



Work, Employment and Society

A journal of the British Sociological Association

December 1990

Vol. 5, No. 1 March 1991

Editor: H. F. Moorhouse (University of Glasgow)

Review Editor: Janet Siltanen (University of Edinburgh)

CONTENTS

LINDA FULLER and VICKI SMITH. Consumers' Reports: Management by Customers in a Changing Economy.

PETER TURNBULL. Labour Market Deregulation and Economic Performance: The Case of Britain's Docks.

ALAN FELSTEAD. The Social Organization of the Franchise: A Case of 'Controlled Self-Employment'.

CHRIS SHILLING. Labouring at School: Work Experience in the Technical and Vocational Education Initiative.

D. J. ROLLINSON. Attitudes of Trade Union Activists: Some Evidence on the Theory of Workplace Incorporation.

Notes and Issues

CATHERINE HAKIM. Cross-national Research Using European Community Labour Force Surveys.

Review Article

MICHAEL REED. Scripting Scenarios for a New Organisation Theory and Practice.

Subscription Rates for 1991

BSA Members	£12.50
Non-member individuals (UK and Overseas)	£24.00
(Institutions in the UK)	£52.00
Overseas Institutions	£57.00

SINGLE NUMBERS AND BACK ISSUES £6.50, including postage, from the Business Manager: Joyce Ward, *Work, Employment and Society*, 351 Station Road, Dorridge, Solihull, West Midlands, B93 8EY.

Published by BSA Publications Limited

INFORMACIÓN PARA LAS SUSCRIPCIONES

— Por razones de gestión y administración, de ahora en adelante las suscripciones corresponderán a años naturales, comprendiendo los números de febrero, mayo y octubre de cada año.

— Debido al encarecimiento en los costes de producción, nos vemos obligados a efectuar un reajuste en nuestros precios:

— SUSCRIPCION ANUAL: (3 números)	España	2.500
	Extranjero	3.000
	Ejemplar	1.000
	Extranjero	1.200

— Transitoriamente, la suscripción correspondiente al año 1992 incluirá el número 13 (octubre/91) y los números 14, 15 y 16 de 1992.

— SUSCRIPCION AÑO 1992: (4 números)	España	3.300
	Extranjero	4.000

BOLETIN DE SUSCRIPCION

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del N.º

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfono: 759 48 09 - 759 49 18
Fax: 759 45 57

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 2.500 ptas. Ejemplar: 1.000 ptas.
(3 números) Extranjero 3.000 ptas. 1.200 ptas.

Nombre y apellidos _____ Profesión _____

Calle _____ Cód. Postal _____

Población _____ Provincia _____

- TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO (Gastos.—150 ptas.) CARGO EN CUENTA: Gastos.—Madrid: 50 ptas.; provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja _____ Agencia _____

N.º de Cuenta/Libreta _____ Titular _____

Señores, agradeceré que, con cargo a mi cuenta, atiendan el recibo que presentará SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, por la suscripción de la revista.

Fecha _____ Firma _____



PRÓXIMOS NÚMEROS
En los próximos números de la revista se publicarán artículos, entre otros, sobre los siguientes temas:

Juventud y sindicalismo
Morato, un pionero español de la
sociología del trabajo
El tiempo de trabajo y su ordenación
Iniciativas locales de desarrollo
La organización del trabajo en la
Administración Pública
Políticas de inserción juvenil
Arqueología industrial
Descualificación y recualificación