

Diez años de sociología del trabajo

Sociología del Trabajo un foro de
debate desde España

Trabajo y empleo: el debate en
Francia

El nuevo trabajo en Estados Unidos:
¿buen o mal camino?

Inglaterra: una década de *Work,
Employment and Society*

Las bases sociales del cambio
político en Italia

El lugar y el hacer de *Sociología del
Trabajo* en España

La historia social renovada en
Sociología del Trabajo

IIº Congreso Latinoamericano de
Sociología del Trabajo: Un balance

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

31

31

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

OTOÑO 1997

OTOÑO 1997



Diez años de sociología del trabajo



Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo, Consultor, Valladolid.
Arnaldo Bagnasco, Departamento de Sociología, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Departamento de Sociología III, UCM.
Santiago Castillo, Departamento de Historia I y Geografía, UCM.
Jordi Estivill, Gabinete de Ciencias Sociales, Barcelona.
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Oriol Homs, CIREM, Barcelona.
Faustino Miguélez, Departamento de Sociología, UAB.
Ruth Milkman, Department of Sociology, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Departamento de Sociología, UAM.
Manuel Pérez-Yruela, IESA-Andalucía, CSIC, Córdoba.
Carlos Prieto, Departamento de Sociología I, UCM.
Helen Rainbird, Faculty of Humanities and Social Sciences, Northampton, R. U.
Antonio J. Sánchez, Departamento de Estudios Socioeconómicos, Servicios
Omicrón, Sevilla.

Dirección de la redacción de la revista

Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28223 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 31

NUEVA ÉPOCA

Otoño 1997



SUMARIO

Editorial	3
Ludger Pries, Diez años de <i>Sociología del Trabajo</i>	5
Danièle Linhart, El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico	15
Ruth Milkman, El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino? ..	37
Richard K. Brown, <i>Work, Employment and Society</i> : los diez primeros años	57
Arnaldo Bagnasco, Italia: cambio social en tiempos de cambio político	85
Juan Manuel Iranzo y J. Rubén Blanco, Donde reside el trabajo. Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo	121
Jorge Uría, Sociología e Historia. Una década de historia social en <i>Sociología del Trabajo</i>	149
CONGRESOS	
El IIº Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo: Un balance, Laís Abramo, Alice Abreu y Marcia de Paula Leite	179

A los colaboradores

Extensión: Las colaboraciones, artículos o notas no deberán exceder de **25 páginas** mecanografiadas a doble espacio (30 líneas x 70 espacios), y habrán de venir acompañados **necesariamente** de un **resumen** de unas diez líneas. Una copia en **diskette**, en cualquier programa de procesamiento de textos, es imprescindible.

Los artículos se enviarán por **triplicado**: 3 copias en papel.

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

Deberán dirigirse a Redacción de la revista **SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO**, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

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.

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.

ST lamenta no poder mantener correspondencia sobre los textos remitidos al Consejo de Redacción, ni devolver originales ni diskettes.

Los autores recibirán, al publicarse su texto, 20 separatas, además de 2 ejemplares del número en el que se publique su artículo.

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

Los resúmenes-abstracts de los artículos publicados en ST se recogen en ECOSOC-CINDOC y en Sociological Abstracts.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 31 - otoño de 1997

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, octubre de 1997

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.400 ptas., IVA incluido

Fotocomposición e impresión: EFCA, S. A.

Parque Industrial «Las Monjas». Torrejón de Ardoz - 28850 Madrid

Impreso en Closas-Orcóyen, S. L.

Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

EDITORIAL



Hace diez años, día por día, en el otoño de 1987, *Sociología del Trabajo* inició una nueva etapa, la “nueva época” de su subtítulo. Con grandes esperanzas y propósitos que quedaron reflejados en la breve nota editorial con la que se abrió el número 1, «Nuevos sistemas de producción: las consecuencias para la formación y el trabajo en la fábrica del futuro».

En los desplegables con los que anunciábamos ST decíamos que queríamos ser una revista científica, crítica, interdisciplinaria y abierta, y que por ello habría de «interesar —creíamos— a todos aquellos que en las empresas, los sindicatos, la enseñanza, [y] la Administración afrontan problemas relacionados con el empleo, la organización del trabajo, la innovación tecnológica, la formación y la cualificación, el clima laboral, la planificación de recursos humanos, las condiciones de trabajo, etcétera».

A lo largo de estos diez años hemos ido consolidando una presencia, tanto en la comunidad científica como en las instituciones, alcanzando un público lector, fiel y continuado que hace de ST una de las revistas de ciencias sociales con más implantación, tanto en suscriptores como en ventas, con una tirada habitual de dos mil ejemplares, y con una publicación absolutamente regular y puntual, que incluye no sólo los 31 números cuatrimestrales, sino también un número extra, fuera de colección, en 1991, que recoge lo principal de los trabajos presentados al Congreso internacional organizado por nosotros, en colaboración con nuestras homólogas francesa e italiana, sobre pequeñas empresas, «¿Neofordismo o especialización flexible?».

Para poder hacer una parada reflexiva sobre nuestro propio quehacer y sobre las necesidades de investigación que la actual realidad del trabajo nos impone, planeamos, hace ahora un año y medio, este número monográfico, «Diez años de sociología del trabajo». Al hacerlo, propusimos a distintos autores, dentro y fuera de España, el conjunto de ideas de las que partíamos, ofreciéndoles como punto de partida la propia revista, pero, evidentemente, sugiriéndoles que el enfoque que dieran a su colaboración se anclara en la realidad social actual del trabajo, en su

propio país o contexto, y en la manera en que las ciencias sociales del trabajo lo afrontan.

Nuestro objetivo fundamental es el propiciar una sociología de la sociología, una mirada que nos permita apreciar cuáles son los límites que nos impiden entender e interpretar más cabalmente el trabajo, el empleo y la sociedad de nuestros días. Y en ese sentido, este número no es más que un principio: porque esperamos mucho de las reacciones, críticas, observaciones, sugerencias e ideas que pudiera provocar. Eso en primer lugar, desde luego. Pero también porque, aunque haya adquirido un volumen superior al habitual, no ha podido dar cabida a todos los materiales que hemos reunido para la ocasión, y que seguirán publicándose en números sucesivos, junto a esas notas, comentarios o cartas de los lectores, en una rúbrica específica, «Diez años de ST».

Sociología del Trabajo busca, de esta manera, el re-incidir sobre la sociedad a través de más atinados y orientados problemas sociológicos, que sólo pueden serlo —creemos— a partir de las demandas y los problemas sociales. Ello no basta, lo sabemos, pues los propósitos de orientar los temas y problemas a los que hemos dado cabida en nuestras páginas han estado limitados, también, por los artículos propuestos. Quizá no haya manera mejor de colaborar con nosotros en orientar los próximos años de la revista que el enviar artículos que incidan en aquello que nuestros lectores y autores consideran problemas prioritarios.

Mucho podríamos comenzar a discutir, precisamente aquí, tras la atenta lectura de los artículos que componen este número. Pero no es éste el lugar adecuado. Dejemos al lector que se adentre en las propuestas, en las críticas, en las ideas, en las “aplicaciones” de una visión abierta de la Sociología del Trabajo como ciencia social que es, así al menos lo hemos buscado, lo que hallará en los trabajos que siguen.

Por nuestra parte, obviamente, comenzamos a tomar nota de lo que sobra y de lo que falta en una revista como la que queremos y en la que creemos. Y también de lo que debe permanecer y ser profundizado. Y lo hacemos muy conscientes de que son los autores y los lectores, ese “obrero colectivo”, ese “colegio invisible”, quienes fabrican esta revista con nosotros y con la ayuda de nuestros evaluadores que permanecen en el anonimato. Materialmente, hay que decirlo en esta ocasión especial, también la fabrican nuestros colegas, queridos colegas, de la Editorial Siglo XXI. Citarlos a todos no es posible. Pero sí debemos dejar constancia de que son grandes profesionales con quienes hemos compartido rigor y seriedad.

Entre todos hemos hecho treinta y dos números de *Sociología del Trabajo*. Entre todos, nos toca mejorarla para los años que vienen.

Diez años de *Sociología del Trabajo*

Ludger Pries *

Los dinosaurios eran animales gigantescos, con muchas necesidades de nutrición, con enorme peso y poca movilidad en comparación con las demás especies del globo contemporáneo. Los dinosaurios desaparecieron del mundo porque tenían necesidades muy elevadas de reproducción. No eran capaces de adaptarse flexiblemente a nuevas circunstancias cuando las condiciones ambientales del planeta estaban cambiando. Surgieron nuevas especies, entre ellas nosotros que somos capaces de leer este texto.

Es probable que, a finales del siglo XX, podamos o tengamos que decir algo parecido a los dinosaurios sobre las sociedades del viejo primer mundo, sobre los países ahora muy industrializados. Pero es un hecho probado que podemos aplicar esta analogía para explicarnos el surgimiento y éxito de los primeros diez años de la revista española *Sociología del Trabajo*. A nivel internacional, para mí es una de las pocas experiencias del nacimiento de una nueva revista y, en cierto modo, de una nueva especie de revista científica en el campo temático del trabajo. Es una nueva experiencia porque la revista trazó nuevas «brechas en la selva de la realidad social y científica». Y esto en varios sentidos: en el aspecto de los temas tratados, en referencia a las regiones espaciales tratadas y las perspectivas abiertas, y teniendo en cuenta su compromiso científico y social.

Desde los setenta, en muchos países y muchas regiones aparecieron nuevas revistas especializadas, por ejemplo, en relaciones industriales, en gerencia y *management*, en “recursos humanos”, en desarrollo organizacional, en cualificación, formación y capacitación, etc. Esto es, sin lugar

* Profesor-investigador del Departamento de Desarrollo Industrial. Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen. Institut Arbeit und Technik. Munscheidstrasse 14, 45886 Gelsenkirchen, Alemania. E-mail: pries@iatge.de.

a dudas, una tendencia positiva y necesaria. Porque los conocimientos, las metodologías, los hallazgos científicos, etc. están desarrollándose tan rápidamente que necesitamos foros especializados para el intercambio.

Pero al mismo tiempo, y esto actualmente es quizás más importante aún, necesitamos "plazas comunes", foros más generales de debate e intercambio. Recuperando la experiencia francesa e italiana, la revista *Sociología del Trabajo* siguió este camino. Quizás no es por casualidad que se desarrollase justamente en España. Porque España es el país de las plazas, de los encuentros públicos al sol y a la sombra. Si Los Angeles en California es un encuentro de cruces de autopistas, en España cada pueblo tiene su espacio compartido público de encuentro (igual que la tradición de los zócalos en América Latina). Posiblemente esta particularidad nos ayuda a entender y explicar por qué justamente en España se desarrolla este tipo de revista "generalista", cuando en todo el mundo la tendencia predominante es la inversa, la de la especialización.

Hay una segunda razón que nos ayuda a entender el surgimiento de esta revista durante los años ochenta. Y esto no es la carga histórica de tradiciones añejas, sino la situación y la "movida" de cambios sociales que vivió el país después del franquismo y especialmente en esos años. Existía todo un clima de despertar, de esperar, de creer en la posibilidad de una nueva sociedad, de sentir y "oler en el aire" algo de la *utopía concreta* (Ernst Bloch). No pocos científicos habían tenido que salir de España en los tiempos del franquismo. Muchos estudiaron e hicieron su doctorado en Francia o Italia. Regresaron con el ánimo de cambiar las cosas, de moverse, de aprovechar algo de sus visiones ampliadas y nuevas. Podemos ver este carácter de la revista *Sociología del Trabajo* como un "lugar de encuentro" en al menos cuatro aspectos.

1. Los temas tratados

Haciendo un balance y una revisión de los temas expuestos en la revista durante los últimos diez años, podemos destacar que, por un lado, están tratados casi todos los temas que tradicionalmente definen el campo de la Sociología del Trabajo. Encontramos artículos sobre la empresa como núcleo de la producción en la sociedad capitalista moderna. Hay artículos sobre el papel que juega el trabajo para los hombres como actores sociales, sobre la subjetividad en el trabajo del trabajador y de la trabajadora. Hay revisiones sobre las estructuras y las relaciones salariales y sobre las precondiciones, las formas y el impacto de las nuevas tecnologías.

Está tratado el tema de las capacidades, las cualificaciones y las formas de cooperación de los trabajadores en los centros de trabajo. Aunque menos frecuente, se encuentran aportaciones sobre sindicatos y movimiento obrero.

Aparte de estas áreas bien conocidas, la revista también sirvió como plataforma para tratar e introducir temas nuevos de la Sociología del Trabajo. Hay una serie de artículos escritos en una perspectiva especial de *género*, visión que, en algunos países hasta los años ochenta estaba marginada de la Sociología del Trabajo. También hay aportaciones que enfocan el *espacio*, en la perspectiva tanto de regiones o distritos industriales, como en la de las tendencias de globalización y regionalización. Justamente esta dimensión espacial tradicionalmente estaba tratada exclusiva o casi exclusivamente por la geografía humana y social.

Finalmente, vale destacar el tema de las "*formas de trabajo no típicas*", como son el llamado *trabajo informal*, el trabajo por cuenta propia, etc. En los países altamente industrializados, durante muchas décadas la Sociología del Trabajo estaba concentrada y entusiasmada con lo que podemos llamar la "relación normal de empleo" en el sentido de un trabajo a tiempo completo en una relación contractual formalizada, con cierta estabilidad, casi exclusivamente masculino. En los países del sur de Europa, esta "relación normal de empleo" nunca tuvo una importancia tan abrumadora como en el Norte. Y, más aún, si exceptuamos la Europa del Oeste, la gran mayoría de los trabajadores se encuentra fuera de este régimen de condiciones contractuales y laborales. En cierta forma, en los países del Norte, durante bastante tiempo estuvimos ciegos por "lo especial de la normalidad del trabajo". Hoy en día, ya se acabó el "sueño breve de la prosperidad eterna" (Lutz) y nos enfrentamos con la necesidad de realizar y analizar formas de trabajo muy variadas.

Aquí la revista *Sociología del Trabajo* tiene su mérito por haber expuesto este tema ya hace casi diez años. Con todo esto, la revista abrió muchas ventanas para dejar entrar aire fresco a la disciplina de la Sociología del Trabajo.

2. Perspectivas múltiples

La revista no solamente abarcó una gama muy amplia de temas, sino también de perspectivas o "brechas cortadas" diferentes. Por un lado, era una plataforma para debatir y presentar las *tendencias y diagnósticos más recientes* de los cambios que ocurren en el mundo del trabajo. Por

otro lado, nos dio la oportunidad de profundizar la *visión histórica* y a largo plazo. Aportaciones sobre la historia de ciertos tipos de trabajo y empleo o sobre la historia de la recepción de ciertos paradigmas gerenciales (como el taylorismo) o científicos (como el análisis del trabajo) apoyaron mucho a los lectores para no “perderse en las selvas de coyunturas volátiles de moda”.

De igual manera, por un lado, la revista estaba presente en los debates más dominantes y actuales (como en su primer número sobre los «nuevos sistemas de producción» o después sobre los «distritos industriales», etc.). Por otro lado, tenía el valor de abarcar temas no tan debatidos (como, por ejemplo, la industria zapatera de Valencia), temas aparentemente marginales pero que, sin embargo, a la larga y retomando ahora estos artículos nos hacen entender muchas cosas que ahora sí nos preocupan más intensamente. En fin, con respecto a los temas tratados, la revista mostró cobertura, valor y visión a la vez.

También cabe destacar en este contexto que se mantuvo en el equilibrio y la tensión de, por un lado, ser una revista de altos requerimientos y objetivos académicos y, por el otro, de no caer en el extremo de convertirse en un cementerio de artículos estériles y sin importancia social. En todos los números se trasluce una inquietud y un compromiso social para y con los “de abajo”, los “de afuera” y “lo olvidado”.

3. Encuentro entre el Norte y el Sur

Mucho más que otras revistas, *Sociología del Trabajo* ha tenido mucho mérito al abrir un espacio de articulación entre temas, países y autores de los países altamente industrializados del Norte y de los “países fragmentariamente industrializados”. Dificilmente podemos sobreestimar este aspecto del valor de la revista. En un mundo cada vez más globalizado, las realidades a veces tan heterogéneas del trabajo y del empleo se están acercando cada vez más. Y esto tanto mentalmente, en el sentido de la presencia en el espacio público y de discurso, como en el sentido material, porque estas realidades tan diferentes están conectadas e interrelacionadas cada vez más.

Tomemos un ejemplo. En un país como Alemania existe una división del trabajo bastante marcada: la *Sociología del Trabajo* trata el trabajo en Alemania y, cuando mucho, en los demás países altamente industrializados. El mundo del trabajo de los demás países del globo “se delega” a los especialistas correspondientes de las regiones, como son, por ejem-

plo, los “latinoamericanistas”. De esta manera, los análisis y las visiones de “cada grupo en su trinchera”, es decir, los sociólogos del trabajo y los latinoamericanistas, se quedan muy cortos y pobres. Por ejemplo, el significado y la importancia de la llamada “relación normal de empleo”, no se entiende sin conocer y contrastarla con otras formas de trabajo y empleo como son el trabajo por cuenta propia, el trabajo dependiente domiciliario, etc. No pocas veces los sociólogos del trabajo del Norte ven el tema del trabajo de los países del Sur algo “interesante y folclórico”, algo que da un “colorido etnográfico”.

Pero no lo ven como una parte primordial de los objetos de estudio de la Sociología del Trabajo. Primordial no solamente porque este tipo de trabajo y empleo que existe y a veces prevalece en los países del Sur impacta cada vez más sobre los márgenes de maniobra de los trabajadores del Norte. También es que cada vez más en los mismos países del Norte nos encontramos, aunque hasta ahora marginalmente, con realidades no tan lejanas de las de los países del Sur. Es difícil que en un mundo globalizado las realidades de trabajo y empleo en cualquier lado del mismo no afecten a las condiciones de trabajo y empleo en todo el globo. Si los países ahora altamente industrializados no lo aprenden y se interesan por el trabajo en todo el mundo, les puede pasar algo parecido a los dinosaurios...

Aquí cabe destacar el valor y la agilidad de la revista *Sociología del Trabajo* de construir este puente entre el Norte y el Sur. Porque muchas veces los méritos y el gran interés lo atraen los temas supuestamente “de última moda”. Al mismo tiempo que la Sociología del Trabajo perdió su fama de ser “izquierdista” y se ganó el prestigio de “servir para algo” —tanto para las empresas, como para el Estado y los trabajadores— la Sociología del Trabajo como disciplina también se sintió seducida para tratar exclusiva o primordialmente temas que “sirven para algo”. Analizar los “modelos de producción” más competitivos, más “avanzados”, estar en las “fronteras de las nuevas tecnologías” duras y blandas, descubrir el secreto de las “dinámicas de los distritos industriales” era —¿y es?— la gran preocupación y el gran sueño de muchos sociólogos del trabajo. La revista *Sociología del Trabajo* “cogió el toro por los cuernos”: abrió debates críticos sobre estas coyunturas de moda, pero no cayó en la trampa de la seducción de buscar la utilidad inmediata de sus “productos” para los actores.

4. Retos y tareas para el futuro

Para que este ensayo no se convierta en un simple elogio hay que marcar algunos retos y tareas para la revista y para nosotros, sus lectores. En términos formales, sería interesante desarrollar funciones de servicio de la revista, como una sección más amplia de libros recibidos, comentados y recomendados, así como una sección de eventos/acontecimientos importantes. Si la revista realmente es un puente de articulación internacional importante, habría que fortalecer estos apartados. Pero estos componentes de una revista —y lo digo por propia experiencia— aparte de recursos necesarios administrativos viven y dependen de la colaboración de sus lectores. Así que depende de la iniciativa de la redacción y de nosotros. Un llamamiento dirigido también primordialmente a los lectores de la revista es la propuesta de revisar todas las posibilidades de suscripciones institucionales e individuales. Por propia experiencia sabemos que es muy difícil encontrar la revista siempre en los lugares que frecuentamos —hecho que tiene que ver también con su carácter internacional.

Pero hay problemas de contenido más de fondo. El reto quizás más severo al que nos enfrentamos la revista y sus lectores para el cambio de siglo y de milenio es el reto cuya “punta del iceberg” es el empleo y desempleo. Tenemos que despedirnos de la idea de que el mecanismo capitalista de mercado puede resolver el problema básico de generar y repartir para los hombres los medios adecuados de su reproducción social-material. Ni con tasas de crecimiento económico fantásticas de dos dígitos se pueden crear las fuentes suficientes de trabajo asalariado en empresas capitalistas como las conocemos hasta ahora. Si el “socialismo realmente existente” no desarrolló las fuerzas productivas de una forma suficiente, el “capitalismo realmente existente” las está desarrollando marginando a una parte creciente de las poblaciones. Como lo condensó un *graffiti* en el muro de Berlín: «El capitalismo no venció al socialismo, sino solamente sobró».

Ahora es cuando tenemos que pensar en lo que viene después de la tormenta actual del neoliberalismo y de un “capitalismo salvaje renovado” que está en las cabezas y en el comportamiento de muchos actores que tienen poder en las empresas y en los gobiernos. No hay posibilidad de un retorno al viejo “capitalismo nacional concertado” o al viejo “Estado benefactor” o al “socialismo realmente existente” —opciones que quizás están en las cabezas y en el comportamiento de algunos actores sindicales o de partidos de oposición. En esta situación, mucho

nos ayuda “reconocer” que tenemos problemas graves que resolver y un compromiso social fuerte, pero que todavía no conocemos las soluciones. Hay que pensar en muchas “soluciones híbridas” que reúnan elementos de experiencias históricas que, en su totalidad, ya no son viables con elementos de varias experiencias en las diferentes regiones del mundo, que, en su totalidad, tampoco son transferibles.

Para dar algunos ejemplos: tenemos que dejar de pensar en la “relación normal de empleo” como la única o siempre preferible forma para obtener los recursos para el sostenimiento. La *relación salarial dependiente, a tiempo completo, en una organización económica formalizada y con un seguro social público* es un fenómeno histórico muy reciente. Sólo lleva más o menos un siglo forjando las realidades de empleo en algunos países selectos. Cuestionar esta “relación normal de empleo” no es un sacrilegio, porque tiene sus ambigüedades inherentes. Igual que la relación feudal del campesino con su caballero o su encomendero es una relación asimétrica de dependencia. La relación salarial capitalista no es tan fija y personal como la relación feudal, pero sigue siendo una relación asimétrica y, al mismo tiempo, ya no cuenta tan fuerte y formalmente con la parte paternalista de protección e ingresos mínimos que constituía un ingrediente fundamental de la relación feudal.

En la relación salarial capitalista es el Estado benefactor o el Estado de bienestar quien se encarga de estas funciones protectoras. Esto al menos era la teoría y la práctica en algunos países ahora altamente industrializados durante un siglo. Aquí es donde hay que pensar en soluciones alternativas para garantizar pública y societalmente un nivel mínimo de garantías de ingresos que sea independiente de la relación salarial, que sea cuasi un “derecho cívico” (los sistemas existentes de ayuda social no lo son, aunque pueden servir como punto de salida). En la manera en que se puede instalar un sistema de ingresos mínimos independiente de la relación salarial, esta misma pierde su peso tan abrumador en la definición de las condiciones de empleo y de vida en general. Es justamente aquí donde los países del Norte pueden aprender mucho de los del Sur. Hay alternativas a la “relación normal de empleo”, como es el trabajo por cuenta propia o las variadas formas de trabajo en cooperativas y colectivos. Desarrollando un sistema público de garantías mínimas, estas formas alternativas de empleo pueden ser muy atractivas. Lo importante sería que la parte históricamente “paternalista” de protección se transfiera al Estado, sin condicionarla a la relación salarial. De esta forma, la “liberalización de la relación normal de empleo asalariado” puede indicar una doble liberalización igual que lo fue la antigua liberalización de los campesinos de sus lazos feudales.

El problema del empleo y del desempleo se muestra aquí como la "punta del iceberg" porque no sólo se trata de ampliar un poco el sistema público de protección y seguro social. Más bien, se trata de cambiar profundamente la relación de fuerzas entre lógicas e "instituciones sociales" que estructuran la "economía de la sociedad". En esta perspectiva, el concepto de la "economía popular de solidaridad" que se está debatiendo en América Latina tiene mucho que ver con la "economía alternativa" que se desarrolló en países del Norte en los años ochenta. De esta manera, el reto del empleo está entrelazado con el peso relativo y el rol que juegan y deben jugar el Estado, el mercado, las organizaciones económicas y otras instituciones sociales.

Frente a estos problemas del futuro, si pasamos revista a los últimos diez años de *Sociología del Trabajo* y comparamos el primer número con lo que diez años después se discute, queda muy clara una cuestión: *las cosas más difíciles a resolver y a investigar ya no están dentro de las empresas, sino fuera*. Si el primer número de la nueva época de *Sociología del Trabajo* trató el tema de la "fábrica del futuro", en el umbral de cambio de siglo el reto para nosotros está en el tópico de "el empleo del futuro" y, con esto, ni más ni menos: "la sociedad del futuro". Esperemos que, durante los próximos diez años, la revista *Sociología del Trabajo* sea un lugar de encuentro importante para retomar y debatir este reto. Ya está en el camino y hay poca probabilidad de que se pueda morir por inercia y falta de flexibilidad como les pasó a los dinosaurios. Esperemos que pueda aportar su grano de arena para que las partes rescatables de las experiencias históricas de los viejos dinosaurios del Norte se combinen con los nuevos caminos que tienen que trazar las sociedades y regiones en el Sur.

Resumen. «Diez años de Sociología del Trabajo».

Este artículo hace un balance de los primeros diez años de la nueva época de la revista *Sociología del Trabajo* que el autor ha seguido como lector interesado. Durante este periodo, la revista se ha mostrado como un foro internacionalmente reconocido, de alta calidad académica, muy estimulante e innovador. Esto —al menos en parte— se debe a las condiciones particulares de su surgimiento en un ambiente mediterráneo y de la España posfranquista y en cambio. Los temas tratados no sólo cubrieron el abanico amplio de los debates internacionales más actuales, sino que también tocaron aspectos marginalizados del *mainstream*, como son "formas no-típicas" (pero a veces muy importantes o hasta predominantes) de trabajo y empleo. También es un mérito de la revista haber presentado artículos de múltiples perspectivas (por ejemplo, haber insistido mucho en una visión histórica de las cosas) y haber construido un "lugar de encuentro" entre el Norte y el Sur. Este puente puede servir en gran manera para desarrollar salidas a los retos próximos más importantes como es el desempleo y el futuro del empleo —aquí los países del Norte y del Sur pueden aprender mutuamente y *Sociología del Trabajo* puede servir como foro importante.

Abstract. «Ten years of Sociología del Trabajo».

This article reviews the first ten years of the new era of *Sociología del Trabajo* from the perspective of an interested reader. During this period, the journal has established a well-earned international reputation for publishing quality, thought provoking and innovative research. In part at least, its success has been due to the particular conditions in which it first appeared, in a Mediterranean setting and in a fast-changing country which was just emerging from the stifling Francoist dictatorship. The journal has not only covered the principal academic debates of the day, but has also examined issues all too often neglected in more mainstream journals, such as "untypical" (if often very important and even predominant) forms of work and employment. Another virtue of the journal is to have published articles from a wide range of perspectives (for example its insistence on the importance of a historical outlook), and to have served as a bridge between North and South. This should enable it to make a significant contribution to discussion of solutions to the major challenges facing contemporary societies, such as unemployment and the future of work. These are areas in which the countries of North and South have much to learn from each other, and in which *Sociología del Trabajo* may serve as an important forum for debate.

Reis

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

77-78

Enero-Junio 1997

Directora
Pilar del Castillo

Secretaria
Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial
Francisco Alvira, Joan Botella,
Julio Carabana, Ismael Crespo,
M.ª Angeles Durán, Julio Iglesias de Ussel,
Alicia E. Kaufmann, Francisco Llera,
M.ª Luz Morán, Ramón Ramos,
José E. Rodríguez Ibáñez, José Juan Toharia

Redacción y suscripciones
Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 76 07 / 580 76 14
Fax: 580 76 19

Distribución
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. Postal 48023
Tel. 759 48 09. Fax 759 45 57

Precios de suscripción
Anual (4 números): 4.500 ptas. (50 \$ USA)
Número suelto: 1.300 ptas. (13 \$ USA)

Monográfico sobre la Formación y las Organizaciones

Coordinado por: **Isabel de la Torre**
y **José A. Garmendia**

**Isabel de la Torre y
José A. Garmendia**
Presentación

Isabel de la Torre
La formación y las
organizaciones. Los
Acuerdos Nacionales de
Formación Continua

José A. Garmendia
Formación y evolución de
la estructura ocupacional
en la sociedad de
información. Referencia a
España

Miguel Beltrán Villalba
La formación y los
empleados públicos

Alvaro Espina
La formación técnica
postsecundaria y la
competitividad de la
economía española

**Lorenzo Cachón
Rodríguez**
La formación y los
«nuevos yacimientos de
empleo» en España

Antonio de Pablo
La nueva formación
profesional: dificultades
de una construcción

Alicia E. Kaufmann
Liderazgo transformador
y formación continua

Miguel Angel Sánchez
Ética, organización y
formación

José Luis Veira
Cambio cultural y
formación en las
organizaciones públicas

Francisco Parra Luna
La formación del directivo
empresarial como
variable estratégica de
cambio

**Florentina Moreno
Peláez**
Aprendizaje organizativo y
generación de
competencias

Antonio Lucas Marín
La formación para la
participación y la
comunicación en las
organizaciones

**Andreu Lope, Carlos
Lozares y Faustino
Miguel**
Perspectivas de análisis y
primeros resultados de
una investigación sobre la
relación entre formación y
empleo

Luis Sarriés Sanz
El modelo de formación
continua en Navarra y País
Vasco. Análisis y
problemas

Maria Ros García
Comentario a la lectura
de Argyris y Schön
Ch. Argyris y D. A. Schön
Organizational Learning:
A Theory of Action
Perspective

El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico

Danièle Linhart *

En Francia, al igual que en otros muchos países, está de moda el debate pluridisciplinario sobre cuestiones primordiales relativas a la naturaleza y al lugar del trabajo en nuestra sociedad. Conforme se pone de manifiesto la existencia de un desempleo elevadísimo (más de tres millones y medio oficialmente), a pesar de las múltiples medidas de los poderes públicos deseosos de contener, e incluso de disimular, cifras inconcebibles no hace tanto, se plantea la posibilidad de una sociedad en la que el trabajo ya no representaría el valor central.

Se está afirmando en Francia una corriente de pensamiento, iniciada por el sociólogo André Gorz hace ya casi diez años¹, que sostiene la idea de que el trabajo, lejos de representar un valor eterno en el sentido en el que lo entendemos corrientemente, es en buena parte contingente, puesto que sólo ha jugado aquel papel durante un período limitado de la historia.

1. El lugar del trabajo en la sociedad

En efecto, Gorz ya había puesto de relieve la correlación del nacimiento del trabajo con la Revolución francesa. Al liberar a los individuos de los vínculos de dependencia particulares instaurando relaciones y normas

«Le travail et l'emploi en France: quelques éléments du débat scientifique». Traducción de Evelyne Tocut.

* URA, Travail et Mobilités, Universidad de París X - Bât G. 505, 200, Avenue de la République, 92000 Nanterre (Francia).

¹ *Métamorphose du travail, quête de sens. Critique de la rationalité économique*, Galilée, Débats, 1988. Versión castellana en Editorial Sistema, 1994.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 31, otoño de 1997, pp. 15-36.

universales, ésta sacó a la superficie fuerzas de trabajo susceptibles de ser compradas. Así, desde sus inicios, el trabajo “moderno” encierra una doble faceta. Por un lado, la de la emancipación: el individuo adquiere la libertad formal del ciudadano y se incorpora a la sociedad a través del trabajo, al cual se le reconoce de ahora en adelante la cualidad de ser portador de una utilidad social general. Por otro lado, la de la condena, por no decir de la maldición, ya que, en cuanto aparece, el trabajo es raptado inmediatamente por la lógica mercantil, por la racionalización económica, por el espíritu capitalista que lo desvirtúan totalmente.

En consecuencia, desde su origen, el trabajo moderno encierra una ambivalencia fundamental: por una parte, desempeña un papel determinante en el proceso de socialización y de constitución del vínculo social, por otra no puede ser sino alienado ya que se ve sometido a la lógica capitalista.

1.1. ¿El final del trabajo?

Desde esta óptica, el trabajo no podrá satisfacer nunca las expectativas del movimiento obrero centradas durante mucho tiempo en la idea de la emancipación del hombre, porque seguirá preso del corsé de la racionalización económica que le impide convertirse en un medio de realización y de plenitud. La imposición de la lógica mercantil pervierte la misma calidad de este vínculo social, de esa socialización que el trabajo garantiza. En realidad, el hombre se encuentra sometido, alienado por lo que debería emanciparlo, ofrecerle la calidad de ciudadano de pleno derecho de la sociedad en la que vive. A partir de estas ideas, se unen sociólogos filósofos², economistas³ e incluso literatos⁴ para abogar por el invento de una sociedad capaz de sustituir el trabajo por otras actividades que ofrezcan idénticas cualidades de inserción y de socialización aunque, siguiendo los pasos de Hanna Arendt⁵, estén más centradas en las artes, el debate, la obra en sentido amplio. La coyuntura se presta a

² Entre otros, Dominique Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995.

³ Como, por ejemplo, Bernard Perret, *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*, Le Seuil, Histoire immédiate, 1995.

⁴ Viviane Forrester, *L'horreur économique*, 1996 [El horror económico, Madrid, FCE, 1997]. Este libro ha tenido un éxito tan increíble entre el público que ha sorprendido a mucha gente.

⁵ *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Levy, 1961 y 1983. Versión castellana en Paidós, 1993.

ello y más cuando están convencidos, al igual que Jeremy Rifkin⁶, de que, como consecuencia de la automatización y de la informatización, el trabajo disminuye inevitablemente. Según ellos ha llegado por tanto el momento de ensalzar otras actividades y de empezar a desacralizar el trabajo. Para resumir este enfoque, Méda escribe :

Deberíamos dejar de llamar trabajo a “ese no sé qué” que pretende ser nuestra esencia y preguntarnos ante todo qué otro medio permitiría a los individuos tener acceso a la sociabilidad, a la utilidad social, a la integración, todas esas cosas que el trabajo ha sido capaz y seguirá siendo capaz de ofrecer, aunque ya no sea de modo exclusivo. El problema no consiste en dar la forma trabajo a actividades cada vez más numerosas, sino, al contrario, en reducir el dominio del trabajo para permitir que se desarrollen unas lógicas radicalmente diferentes, fuentes de autonomía y de auténtica cooperación.

1.2. Trabajo y plusvalía subjetiva

Por otro lado, se moviliza otra corriente de autores para quienes semejantes razonamientos confunden las pretensiones de una lógica mercantil en busca de su poder total con una realidad —la del mundo del trabajo— en la que los individuos consiguen imponer, pese a todo, lógicas sociales que les ayudan a vivir en esta sociedad, una sociedad cuyo espacio y cuyo tiempo se ven efectivamente condicionados por los imperativos mercantiles. Según ellos, los defensores del “final del trabajo” se limitan a un enfoque en el que el trabajo sigue siendo sobre todo una cantidad abstracta y mensurable. Sin embargo, no podremos entender cómo funciona el trabajo si seguimos encerrados en la opacidad de la economía que postula que la ley de lo cuantificable regula todas las relaciones.

Sociólogos, psicólogos, psicodinamistas del trabajo ponen de relieve la complejidad de las cuestiones fundamentales ligadas al trabajo. Aunque el trabajo sea contingente respecto de la historia, no por ello sigue siendo menos cierto que los individuos viven en sociedades totalmente articuladas por el trabajo. El tiempo no tiene la misma duración

⁶ Rifkin expone de un modo espectacular en su libro (*Technology, Jobs and your Future. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post Market Era*, G P Putman's Sons, 1996 [El fin del trabajo, Barcelona, Paidós, 1996]), que no habrá trabajo para todo el mundo. Se ha traducido su libro al francés con un prólogo de Michel Rocard, ex primer ministro del presidente F. Mitterrand. Versión castellana en Plaza y Janés, 1996.

para las sociedades que para los individuos. Según Yves Clot⁷, que establece en su libro las bases de una psicología de las situaciones de trabajo, conviene interesarse tanto por la "plusvalía subjetiva", que intenta descubrir constantemente en sus análisis de trabajo, como por la plusvalía económica. Para Christophe Dejours, que ha fundado una psicodinámica del trabajo⁸, instalarse en una relativización del trabajo (por lo que respecta a la implicación y a la realización, no hay nada que esperar, ya que éste es y seguirá siendo alienado por definición) corresponde a una "negación del trabajo"⁹, es decir, de aquello que los asalariados ponen realmente en juego en el ejercicio de su trabajo. Negación de la ingeniosidad a la que los asalariados recurren permanentemente, ignorancia de la movilización subjetiva en la que actúan sufriendo y placer, desconocimiento del hecho de que el trabajo es «esencialmente la cantidad de ingeniosidad que se debe desplegar para hacer frente a la realidad, es decir a lo que se da a conocer a través de la experiencia bajo la forma de lo que se resiste al dominio, al conocimiento y a las competencias, así como a las consignas y a las prescripciones».

Por su parte, Yves Clot insiste en la importancia para cada individuo de aquellos elementos de su experiencia que lleva al trabajo.

La tarea es una prueba social que rebasa el condicionamiento técnico en el que, de modo simultáneo, toma cuerpo. Tiene una historia y un futuro. [...] Quien trabaja descifra constantemente, tras la mera apariencia de la prescripción, la globalidad de la experiencia social que se ha saldado por este compromiso. Y es para responder a esta actividad híbrida, cuya tarea prescrita no es sino la superficie tangible, como los sujetos del trabajo recurren a su propia experiencia de la producción y de la vida.

A partir del momento en que nos interesamos no sólo por el trabajo como entidad abstracta y cuantificable, sino también por la subjetividad concreta, aquella que muestra la amplitud de la vivencia del trabajo, se hace evidente que «el trabajo ocupa en la construcción de la identidad y de la salud un lugar fundamental insustituible» (Dejours).

El enfoque psicológico y psicodinámico consigue explicar la riqueza de la subjetividad movilizada en el trabajo. «A través de los arbitrajes a

los que se ven sometidos, los trabajadores están confrontados a un diálogo consigo, interno de alguna forma, que reactiva los conflictos y los recursos de su propia historia personal y colectiva» (Clot).

Ninguna otra actividad puede pretender abarcar una complejidad y una amplitud semejantes. Quienes estudian las identidades, sobre todo profesionales, refuerzan este enfoque de una importante riqueza en lo que se juega en el trabajo y probablemente cada día más importante conforme el empleo se convierte en un bien escaso¹⁰.

1.3. Trabajo y plusvalía social

Apoyándose en los análisis sociológicos que, en los años setenta y principios de los ochenta, se basaban en la diferencia entre trabajo prescrito y actividad informal, clandestina, desplegados por los asalariados¹¹, J. D. Reynaud ha elaborado la teoría de la regulación conjunta, que muestra la aportación cognoscitiva, intelectual y cultural de los asalariados en la definición de su actividad¹².

Este enfoque teórico conceptualiza la acción de los actores, incluso subalternos, del mundo del trabajo poniendo de manifiesto el hecho de que participan en la tarea de la elaboración de la norma. No sólo los asalariados logran moderar el orden al que están sometidos, mediante una actuación clandestina, que J. D. Reynaud denomina regulación autónoma, sino que consiguen también imponer parcialmente su punto de vista sobre la eficacia productiva y lo imprimen remodelando la norma. Así, las empresas funcionan no sólo a partir de las normas dictadas por las direcciones y que se materializan tanto en los organigramas como en los procedimientos impuestos, sino también en función de aquellas que los colectivos de asalariados logran elaborar y que aplican a su nivel. Según J. D. Reynaud, lo que se desarrolla en las empresas «es la producción de una regulación autónoma que, combinada con la regulación de control, aquella que emana de la organización oficial, produce mediante compromisos las normas efectivas de funcionamiento».

¹⁰ La socialisation. Construction des identités professionnelles, Armand Colin, 1991.

¹¹ Cf. H. Desbrousses y B. Peloille, *Pratiques et connaissances ouvrières dans l'industrie capitaliste*, Centre de Sociologie Historique, Lyon, 1975. Y también Robert Linhart, «Les travailleurs et l'organisation du travail», en *La division du travail*, Colloque de Dourdan; De Galilée, 1978, y *L'établi*, Éd. de Minuit, 1978. Véase también Ph. Bernoux, *Un travail à soi*, Privat, 1981 y Danièle Linhart, *L'appel de la sirène*, Le Sycomore, 1981.

¹² Cf. *Les règles du jeu. La régulation collective et la régulation sociale*, Armand Colin, 1989.

⁷ *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, La Découverte, 1995.

⁸ Cf. *Travail et usure mentale*, Bayard, 2ª edición 1993, y también *Plaisir et souffrance dans le travail*, AOCIP, 2 tomos, 1987.

⁹ En J. de Bandt, Ch. Dejours y Cl. Dubar, *La France malade du travail*, Bayard De, 1996.



En relación con la corriente de "el final del trabajo", lo que se expresa a través de la teoría de la regulación conjunta no carece de importancia. En efecto, demuestra la existencia de lógicas sociales mayores, la existencia de actores colectivos, portadores de proyectos colectivos, de identidades colectivas, de comunidades pertinentes tal y como D. Segrestin las ha estudiado¹³, en una palabra, de acción social en el sentido sociológico del término, acción productora de normas y de reglas, de sentido y productora de vínculo social. Aunque evidentemente el trabajo se encuentre desvirtuado por su lógica mercantil, por su naturaleza capitalista, aunque no haya cumplido sus promesas de plenitud y de realización del hombre, constituye sin embargo un espacio social de una importancia capital, ya que en él se desarrollan, pese a todo, colectivos movidos por proyectos y comprometidos en formas de acción en las que se afirman como actores, en torno a los condicionamientos, más allá incluso de las formas de acción y de organización institucionales como la acción sindical.

La teoría de la regulación conjunta encuentra correspondencias en otros enfoques sociológicos que muestran también el compromiso de los actores en el mundo del trabajo a través de los valores que los movilizan y que intentan imprimir en la realidad de las empresas en las que trabajan.

Según L. Boltanski e Y. Thévenot, que han fundado la escuela de las *économies de la grandeur*¹⁴, varias lógicas que dependen de naturalezas diferentes pueden coexistir dentro de una misma organización, de hecho ésta no es sino un compromiso que puede ser cuestionado en cuanto pierde su legitimidad. Estas distintas lógicas corresponden a otros tantos mundos definidos por sus principios comunes. El mundo de la inspiración en el que las relaciones naturales son las de la creación; el mundo doméstico en el que se pone el acento en las relaciones personales y en el que las referencias son las de la generación, de la tradición, de la jerarquía; el mundo de la opinión en el que es evidente lo que está reconocido; el mundo cívico, en el que las personas son "adultas" cuando son la expresión de una voluntad general y la encarnación de un interés general; el mundo mercantil en el que los individuos entran en relación unos con otros como hombres de negocios y están dispuestos a cual-

¹³ Denis Segrestin (bajo la dirección de), «Les communautés pertinentes», *Rapporte CNAM*, 1981.

¹⁴ Cf. entre otros, *De la justification. Les économies de grandeur*, Gallimard, NRF, 1991, y también, dedicado más concretamente a las cuestiones del trabajo y de las organizaciones, *Justesse et justice dans le travail*, CEE-PUF, 1989.

quier oportunidad de transacción; el mundo industrial que se basa en la eficacia de los seres, en sus logros, su productividad, su capacidad para asegurar una función normal, para responder de modo útil a las necesidades.

En este enfoque, elaborado conjuntamente por un sociólogo y un economista, y que guarda alguna relación con la teoría económica de las convenciones (que analiza la pluralidad de formas posibles de acuerdo entre actores, distintas de las que pasan por el mercado, con la presencia de la noción de lo implícito y la de expectativas recíprocas no formalizadas¹⁵) se expresa con fuerza la idea de negociaciones informales que tienen lugar en el mundo del trabajo, en torno a proyectos, a valores que poseen actores que, aunque no tengan el poder, sí al menos consiguen inscribir ciertas parcelas de su visión del mundo, de sus valores en la realidad del mundo en el que trabajan.

El hecho de no reconocerlo, como hacen los defensores del "final del trabajo", equivale a omitir una parte importante de la sociedad, del juego social, de la construcción de la sociedad, al igual que a omitir una parte importante de la economía psíquica de cada uno.

Lejos de ser de modo unilateral una esclavitud, una imposición, el trabajo cumple funciones esenciales, y no vemos muy bien por qué se las podría sustituir.

1.4. ¿Qué tipo de trabajo?

A pesar de que el debate sobre el papel del trabajo en nuestra sociedad esté de moda, un debate en el que las cuestiones discutidas, aunque no sea más que por el eco que encuentran en los medios de comunicación, son aquellas que plantean quienes abogan por la aceleración de la relativización del trabajo (porque promueven la idea de un cambio espectacular, de un reto que seduce y alimenta los debates), mucho más que aquéllas planteadas por quienes insisten en la inscripción del trabajo en el corazón de nuestra sociedad y en el psiquismo de sus miembros, constatamos bastante menos entusiasmo por lo que respecta a las modalidades de evolución del mismo trabajo.

En este debate de gran importancia, que tiene prolongaciones políticas evidentes¹⁶, la cuestión de la evolución del mismo trabajo, de su

¹⁵ «L'économie des conventions», número especial de la *Revue Économique*, vol. 40, núm. 2, 1989.

¹⁶ El informe Boissonnat (*Le travail dans vingt ans*, Commissariat Général du Plan,

organización concreta, de las condiciones en las que se impone, sólo se mencionan de modo secundario.

Aunque algunos representantes destacados que abogan por el final del trabajo no presten mucha atención a esta cuestión (éste es el caso de la filósofa D. Méda), otros, como el sociólogo precursor A. Gorz o el economista moderado B. Perret, adoptan una postura más interesante. Consideran que las evoluciones decisivas se han realizado en el sentido de una ruptura con la lógica taylorista de organización del trabajo. Según estos autores, las nuevas tecnologías y también las nuevas condiciones de la competencia han permitido una evolución del trabajo en el sentido de una nueva cualificación de los asalariados, una mayor autonomía, una mayor parte de responsabilidad. Así, para B. Perret,

la automatización de la producción se traduce en la sustitución del trabajo a turnos por equipos de trabajo dentro de los cuales cada operador recupera una mayor autonomía y una mayor polivalencia: lo que se espera de cada uno es una competencia gestiona, una capacidad para tomar iniciativas con el fin de mejorar la organización de un segmento del proceso de producción y para reaccionar de modo adecuado en caso de disfunción.

Se apoya en los trabajos de economistas como Coriat y Taddéi¹⁷ para quienes las condiciones de competitividad imponen una elevación del nivel de las cualificaciones de la mano de obra y una mayor calidad de su implicación. Así es como se puede entender el éxito del modelo japonés. Perret dice: «Es más que probable que el trabajo se base cada vez más en lo más específicamente humano y por lo tanto en lo más noble de nuestras competencias».

Y este elemento refuerza para ellos el valor demostrativo de su razonamiento. Ya no se puede esperar nada más del trabajo porque éste no podrá ofrecer una mayor autonomía, ser más abstracto e intelectual que lo que es actualmente y, tal como es ahora, sigue siendo tan alienado como antes e imposibilita cualquier realización del hombre en su trabajo.

En consecuencia, no hay antinomia entre la posición consistente en ver la alienación ligada a la imposición capitalista y al orden mercantil como ineludible y aquella que apuesta por una evolución teleológica

Ed. Odile Jacob-La Documentation Française, 1995) menciona las medidas políticas que se deben adoptar para acompañar la evolución del lugar del trabajo en nuestra sociedad.

¹⁷ *Made in France*, Librairie Générale Française, 1993.

del trabajo en el sentido de una reprofesionalización, de un enriquecimiento de las funciones y de una mejor calidad de implicación.

El hombre no se libra de la condena del trabajo aunque éste se haga más autónomo. A. Gorz escribe:

ya no son los individuos sino los grupos los que funcionan como mecanismos [...] los miembros de estos grupos (autónomos) disponen de un margen de autonomía y de iniciativa apreciable, pero se trata de una autonomía en el trabajo y no del trabajo. Sea cual sea su complejidad o su cualificación, éstos realizan una tarea especializada rigurosamente funcional en relación con el sistema material que los integra. [Y, para remachar su afirmación, dice:] el interés y la responsabilidad técnica que una tarea comporta no bastan en absoluto para fundar un humanismo o una moral o el sentido de una vida; [y añade:] el interés intrínseco de un trabajo no garantiza el de las cualidades que sirve.

La corriente de pensamiento del final del trabajo no se interesa realmente por saber por qué y cómo evoluciona el trabajo (según estos autores, no cabe la menor duda de que el sentido de la evolución sea el de una ruptura con el taylorismo), sino que, al contrario, sostiene por encima de todo la idea de que estas evoluciones no tienen ninguna influencia sobre el curso de las cosas, sobre lo que el trabajo puede representar en nuestra sociedad en relación con la historia y el devenir del ser humano. Pone así de manifiesto de un modo más crudo el destino del trabajo, sean cuales sean sus características.

2. El debate sobre el postaylorismo

Por otra parte, existe un verdadero debate sobre la evolución del trabajo que divide a los sociólogos y a los economistas del trabajo.

Según algunos, estaríamos presenciando unas transformaciones reales y decisivas de la organización del trabajo ligadas sobre todo al papel cada vez mayor de la información en cualquier proceso de trabajo y a la importancia fundamental de su gestión.

2.1. Una evolución evidente para algunos

Éste es, por ejemplo, el punto de vista de Gilbert de Terssac y de Philippe Zarifian. Partiendo de encuestas realizadas sobre todo en las indus-

trias de proceso (siderurgia, fábricas de cemento, petroquímica, sector nuclear), han detectado las huellas de un modelo postaylorista de organización del trabajo, y formulan la hipótesis de que las industrias de producción en serie, que empiezan a adquirir algunas de las características importantes del trabajo en proceso (a saber, inversiones cada vez más considerables en información y en alta tecnología, así como una mayor fluidez en el proceso de producción con la difusión cada vez mayor del trabajo en flujo tenso), evolucionan en el sentido de un postaylorismo.

Zarifian se basa en la siderurgia para apoyar su convicción de que hay y habrá necesariamente una ruptura con el taylorismo en todos los sectores. Escribe: «No queremos presentar la siderurgia como modelo sino poner de relieve, a través de ella, las características contemporáneas de la evolución de la dimensión de cooperación del trabajo»¹⁸.

En el estudio que la revista *Sociologie du Travail* dedica al debate sobre el postaylorismo, hay un artículo del sociólogo Jean-Louis Laville¹⁹ que describe la aparición de casos profesionales nuevos en los que las capacidades se expresan más en funciones que en niveles de cualificaciones:

Técnicos de oficinas, operadores en instalaciones automatizadas en la industria manufacturera, controladores operadores en la industria de proceso, tienen una cosa en común: se sitúan en un conjunto informativo para detectar y hacer circular información de la que la productividad y la calidad del trabajo van a depender [...]. El trabajo está relacionado cada día más con la cultura de la implicación de los asalariados en universos en mutación.

Esta cultura gira en torno a la autonomía, al sentido de la iniciativa y a «la percepción global del proceso».

Con Pierre Veltz, Ph. Zarifian²⁰ insiste en lo mismo: «Reaccionar ante los acontecimientos se convierte a partir de ahora en un componente central del trabajo industrial o colectivo. La cualificación se des-plaza hacia la capacidad de peritaje, hacia el análisis de situaciones específicas. [...] Ya no se comunica sólo entre las tareas sino que la misma tarea consiste en comunicar».

Zarifian reafirma este enfoque en su libro *Travail et communication*,

¹⁸ Hacia una sociología de la organización industrial; un itinerario de investigación: cooperación, cualificación, organización en medio industrial, *Rapport pour l'habilitation à diriger des recherches*, Universidad París X Nanterre, 1992.

¹⁹ «Participation des salariés et caractéristiques du travail productif», *Sociologie du Travail*, núm. 1, 1993.

²⁰ P. Veltz y Ph. Zarifian, «Vers de nouveaux modèles d'organisation», *Sociologie du Travail*, núm. 1, 1993.

publicado en 1996²¹. «Es muy probable que el paradigma de la “puesta en cooperación” gane terreno y se transforme en un nuevo referente cultural que sustituya, al menos en tanto que dominante en la gran industria, el paradigma de la separación de las tareas y de las responsabilidades. Es una constatación esencial». Ph. Zarifian, que piensa que es necesario fundar una sociología del acontecimiento (en la medida en que el trabajo se caracteriza ya por esta dimensión de la gestión necesaria de las incertidumbres, de las disfunciones, por parte de los operadores *in situ*), descubre en las empresas modernizadas la instauración de formas de cooperación horizontales basadas en una intercomunicación, una intercomprensión entre sujetos autónomos y responsables.

Estos sujetos sólo pueden actuar dentro de un trabajo cooperativo asegurando su participación en una actividad común. [...] Esta participación se apoya en una comunicación transversal auténtica, es decir, orientada a la realización de acuerdos parciales en la definición de los problemas, la elucidación de los objetivos, la elección de los medios, la realización de los planes de actuación. [...] La participación requiere un principio de compromiso y de respeto mutuo entre cada persona y el colectivo en el que trabaja. Este compromiso y este respeto son de naturaleza moral.

Obviamente, Zarifian introduce matices y constata que no se encuentra en todas partes una instauración de este nuevo tipo de compromiso de los operadores *in situ*, pero, aun así, afirma su convicción de que se da una tendencia totalmente irreversible en este sentido, como algo ineluctable. Para P. Veltz también «todo se basa en la calidad de la cooperación y del intercambio. [...] El compromiso subjetivo y la cooperación interpersonal ya no se movilizan sólo para “recuperar” los errores y las derivas de la organización formal. Están cada vez más en el centro de la eficacia “normal” de la producción»²².

Gilbert de Terssac ve también una evolución que va en el sentido de una menor prescripción de los medios para alcanzar objetivos definidos. Grupos de trabajo polifuncionales en los que las nociones de trabajo colectivo y de autonomía adquieren todo su sentido actúan como verdaderos expertos de su trabajo²³.

²¹ *Travail et communication, essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, PUF, 1996.

²² *Mondialisation, villes et territoires. L'économie d'archipel*, PUF, L'Économie en Liberté, 1996.

²³ *Autonomie dans le travail*, PUF, 1992 [*Autonomía en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1996].

Pero estos autores no se plantean la cuestión de la importancia que representa el paso a la movilización subjetiva de los asalariados. Para ellos, no parece suponer ningún problema, o en todo caso este aspecto no se menciona apenas. Sin embargo, se trata de una verdadera cuestión sociológica. En efecto, lo que llama la atención en estos sociólogos convertidos a la idea de un postaylorismo irreversible es la ausencia de una reflexión sobre la naturaleza de las relaciones entre los actores. Existe una especie de visión mecanicista de la evolución que quisiera que las condiciones de la competitividad y de las nuevas tecnologías implicasen necesariamente, dicho de otro modo, determinasen, una forma dada de organización del trabajo.

Sin embargo, los sociólogos saben perfectamente que una organización es una construcción social, producto de estrategias de actores implicados en relaciones de poder, de fuerzas, que constituye una cuestión clave, en este caso, para los empresarios, un modo de imponerse frente a asalariados deseosos de defender sobre todo sus intereses, su visión del mundo que no son necesariamente compatibles con los de aquéllos.

En consecuencia, el taylorismo no es sólo un modo de organización dictada por las condiciones tecnológicas de la época o el estado del mercado, también es claramente un medio de control social, de coerción, que el mismo Taylor²⁴ nunca ha negado. Ha insistido siempre en la necesidad de instaurar una forma de organización que obligue a los obreros a trabajar respetando los procedimientos, los condicionamientos de calidad y los plazos impuestos por las direcciones, sea cual sea su estado de ánimo. La predefinición de las tareas, la limitación de la autonomía y de los márgenes de maniobra no se proponía tan sólo abaratar los costes de mano de obra disminuyendo el nivel de cualificaciones exigidas, ni tampoco incrementar la productividad por la hiperespecialización así obtenida, sino también desactivar cualquier posibilidad de control obrero en el proceso de trabajo y preservar de esta forma su regularidad. Sociólogos e historiadores²⁵ han estudiado, además, perfectamente esta dimensión esencialmente "social" de la organización del trabajo.

Podemos pensar por otra parte que en Francia el taylorismo (aliado con el fayolismo, que sobreimpone una división social: nos ha legado empresas piramidales, muy jerarquizadas) se ha desarrollado considera-

blemente, más que en Alemania o en Gran Bretaña por ejemplo, porque la lucha de clases incitaba a los empresarios a recurrir al taylorismo debido a su componente coercitivo.

2.2. Una baza social para los demás

Estas consideraciones deberían obligarnos a matizar más la evolución de las formas de organización del trabajo en nuestro país. Y, sobre todo, deberían llevarnos a no perder de vista las dimensiones sociales, las cuestiones clave propiamente sociales de la división de las tareas y de la organización del trabajo en las empresas.

Cierto número de autores²⁶, entre los que me incluyo, cuestionan fuertemente la noción de un postaylorismo asociada a la idea de una mayor autonomía, de una capacidad de iniciativa de los asalariados. No se trata de afirmar que el trabajo no ha cambiado puesto que, obviamente, ya no es el mismo en muchos casos que hace veinte años. En las industrias de serie, consiste cada día más en un trabajo de seguimiento, de control, de conducción de instalaciones automatizadas (en este caso se denomina a los obreros, pilotos, conductores o, como poco, operadores), y podemos notar la existencia cada vez más frecuente de grupos de trabajo (llamados unidades elementales de trabajo, zonas, módulos, células, islotes). Asimismo, presenciamos la instauración sistemática de cierta polivalencia; los operadores suelen recurrir al autocontrol de calidad, al mantenimiento de primer nivel, a la gestión de los *stocks*.

Ahora bien, si observamos más detenidamente el contenido de estas nuevas tareas, nos llama la atención el hecho de que han sido previamente racionalizadas y vaciadas de todo contenido realmente cualificado o profesional²⁷. Como ejemplo puedo citar el caso de una fábrica electrónica (fabricación de fotocopiadoras) en la que los operadores ejecutaban estas múltiples tareas, incluida evidentemente la de fabrica-

²⁶ Entre otros, A. Hatchuel, que habla de taylorismo participativo («Taylorism in the Age of Variety: Production Management in the 1980's», contribución al coloquio *La gestion des entreprises, perspective historique*, París, 1988), o M. Bartoli y F. Cochet, quienes hablan de taylorismo asistido por ordenador («L'automatisation dans les industries de l'habillement», *Rapport au Ministère de la Recherche*, 1988). Algunos hablan incluso de taylorismo asistido por operador. Cf. también Danièle Linhart, «A propos du post-taylorisme», *Sociologie du Travail*, núm. 1, 1993.

²⁷ Cf. Michel Freyssenet, «Processus et formes sociales de l'automatisation», *Sociologie du Travail*, núm. 2, 1992.

²⁴ Cf. Frédéric W. Taylor, *La direction scientifique des ateliers*, Dunod, 1957.

²⁵ Cf., entre otros, el libro editado en 1987 por A. Gorz, *La division du travail*, Le Seuil; y también Harley Shaiken, *Le travail à l'envers*, Le Seuil, 1988, y David Noble, *Forces of production*, Alfred A. Knopf, 1984.

ción en un tiempo de ciclo de dos minutos y medio²⁸. De igual modo, debemos constatar que las tareas de los conductores o pilotos de instalaciones están muy estandarizadas, muy codificadas, se trata de elegir entre cierto número, bastante limitado, de procedimientos en caso de incidentes, único momento real de intervención, ya que el resto del tiempo no se trata más que de un control pasivo. Por lo que respecta a los grupos de trabajo, aparte de que en éstos se instaure cierta polivalencia, no se detecta en la mayoría de los casos una verdadera autonomía de decisión, excepto ocasionalmente para equilibrar las tareas, aunque siga siendo muy limitada.

Por otra parte, la apertura de espacios de autonomía y de decisiones puede aparecer durante fases limitadas en el tiempo simplemente porque se introducen cambios.

Toda la historia de la organización del trabajo y todo el pasado de las empresas están plagados de intentos, gestiones, experimentos, incluso de patentes y métodos para disminuir los incidentes, reducir las disfunciones, controlar los desechos, etc... y una vez superado el período de "preparación" de las innovaciones, las rigideces y las prescripciones organizacionales aumentan considerablemente,

escribe certeramente Joseph Romano²⁹. Se observa este tipo de fenómenos en el caso de las reimplantaciones, de los traslados, de las reestructuraciones de establecimientos; y también en el caso de las certificaciones de calidad ISO 9000.

J. Romano, quien ha investigado en las PYME, advierte a sus lectores. Hemos tendido a creer que, frente a las exigencias de reactivación, adaptación, flexibilidad, intercomunicación, etc., las PYME, cuyas estructuras son necesariamente más flexibles, podrían servir como modelo de superación de las lógicas de eficiencia que corresponde a las grandes empresas fordistas situadas ante un reto por el nuevo orden económico. No obstante, «no sólo la taylorización dista mucho de haber acabado, sino que asistimos también a una extensión de las formas de división del trabajo».

Coincide en esto con los resultados de una investigación efectuada por el Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail de Aix-en-Provence sobre las PYMEs del sector de la mecánica. En muchos casos, la introducción de nuevas tecnologías, concretamente de máquinas he-

²⁸ Cf. Danièle y Robert Linhart, «Les ambiguïtés de la modernisation», *Réseaux*, núm. 69, 1995, dedicado a «Entreprise et lien social».

²⁹ *La modernisation des PME: L'expert, le patron et le politique*, PUF, Coll. d'Aujourd'hui, 1995.

rramientas con mando numérico, ha implicado la instauración de servicios de métodos inexistentes hasta la fecha, y el establecimiento de una organización constituida por obreros no cualificados y por ajustadores ahí donde había antes obreros profesionales. Los casos podían variar pero no se observaba casi nunca una descentralización de las actividades de concepción o de organización del trabajo en el taller cuando las nuevas herramientas técnicas hacían factible y pertinente esta hipótesis³⁰.

No carece de interés señalar que parte de quienes relativizan la importancia y el alcance de las transformaciones del trabajo e insisten en que, en la mayoría de los casos, los principios de definición de las tareas y, por tanto, de las partes de autonomía, de libre iniciativa y decisión siguen siendo tayloristas, resaltan los esfuerzos patronales por modificar la subjetividad de los asalariados.

Éste es el caso, entre otros, de J. P. Durand³¹, de Y. Clot³², de Dominique Martin³³ y también de Robert Linhart y yo misma³⁴. No se trata de decir que se requiere a partir de ahora una nueva forma de compromiso y de movilización por parte de los asalariados para un trabajo que se vuelve cada vez más intelectual y que implica una mayor carga de responsabilidad, sino que conviene resaltar que los empresarios han iniciado una batalla destinada a transformar, modernizar la mente, la subjetividad y los valores de los asalariados.

Lo que está en juego, según este planteamiento, es el paso a una nueva fase de control y de dominación de los asalariados. Se pasaría del estadio del hombre-máquina (cuyo concepto emerge entre los siglos XVII y XVIII y que instaure la instrumentalización de los cuerpos, la automatización de los gestos y en el que lo primordial es la disciplina de los cuerpos), al estadio de hombre-órgano (que aparece en la segunda mitad del siglo XIX y en el que el hombre es «un hombre aislado, ubicado en un sitio previamente definido y cuyo trabajo depende del de los demás hombres mediante dispositivos mecánicos y administrativos concebidos para asegurar la fluidez del proceso», que debe entender cuál es

³⁰ Cf. A. d'Iribarne, M. Maurice y S. Rychener, «Les nouvelles technologies, les politiques d'entreprises et les qualifications», *Rapport Lest*, Aix-en-Provence, 1988.

³¹ En R. Boyer y J. P. Durand, *L'après-fordisme*, Syros, 1993.

³² *Le travail sans l'homme?*, ob. cit.

³³ *Démocratie industrielle*, PUF, 1994: «Se insiste en el papel esencial de la personalidad como variable intermedia entre la estructura organizacional y los comportamientos antes que presuponer una acción mecánica».

³⁴ Cf. Danièle y Robert Linhart, «Naissance d'un consensus, la participation des salariés», en *Décider et agir au travail*, París, CESTA, 1985.

su lugar en la organización y en el que lo fundamental es la disciplina de los comportamientos), y finalmente al del hombre-sistema

en la empresa flexible y reactiva, el mismo hombre se convierte en un elemento del sistema de información que asegura, a través de su actividad, las condiciones de un intercambio permanente de información. El hombre debe garantizar la perennidad del flujo de información. No debe ser un obstáculo.

No por ello se acaba con la lógica de dominación del hombre, que sería incluso más completa³⁵.

Jorda describe efectivamente un proceso de larga duración iniciado en el siglo XVII que se propone adaptar el hombre a las exigencias de un proceso de trabajo en constante evolución mediante los descubrimientos técnicos y científicos. El hombre-sistema correspondería a una forma de organización del trabajo caracterizada por el hecho de que

el trabajo ya no es sólo la ejecución de tareas predefinidas que se repiten según un ciclo regular sino el tratamiento de una información múltiple que se refiere al mismo procedimiento, a la organización y a su entorno. [...] El hombre en el trabajo debe estar permanentemente atento, captar información, tratarla, transmitirla y reaccionar en función de los objetivos de la organización. [...] Se descubre ahora que la mente humana es, en realidad, el mejor integrador que permite hacer frente a la complejidad.

2.3. Contradicciones

Jorda muestra muy bien el nuevo tipo de control y de disciplina que funciona en la empresa y se acerca a los trabajos de sociólogos y psicólogos que ponen de relieve la labor efectuada por las direcciones modernistas en la subjetividad de los asalariados. Pero conviene subrayar que las direcciones se esfuerzan por desarrollar un nuevo tipo de control social que se ejerce directamente sobre las mentes y la subjetividad sin que ello implique las transformaciones reales en la organización del trabajo correspondiente. Nos encontramos en un momento particular de la historia en el que las nuevas formas de disciplinamiento preceden, al menos parcialmente, a la evolución de la organización del mismo trabajo.

³⁵ Esto es lo que expone Henri Jorda en su tesis, «Le processus de normalisation du travail. Une histoire de la conformité de l'homme au travail», vols. 1 y 2, tesis doctoral, Université de Paris X Nanterre, 1996.

jo, lo cual supone toda una serie de contradicciones características de las formas contemporáneas de modernización.

Aunque la evolución tecnológica y las nuevas formas de la competencia abran nuevas posibilidades de organización del trabajo, aunque el lugar tomado por los flujos de información en el proceso de trabajo permita pensar en nuevas modalidades de definición de las funciones, esto no significa que estas posibilidades se apliquen necesariamente. No debemos olvidar la dimensión social del taylorismo que corresponde a una institucionalización del control y del condicionamiento en el mismo proceso de trabajo. Las direcciones no se comprometen a renunciar a los principios tayloristas más importantes de la organización del trabajo porque no están convencidas de disponer de una mano de obra lo suficientemente fiable. Pero ya se han lanzado a lo que he llamado una batalla de identidad consistente en modernizar la mente de los asalariados, es decir, en conseguir que éstos interioricen los valores y la cultura de la empresa, adopten sistemáticamente métodos estándar de razonamiento, en "formatearles" una mente gestiona y empresarial, eso sí, en el modo de la *one best way* empresarial, es decir, partiendo de la racionalidad dominante de la empresa que excluye cualquier tipo de debate, cualquier discusión posible, cualquier propuesta alternativa respecto del modo de gestión³⁶. Se trata de obligarles a renunciar a la solidaridad de la profesión, de la clase para adoptar únicamente los valores de la empresa. A este respecto, podemos mencionar el importante e intenso esfuerzo realizado por las direcciones modernistas, que se lanzan a una batalla de metamorfosis social y subjetiva de los asalariados para reafirmar de paso la importancia de lo que se juega en el trabajo que sigue siendo un lugar de fuerte expresión social. (Cf. el debate sobre el lugar del trabajo en nuestra sociedad.)

Aunque sea ejerciendo su influencia sobre ellos (se trata de controlar su mentalidad, su mente, su subjetividad, de disciplinarlos), las direcciones intentan ahora colocar a los asalariados como interlocutores de pleno derecho de la empresa. Y es ahí donde interviene un desfase muy problemático entre los efectos de este procedimiento de control de los asalariados, de transformación de su subjetividad y de su lugar simbólico en la empresa y la realidad de su puesto y de su papel en la organización del trabajo en el que siguen confinados en horizontes tayloristas li-

³⁶ Cf. Danièle Linhart, *Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises françaises*, Le Seuil, 1991, y también *La modernisation des entreprises*, Col. Repères, La Découverte, 1994, y «La modernisation des salariés», en *Performances Humaines et Techniques*, núm. extraordinario, septiembre de 1996.



mitados por prescripciones y definiciones aún muy estandarizadas de los procesos.

Existen dos tipos de contradicciones. Por un lado las simbólicas, psicológicas, ya que los asalariados se encuentran presos de roles en conflicto: ejecutantes, fichas de damero, en el marco de una organización del trabajo prescriptiva y muy codificada, interlocutores, actores en otro espacio-tiempo de la empresa, el de los grupos participativos, de las entrevistas individuales con la jerarquía del discurso y del sistema de comunicación de la empresa que marcan el ritmo de sus relaciones con ésta. Y también, por otro lado, contradicciones muy concretas: la prolongación de la lógica de valoración de la persona (coartada que acompaña la batalla de identidad y la labor de subjetividad) dentro de la organización del trabajo se traduce por la palabra clave de responsabilización: se considera que cada uno es responsable, en su puesto de trabajo, de la calidad del trabajo que realiza y de los plazos en los que lo efectúa. Esta situación sería lógica en el marco del posttaylorismo que algunos sociólogos pretenden detectar. Ahora bien, en la mayoría de los casos los operadores deben asumir la responsabilidad que se les impone en un universo muy codificado aún, en el que las posibilidades de toma de decisiones están muy estandarizadas, ya que no pueden influir en el modo como se define y se organiza su trabajo. Se ven cogidos en una trampa: en este caso, responsable rima con culpable.

Podemos ofrecer otro ejemplo de contradicción debida a idénticos motivos. La fuerte disminución de las líneas jerárquicas, vinculadas al deseo de cambiar de tipo de mando y de relación con la autoridad, se traduce en el terreno en esta paradoja: los operadores se sienten abandonados. Se quejan de que es imposible localizar a la jerarquía, ya que ésta es muy reducida y está ocupada en nuevas tareas; y sin embargo, necesitan frecuentemente su presencia porque, al estar atrapados en una lógica taylorista, tienen un escaso margen de decisión en caso de problemas (averías, disfunciones múltiples) y se encuentran bloqueados, incapaces de asumir su trabajo y sus responsabilidades. El sufrimiento es un tema que aparece con mucha fuerza en Francia en los últimos diez años. Son sobre todo los psicólogos y los psicoanalistas del trabajo³⁷ los que han puesto de manifiesto este fenómeno, aunque se encuentran también numerosas pruebas en la prensa sindical o profesional, entre los médicos o los inspectores de trabajo.

Evidentemente, esta temática del sufrimiento está relacionada con la situación del empleo y las estrategias de las empresas en relación con la

³⁷ Ch. Desjours e Y. Clot, ob. cit.

gestión del mismo. En Francia, logros rima con regulaciones de empleo. Las empresas buscan su rentabilidad en los costes sociales, aplicando la famosa máxima según la cual un hombre cuesta mientras que una máquina produce beneficios. Visto desde esta óptica, no se observa innovación o modernización alguna, ni tampoco en lo que se refiere a la organización del trabajo.

Este sufrimiento, estudiado sobre el terreno por investigadores, ha surgido con mucha fuerza durante la movilización de los asalariados del sector público en el invierno del 95.

2.4. Los movimientos sociales

Durante los meses de noviembre y diciembre de 1995, Francia estuvo al borde del colapso por culpa de huelgas importantes y largas en el sector público, entre otros sectores el transporte (SNCF y RATP*), correos, la EDF**, la enseñanza, etc... Se trataba oficialmente de una protesta masiva en contra del plan de reforma de la Seguridad Social anunciado por el Primer Ministro, y también en contra del proyecto de reforma de los regímenes especiales de pensión de jubilación, en contra del plan entre el Estado y la SNCF, en contra del cuestionamiento de algunos derechos adquiridos.

Se han enfrentado dos corrientes para interpretar una movilización tan fuerte, tan larga, tan inesperada del sector público y, sobre todo, los motivos del increíble movimiento de simpatías que generó en la opinión pública.

Por un lado, están los que³⁸ han querido ver en este movimiento la última demostración de una población desfasada en relación con la evolución histórica, de una población firme y arcaicamente afianzada en torno a sus derechos adquiridos.

Por otro lado, figuran autores que han detectado fundamentalmente en esta movilización un sufrimiento ligado al contenido de la modernización, a sus contradicciones y, sobre todo, al modo como ésta desestabi-

* SNCF: Société Nationale des Chemins de Fer Français (sociedad nacional de ferrocarriles franceses); RATP: Régie Autonome des Transports Parisiens (empresa pública autónoma de transportes parisinos [metro, autobús]).

** EDF: Électricité de France (empresa nacional de electricidad francesa). [Nota del traductor.]

³⁸ Como ejemplo, podemos citar el libro de A. Touraine, F. Dubet, D. Lapeyronnie, F. Kroskhzvar y M. Vieworka, *Le grand refus, réflexion sur la grève de Décembre 95*, Fayard, 1996.

bilizaba los puntos de referencia primordiales para unos asalariados confrontados a las exigencias de la evolución.

Así, cuando Jean Pierre Le Goff escribe ³⁹: «El modo como se han llevado a cabo las reformas de gestión ha acarreado, en la mayoría de los casos, una disolución de las referencias de principios y un desconcierto del personal», pone de relieve la desvalorización de las profesiones que corre pareja con la modernización. Efectuadas la mayoría de las veces por gabinetes exteriores, las reorganizaciones desestructuran las profesiones existentes y sólo producen cualificaciones heteróclitas y artificiales. «Es como si se hubiese pretendido que estas categorías entendiesen que la profesión que estructuraba su identidad individual y colectiva se había vuelto de pronto desfasada». Insiste también en la labor de subjetividad emprendida por las direcciones modernistas y en su efecto devastador.

Antes de que cojan la palabra, se da por supuesto que los de abajo deben ponerse en el sitio de los que dirigen. [...] Se supone que las reglas, y los objetivos que se deben alcanzar, el puesto y el papel asignados a cada cual ya no se fijan de modo autoritario y no se imponen por obligación. Se presentan como el resultado de balances y de auditorías de todo tipo y se traducen en términos de "proyecto compartido", que los asalariados suscriben libremente.

Son muchos los autores que relacionan el movimiento de noviembre-diciembre del 95 con los ataques en toda regla que la modernización lanza contra las señas de identidad y, en primer lugar, contra la profesión.

La problemática de la profesión se inscribe dentro del otoño del 95. [...] En muchas ciudades se llevaron a cabo actuaciones originales de fuerte connotación simbólica: por ejemplo, en Montpellier, unos trabajadores de los ferrocarriles quisieron demostrar con brío sus capacidades al construir raíles en la Place de la Comédie o, delante del Consejo Regional de la Región PACA, unos electricistas quisieron recordar la permanencia de su misión de servicio público abarrotando las calles de la ciudad con sus vehículos azules. [...] La ciudad se convirtió así en un crisol inhabitual de encuentro entre las distintas profesiones ⁴⁰.

En este fin de siglo cargado de amenazas para las condiciones de empleo y de trabajo, no nos debe sorprender que los asalariados inten-

³⁹ En J. P. Le Goff y A. Caillé, *Le tournant de Décembre*, La Découverte, 1996.

⁴⁰ Sophie Bérout y Jacques Capdevielle, «En finir avec une approche culpabilisée et culpabilisante du corporatisme», próxima publicación en *Actuel Marx*.

ten defender lo que les permite no tener que vivir totalmente dependientes y pasivos el curso de los acontecimientos de la modernización. La profesión remite a una comunidad que tiene sus tradiciones de defensa colectiva, su punto de vista sobre el trabajo y su organización, sus exigencias. Una comunidad que, por su influencia, tiene un peso concreto en las condiciones de empleo y de trabajo. Sin embargo, en el marco de la modernización, las referencias fuertes giran ahora en torno a la noción de competencia que los empresarios anteponen. «La sustitución de una referencia a la competencia antes que a la profesión tiene el efecto de acelerar el proceso de abstracción del trabajo, de favorecer la flexibilidad y la movilidad y de sustituir la lógica de solidaridad por la lógica de competencia» ⁴¹.

Podemos formular la hipótesis de que los huelguistas manifestaron, sobre todo, su oposición a una modernización que transforma el trabajo en una noción cada vez más abstracta que lo vacía de sus componentes subjetivos y sociales más esenciales. En este sentido, podríamos decir que se opusieron al "final del trabajo".

⁴¹ Jean Marie Denis, *Les coordinations, recherche désespérée d'une citoyenneté*, Syllepse, 1996.

Resumen. «El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico».

Una primera parte de este artículo trata del debate sobre el lugar del trabajo en nuestras sociedades contemporáneas. En Francia, una corriente amplia inspirada en los trabajos de André Gorz, aboga por la invención de valores sustitutivos del trabajo, en la medida en que éste estaría en declive, tanto desde el punto de vista cuantitativo como simbólico. Es hacer poco caso de lo que podría llamarse la plusvalía subjetiva (el papel que juega el trabajo en el equilibrio psíquico de cada cual), así como de la plusvalía social (las lógicas sociales en acto en el trabajo, en reacción a las regulaciones prescriptivas de la racionalidad impuesta por los *managers*), que siguen siendo igual de importantes, esenciales en una sociedad enteramente estructurada por el trabajo. Una segunda parte ataca el debate sobre el postaylorismo. Gran número de autores establece la hipótesis, en efecto, de una evolución significativa de la organización del trabajo, mientras que el análisis de contenido de la modernización de las empresas francesas muestra que las reformas conciernen más a la estructura y al funcionamiento interno de las empresas, sus sistemas de relaciones sociales, que a los principios de la organización del trabajo. Lo que no deja de generar toda una serie de contradicciones.

Abstract. «Work and employment in France: some reflections on the academic debate».

In the first part of this article the author examines the debate on the place of work in contemporary societies. In France, numerous scholars inspired by the work of André Gorz have been calling for the invention of values to replace those of work, which are seen as being in decline in both quantitative and symbolic terms. The author argues that this approach fails to take into account what might be called the subjective added value of work (the role which work plays in individuals' mental equilibrium), as well as its social added value (the social logic present in work in reaction to the prescriptive norms of rationality imposed by managers), which are still highly important, essential, in fact, in a society which is entirely structured by work. In the second part of this article the author enters the debate on post-Taylorism. Many authors argue that significant changes are now taking place in the organization of work. Yet an analysis of the content of the modernization of French companies shows that the reforms have modified the structure and internal functioning of companies, their systems of social relations, rather than the principles of the organization of work. And that this inevitably generates a series of contradictions.

El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?

Ruth Milkman *

En los últimos años del siglo XX, los experimentos realizados en las empresas con distintos tipos de participación de los trabajadores han despertado el interés de los directivos y de los científicos sociales dando lugar a multitud de extravagantes afirmaciones sobre la transformación del centro de trabajo. La organización tradicional del trabajo de arriba abajo ha sido objeto de crecientes críticas y se han defendido algunas innovaciones como la participación de los trabajadores, los círculos de calidad, la remuneración según conocimientos, la polivalencia y el trabajo en equipo. Estas técnicas han pasado de la industria manufacturera al sector servicios y pueden encontrarse tanto en empresas sindicadas como no sindicadas. Se ha dicho del nuevo centro de trabajo de "elevado rendimiento" tanto que aumenta la productividad (y, por lo tanto, la competitividad) como que mejora la calidad de la vida diaria de los trabajadores en el trabajo. A menudo se afirma que es una manera de mejorar la situación económica del país y, al mismo tiempo, una forma de democratizar el centro de trabajo, ya que los distintos sistemas de participación y mejora de las cualificaciones que comprende incluyen a los trabajadores en procesos y actividades que antes eran monopolio de los directivos. De hecho, cada vez existen más pruebas de que los propios trabajadores prefieren los nuevos tipos de organización del trabajo a los más tradicionales (si bien este aspecto del fenómeno aún no se ha investigado suficientemente). Muchos observadores ven en la reforma del

*The New American Workplace: High Road or Low Road?, de próxima publicación en P. Thompson y Ch. Warhurst (comps.), *Workplaces of the Future* (Londres, MacMillan, 1998). Traducción de M^a Esther Rabasco.

* Department of Sociology, UCLA. 405, Hilgard Avenue, Los Ángeles, Ca, 90095. EE UU. milkman @ soc.ucla.edu.

centro de trabajo una condición previa clave para avanzar en pos de una economía de elevadas cualificaciones y salarios, es decir, el "buen camino" para gestionar los recursos humanos.

Sin embargo, hay algunos inquietantes hechos que interfieren en este idílico panorama. Precisamente en el mismo período en el que se han introducido y celebrado estas innovaciones progresistas en la gestión de los recursos humanos, los salarios reales de los trabajadores americanos han bajado, la inseguridad de empleo ha alcanzado nuevas cimas en la oleada de programas de "redimensionamiento", los niveles de sindicación y el poder de los sindicatos han disminuido vertiginosamente y el grado de desigualdad económica ha aumentado (tanto en lo que se refiere a la renta como a la riqueza). Estas últimas tendencias presagian un sombrío futuro de disminución de los niveles de vida, incluso de "tercermundialización", a medida que la competencia mundial reduzca los salarios y socave el poder de los sindicatos, y apuntan precisamente en la dirección opuesta al "buen camino" que conduce a un centro de trabajo de elevados salarios y altas cualificaciones.

¿Cómo podemos explicar este contradictorio panorama? ¿En qué medida ha cambiado realmente la experiencia diaria de los trabajadores en los centros de trabajo en los que se han introducido innovaciones basadas en la participación? ¿Cuánto se han difundido esas innovaciones y con qué grado de profundidad? ¿En qué condiciones son eficaces? ¿Qué papel desempeñan los sindicatos en la transformación del centro de trabajo? ¿Están introduciéndose reformas en los mismos centros de trabajo que han sufrido recientemente un proceso de redimensionamiento, una pérdida de peso de los sindicatos y una disminución de la remuneración real o son empresas que eligen entre dos caminos: el "bueno" y el "malo"? Estas cuestiones no han hecho más que comenzar a explorarse sistemáticamente.

La literatura crítica sobre la transformación del centro de trabajo se ha dedicado principalmente a exponer los aspectos de explotación de los cambios que se han introducido y sostiene que lo que se vende como democratización del trabajo es, en realidad, una nueva forma de manipulación de las empresas y una amenaza al sindicalismo independiente. Aunque esta crítica es acertada, generalmente no tiene en cuenta el hecho de que los propios trabajadores perciben beneficios en las innovaciones basadas en la participación. En este artículo adoptamos un enfoque algo distinto, a saber, sugerimos que si bien las nuevas formas de organización del trabajo *sí* tienen beneficios positivos para los trabajadores, al menos en determinadas condiciones, la reforma profunda del centro de trabajo no se ha difundido mucho en la economía americana.

La mayoría de las empresas continúan empleando la supervisión autoritaria de arriba abajo, en la que los trabajadores son objeto de sospecha en lugar de personas que contribuyen activamente al bienestar de la empresa, método de gestión que constituye un fértil suelo para redimensionar la empresa, reducir los salarios y evitar o eliminar a los sindicatos, pero que mina las posibilidades de que los trabajadores participen realmente. Por otra parte, muchas empresas que *han* introducido sistemas de participación de los trabajadores u otras reformas en el centro de trabajo no son capaces de cosechar los posibles beneficios de esas innovaciones porque realizan al mismo tiempo prácticas que constituyen una amenaza para el bienestar económico inmediato de los trabajadores. Existen, desde luego, algunos verdaderos ejemplos del "buen camino" que han evitado estas trampas. Sin embargo, la desproporcionada atención que se presta a esas empresas escaparatadas suele ocultar el hecho de que son muy poco representativas, aun cuando demuestren la viabilidad de la senda alternativa que han forjado.

1. La necesidad de reformar el centro de trabajo

Desde mediados de los años setenta, a medida que se ha intensificado la presión de la competencia internacional y que las nuevas tecnologías han impulsado una amplia variedad de cambios organizativos, las empresas americanas han introducido cada vez más reformas en el centro de trabajo en un intento de mejorar la productividad y la calidad. Tras estos acontecimientos, ha surgido una inmensa literatura que documenta, analiza y a menudo defiende la transformación del centro de trabajo. Aunque las perspectivas y el énfasis varían mucho de unos observadores a otros, la mayor parte de esta literatura sugiere que las formas de organización del trabajo basadas en la participación benefician tanto a los directivos como a los trabajadores. Partiendo de esta base, se insta, de hecho, a ambas partes a dejar a un lado sus conflictos tradicionales y a cooperar para avanzar en su objetivo compartido de aumentar la competitividad y mejorar la calidad de la vida laboral. En toda esta literatura también se reconoce explícitamente la existencia de graves obstáculos que deben ser superados —los más importantes son la aversión de los directivos a compartir el poder y las relaciones laborales tradicionales basadas en la confrontación— por parte de las empresas que querrán avanzar por el "buen camino" que lleva a un centro de trabajo democratizado de elevados salarios y altas cualificaciones.

Por ejemplo, en lo que tal vez siga siendo la perspectiva más influyente sobre el tema, Michael Piore y Charles Sabel afirmaron en 1984 que el sistema "fordista" de producción en serie era cada vez menos viable como consecuencia del crecimiento de mercados cada vez más especializados y de las nuevas tecnologías de la información. Señalaban la aparición de un sistema de "especialización flexible" que «tiene posibilidades de mejorar a largo plazo la vida laboral». Aunque señalaban que la transición a este nuevo sistema podía entrañar una enorme pérdida de poder de los sindicatos, insistían en que, aun así, los trabajadores saldrían ganando:

La producción en serie es menos atractiva en el centro de trabajo [...]. Invita a la aparición de una relación jerárquica de confrontación entre los trabajadores y los directivos y entre las diferentes unidades de una organización. La enorme división del trabajo de la producción en serie convierte el trabajo en rutinario y, por lo tanto, lo trivializa hasta tal punto que suele degradar a las personas que lo realizan. En cambio, la especialización flexible se basa en la colaboración. Y los cambios frecuentes del proceso de producción priman las cualificaciones artesanales. Por lo tanto, aumenta la participación intelectual del obrero en el proceso de trabajo y se refuerza su papel¹.

Así pues, Piore y Sabel instaban a los directivos y a los responsables de la política económica a reconocer los posibles beneficios de la especialización flexible y a reorganizar sus actividades en consonancia y suplicaban a los sindicatos que «rompan su compromiso con unas formas cada vez más indefendibles de control del centro de trabajo» con el fin de no impedir ese progreso².

Muchos observadores han relacionado la aparición de los sistemas de trabajo basados en la participación con las nuevas tecnologías basadas en microprocesadores que se difundieron en la economía en los años setenta y ochenta, poniendo de relieve sus posibles beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Desde este punto de vista, las nuevas tecnologías de producción pueden eliminar los trabajos más aburridos y peligrosos y elevar al mismo tiempo las cualificaciones y los niveles de responsabilidad de los que quedan. La tesis clave en este sentido es la de que las nuevas tecnologías informáticas son totalmente diferentes de las oleadas anteriores de innovaciones industriales. Mientras

¹ Michael J. Piore y Charles F. Sabel, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Nueva York, Basic Books, 1984, p. 278 [La segunda ruptura industrial, Madrid, Alianza, 1994].

² *Ibid.*, p. 307.

que antes la automatización entrañaba el uso de maquinaria especializada y "dedicada" para realizar determinadas funciones que antes se hacían manualmente, las nuevas tecnologías basadas en la información son flexibles y permiten adaptar una única máquina a toda una variedad de tareas. Así, por ejemplo, Shoshana Zuboff sostiene que las nuevas tecnologías suelen obligar a los trabajadores a utilizar cualificaciones "intelectuales". En lugar de manipular simplemente herramientas y otros objetos tangibles, los trabajadores deben responder a una información abstracta presentada electrónicamente. Por este motivo, Zuboff sugiere que la tecnología informática permite romper radicalmente con la tradición taylorista de organización del trabajo y avanzar en pos de puestos de trabajo más cualificados y gratificantes y de centros de trabajo en los que se fomente y se recompense el aprendizaje. «El aprendizaje es la nueva forma de trabajo», declara³. Larry Hirschhorn ha hecho afirmaciones parecidas sobre el centro de trabajo informatizado, sosteniendo que con la nueva tecnología «se invierte el proceso de descualificación. Las máquinas amplían la cualificación de los trabajadores en lugar de sustituirla»⁴. Tanto Zuboff como Hirschhorn insisten en que el aumento de la productividad que permite la nueva tecnología sólo es posible si los directivos ceden en mayor medida el control de la toma de decisiones a los trabajadores y afirman que el aumento de la participación de los trabajadores redundará en interés de la empresa.

Otros observadores se ocupan menos de las posibilidades que brinda la tecnología y centran más la atención en la deseabilidad del cambio organizativo en sí mismo. También hacen espectaculares afirmaciones sobre los beneficios que puede tener tanto para las empresas como para los trabajadores la transformación radical del centro de trabajo. La conocida guía de gestión de empresas de los consultores Michael Hammer y James Champy, *Reengineering the Corporation*, sostiene que con la introducción de "equipos de procesos" más eficientes se elimina la fragmentación del trabajo característica de los sistemas tradicionales de organización del mismo:

Tras la reingeniería, el trabajo es más satisfactorio, ya que los trabajadores consiguen una sensación mayor de consumación, conclusión y realización en su

³ Shoshana Zuboff, *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*, Nueva York, Basic Books, 1988, p. 395.

⁴ Larry Hirschhorn, *Beyond Mechanization: Work and Technology in a Post-Industrial Age*, Cambridge, Ma, MIT Press, 1984, p. 97 [La superación de la mecanización, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987]. Véase también Fred Block, *Postindustrial Possibilities: A Critique of Economic Discourse*, Berkeley, University of California Press, 1990.

trabajo [...] el trabajo se vuelve más gratificante, ya que tiene un componente mayor de crecimiento y aprendizaje [...]. La gente que trabaja en un proceso sometido a una reingeniería tiene necesariamente mayor poder. Como trabajadores de un equipo de proceso, se les permite y se les exige pensar, interactuar, utilizar su criterio y tomar decisiones⁵.

El equipo de analistas de la industria automovilística del Massachusetts Institute of Technology, formado por James P. Womack, Daniel T. Jones y Daniel Roos, emplea una retórica similar igualmente extravagante. Su libro de enorme éxito, *The Machine that Changed the World*, divulgó el término "producción ligera" para describir el sistema perfeccionado primero por Toyota en Japón y trasplantado más tarde con éxito a las fábricas de automóviles de Estados Unidos (tanto en empresas sindicadas como en empresas no sindicadas). «Los productores ligeros emplean equipos de trabajadores multicualificados en todos los niveles de la organización y máquinas sumamente flexibles y cada vez más automatizadas para producir una enorme variedad de productos», afirman⁶. Aunque el equipo del MIT no examina directamente en sus investigaciones la influencia de este sistema en los trabajadores, sostiene que la producción ligera supone una inmensa mejora con respecto a la producción fordista tradicional en serie:

Mientras que la planta de producción en serie a menudo está llena de tensiones que bloquean la mente, ya que los trabajadores luchan por montar productos imposibles de fabricar y no tienen forma alguna de mejorar el entorno laboral, la producción ligera crea una tensión creativa en la que los trabajadores tienen muchas formas de afrontar los retos. Esta tensión creativa que entraña la resolución de complejos problemas es precisamente lo que ha separado el trabajo fabril manual del trabajo "intelectual" profesional en la era de la producción en serie [...]. La producción ligera es un método superior para que los seres humanos hagan las cosas. Ofrece una variedad más amplia de productos mejores con un coste más bajo. Y lo que es igualmente importante, proporciona a los empleados de todos los niveles, desde la fábrica hasta la sede central, un trabajo más desafiante y satisfactorio. Por lo tanto, todo el mundo debería adoptar la producción ligera lo antes posible⁷.

⁵ Michael Hammer y James Champy, *Reengineering the Corporation*, Nueva York, Harper Business, 1993, pp. 69-70.

⁶ Nueva York, Rawson Associates, 1990 [*La máquina que cambió el mundo*, Madrid, McGraw-Hill, 1992], la cita se encuentra en la p. 13. Para un análisis más técnico del sistema, véase Yasuhiro Monden, *Toyota Production System: Practical Approach to Production Management*, Norcross, Georgia, Industrial Engineering and Management Press, 1983.

⁷ J.-P. Womack, D. T. Jones y D. Ross, *Machine*, pp. 101-102 y 225.

A medida que las nuevas tecnologías y la reforma organizativa han transformado cada vez más los centros de trabajo, la opinión pública ha aceptado en general este tipo de afirmaciones. Constituyen, de hecho, la base de las proyecciones del mercado de trabajo que prevén un descenso de la demanda de trabajadores no cualificados provocada por la tecnología y la necesidad de mejorar el nivel de estudios para producir futuras generaciones de trabajadores capaces de funcionar en la fábrica y la oficina de la era de la informática. En palabras de Hammer y Champy,

Si los puestos de trabajo son más satisfactorios, también son más desafiantes y difíciles. Se elimina o se automatiza una gran parte del antiguo trabajo rutinario. Si el viejo modelo consistía en unas tareas simples para unas personas simples, el nuevo consiste en complejos trabajos para personas inteligentes, lo que eleva la barrera de entrada en el centro de trabajo. En un entorno sometido a un proceso de reingeniería se encuentran pocos trabajos sencillos, rutinarios y no cualificados⁸.

Sin embargo, dista de estar claro que la realidad del trabajo esté cambiando realmente en el sentido que sugiere esta optimista visión. En primer lugar, no tiene en cuenta el hecho de que la participación de los trabajadores y los sistemas de participación surgieron históricamente con el fin de impedir que arraigara el sindicalismo y en un período de espectacular disminución del poder de los sindicatos. Y lo que es fundamental, los defensores de esta perspectiva tienden a subestimar las enormes dificultades estructurales y culturales que plantea la creación en la empresa de un entorno que fomente la aparición de un verdadero clima de confianza entre los directivos y los trabajadores, aun cuando reconozcan que ésta es una condición previa para que la transformación del centro de trabajo tenga éxito.

2. Los sindicatos y la transformación del centro de trabajo

Examinemos, en primer lugar, la relación histórica entre la reforma del centro de trabajo y el sindicalismo. Como demostraron hace diez años Thomas A. Kochan, Harry C. Katz y Robert B. McKersie, fue la decisión de las empresas de "evitar a los sindicatos" la que primero dio lugar

⁸ M. Hammer y J. Champy, *Reengineering*, p. 70.

al enfoque alternativo a las relaciones laborales tradicionales que ha constituido la base de la mayoría de las reformas posteriores. Este nuevo modelo de organización del trabajo sin sindicatos se basaba principalmente en la mejora de la comunicación entre los directivos y sus subordinados y era más flexible y de menor confrontación que el sistema tradicional. Centrando principalmente la atención en la industria manufacturera, Kochan, Katz y McKersie hicieron hincapié en las plantas no sindicadas y basadas en "el concepto de equipo" que organizaban a los trabajadores en equipos flexibles cuyos miembros eran recompensados por dominar una amplia variedad de tareas y cualificaciones y que participaban habitualmente en la toma de decisiones. También señalaron la creciente introducción con carácter experimental de sistemas de participación en el sector sindicado, por ejemplo, los programas de calidad de la vida laboral (CVL) y los sistemas retributivos basados en los conocimientos que ya existían en algunas fábricas de automóviles de Estados Unidos. Predijeron que tanto en el sector no sindicado como en el sindicado el intento de «fomentar la participación de los trabajadores y de adoptar formas más flexibles de organización del trabajo serán en el futuro un rasgo constante de las relaciones laborales en el centro de trabajo». Este pronóstico se cumplió, ya que muchos sindicatos han aceptado la idea de la cooperación entre los trabajadores y los empresarios en los años ochenta y noventa.

Charles Heckscher analizó aún más la tensión entre las formas tradicionales de organización sindical y los sistemas de trabajo basados en la participación que están apareciendo y afirmó que la única respuesta viable del movimiento obrero a la aceleración de la crisis de los sindicatos era una nueva forma flexible y descentralizada de negociación colectiva que sustituyera al sindicalismo tradicional basado en la confrontación por una relación de mayor colaboración con los directivos asentada en una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la mejora de las cualificaciones. Afirmó fervientemente que la participación de los trabajadores sin un sindicalismo fuerte era insuficiente, ya que en estas condiciones la desigualdad entre los empresarios y los trabajadores conduciría al despotismo de las empresas; insistió al mismo tiempo en que los sindicatos tenían que ser más flexibles para sobrevivir en el nuevo orden económico⁹.

⁹ Thomas A. Kochan, Harry C. Katz y Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, Nueva York, Basic Books, 1986, pp. 239-240.

¹⁰ Charles C. Heckscher, *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, Nueva York, Basic Books, 1988.

Barry e Irving Bluestone amplían en un reciente libro este razonamiento apelando explícitamente a la comunidad empresarial y afirmando que los sindicatos deben ser el centro de cualquier estrategia viable para la recuperación económica. Los Bluestone rechazan, al igual que Heckscher, el sindicalismo en su forma tradicional de confrontación y defienden la idea de la cooperación entre los trabajadores y los empresarios, puesta de manifiesto especialmente en la planta de General Motors que fabrica el modelo Saturn. Señalan las crecientes pruebas de que los centros de trabajo sindicados tienen una productividad y una calidad mayores que los no sindicados, por lo que manifiestan su optimismo sobre la posibilidad de que el interés personal racional de los empresarios acabe llevándolos a reconocer que los sindicatos son un ingrediente fundamental en cualquier estrategia fructífera para recuperar la competitividad económica de Estados Unidos¹¹.

Los sindicatos han respondido, de hecho, a esta llamada para explorar la senda de la cooperación con los empresarios y dejar de lado las reglas tradicionales de trabajo en nombre de la "flexibilidad". Sin embargo, en las empresas sindicadas la participación de los trabajadores normalmente ha ido acompañada de distintos tipos de "negociación de concesiones". Cuando los sindicatos fueron presionados a principios de los años ochenta para que redujeran sus reivindicaciones sobre los salarios y las compensaciones extrasalariales (o, en algunos casos, para que aceptaran una simple reducción de la remuneración), también se les indujo a abandonar muchas reglas tradicionales de trabajo y a probar los sistemas de participación de los trabajadores que antes sólo se utilizaban en el sector no sindicado. Estos hechos se produjeron en un momento de caída de la densidad sindical y, en muchos casos, los sindicatos fueron obligados a aceptar la introducción de la "participación" y de otros tipos de "cooperación" entre los trabajadores y los empresarios como condición para su propia supervivencia. Por lo tanto, existe una relación inextricable entre la caída del poder de los sindicatos en los años ochenta y la tendencia a aumentar la participación de los trabajadores. Algunos autores como Heckscher y los Bluestone tienden a restar importancia a esta penosa historia y, sin embargo, ponen en duda su afirmación de que la participación de los trabajadores en las empresas sindicadas es

¹¹ Barry Bluestone e Irving Bluestone, *Negotiating the Future: A Labor Perspective on American Business*, Nueva York, Basic Books, 1992. Véase también Adrienne E. Eaton y Paula B. Voos, «Unions and Contemporary Innovations in Work Organization, Compensation, and Employee Participation», en Lawrence Mishel y Paul B. Voss (comps.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, NY, M. E. Sharpe, 1992, pp. 173-215.

un paso para la introducción de la democracia en el centro de trabajo. Bien es verdad que expresan un profundo escepticismo sobre la posibilidad de que la participación pueda ser democratizadora en ausencia de un sindicato. Sin embargo, pasan por alto el corolario lógico de poner en cuestión el efecto democratizador de la participación en los casos en los que va unida a una disminución del poder y de la influencia de los sindicatos.

3. Críticas a la reforma del centro de trabajo y punto de vista de los trabajadores

La disminución del poder de los sindicatos es una preocupación que subyace a los análisis críticos de la participación, el "concepto de equipo" y la "producción ligera" que han aparecido en respuesta a la literatura que defiende esos cambios. Algunos críticos como Mike Parker y Jane Slaughter han afirmado elocuentemente que lo que parece participación es, en realidad, una nueva forma de explotación. Destacan el hecho de que algunas innovaciones como el "concepto de equipo" aumentan enormemente el ritmo de trabajo y las presiones, a pesar de la retórica afirmación de que refuerzan el poder de los trabajadores. Sostienen esencialmente que esos sistemas son meras estrategias para aumentar el control de los directivos y permitir a los trabajadores "participar" principalmente en la intensificación de su propia explotación. «La escasa influencia que tienen los trabajadores en su trabajo se debe a que están organizados de tal forma que se estudia continuamente el tiempo que tardan en realizar sus tareas», afirman Parker y Slaughter, señalando que la participación sólo sirve para que se apropie la dirección del profundo conocimiento que poseen los trabajadores del proceso de trabajo con el fin de ayudar a la empresa a acelerar la producción y a eliminar las prácticas despilfarradoras. Llamam «gestión basada en el estrés» al concepto de equipo y subrayan sus posibilidades de minar el poder de los sindicatos ¹².

¹² Mike Parker y Jane Slaughter, *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, Boston, South End Press, 1988. Véase también el libro más reciente de M. Parker y J. Slaughter, *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*, Detroit, Labor Notes, 1994; Philip Garrahan y Paul Stewart, *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in a Local Economy*, Nueva York, Mansell Publishing, 1992; Laurie Graham, *On the Line at Subaru-Usuzu*, Ithaca, Cornell University Press, 1995; y Steve Bab-

Es una crítica mordaz y merecidamente influyente. Sin embargo, pasa por alto un hecho fundamental, a saber, que los propios trabajadores parecen tener una actitud favorable hacia el concepto de participación. Los que tienen experiencia tanto en el enfoque tradicional y autoritario de gestión como en las nuevas iniciativas de participación parece que prefieren claramente las segundas, aun cuando las critiquen en algunos aspectos. Incluso Parker y Slaughter admiten que en NUMMI (New United Motor Manufacturing Inc., que es la planta de GM y Toyota que fue el centro de su análisis pionero del concepto de equipo), «nadie declara que quiere volver a la época en la que GM dirigía la planta» ¹³. Los trabajadores (sindicados o no) suelen criticar el hecho de que los directivos no vivan de acuerdo con su propia retórica, sobre todo cuando llega el momento de dotar realmente de poder a los trabajadores de nivel más bajo. Pero para la mayoría de los trabajadores la propia retórica les parece intrínsecamente atractiva y generalmente se muestran entusiastas ante cualquier reforma que aumente su autonomía y su participación en la toma de decisiones en los centros de trabajo a los que dedican diariamente tanto tiempo y energía.

En algunas condiciones, al menos, la participación de los trabajadores sí parece traducirse en una verdadera democratización del centro de trabajo. Por ejemplo, en la planta Saturn de GM, los trabajadores participan no sólo en la microgestión de la producción (a la que suele limitarse la participación de los trabajadores y la CVL en muchos centros de trabajo) sino también, a través de su sindicato, en otros aspectos de la gestión de la propia empresa, como el diseño del producto, la fijación de los precios y la política de personal. Harley Shaiken y sus colegas han afirmado recientemente que los trabajadores de Saturn manifiestan un elevado grado de satisfacción con estos sistemas, sobre todo cuando se comparan con las plantas de GM gestionadas tradicionalmente en las que trabajaban antes ¹⁴. Incluso en las plantas en las que se han introducido leves reformas basadas en la participación, los trabajadores se han mostrado extraordinariamente receptivos. En la planta de GM que he estudiado y que se encuentra en Linden (Nueva Jersey), los trabajadores

son (comp.), *Lean Work: Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Detroit, Wayne State University Press, 1995, para algunas críticas más o menos similares.

¹³ M. Parker y J. Slaughter, *Choosing Sides*, p. 111.

¹⁴ Harley Shaiken, Steven López e Isaac Mankita, «Tow Routes to Team Production: Saturn and Chrysler Compared», *Industrial Relations*, núm. 36, 1997, p. 17. Véase también B. Bluestone e I. Bluestone, *Negotiating the Future*.

odiaban tanto el sistema tradicional de gestión que estaban más que dispuestos a dar una oportunidad a esas reformas¹⁵.

Pero la participación en el centro de trabajo no contribuye por sí sola a invertir el hecho cierto de que los sindicatos y los trabajadores han perdido una gran parte de su poder y de su influencia en los últimos años, y esta pérdida constituye por sí misma una enorme disminución de la democracia en el centro de trabajo. Parece evidente que en la caótica situación en la que se encuentran actualmente, en la que la densidad sindical sólo es de alrededor del 10% en el sector privado¹⁶, los sindicatos americanos carecen del poder necesario para fomentar cualquier tipo de democratización del centro de trabajo; están inmersos principalmente en una desesperada lucha por sobrevivir. Aun cuando parece que el intento de los nuevos dirigentes de la AFL-CIO de reconstruir el movimiento obrero tiene éxito, los sindicatos tardarán un tiempo en poder influir realmente en la mayoría de los centros de trabajo de Estados Unidos. Reconociendo implícitamente esto, muchos de los defensores de la reforma del mercado de trabajo antes citados confían en que el *deus ex machina* de la racionalidad de los empresarios restablezca el papel fundamental de los sindicatos y de la participación de los trabajadores en una resurgida economía americana. A los directivos se les muestra el señuelo de una inmensa mejora de la productividad y de la calidad con la esperanza de que elijan el buen camino de la participación y la democratización del centro de trabajo. Casi todos los defensores de la reforma coinciden en que aun cuando se haya conseguido la cooperación de los sindicatos, los rendimientos económicos de la transformación del centro de trabajo sólo se materializarán si las organizaciones de las empresas pueden fomentar la creación de una nueva cultura de "suma confianza" en el centro de trabajo. Pero dada la actitud antisindical y la cultura autoritaria profundamente arraigadas de los directivos americanos, la idea de que dejarán voluntariamente a un lado las espadas y los escudos e invitarán a los trabajadores a participar más en la toma de decisiones quizá sea un deseo, aun cuando redunde en beneficio de su empresa.

¹⁵ Analizamos minuciosamente este caso en Ruth Milkman, *Farewell to the Factory: Auto Workers in the Late Twentieth Century*, Berkeley, University of California Press, 1997, esp. capítulo 5.

¹⁶ Según el U. S. Bureau of Labor Statistics, el 10,4% de todos los trabajadores asalariados no agrícolas del sector privado estaba afiliado a un sindicato en 1995. U. S. Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*, núm. 43, enero de 1996, p. 212.

4. El problema de la resistencia de los directivos

¿Pueden realmente las empresas tradicionalmente autoritarias aprender a fomentar la autonomía y el desarrollo intelectual de los trabajadores? La propia Shoshana Zuboff, aun cuando defiende este cambio de paradigma, reconoce que «compartir la información y maximizar las oportunidades de todos [...] de estar más informado es [para los directivos] una especie de traición»¹⁷. De hecho, su propio trabajo de campo contiene muchos casos en los que los directivos, temiendo perder su monopolio tradicional del saber y del poder, suprimen las posibilidades de las nuevas tecnologías de dotar a los trabajadores de más poder en lugar de fomentarlas. Su argumento de que los directivos permiten que la racionalidad triunfe sobre el miedo a perder poder y control tiene una lógica convincente, pero otras investigaciones sugieren que no hay garantía alguna de que ocurrirá eso. En palabras de Robert Thomas,

las "posibilidades postindustriales" [...] seguirán siendo exactamente eso, mientras la visión del mundo existente, los criterios de evaluación y las estructuras organizativas sigan sin ponerse en cuestión y modificarse [...]. Para que las organizaciones logren las nuevas y osadas formas y funciones que implican la especialización flexible y la producción ajustada, es necesario mucho más que la mera asimilación de la nueva tecnología¹⁸.

En la práctica, a las empresas americanas les ha resultado sumamente difícil imbuir a sus complejas estructuras de dirección del espíritu ilustrado, acorde con el "buen camino", que defienden autores que van desde Piore y Sabel hasta Zuboff, pasando por Hammer y Champy. Aunque algunas empresas han introducido reformas en los centros de trabajo y han tenido éxito, en muchas otras ha surgido un enorme desfase entre la retórica de participación y la realidad de la fábrica o de la oficina. Es muy frecuente que las ideas de participación se debatan intensamente en la cúpula de la organización y con los consultores, pero que se apliquen de una manera superficial y mecánica. Para cuando llegan a los supervisores inferiores y al trabajador, puede no quedar mucha sustancia. Los directivos, que no tienen ellos mismos seguridad de empleo y que proceden del antiguo régimen, en el que se castigaba el pen-

¹⁷ S. Zuboff, *Age of the Smart Machine*, p. 238.

¹⁸ Robert J. Thomas, *What Machines Can't Do: Politics and Technology in the Industrial Enterprise*, Berkeley, University of California Press, 1994, p. 243.

samiento independiente, suelen oponerse a cambiar repentinamente de rumbo y a ofrecer a sus propios subordinados mayor libertad y poder en la toma de decisiones.

Por ejemplo, en la planta de GM de Linden, aunque los obreros se mostraron entusiasmados cuando la dirección anunció sus planes de introducir un sistema de mayor participación junto con una gran modernización tecnológica, llamado "nuevo Linden", pronto vieron frustradas sus esperanzas de cambio¹⁹. Como recordaba un trabajador,

Los directivos siguen teniendo la mentalidad jerárquica, por ejemplo, siempre creen que tienen la razón, no escuchan a los trabajadores, como la vieja escuela. Así que ésa es la razón por la que cuando preguntas por el "nuevo Linden", la gente te dice que es una farsa. Como aún no sientes mutuo respeto, piensas que lo importante es que salga el trabajo adelante. Ésta es una planta industrial, hay que producir. Pero no se le puede decir simplemente a un trabajador que después de estar arriba [donde se daban las clases de formación de 80 horas] y de ver todo este gran despliegue, vuelva abajo y tenga la misma vieja actitud.

Otro trabajador estaba igualmente desilusionado:

Entonces sonaba bien, pero resultó ser una broma de mal gusto. La actitud de los directivos sigue siendo la misma. No ha cambiado en absoluto. Los capataces que te trataban como a un ser humano y compañero siguen siendo los mismos. No hay problemas con ellos. Los que son arrogantes bastardos siguen siendo los mismos, con la excepción de unos cuantos que están algo asustados, algo temerosos de que pueda llegar a oídos del de arriba y, ya sabes, plantear algún problema. Todo el mundo tiene más o menos la misma actitud.

Una destacada característica del "nuevo Linden" era que se suponía que los trabajadores debían juzgar por sí mismos cuándo era conveniente detener la cadena de montaje para resolver un defecto del producto. Sin embargo, en la práctica ese planteamiento tenía bastantes problemas. «Los supervisores tardamos un tiempo en acostumbrarnos, ya que siempre queríamos que la cadena continuara funcionando», confesaba un supervisor. «Durante veinte años eso es lo que siempre se nos enseñó. ¡La producción es lo primero!». El resultado final fue un enconado conflicto entre los trabajadores que se encontraban facultados para detener la cadena (como consecuencia de la formación recibida) y los directivos que se oponían a sus esfuerzos. Como recordaba un dirigente sindical,

¹⁹ Esta descripción procede del relato mucho más detallado de R. Milkman, *Farewell to the Factory*.

La formación era fantástica. Toda esa palabrería, diciéndole a todo el mundo que vamos a "parar la cadena" y a arreglar el automóvil. Y lo hicieron todo eso durante algún tiempo. Pero ese poco tiempo no duró mucho. En algunos sitios, no se permite a la gente parar la cadena, aun cuando le dijeran que iba a poder hacerlo. Lo tienen preparado de tal forma que cuando aprietas el botón, no ocurre nada, es como si hubiera un cortocircuito. Cuando no salen las cuentas, todas las buenas intenciones se esfuman, y ése es uno de los problemas que tenemos en América.

En este caso, los trabajadores aceptaron la retórica de la participación y la utilizaron para criticar la realidad de la conducta de los directivos en la planta, que seguía siendo fundamentalmente la misma. Tendrían a ser más críticos con los representantes de GM con los que tenían un contacto diario, a saber, los supervisores de primera línea. Pero el propio compromiso de los altos directivos de transformar el sistema de relaciones laborales era la causa del problema. No se ofrecía a los supervisores de primera línea ningún incentivo para cambiar totalmente de conducta; por el contrario, sus propias filas se reducían constantemente, aun a pesar de que se les presionaba continuamente desde arriba para que "sacaran adelante la producción". En unas condiciones como éstas, en las que la reforma del centro de trabajo se impone mecánicamente, sin un verdadero compromiso de los directivos y sin conseguir la confianza de la plantilla, es improbable que tenga éxito.

De hecho, a pesar de la difusión de las nuevas tecnologías y de la retórica sobre la participación, muchos centros de trabajo han modificado sus estructuras organizativas internas, como mucho, marginalmente. Como señalan Eileen Appelbaum y Rosemary Batt en su exhaustivo estudio de 1994 sobre las reformas de los centros de trabajo, «a pesar de los aumentos declarados del rendimiento y de la aparente aceleración de los experimentos con prácticas innovadoras, la inmensa mayoría de los centros de trabajo de Estados Unidos se gestiona siguiendo métodos tradicionales»²⁰. Aunque muchas compañías han sido alentadas a adoptar reformas fragmentarias, normalmente éstas sólo afectan a un pequeño número de trabajadores y suelen ser breves. Por lo tanto, a pesar de la impresión que transmite tanto la prensa económica como la literatura académica sobre el tema de que se ha producido un cambio general, sólo algunas empresas han transformado radicalmente su sistema de tra-

²⁰ Eileen Appelbaum y Rosemary Batt, *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*, Ithaca, ILR Press, 1994, p. 148. Véase también Paul Osterman, «How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?», *Industrial and Labor Relations Review*, núm. 47, 1994, pp. 173-188.

bajo y muchas no han intentado ni siquiera llevar a cabo las reformas más superficiales. Los datos de encuesta analizados por Appelbaum y Batt (que se refieren tanto a empresas del sector servicios como a casos mejor estudiados de la industria manufacturera) sugieren que entre un cuarto y un tercio de las empresas americanas han realizado algunas reformas significativas en los centros de trabajo. Sin embargo, parece que la proporción de trabajadores americanos afectados por estos cambios es mucho menor y en la mayoría de los casos las reformas han sido de un alcance limitado. Es significativo el hecho de que las empresas sindicadas se encuentren entre las que más éxito han tenido en la reorganización exhaustiva y duradera de los centros de trabajo, lo que está en contradicción con la idea de una gran parte de la literatura de que los sindicatos constituyen un gran obstáculo para el cambio.

Otra valoración reciente del alcance de las reformas de los centros de trabajo realizada por Casey Ichniowski y sus colegas llega a una conclusión parecida:

Actualmente, la mayoría de las empresas americanas ha adoptado algunos tipos de prácticas de trabajo innovadoras que pretenden aumentar la participación de los trabajadores, como los equipos de trabajo, la remuneración basada en el rendimiento o la asignación flexible de los trabajadores polivalentes. Sin embargo, sólo un pequeño porcentaje de las empresas ha adoptado un sistema completo de prácticas innovadoras compuestas por un amplio conjunto de innovaciones de este tipo.

Entre las razones citadas en este estudio sobre las causas por las que ha sido tan limitada la difusión de las reformas de los centros de trabajo se encuentran la «inercia del sistema» y «el bajo nivel de confianza entre los trabajadores y los empresarios»²¹. Parece que a diferencia de los sindicatos, que (a pesar de encontrarse en una posición débil) se han mostrado de acuerdo con el programa de reforma de los centros de trabajo con una reducida resistencia, los directivos de las empresas han seguido practicando el sistema autoritario tradicional, salvo en unos cuantos casos escaparate del discutido «buen camino». De hecho, a pesar del canto general a la «reingeniería», la «producción ligera» y todas las técnicas de participación que se han explorado en las dos últimas décadas, la mayoría de las empresas americanas continúan siendo «gordas y mezqui-

nas», como dice David Gordon en un reciente libro²². Siguen dedicándose a intensificar la supervisión; a reducir los salarios, las compensaciones extrasalariales y la seguridad de empleo; y a luchar contra los sindicatos.

5. Conclusiones

La intransigencia de los directivos contribuye a explicar no sólo el alcance sorprendentemente limitado de la transformación de los centros de trabajo sino también los numerosos indicadores del deterioro de la situación de los trabajadores americanos a finales del siglo XX. Por primera vez desde la segunda guerra mundial, la desigualdad económica entre los hogares aumentó bruscamente en las décadas de los setenta y ochenta, al incrementarse espectacularmente la proporción tanto de la renta como la riqueza que va a parar a los americanos muy ricos. En ese mismo período, los salarios reales disminuyeron vertiginosamente, sobre todo en el caso de los varones que no poseen estudios universitarios; es más difícil conseguir compensaciones extrasalariales; la seguridad de empleo se ha vuelto cada vez más escurridiza; y como hemos señalado antes, los sindicatos han perdido tanto afiliados como influencia²³. La desaceleración tan lamentada del crecimiento de la productividad es, a lo sumo, una explicación parcial de estas tendencias.

Por otra parte, como señala Gordon, a pesar del discutido fenómeno del «redimensionamiento», el número de directivos y supervisores existentes en las empresas no ha disminuido sino todo lo contrario; ha aumentado, de hecho, en la década de 1990. Esta tendencia se debe, a su vez, principalmente a que si bien algunas empresas americanas han aceptado el «centro de trabajo de alto rendimiento», la inmensa mayoría continúa basándose en la autoritaria «estrategia del palo» para supervisar a los trabajadores de nivel más bajo. Aunque se han introducido, en general, reformas fragmentarias en los centros de trabajo, el enfoque más profundo basado en un «elevado grado de confianza» sigue siendo algo raro en Estados Unidos. Como señala Gordon,

²² David M. Gordon, *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial «Downsizing»*, Nueva York, Free Press, 1996.

²³ Para una excelente visión panorámica de estas tendencias, véase Frank Levy, «Incomes and Income Inequality», en Reynolds Farley (comp.), *State of the Union: America in the 1990s*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 1995, vol. 1, pp. 1-57.

²¹ Casey Ichniowski, Thomas A. Kochan, David Levine, Craig Olson y George Strauss, «What Works at Work: Overview and Assessment», *Industrial Relations*, núm. 35, 1996, pp. 325-327.

El grado de adopción de verdaderos "centros de trabajo de alto rendimiento" es menor y más superficial de lo que suele afirmarse; aún no hemos asistido a una "revolución" en las relaciones laborales americanas. Y aunque algunos empresarios están abandonando la estrategia del palo, otros tantos, probablemente más, están adoptándola, consolidándola y reforzándola...

Se ha puesto tanto énfasis en los innovadores de los centros de trabajo de "alto rendimiento" que hemos aprendido mucho más sobre ellos en los últimos años que sobre los que siguen actuando como antes. Los salarios han bajado. La seguridad en el empleo está disminuyendo. Las compañías sacan los tanques para evitar e incluso destruir a sus sindicatos. Las empresas han recurrido cada vez más a los trabajadores eventuales y temporales, liberándose de la obligación de pagar compensaciones extrasalariales [...]. Algunas empresas están tratando de retribuir y de involucrar a sus trabajadores. Muchas más parece que han engrosado el nivel inferior abaratando la fuerza de trabajo de sus trabajadores²⁴.

En suma, el "mal camino" de bajos salarios, escaso grado de confianza y bajas cualificaciones es la senda que está siguiendo la mayoría de las empresas americanas, a pesar de las abrumadoras pruebas de que a largo plazo el "buen camino" que han forjado algunas de ellas (y otras más de diversos países) redundaría mucho más en beneficio tanto de las empresas como de los trabajadores. El ya debilitado movimiento obrero reconoció hace tiempo la conveniencia de seguir la senda alternativa, pero carece de poder para conseguir que sea la predominante. La probabilidad de que los poderes públicos adopten iniciativas con el fin de dar incentivos a las empresas para que cambien de rumbo —o, por la misma razón, para que compensen el desequilibrio que existe en la relación de fuerzas entre los trabajadores y los empresarios y que hace que sea tan fácil seguir el "mal camino"— parece muy remota. Así pues, el obstáculo fundamental que impide la transformación a gran escala de los centros de trabajo y la prosperidad que podría fomentar es el poder casi indiscutible de los intransigentes directivos que se resisten a abandonar sus modos autoritarios.

Resumen. «El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?»

Este artículo examina el reciente debate sobre la transformación del lugar de trabajo que ha tenido lugar en Estados Unidos. En él se argumenta que aunque en algunos casos que han recibido gran publicidad se han producido importantes esfuerzos para aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y otras innovaciones (la llamada "high road"), la mayoría de los lugares de trabajo estadounidenses conservan formas tradicionales y muy autoritarias de organización del trabajo (la "low road"). En muchos casos la retórica del lugar de trabajo enmascara la realidad de prácticas tradicionales persistentes. En este artículo se incluyen ilustraciones exhaustivas procedentes de la investigación que la autora ha realizado en la planta automovilística de ensamblaje en Linden, Nueva Jersey (Estados Unidos).

Abstract. «The New American Workplace: High Road or Low Road?»

This article explores the recent debates about workplace transformation in the U.S. It argues that although important efforts to expand worker participation in decision-making and other innovations —the so-called "high road"— have occurred in some well-publicized cases, most U.S. workplaces retain traditional and highly authoritarian forms of work organization (the "low road"). In many cases the rhetoric of workplace change masks the reality of enduring traditional practices. Extensive illustrations from the author's research on the General Motors auto assembly plant in Linden, New Jersey (USA) are included in the article.

²⁴ D. M. Gordon, *Fat and Mean*, pp. 91 y 94.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

97
n°3

Thomas Lowit nous a quittés.

Nicolas Dodier

Remarques sur la conscience du collectif dans les réseaux sociotechniques.

Christine Gavini

Vers un droit interne d'entreprise ?

Dominique Mehl

La médiatisation de l'espace privé.

Nathalie Heinich

Expertise et politique publique de l'art contemporain :
les critères d'achat dans un Fonds Régional d'art contemporain.

Cyprien Avenel

La question de l'underclass des deux côtés de l'Atlantique.

NOTE CRITIQUE

Danièle Linhart

Travail : défaire, disent-ils.

COMPTE RENDUS

Arnaldo Bagnasco, *L'Italia in tempi di cambiamento politico* (Susanna Magri).

Pascal Duret, *Anthropologie de la fraternité dans les cités* (Agnès Villechaise).

Josiane Boutet (dir), *Paroles au travail* (Claude Dubar).

Albert Ogien, *L'esprit gestionnaire* (Pascal Tatéossian).

Jean-Pierre Le Goff, *Les illusions du management* (Jean-Luc Metzger).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Revue trimestrielle fondée en 1959 par

Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine, Jean-René Tréanton.

Comité de rédaction

A. Borzeix, F. Cochoy, P. Desmarez, F. Dubet, J. Goetschy, M. Lallement,
D. Lorrain, M. Maunice, C. Musselin, J.-G. Padioleau, C. Paradeise, F. de Singly.

Secrétariat de rédaction

M.-H. Hugonnard-Roche

Information abonnements

TARIFS 1997 - 1 an / 4 numéros

Prix au numéro :

Abonnement Particuliers

140 F TTC (France)

180 FF (Export)

Abonnement Institutions

345 F TTC (France)

505 FF (Export)

550 F TTC (France)

750 FF (Export)

COMMANDES ET ABONNEMENTS : SPES - BP 22 - 41354 Vineuil cedex - France

RENSEIGNEMENTS : DUNOD PÉRIODIQUES - TÉL 01 40 46 62 22

SOTRA0297

Work, Employment and Society: los diez primeros años

Richard K. Brown *

1. Introducción

Work, Employment and Society, la revista de la British Sociological Association (BSA), cumplió su décimo aniversario en diciembre de 1996. Los 41 números de la revista que han aparecido hasta ahora (cuatro anuales más uno especial en 1990) contienen unos 200 artículos, cerca de 60 colaboraciones más breves para la sección «Notes and Issues», más de 40 reseñas en las que se analiza un grupo de libros que poseen un tema común, cientos de reseñas «ordinarias» de libros y dos introducciones editoriales.

Con la excepción de algunos de los contenidos del primer número, la revista no ha tenido que buscar material. Casi por definición, continúa siendo escasas las colaboraciones excepcionales, pero desde los comienzos de la revista, hemos recibido un número más que suficiente, a veces incómodo por abundante, de interesantes, valiosos y competentes artículos. De un total de nada menos que cien artículos recibidos anualmente, el editor, con la ayuda del consejo editorial, ha tenido que elegir los que iban a publicarse; las probabilidades de que se publicaran —a menudo tras una revisión— han variado, pero probablemente se ha publicado, en promedio, alrededor de uno de cada cuatro. Debido en parte a esta razón y, a diferencia de lo que ocurre en algunas otras revistas de este campo, *Work, Employment and Society* no se ha publicado

«*Work, Employment and Society: the first ten years*». Traducción de M^a Esther Rabasco.
* Profesor emérito de Sociología en el Department of Sociology and Social Policy, University of Durham, Elvet Riverside, New Elvet, Durham DH1 3JT, Reino Unido. E-mail: r.k.brown@durham.ac.uk. Editor de *Work, Employment and Society* en 1986-1989, y miembro de su consejo editorial en 1993-1995.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 31, otoño de 1997, pp. 57-83.

como una serie de cuestiones temáticas, aunque cuando se ha dispuesto de artículos sobre temas afines, éstos se han agrupado y publicado bajo un epígrafe general.

Work, Employment and Society, revista que la mayoría de los sociólogos británicos conocen con el nombre de *WES*, no sólo ha sido una publicación académica sino también un éxito comercial. Cuenta con suscriptores particulares y/o institucionales en casi todos los continentes y en más de cuarenta países, especialmente, pero no sólo en aquellos en los que el inglés es la primera lengua o la principal (de hecho, conseguir ventas en Estados Unidos ha continuado siendo un problema, a pesar de tener la misma lengua, pero también lo ha sido para muchas otras revistas académicas publicadas en Europa). La "inversión" inicial realizada por la BSA ha dado excelentes frutos y cuando la Association decidió recientemente buscar un editor externo para *WES* y su principal revista, *Sociology*, no hubo escasez de solicitudes interesadas tanto de editoriales universitarias como de editoriales comerciales. A partir de 1997, *WES* y *Sociology* serán publicadas por Cambridge University Press, pero el control editorial seguirá estando en manos del director y del consejo editorial nombrado por la Association.

La revista también ha sido responsable de la organización de dos conferencias: una sobre «Trabajo, empleo y sociedad en los años 80: ¿una década de cambio?» celebrada en la Universidad de Durham en 1989; y otra sobre «Trabajo, empleo y sociedad en los años 90: fronteras cambiantes, experiencias cambiantes» celebrada en la Universidad de Kent en 1994. Los artículos presentados en la primera ocasión se publicaron en el número especial antes mencionado y algunos de los artículos presentados en la conferencia más reciente se publicaron con el título de *Changing Forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*, (Crompton et al., 1996).

Ese éxito no estaba garantizado, desde luego; todo proyecto editorial entraña algunos riesgos. Sin embargo, una pregunta obvia que cabe hacerse, incluso sin la sabiduría que da la experiencia, es por qué han tardado tanto la sociología británica y los sociólogos británicos en publicar una revista dedicada específicamente a la sociología del trabajo y el empleo. Es probable que hubiera tenido éxito, académica y comercialmente, hace diez, quince o incluso veinte años.

2. La sociología industrial en Gran Bretaña

No debería sorprendernos el hecho de que haya existido un número tan alto de investigadores capaces de someter sus artículos a la consideración de la *WES*. Durante todo el período posterior a la segunda guerra mundial, de hecho, desde los comienzos de la sociología como una disciplina importante e independiente en Gran Bretaña, la "sociología del trabajo y la industria" ha sido una de las principales áreas de interés para los que realizan investigaciones sociológicas. Cabría afirmar que se ha debido, en parte, al interés intrínseco de las cuestiones que suscita el estudio del trabajo, la industria y las organizaciones, pero también a consideraciones más prácticas.

Se consideraba que la investigación de los "problemas" sociales de la industria era una de las formas en que podía ser "útil" la sociología (las investigaciones sobre la educación y sobre cuestiones relacionadas con el urbanismo, por ejemplo, la vivienda, la comunidad, la familia, etc., que eran otras áreas importantes de actividad sociológica en este período, también tenían el mismo interés en encontrar soluciones a problemas de política y práctica). La utilidad de las investigaciones sobre los "problemas humanos" de la industria había quedado demostrada en los estudios sobre la fatiga realizados por los psicólogos industriales británicos durante la primera guerra mundial y en las investigaciones de los "psicólogos industriales del factor humano" que se realizaron en el período de entreguerras, aunque algunas de las lecciones de estas investigaciones tuvieron que "redescubrirse" durante la segunda guerra mundial (para una descripción, véase Rose, 1988, pp. 61-86). A partir de 1945, la preocupación por los bajos niveles de productividad de la industria británica, especialmente en comparación con la americana, y el reconocimiento de que los problemas de la industria eran tanto sociales como técnicos, llevaron a crear una serie de comités y paneles nombrados por el gobierno y dotados de fondos de investigación. Como consecuencia, hubo dinero para realizar investigaciones en sociología industrial en los años cincuenta y principios de los sesenta, período en el que los sociólogos británicos de otros campos tuvieron muchas más dificultades para conseguir esos recursos (véase Brown, 1992, pp. 5-9). Por ejemplo, algunos o todos los trabajos de W. H. Scott y sus colaboradores de la Universidad de Liverpool (por ejemplo, Scott et al., 1956), Joan Woodward (por ejemplo, Woodward, 1958, 1965), Tom Burns (por ejemplo, Burns y Stalker, 1961) y Tom Lupton (por ejemplo, Lupton, 1963) se financiaron de esta forma.

En una encuesta realizada a sociólogos profesionales en Gran Bretaña en 1966-1967, Carter (1968) mostró que más de una quinta parte de los "proyectos" de investigación de sus encuestados realizados entre 1945 y 1966 pertenecía al campo de «la sociología industrial y la sociología del trabajo». La creación del Social Science Research Council (SSRC, actualmente Economic and Social Research Council [ESRC]) en 1966 significó la existencia de fondos públicos con un carácter mucho más general para la realización de investigaciones sociales, y el predominio relativo de las investigaciones de sociología industrial/sociología del trabajo ha disminuido, ciertamente, desde entonces. Sin embargo, la expansión de la enseñanza superior en Gran Bretaña y el aumento que ha experimentado en los últimos treinta años el número de personas que se dedican al estudio, la enseñanza y la investigación en sociología y ciencias sociales afines significa que, en términos absolutos, el volumen de investigaciones ha continuado aumentando en este campo.

Existían, desde luego, otras revistas para publicar esos trabajos: las revistas generales de la disciplina (*Sociological Review*, *British Journal of Sociology* y, desde 1967, *Sociology*) publicaban todas ellas artículos sobre sociología del trabajo y la industria; las revistas especializadas como *Human Relations* (ligada al Tavistock Institute of Human Relations) y el *Journal of Management Studies*; el *British Journal of Industrial Relations* desde 1963 y la *Industrial Relations Review* desde 1970; y las revistas americanas generales y especializadas, entre las que destaca *Administrative Science Quarterly*. Sin embargo, es sorprendente que no se diera antes ningún paso para emular a los colegas de Francia, que crearon *Sociologie du Travail* en 1959, a los de Estados Unidos, donde *Sociology of Work and Occupations* (desde 1982 simplemente *Work and Occupations*) apareció por primera vez en 1974, o a los de Italia, donde *Sociologia del Lavoro* se publicó por primera vez unos años más tarde. En cambio, no es sorprendente que en la última década se hayan publicado en Gran Bretaña nuevas revistas académicas relacionadas con aspectos de la sociología del trabajo, por ejemplo, *New Technology, Work and Employment*, desde 1987, y *Gender, Work and Organizations*, desde 1994.

3. La sociología del trabajo

La propuesta específica, que llevó a la creación de *Work, Employment and Society*, surgió a mediados de los años ochenta en respuesta a una in-

vitación de la British Sociological Association, que pidió iniciativas de ese tipo con el fin de ampliar los servicios que prestaba a sus miembros. Sin embargo, también se debió a algunos cambios que han ocurrido en la sociología durante esta década tanto en Gran Bretaña como en otros países.

A principios de los años ochenta, la preocupación predominante de los sociólogos industriales de Gran Bretaña probablemente era contribuir a los debates que suscitó el libro de Braverman, *Labor and Monopoly Capital* (1974), que reafirmaba el valor del análisis marxista de la naturaleza del "proceso de trabajo". Algunas de estas investigaciones utilizaron sus ideas en estudios empíricos de una manera relativamente poco crítica, pero los que contribuyeron a estos debates comenzaron a identificar cada vez más los problemas teóricos y las insuficiencias empíricas del enfoque de Braverman. En particular, quedó claro que el "capital" tenía muchas más formas de controlar al "trabajo" y de conseguir un excedente que la utilización de las doctrinas tayloristas para simplificar el trabajo con el fin de reducir los costes laborales y maximizar el control directo de una población trabajadora "degradada"; y que la subjetividad y la resistencia de los trabajadores no podían pasarse por alto como había hecho Braverman (véase, por ejemplo, el análisis de Thompson, 1983). Aunque la afirmación de que existía toda una variedad de formas de organizar el trabajo y de controlar a los trabajadores dentro del capitalismo supuso que el análisis de Braverman perdiera parte de su fuerza, también permitió prestar la debida atención a los grandes cambios de la organización económica que estaban registrándose en los años ochenta como consecuencia de la globalización y la liberalización. Por ejemplo, la investigación de las tesis sobre el crecimiento de la especialización flexible o de la empresa flexible o sobre la transición de las economías fordistas a las posfordistas contribuyó a crear un debate mucho más abierto y variado.

Como consecuencia de las tendencias y los cambios teóricos ocurridos en el mundo "real", se puso cada vez más en cuestión el objeto tradicional de estudio de la "sociología industrial". En Gran Bretaña, una gran parte de las investigaciones, aunque no todas, se habían ocupado de la industria extractiva, de la industria manufacturera y de las actividades de los obreros varones. Antiguamente podía alegarse con razón que estos sectores constituían el núcleo de la economía, pero esa afirmación era cada vez más difícil de justificar. El empleo industrial venía disminuyendo ininterrumpidamente desde 1945 y cayó espectacularmente a principios de los años ochenta y el empleo femenino estaba aumentando (en los años noventa representa la mitad de la población

activa británica). El debate sobre el proceso de trabajo, que llamó la atención sobre la importancia de la producción y la reproducción de la población trabajadora, había puesto de relieve la importancia de algunas cuestiones como la migración y los tipos de trabajo situados al margen del empleo formal, como el trabajo doméstico. El creciente paro llevó a los sociólogos a prestar más atención al funcionamiento del mercado de trabajo y a analizar el carácter de la economía "informal". En Gran Bretaña, estas tendencias se reflejaron, por ejemplo, en la publicación del influyente libro de Pahl, *Divisions of Labour* (1984), en una serie de conferencias financiadas por el SSRC/ESRC en los años ochenta (los artículos de la conferencia final se publicaron con el título de *New Approaches to Economic Life*, Roberts *et al.*, 1985) y en la creación por parte de ESRC de un importante programa de investigación, el Social Change and Economic Life Initiative (SCELI), para estudiar la relación entre el mercado de trabajo, la estructura y la organización del empleo, otros contextos para el trabajo y la organización del hogar (véanse Gallie, 1985; Gallie *et al.*, 1994).

Por lo tanto, la intención de los que crearon *Work, Employment and Society*, nombre elegido con esmero en un intento de reflejar estas nuevas preocupaciones, era crear una revista que fuera más allá de las áreas tradicionales de interés dentro de la sociología industrial; en palabras de la época, éstas eran «el estudio de las organizaciones industriales, del conflicto laboral, de los sindicatos, de los grupos de trabajo, etc.». Aspiraba a ser una revista relacionada con la sociología, cualquiera que fuera el contexto en el que se realizara ese trabajo; a conseguir colaboraciones sobre actividades llevadas a cabo fuera de las relaciones sociales de empleo: «trabajo doméstico, trabajo voluntario y trabajo comunitario» y lo que Pahl (1984) denominó «autoaprovechamiento»; y considerar «las interrelaciones de algunos o todos los miembros del Estado, la familia, la educación, el mercado de trabajo y el centro de trabajo, dentro de la economía mundial». También confiaba en que la revista reflejara toda una variedad de enfoques teóricos y campos disciplinarios, incluidos estudios que tuvieran un enfoque comparado, y contribuyera a los debates sobre el empleo y el paro (véase Brown, 1987, pp. 2-5).

Se trataba de ambiciosas aspiraciones y era improbable que se realizaran todas plenamente o ni tan siquiera en alguna medida. ¿Hasta qué punto ha conseguido hasta ahora el contenido de los diez años de la revista lo que pretendían sus fundadores?

4. Temas y cuestiones

Es imposible englobar los numerosos y diversos temas que han sido objeto de análisis en la *WES* en unos cuantos epígrafes generales. No obstante, hay dos grandes áreas de interés que puede decirse que engloban una gran parte de los artículos publicados (posiblemente hasta cuatro quintas partes): los cambios de la organización del trabajo y la estructuración de las relaciones de empleo; y la reestructuración de la población trabajadora y el cambio de la naturaleza del mercado de trabajo.

4.1. La organización del trabajo y las relaciones de empleo

En el primer número de la revista, Hyman afirmó, en relación con la "estrategia" de gestión, que el capital podía controlar de muchas formas al trabajo, pero que las contradicciones del capitalismo, que brindaban estas oportunidades de elegir entre distintas estrategias, también significaba que ninguna podía tener un éxito absoluto: «como mejor puede conceptualizarse la estrategia de gestión es como la elección programática entre opciones, ninguna de las cuales puede resultar satisfactoria» (Hyman, 1987, p. 30, las cursivas son del original). Otros colaboradores han estudiado los mismos temas u otros muy afines en términos teóricos generales (por ejemplo, Streeck, 1987; Armstrong, 1989). Sin embargo, la fuerza de la revista ha provenido de las colaboraciones que utilizan la investigación empírica para documentar la gran variedad de formas en que se ha organizado y gestionado y, especialmente, está organizándose y gestionándose actualmente el trabajo asalariado, así como la variedad concomitante de relaciones de empleo.

Algunos autores han puesto énfasis en la continua importancia de las pautas relativamente tradicionales de control empresarial: las relaciones de parentesco y las redes locales siguen empleándose tanto para reclutar trabajadores como para controlarlos (Dick y Morgan, 1987; Maguire, 1988) y, en algunas circunstancias, sigue siendo una estrategia viable, al menos a medio plazo, un sofisticado paternalismo (Wray, 1996). Los análisis de otras pautas de organización del trabajo perfectamente desarrolladas han suscitado cuestiones bastante distintas: por ejemplo, las pautas de disciplina de los ferrocarriles, que han permanecido relativamente intactas (Edwards y Whitston, 1994); y una crítica de los conceptos de producción en serie y del fordismo (Williams *et al.*, 1992). Sin embargo, se ha prestado, como es comprensible, mucha más atención a

lo que pueden considerarse *nuevas* tendencias en esa área general. Éstas pueden agruparse en una serie de epígrafes, que engloban las formas más importantes, cuando no todas, de organizar el trabajo remunerado que han adquirido un destacado papel en Gran Bretaña y en muchas otras sociedades en los últimos veinticinco años.

Flexibilidad: el concepto de especialización flexible ocupa un lugar fundamental en el libro de Piore y Sabel, *The Second Industrial Divide* (1984), y constituye una parte esencial del argumento según el cual hay una transición de las sociedades y las economías fordistas a las posfordistas. En la WES, ha sido objeto de reseñas muy críticas, sobre todo en su aplicación a la Gran Bretaña contemporánea, donde es difícil encontrar pruebas inequívocas de tendencias de ese tipo (cf. Lane, 1988; Smith, 1989; Lovering, 1990).

Los análisis británicos de la flexibilidad han tendido a centrar la atención en el concepto de "empresa flexible", estrategia de gestión que supuestamente dividía a la plantilla en un "núcleo" de trabajadores "funcionalmente flexibles" que disfrutaban de un grado relativo de seguridad, y una "periferia" de trabajadores temporales y/o a tiempo parcial que tenían un contrato mucho menos seguro de duración determinada y de trabajadores que tenían subcontratos o un empleo a través de agencias de trabajo temporal o trabajaban a domicilio y permitían a la empresa gozar de flexibilidad "numérica". Estas ideas, propagadas en una serie de publicaciones por Atkinson y Meager (por ejemplo, NEDO, 1986), fueron objeto de importantes e influyentes críticas basadas en razones tanto teóricas como empíricas por Pollert (1988) y defendidas, de una forma algo más débil, por Proctor y sus colaboradores (1994; véase también Hakim, 1990). Parece que los conceptos de especialización flexible y empresa flexible se referían en su versión más estricta a tendencias claramente nuevas; en las versiones modificadas en las que actualmente se sugiere que tienen validez los términos, parece que sólo se refieren a las nuevas manifestaciones de formas mucho más familiares de organización del trabajo. ¡El empleo eventual e inseguro en sus diversas manifestaciones es tan viejo como el propio capitalismo!

Nueva tecnología: el segundo aspecto de la organización del trabajo que aparece en la revista es la influencia de la nueva tecnología en la organización del trabajo y en la experiencia laboral, debido en parte al interés por las implicaciones de la automatización y del diseño y la fabricación asistidos por ordenador (CAD/CAM) en la industria manufacturera. A este respecto, parece que la evidencia induce a pensar que los cambios

han sido menos transcendentales de lo que se ha supuesto algunas veces y que han tenido ambiguas consecuencias para los niveles de cualificación de los obreros: éstos han mejorado en algunos casos y han empeorado en otros, incluso dentro de una misma ocupación (véase, por ejemplo, Wilson y Buchanan, 1988; Jones, 1988) y con abundantes pruebas de intensificación del trabajo (véase, por ejemplo, Elger, 1990).

Se ha prestado menos atención a la influencia de la tecnología de la información en la oficina, aunque las conclusiones son bastante similares: por ejemplo, en un estudio de grandes organizaciones, Fearfull (1992) sostiene que el funcionamiento eficaz de la tecnología de la información y de la oficina que los directivos esperaban que exigiera menos personal cualificado, depende, en la práctica, de los conocimientos y las cualificaciones que han adquirido los empleados de oficina más mayores trabajando en sistemas preinformatizados; y Hughes (1996) menciona casos tanto de mejora de las cualificaciones como de racionalización y control tecnológico en relación con el empleo femenino "tradicional" y "no tradicional" en Canadá.

Japonización y gestión total de la calidad: aunque las tecnologías basadas en los ordenadores siguen siendo bastante "nuevas", los debates más generales sobre las consecuencias del cambio tecnológico se remontan a los años cincuenta, cuando no a antes. Los cambios de la forma en que los directivos organizan la producción, como la "japonización", la "producción ajustada" y la "gestión total de la calidad", son, sin embargo, más recientes, al menos en Gran Bretaña; y han suscitado mucho interés. Wood ha aclarado el uso del término "japonización" distinguiendo el "toyotaísmo" (modelo de gestión basado en el sistema de producción *just-in-time* [JIT] y el control total de la calidad) de la japonización del empleo y de las relaciones con los proveedores, adoptando «los mecanismos institucionales necesarios para reforzar el funcionamiento y el desarrollo fructíferos del JIT en Japón» (Wood, 1991, pp. 577 y 580).

En Gran Bretaña, hay un número considerable de "transplantes japoneses", como la fábrica de automóviles Nissan situada en Washington, en la que se ha llevado bastante lejos tanto el JIT como la "japonización" en su sentido más amplio. La evidencia parece indicar que se exige mucho a los trabajadores: los niveles de esfuerzo en la cadena de montaje siguen siendo elevados; también se espera que estén muy comprometidos con la organización, contribuyan con nuevas ideas para mejorar la productividad, acepten la flexibilidad total y supervisen la calidad de su propio trabajo y del de sus colegas (Stewart y Garrahan, 1995; véase también Garrahan y Stewart, 1992).

En relación con las plantas situadas en Gran Bretaña que no son japonesas, la evidencia parece menos clara, debido quizá a que el grado en que se han adoptado las técnicas de producción y gestión "japonesas" y similares ha sido mucho más variable. Así por ejemplo, Bratton (1991) ha observado que en tres empresas de ingeniería, las técnicas japonesas de fabricación (JIT, flexibilidad, control total de la calidad) permitían mejorar las cualificaciones de los trabajadores en algunos contextos y les daban una limitada autonomía. En cambio, Webb, basándose en estudios sobre tres plantas que habían introducido la gestión total de la calidad, sostiene que «iba acompañada de intensificación, pérdida del empleo, aumento de la supervisión y control directo y reducidas oportunidades de ascenso» y que la gestión total de la calidad «daba lugar a una división mayor entre la "concepción" y la "ejecución"» y en la situación actual «es probable que se utilice para renovar la ideología de los directivos» (Webb, 1996, p. 269).

En conjunto, se ha supuesto que la adopción de técnicas de gestión "japonesas" en términos generales en Europa es un éxito desde el punto de vista de los directivos y de la empresa, si bien los veredictos sobre sus consecuencias para los trabajadores han sido mucho más cautos o incluso negativos. Sin embargo, en interesantes aportaciones recientes a este debate, Berggren (1993, 1995) ha afirmado que en el propio Japón los sistemas de gestión y las prácticas de empleo japoneses están sufriendo una crisis y, si es así, los futuros acontecimientos deberían ser aún más inciertos: «¡la producción ligera no es el fin de la historia!» (Berggren, 1993, p. 163).

Privatización y comercialización: durante los últimos quince años se ha llevado a cabo tanto en Gran Bretaña como en algunas otras sociedades capitalistas avanzadas un gran programa de privatización de industrias nacionalizadas y de otras empresas públicas y se han introducido procedimientos de mercado o de cuasi-mercado en el resto de los servicios públicos, como el National Health Service (NHS), que han permanecido bajo propiedad y control estatales. Estos cambios han tenido importantes consecuencias, en gran medida perjudiciales para los términos y las condiciones de empleo de las personas que trabajan en el sector público o en las empresas privatizadas. De hecho, algunos observadores han sugerido que es en el sector público, más que en las empresas privadas, donde se pueden encontrar ejemplos más evidentes de los tipos de estrategias de gestión para el reclutamiento y el control del trabajo que constituyen el modelo de "la empresa flexible", es decir, la demanda de mayor flexibilidad por parte de una mano de obra menor y menos se-

gura que constituye el núcleo y la eventualización o "alejamiento" de actividades más periféricas (por ejemplo, sacándolas a concurso).

En la mayoría de los casos, el resultado general de esas estrategias ha sido la intensificación del trabajo de los trabajadores mucho menos seguros que aún tienen empleo. Por ejemplo, Cousins (1988) señala que en el National Health Service la introducción de la racionalidad y los criterios de mercado han dado como resultado la intensificación del trabajo del personal auxiliar, mientras que Pulkingham (1992) sostiene que en el caso de los trabajadores a domicilio del NHS también ha cambiado la composición en favor de las mujeres más jóvenes que trabajan más por menos horas (y menos remuneración). En los estudios sobre las contratas de limpieza, Rees y Fielder (1992) señalan que el principal mecanismo empleado para reducir los costes laborales y elevar la productividad del trabajo es la intensificación del trabajo de una mano de obra fundamentalmente femenina. En cambio, en las contratas de servicios de restauración, también se ha puesto el acento en las oportunidades profesionales y en el enriquecimiento de los puestos de trabajo. También es evidente un resultado menos claro en los servicios locales de limpieza (por ejemplo, la recogida de basura) estudiados por McIntosh y Broderick (1996), en los que los concursos competitivos obligatorios han provocado cambios incompletos debido en parte a la resistencia de los trabajadores afectados.

Trabajo de los servicios: como señalan estos informes, el sector servicios es objeto actualmente de investigaciones sociológicas mucho más frecuentes. Además de corregirse este desequilibrio anterior, estas investigaciones han identificado algunos importantes aspectos en los que el trabajo del sector servicios puede ser diferente del empleo de la industria manufacturera o de la industria extractiva. Por ejemplo, una gran parte del trabajo del sector servicios consiste en el contacto directo o telefónico con los clientes. Los directivos pueden utilizar y utilizan informes de los clientes sobre el servicio que han recibido para controlar a sus trabajadores (Fuller y Smith, 1991), así como para supervisar sus interacciones directamente. También pueden exigir a sus trabajadores algo de "trabajo emocional" en su relación con los clientes, el manejo de los sentimientos con el fin de conseguir la respuesta adecuada del cliente (Filby, 1992). En esas circunstancias, así como en algunas otras situaciones en las que hay una relación con los clientes, el género y la sexualidad son importantes, porque este tipo de trabajo se considera culturalmente adecuado para las mujeres; o como sostienen Halford y Savage (1995) en relación con la reestructuración de la banca y la admi-

nistración local, se considera que las mujeres tienen más probabilidades de desempeñar con éxito esos papeles.

Pequeñas empresas y trabajo por cuenta propia: estos cambios de la distribución del empleo británico —la disminución de la importancia de las grandes empresas manufactureras y el desarrollo de los servicios y de empresas más pequeñas en general— han recibido la atención merecida en *WES*. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) no son algo nuevo, pero han sido calificadas por los sucesivos gobiernos de fundamentales como fuente de innovación y de crecimiento económico y de mejora de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores; los investigadores han tendido a mostrarse escépticos sobre esas afirmaciones oficiales. Por ejemplo, Ram (1991) documenta la naturaleza compleja, informal y a menudo contradictoria de las relaciones sociales en las pequeñas empresas de la industria de la confección y Rainnie (1991) pone en cuestión el hecho de que los sistemas *just-in-time* hayan beneficiado realmente a las pequeñas empresas.

El trabajo por cuenta propia también ha aumentado enormemente desde los años setenta fomentado por las autoridades, invirtiéndose un declive del mismo a largo plazo. El trabajo por cuenta propia ha adoptado en parte la forma de franquicias y Felstead (1991) y O'Connell Davidson (1994) han observado ambos que los que han tomado esta vía a menudo se encuentran en una posición muy dependiente y bastante controlada, corren riesgos y trabajan muchísimas horas a cambio de una reducida retribución. El trabajo arriesgado también es característico de los que tratan de utilizar el trabajo por cuenta propia, a menudo con unos recursos muy insuficientes y teniendo que hacer frente a una feroz competencia, para escapar del paro o de los que hacen "difíciles" trabajos fuera de la economía "formal" (MacDonald, 1994, 1996), si bien ambos cursos de acción demuestran la continua fuerza de la ética del trabajo.

Así pues, en los artículos citados y en muchos otros que no podemos mencionar aquí por falta de espacio, *WES* ha documentado los cambios de la organización y la gestión del trabajo remunerado y la reestructuración de las relaciones de empleo, durante los últimos veinticinco años, y ha seguido de cerca algunas de sus consecuencias para los ocupados. Estos cambios se han registrado en Gran Bretaña y en muchas otras sociedades capitalistas avanzadas, como consecuencia de las presiones económicas, de las iniciativas políticas y de los avances tecnológicos. El panorama aparentemente estable de una economía dominada por grandes empresas públicas y privadas, que ofrecen empleo seguro a una mano de obra sindicada y predominantemente masculina, ha

sido sustituido por una pauta de trabajo mucho más variada y cambiante. También se han producido inevitablemente cambios concomitantes en la estructura de la población trabajadora y en el funcionamiento del mercado de trabajo, y ésta es la otra gran área en la que puede encontrarse una notable proporción de aportaciones a la revista.

4.2. La población trabajadora y el mercado de trabajo

Durante los diez años de existencia de *WES* y, de hecho, durante la década anterior, en Gran Bretaña ha sido mayor el número de personas que buscaban trabajo remunerado que el de puestos vacantes. La tasa oficial de paro alcanzó un máximo de más del 11% en 1986, descendiendo a algo más del 5% a finales de los años ochenta, para aumentar considerablemente de nuevo a principios de los años noventa a más del 10% en 1992, antes de descender a alrededor del 6% a principios de 1997 (la mayoría de los observadores coinciden en que la tasa "real" ha sido significativamente más alta. El paro como tal no ha aparecido muy a menudo en los artículos de la revista, lo que no deja de ser bastante sorprendente (pero véanse, por ejemplo, Marsh *et al.*, 1990; Payne y Payne, 1993). Lo que se ha analizado mucho más a menudo han sido los cambios de la composición de la población trabajadora y del funcionamiento del mercado de trabajo, que se encuentran tras las cifras brutas de empleo y paro. Estas colaboraciones también pueden dividirse en varios epígrafes generales, con inevitables superposiciones.

Flexibilidad, segmentación y segregación: el concepto de "empresa flexible" implica segmentación del mercado de trabajo y de la población trabajadora; un motivo de debate especialmente interesante es la forma en que la interrelación de la demanda y la oferta da lugar a esa segmentación. En un importante artículo, Burchell y Rubery (1990) utilizan datos de encuesta procedentes de la Social Change and Economic Life Initiative para identificar las características sociales y las actitudes y las expectativas hacia el trabajo de cinco "grupos" diferentes de trabajadores y un «segmento primario mejor remunerado y más profesional» y «varios tipos diferentes de trabajadores secundarios», que se distinguían por su conducta laboral pasada, presente y futura esperada. Este artículo ofrece una descripción mucho más compleja de la segmentación de la oferta de trabajo y de su relación con la demanda de trabajo que la mayoría de las descripciones convencionales de la segmentación del mercado de trabajo.

Los tipos identificados por Burchell y Rubery incluyen tanto varones como mujeres, pero en cada caso predomina uno de los sexos. La cuestión del grado de segregación de las ocupaciones por género y la manera en que mejor se conceptualiza y se mide han suscitado una gran controversia en la *WES*, algunos de cuyos argumentos son muy técnicos. El debate fue iniciado por Siltanen (1990), quien afirmó que el índice convencional de proporción del empleo correspondiente a ambos sexos (que pretende medir la segregación "horizontal") no es adecuado, por lo que las afirmaciones sobre la disminución de la segregación ocupacional registrada en los años setenta, que se utilizaron para defender la eficacia de la legislación sobre igualdad de oportunidades, podrían ser engañosas. La mayoría de las colaboraciones siguientes fueron "notas" o "réplicas" más que verdaderos artículos, pero Blackburn, Jarman y Siltanen (1993) sí ofrecieron una nueva técnica, el "ajuste marginal" para medir la segregación ocupacional y, basándose en ella, sugirieron que la segregación de las ocupaciones por género había mostrado una pauta de estabilidad global en Inglaterra y Gales durante el período 1951-1981.

Otros colaboradores se han ocupado más de documentar la forma en que actúa realmente la segregación por género en determinadas ocupaciones, por ejemplo, en las profesiones de ciencias e ingeniería (Devine, 1992), en la banca (Crompton, 1989), en los servicios financieros (Morgan y Nights, 1991) y en una panadería industrial de Canadá (Dumais *et al.*, 1993). Rubery y Fagan (1995) han sido más ambiciosas y han intentado analizar el "significado" de la segregación y no sólo su "nivel" y evaluar su importancia para el empleo femenino utilizando un enfoque internacional. Subrayan la importancia de las diferencias entre los sistemas de producción nacional o los sistemas sociales para las pautas del empleo femenino.

Composición de la población trabajadora: el aumento del número y de la proporción de mujeres que trabajan en Gran Bretaña no es más que uno de los aspectos en los que ha cambiado la población trabajadora en los últimos veinticinco años; la *WES* ha publicado un número relativamente elevado de artículos dedicados a documentarlo tanto en relación con las características "demográficas" en general (como la edad, el grupo étnico, la incapacidad y el género) como en relación con la modalidad de empleo (por ejemplo, a tiempo parcial o temporal); y a analizar algunas de sus consecuencias. Éste es un tipo de investigación (a veces, aunque no siempre, descriptiva, pero a menudo con importantes implicaciones para la política económica) que era más difícil de publicar antes de que existiera *WES*.

Tal vez se ha prestado más atención a los cambios de la composición de la población trabajadora por edades. Uno de los que llaman la atención es la disminución de la proporción de personas activas que pertenecen a los grupos de mayor edad (cincuenta años o más) en Gran Bretaña. Las causas son complejas y la pauta no ha sido uniforme en todos los sectores (Taylor y Walker, 1994). Un importante factor ha sido el nivel global de paro que ha llevado a las personas que pueden hacerlo a "elegir" la "jubilación anticipada" ante la posibilidad de quedarse en "paro" (Casey y Laczkó, 1989; Jackson y Taylor, 1994).

En el otro extremo de los grupos de edad, el paro juvenil se ha mantenido en un nivel sistemáticamente alto y los mercados de trabajo juveniles tradicionales para los que dejan de estudiar (16 y 18 años o más) se han venido abajo, debido en parte, en el caso de los varones de 16 años, a la espectacular disminución de las oportunidades de aprendizaje. Por ejemplo, Furlong (1990) ha mostrado que la edad, la titulación y las restricciones legales (que el gobierno deseaba eliminar) reducen las oportunidades de empleo de los jóvenes; y Cregan (1991) y Ashton y Sung (1992) han investigado las causas y las consecuencias de los cambios de empleo de los trabajadores jóvenes durante los primeros años de empleo. Según los políticos y algunos otros observadores, la ausencia de una oferta adecuada de formación profesional es una importante causa de los problemas económicos de Gran Bretaña; Cutler (1992), en su análisis del supuesto «problema británico de formación» y Felstead y Green (1994), en una descripción de los niveles de formación durante la recesión de los años noventa, han puesto en cuestión las versiones más sencillas de esta tesis.

Familias, hogares y trabajo (asalariado): una aspiración importante cuando se creó *WES* fue fomentar la investigación sobre las relaciones entre el empleo, otros tipos de trabajo y la situación de la familia y del hogar, así como servir de cauce para su publicación, por lo que esas cuestiones han ocupado un lugar bastante destacado. Por ejemplo, en una serie de artículos Morris (1987, 1989; Morris e Irwin, 1992) ha mostrado que el sistema de seguridad social tiende a disuadir a la mujer casada de trabajar cuando su marido está en paro, ha puesto en cuestión la idea de la existencia de una estrategia laboral de los hogares en la medida en que no tiene en cuenta las desigualdades y los conflictos que existen en el hogar (pero véase Warde, 1990) y ha estudiado el grado en que el paro está concentrado en las redes de familiares y amigos, así como en los hogares, lo que tiene consecuencias para las pautas de ayuda informal. Bonney (1988) ha identificado otro tipo de polarización: debido a la posición

ventajosa de las mujeres de clase media alta y media en el mercado de trabajo, es probable que el aumento de las parejas en las que hay dos perceptores de ingresos acentúe las desigualdades de clase.

Las implicaciones de las responsabilidades domésticas para las oportunidades de empleo de las mujeres ha sido objeto, como cabría esperar, de una gran atención. Brannen (1989) ha mostrado que las mujeres que pueden volver a trabajar en la misma empresa cuando han terminado de criar a los hijos se encuentran en una posición relativamente ventajosa en comparación con las que aceptan un nuevo empleo (y a menudo descienden de categoría) y Macran *et al.* (1996) han identificado la existencia de «una polarización entre las madres de los grupos sociales más privilegiados y menos privilegiados en cuanto a su capacidad para encontrar un empleo remunerado y de seguir trabajando una vez que tienen la responsabilidad de atender a los hijos». Se ha demostrado que el cuidado de familiares ancianos o de jóvenes incapacitados influye menos en las tasas de actividad económica de las personas que los cuidan (principalmente mujeres) de lo que se ha sugerido a veces; por ejemplo, se reducen las horas de trabajo remunerado en lugar de dejar totalmente de trabajar (Finch y Mason, 1990; Hirst, 1992; Arber y Ginn, 1995).

En las dos o tres últimas décadas, los investigadores sociales han podido acceder en Gran Bretaña a excelentes estadísticas oficiales, por ejemplo, la *Labour Force Survey*, la *New Earnings Survey* y la *General Household Survey* (tristemente amenazada en este momento), además de *Census*, publicación decenal mucho más antigua y los ficheros de empleo y desempleo del Departamento de Empleo. El análisis secundario de estos datos, complementado a menudo con material procedente de estudios de encuestas, ha permitido seguir minuciosamente la evolución de las pautas de empleo y de los niveles de actividad económica y de la forma en que influyen en determinados grupos demográficos. Las ocupaciones y las condiciones de empleo continúan siendo importantes determinantes de las desigualdades de clase y de las diferencias de oportunidades vitales; la atención que presta la revista a las cuestiones relacionadas con la población trabajadora y con el mercado de trabajo contribuye significativamente a un estudio sociológico más general de las sociedades capitalistas avanzadas.

5. ¿Internacional o comparada?

En la descripción anterior de la forma en que han contribuido los artículos de la revista a los debates sobre los cambios de la organización del empleo y la reestructuración de la población trabajadora, se ha puesto el acento en los estudios relacionados con Gran Bretaña. Sin embargo, desde el principio *Work, Employment and Society* ha aspirado a ser una revista internacional por su cobertura, sus autores y sus lectores. Ha tenido bastante éxito en lo que se refiere a los lectores internacionales; ¿y en lo que se refiere a su cobertura y los autores?

Alrededor de un tercio de todos los artículos publicados en *WES* se refería en su totalidad o formando parte de una comparación a un país distinto de Gran Bretaña. El mayor grupo de artículos de ese tipo (casi la mitad) es con mucho el que analiza algún aspecto del trabajo y del empleo en uno o más países de la Unión Europea, especialmente Alemania y Francia. El segundo mayor grupo (alrededor de una cuarta parte) está formado por artículos sobre países de la Commonwealth: los antiguos “dominios”, especialmente Australia y Canadá, pero también (un artículo dedicado a cada uno) Nueva Zelanda y Sudáfrica; y Hong Kong y Singapur. Estados Unidos y Japón son los otros países que aparecen frecuentemente; hay una notable y lamentable ausencia de artículos en los que se analicen cuestiones relacionadas con las sociedades latinoamericanas o con países menos desarrollados de África y Asia. Alrededor de dos quintas partes de todos estos artículos “internacionales” contienen comparaciones explícitas.

La pauta ha sido bastante distinta en lo que se refiere a los colaboradores (autores) y bastante menos “internacional”. Alrededor de dos quintas partes de todos los artículos tienen un autor procedente de un país distinto de Gran Bretaña (en algunos casos, en colaboración con un colega británico). La mitad procede de la Commonwealth (especialmente Australia), pero casi la misma proporción de países de la Unión Europea, principalmente Alemania y Francia; Estados Unidos es el único que tiene más de un autor.

Aunque esta pauta de cobertura y autores nos permite afirmar que es una revista “internacional”, es lamentable tener que decir en este artículo que ha habido pocas colaboraciones procedentes de España o relacionadas con ella. Parece que sólo hay tres artículos de ese tipo, excluidas las comparaciones internacionales en las que esté incluida España.

revistas sumamente respetadas, así como otras vías para dar salida a los trabajos realizados, y los sociólogos han tendido a enviar los artículos sobre estos temas a esas revistas en lugar de a *WES*.

Sociología del Trabajo contiene muchos más artículos sobre investigaciones históricas que *WES*, si bien de nuevo éstas no están totalmente ausentes. Hay varias revistas británicas que se ocupan de la historia social y que se considerarían un lugar evidente para publicar estudios británicos de este tipo. También es posible que actualmente haya relativamente más investigaciones históricas sobre el trabajo y el empleo en España que en Gran Bretaña, debido quizá a la necesidad de reinterpretar el período franquista y los años anteriores.

Las cuestiones relacionadas con la participación, la organización cooperativa de la producción y la economía alternativa, que estuvieron de moda en Gran Bretaña durante la década de 1970, han sido objeto de mucha menos atención desde entonces, debido sin duda en parte a que parecían mucho menos importantes durante los años de los gobiernos Thatcher. Aparecen poco en *WES*, pero, afortunadamente, más en *ST*.

Otra serie de cuestiones que parecen analizarse más a menudo en esta revista que en *WES* se refiere a la distribución espacial y las relaciones de trabajo y producción, por ejemplo, la existencia de distritos industriales y su naturaleza y las cuestiones relacionadas con el declive y el redesarrollo industrial regional, si bien, de nuevo, no se han olvidado totalmente en *WES*. Podría deberse a que las regiones españolas disfrutaban de más autonomía en comparación con el Estado y la economía británicos excesivamente centralizados; y/o a la tendencia británica de las relaciones espaciales a ser un tema para los geógrafos más que para los sociólogos, por lo que las investigaciones sobre estas cuestiones se publican en otras revistas.

Work, Employment and Society sostiene, y no le falta razón, que recibe gustosamente las colaboraciones de otras disciplinas. Sin embargo, no ha prestado casi ninguna atención a las relaciones entre las disciplinas, mientras que en *ST* han aparecido con bastante frecuencia análisis de aportaciones de otras disciplinas y de las fronteras interdisciplinarias: la relación entre la sociología y la economía; la aportación que pueden hacer los enfoques históricos, culturales y otros enfoques antropológicos a las investigaciones sobre el trabajo; el papel de la ergonomía y la "antropotecnología" y de la arqueología industrial al estudio del trabajo.

La última cuestión es la cobertura geográfica. Ambas revistas se basan claramente en estudios sobre su propia sociedad, pero también reconocen con la misma claridad que actualmente el mundo debe ser el

"laboratorio" del sociólogo, por lo que en ambas revistas hay muchas colaboraciones sobre otras sociedades o artículos que publican los resultados de investigaciones comparadas. En ambos casos, predominan los estudios sobre otras sociedades europeas, pero mientras que *WES* también ha publicado un número significativo de artículos sobre otras partes del mundo anglosajón (Australia, Canadá, Estados Unidos, etc.) y muy poco sobre el mundo hispanohablante, ocurre lo contrario en el caso de *ST*. Esto no es sorprendente, quizá, ni tampoco especialmente encomiable. Donde se diferencian las revistas y la comparación beneficia a *ST*, es en que esta última ha publicado muchos más artículos de autores británicos (muy por encima de la decena), mientras que, como hemos visto, *WES* sólo ha publicado uno de un autor español. ¡La lección es clara!

Las revistas académicas no son más que uno de los cauces de expresión a través de los cuales pueden comunicarse los investigadores y formar una comunidad intelectual, pero incluso en esta era de la comunicación electrónica y los viajes internacionales, siguen siendo importantes. En los últimos diez años, tanto *Work, Employment and Society* como *Sociología del Trabajo* se han convertido en un recurso esencial para los sociólogos del trabajo en sus respectivos países y fuera de ellos. En un mundo en rápida transformación, en el que siempre hay más preguntas que merecen una investigación que "respuestas", continuarán desempeñando un papel fundamental. ¡Ojalá tengan tanto éxito y sean tan productivas en los próximos diez años como en los diez últimos!

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arber, S. y Ginn, J. (1995), «Gender Differences in the Relationship between Paid Employment and Informal Care», *Work, Employment and Society*, vol. 9, pp. 445-471.
- Armstrong, P. (1989), «Management, Labour Process and Agency», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 307-322.
- Ashton, D. N. y Sung, J. (1992), «The Determinants of Labour Market Transitions: An Exploration of Contrasting Approaches», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 1-21.

- Berggren, C. (1993), «Lean Production-The End of History?», *Work, Employment and Society*, vol. 7, pp. 163-188.
- (1995), «Japan as Number Two: Competitive Problems and the Future of Alliance Capitalism after the Burst of the Bubble Boom», *Work, Employment and Society*, vol. 9, pp. 53-95.
- Blackburn, R. M.; Jarman, J., y Siltanen, J. (1993), «The Analysis of Occupational Gender Segregation Over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence», *Work, Employment and Society*, vol. 7, pp. 335-362.
- Bonney, N. (1988), «Dual Earning Couples: Trends of Change in Great Britain», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 89-102.
- Brannen, J. (1989), «Dual Earning Couples: Trends of Change in Great Britain», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 179-201.
- Bratton, J. (1991), «Japanization at Work: The Case of Engineering Plants in Leeds», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 377-395.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Brown, R. K. (1987), «Editorial Introduction: Work, Employment and Society», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 1-6.
- (1992), *Understanding Industrial Organisations. Theoretical Perspectives in Industrial Sociology*, Londres, Routledge.
- Burchell, B. y Rubery, J. (1990), «An Empirical Investigation into the Segmentation of the Labour Supply», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 551-575.
- Burns, T. y Stalker, G. M. (1961), *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock.
- Carter, M. P. (1968), «Report on a Survey of Sociological Research in Britain», *Sociological Review*, vol. 16, pp. 5-40.
- Casey, B. y Laczko, F. (1989), «Early Retired or Long-term Unemployed? The Situation of Non-working Men Aged 55-64 from 1979 to 1986», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 509-526.
- Cousins, C. (1988), «The Restructuring of Welfare Work: The Introduction of General Management and the Contracting out of Ancillary Services in the NHS», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 210-228.
- (1994), «A Comparison of the Labour Market Position of Women in Spain and the UK with Reference to the 'Flexible' Labour Debate», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 45-67.
- Cregan, C. (1991), «Young Workers and the Job-swapping Phenomenon», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 417-436.
- Crompton, R. (1989), «Women in Banking: Continuity and Change since the Second World War», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 141-156.
- ; Gallie, D., y Purcell, K. (comps.) (1996), *Changing Forms of Employment. Organisation, Skills and Gender*, Londres, Routledge.
- Cutler, T. (1992), «Vocational Training and British Economic Performance:

- A Further Instalment of the 'British Labour Problem?', *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 161-183.
- Devine, F. (1992), «Gender Segregation in the Engineering and Science Professions: A Case of Continuity and Change», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 557-575.
- Dick, B. y Morgan, G. (1987), «Family Networks and Employment in Textiles», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 225-246.
- Dumais, L.; Messing, K.; Seifert, A. M.; Courville, J., y Vezina, N. (1993), «Make me a Cake as Fast as you Can: Forces for and Against in the Sexual Division of Labour at an Industrial Bakery», *Work, Employment and Society*, vol. 7, pp. 363-382.
- Edwards, P. y Whitston, C. (1994), «Disciplinary Practice: A Study of Railways in Britain, 1860-1988», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 317-337.
- Elger, T. (1990), «Technical Innovation and Work Reorganisation in British Manufacturing in the 1980s: Continuity, Intensification or Transformation?», *Work, Employment and Society*, vol. 4, núm. especial, pp. 67-101.
- Fearfull, A. (1992), «The Introduction of Information and Office Technologies: The Great Divide?», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 423-442.
- Felstead, A. (1991), «The Social Organization of the Franchise: A Case of 'Controlled Self-Employment'», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 37-57.
- y Green, F. (1994), «Training During the Recession», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 199-219.
- Ferner, A. (1987), «Public Enterprise and the Politics of 'Commercialism': Changing Industrial Relations in British and Spanish Railways», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 179-203.
- Filby, M. (1992), «The Figures, the Personalities and the Bums: Service Sector Work and Sexuality», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 23-42.
- Finch, J. y Mason, J. (1990), «Gender, Employment and Responsibilities to Kin», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 349-367.
- Fuller, I. y Smith, W. (1991), «Consumers Reports: Management by Customers in a Changing Economy», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 1-16.
- Furlong, A. (1990), «Labour Market Segmentation and the Age Structuring of Employment Opportunities for Young People», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 253-269.
- Gallie, D.; Marsh, C., y Vogler, C. (1994), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, S. (1985), «Directions for the Future», en B. Roberts et al. (comps.), *New Approaches to Economic Life*, Manchester, Manchester University Press, pp. 512-530.
- Garrahan, P. y Stewart, P. (1992), *The Nissan Enigma*, Londres, Mansell.
- Garvia, R. (1996), «The Professional Blind in Spain», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 491-508.

- Hakim, C. (1990), «Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies: Evidence from the 1987 ELUS Survey», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 157-188.
- Halford, S. y Savage, M. (1995), «Restructuring Organizations, Changing People: Gender and Restructuring in Banking and Local Government», *Work, Employment and Society*, vol. 9, pp. 97-122.
- Hirst, M. (1992), «Employment Patterns of Mothers with a Disabled Young Person», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 87-101.
- Hughes, K. D. (1996), «Transformed by Technology? The Changing Nature of Women's 'Traditional' and 'Non-traditional' Work», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 227-250.
- Hyman, R. (1987), «Strategy or Structure? Capital, Labour and Control», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 25-55.
- Jackson, P. R. y Taylor, P. E. (1994), «Factors Associated with Employment Status in Later Working Life», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 553-567.
- Jones, B. (1988), «Work and Flexible Automation in Britain: A Review of Developments and Possibilities», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 451-486.
- Lane, C. (1988), «Industrial Change in Europe: The Pursuit of Flexible Specialisation in Britain and West Germany», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 141-168.
- Lovering, J. (1990), «A Perfunctory Sort of Post-Fordism: Economic Restructuring and Labour Market Segmentation in Britain in the 1980s», *Work, Employment and Society*, vol. 4, núm. especial, pp. 9-28.
- Lupton, T. (1963), *On the Shop Floor*, Oxford, Pergamon.
- MacDonald, R. (1994), «Fiddly Jobs, Undeclared Working and the Something for Nothing Society», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 507-530.
- (1996), «Welfare Dependency, the Enterprise Culture and Self-employed Survival», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 431-447.
- Macran, S.; Joshi, H., y Dex, S. (1996), «Employment after Childbearing: A Survival Analysis», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 273-296.
- Maguire, M. (1988), «Work, Locality and Social Control», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 71-87.
- Marsh, C., en colaboración con McAuley, R. y Penlington, S. (1990), «The Road to Recovery? Some Evidence from Vacancies in one Labour Market», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 31-58.
- McIntosh, I. y Broderick, J. (1996), «Neither one Thing nor the Other: Compulsory Competitive Tendering and Southburgh Cleansing Services», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 413-430.
- Morgan, G. y Knights, D. (1991), «Gendering Jobs: Corporate Strategy, Managerial Control and the Dynamics of Job Segregation», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 181-200.
- Morris, L. (1987), «Constraints on Gender: The Family Wage, Social Security and the Labour Market; Some Reflections on Research in Hartlepool», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 85-106.

- (1989), «Household Strategies: The Individual, the Collectivity and the Labour Market — the Case of Married Couples», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 447-464.
- e Irwin, S. (1992), «Unemployment and Informal Support: Dependency, Exclusion or Participation?», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 185-207.
- NEDO (National Economic Development Office) (1986), *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, Londres, NEDO.
- O'Connell Davidson, J. (1994), «What do Franchisors Do? Control and Commercialisation in Milk Distribution», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 23-44.
- Pahl, R. E. (1984), *Divisions of Labour*, Oxford, Blackwell.
- Payne, J. y Payne, C. (1993), «Unemployment and Peripheral Work», *Work, Employment and Society*, vol. 7, pp. 513-534.
- Piore, M. J. y Sabel, C. F. (1984), *The Second Industrial Divide*, Nueva York, Basic Books.
- Pollert, A. (1988), «The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 281-316.
- Proctor, S. J.; Rowlinson, M.; McArdle, L.; Hassard, J., y Forrester, P. (1994), «Flexibility, Politics and Strategy: In Defence of the Model of the Flexible Firm», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 221-242.
- Pulkingham, J. (1992), «Employment Restructuring in the Health Service: Efficiency Initiatives, Working Patterns and Workforce Composition», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 397-421.
- Rainnie, A. (1991), «Just-in-time, Sub-contracting and the Small Firm», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 353-375.
- Ram, M. (1991), «Control and Autonomy in Small Firms: The Case of the West Midlands Clothing Industry», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 601-619.
- Rees, G. y Fielder, S. (1992), «The Services Economy, Subcontracting and the New Employment Relations: Contract Catering and Cleaning», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 347-368.
- Roberts, B.; Finnegan, R., y Gallie, D. (comps.) (1985), *Nes Approaches to Economic Life. Economic Restructuring: Unemployment and the Social Division of Labour*, Manchester, Manchester University Press.
- Rose, M. (1988), *Industrial Behaviour. Research and Control*, Londres, Penguin.
- Rubery, J. y Fagan, C. (1995), «Gender Segregation in Societal Context», *Work, Employment and Society*, vol. 9, pp. 213-240.
- Scott, W. H.; Banks, J. A.; Halsey, A. H., y Lupton, T. (1956), *Technical Change and Industrial Relations*, Liverpool, Liverpool University Press.
- Siltanen, J. (1990), «Social Change and the Measurement of Occupational Se-

- gregation by Sex: An Assessment of the Sex Ratio Index», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 1-29.
- Smith, C. (1989), «Flexible Specialisation, Automation and Mass Production», *Work, Employment and Society*, vol. 3, pp. 203-220.
- Stewart, P. y Garrahan, P. (1995), «Employee Responses to new Management Techniques in the Auto Industry», *Work, Employment and Society*, vol. 9, pp. 517-536.
- Streeck, W. (1987), «The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s», *Work, Employment and Society*, vol. 1, pp. 281-308.
- Taylor, P. E. y Walker, A. (1994), «The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People», *Work, Employment and Society*, vol. 8, pp. 569-591.
- Thompson, P. (1983), *The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process*, Londres, Macmillan.
- Warde, A. (1990), «Household Work Strategies and Forms of Labour: Conceptual and Empirical Issues», *Work, Employment and Society*, vol. 4, pp. 495-515.
- Webb, J. (1996), «Vocabularies of Motive and the 'New' Management», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 251-271.
- Williams, K.; Haslam, C., y Williams, J. (1992), «Ford versus 'Fordism': the Beginning of Mass Production?», *Work, Employment and Society*, vol. 6, pp. 517-555.
- Wilson, F. M. y Buchanan, D. A. (1988), «The Effect of New Technology in the Engineering Industry: Cases of Control and Constraint», *Work, Employment and Society*, vol. 2, pp. 366-380.
- Wood, S. J. (1991), «Japanization and/or Toyotaism?», *Work, Employment and Society*, vol. 5, pp. 567-600.
- Woodward, J. (1958), *Management and Technology*, Londres, HMSO.
- (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, Londres, Oxford University Press.
- Wray, D. (1996), «Paternalism and its Discontents: A Case Study», *Work, Employment and Society*, vol. 10, pp. 701-705.

Resumen. «*Work, Employment and Society: los diez primeros años*».

Al igual que *Sociología del Trabajo* en su versión actual, la revista británica *Work, Employment and Society* acaba de cumplir su décimo aniversario. Este artículo esboza las circunstancias que subyacen a la creación de la revista y se pregunta hasta qué punto ha conseguido traspasar los límites de una "sociología industrial" tradicional y crear una sociología del trabajo (de todo tipo), que también tenga un carácter internacional y comparado. *Work, Employment and Society* tiene numerosas similitudes con *Sociología del Trabajo* en lo que se refiere a las cuestiones que se analizan en sus páginas, si bien también hay algunas interesantes diferencias; las colaboraciones sobre España y sobre los países hispanohablantes que han aparecido en la revista han sido, desgraciadamente, muy escasas.

Abstract. «*Work, Employment and Society: the first ten years*».

Like *Sociología del Trabajo* in its present form the British journal *Work, Employment and Society* has just reached its tenth anniversary. This article outlines the circumstances which lay behind the establishment of the journal, and discusses how far it has managed to transcend the limits of a traditional "sociology of industry" to provide a sociology of (all forms of) work, which is also international and comparative in its coverage. *Work, Employment and Society* shares many similarities with *Sociología del Trabajo* with regard to the questions and issues discussed in its pages, though there are also some interesting differences; and the journal's coverage of Spain and Spanish speaking countries has, unfortunately, been very limited.

Une revue éditée par
le Centre d'Études et de
Recherches sur les
Qualifications

FORMATION EMPLOI

N° 58 AVRIL - JUIN 1997

100,00F



CHOMAGE

NUMÉRO SPÉCIAL

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET
TRAJECTOIRES ÉTUDIANTES

Sommaire

Politiques

- Universités. Croissance et diversité de l'offre de formation
Pierre Dubois
- Universités. Les stratégies de l'offre de formation
Pierre Dubois

Filières de formation

- Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post-secondaire français. L'exemple des STS, des IUT et des Ecoles
Eric Cahuzac et Jean-Michel Plassard
- La construction des projets à l'université. Le cas de quatre filières de masse
Georges Felouzis et Nicolas Sembel

Insertion

- Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université
Claude Trotter, Louise Laforce et Renée Cloutier
- Famille, petites annonces, ANPE... L'accès à l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur
Dominique Epiphane et Daniel Martinelli
- Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire ?
Catherine Bédoué et Eric Cahuzac

Bibliographie

Le numéro spécial : 100 F • Le numéro : 81 F • L'abonnement un an (4 numéros) : France 305 F (TTC) • Europe 325 F (TTC) • Commande adressée à : La Documentation Française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex

Italia: cambio social en tiempos de cambio político

Arnaldo Bagnasco *

1. Cleavages viejos y nuevos

El cambio político está asociado también a profundos cambios económicos y sociales. La política parece alejarse de la economía, abandonada al mercado; al mismo tiempo se ha alejado también de la sociedad, aislándose y respondiendo a sí misma: quizás no ha sido así en otros lugares pero ciertamente sí en Italia, donde el proceso ha provocado al final el colapso del sistema tradicional de los partidos. En esta coyuntura, la política es explicada frecuentemente con la política por razones comprensibles y con buenos resultados. Ha llegado, sin embargo, el momento en que, para tratar de entenderla a fondo, hay que fijarse también en sus bases sociales.

Este artículo explora el problema de las bases sociales de la política en un momento de cambio social. De modo más preciso, es un esbozo de la sociedad italiana pensado para quien razona sobre la política, o un esquema fundado de investigación en esta dirección: no es, todavía, el momento de hacer una síntesis, que sería prematura.

En las sociedades contemporáneas, las líneas de fracturas económicas constituyen las principales bases sociales de la política (Lijphart, 1984). Posiciones comunes en las relaciones económicas pueden dar lugar a una "acción común" orientada políticamente y a asociaciones políticas. Viejos cleavages ligados a diferencias culturales, religiosas, regionales, han perdido el peso relativo también, aunque menos, en sociedades peculiarmente organizadas o que las han adquirido. En treinta años de continuo creci-

* "Cambiamento sociale in tempi di cambiamento politico". El texto corresponde al publicado en el volumen *Il paese dei paradossi*, al cuidado de N. Negri y L. Sciolla, Roma, Nis, 1966. Este, a su vez, retoma y amplía la primera parte del libro *L'Italia in tempi di cambiamento politico*, Bolonia, Il Mulino, 1996. Traducción de Mariana Togneri.

* Profesor de Sociología, Dipartimento di Scienze Sociali, Università degli Studi di Torino, Via S. Ottavio, 50, 10124 Torino, Italia.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 31, otoño de 1997, pp. 85-120.

miento después de la guerra, las sociedades nacionales se han homogeneizado en su interior, mientras tomaban forma modos organizativos e institucionales de la economía, diferentes según los países. Estos modos tenían en común la tendencia al crecimiento de grandes organizaciones para una producción en masa y la regulación de la economía mediante intervenciones políticas. En este sentido se habla de modos fordistas-keynesianos.

A grandes rasgos se han podido distinguir dos tendencias sobre las que se basan las distintas instituciones¹. La anglosajona, donde la mayor parte ha conservado la regulación del mercado, y la europea continental (y japonesa), donde el mercado ha sido en su mayoría sostenido por la producción de bienes públicos —como la instrucción profesional en Alemania, por ejemplo—, estabilizado por procedimientos institucionalizados de contratación —como típicamente las concertaciones tripartitas en Suecia— y compensado con el crecimiento de vastos sistemas de *welfare* en los diversos países. La economía de los países anglosajones se distingue también por una amplia difusión de las cuotas de propiedad de las empresas, por la elevada autofinanciación, con la emisión de acciones y obligaciones, y en caso de recurrir al crédito bancario, por la independencia en la gestión de los bancos, que no poseen participaciones y no intervienen en los consejos de administración. En Europa se han evidenciado rasgos tendencialmente opuestos: a la menor autofinanciación se contraponen la mayor frecuencia de participaciones en otras empresas, la participación mixta, la participación de los bancos en la propiedad de las empresas y, a menudo, su presencia en los consejos de administración (Bianco y Trento, 1995).

Finalmente, es notable que un mayor enraizamiento social de la economía respecto a una economía regulada, en su mayoría, por el mercado, no se ha establecido sólo a través de la acción política en sentido estricto. Asociaciones, relaciones comunitarias, redes informales, se han cultivado para producir canales estables y códigos de comunicación para el control y la difusión de la información y de otros recursos, para la reproducción de la confianza interpersonal, y en general para hacer posible y estabilizar en el tiempo estrategias comunes de inversión.

¹ El análisis comparado de los capitalismos nacionales en clave institucional es el modo de aproximación característico de la *political-economy* contemporánea. A esta tradición investigadora se refiere también este artículo que, se podría decir, trata de individualizar la posible contribución de la *political-economy* al análisis de la estructura social. La más reciente revisión crítica de la literatura sobre los distintos capitalismos y una bibliografía esencial se encuentran en un magistral ensayo de Crouch y Streeck (1996).

Durante mucho tiempo, los modos organizativos institucionales de Europa continental han permitido tasas mayores de crecimiento y mejores cuotas de participación social. El final de los “treinta gloriosos” y las primeras tentativas de reacción han dejado, sin embargo, las cosas más confusas (Crouch y Streeck, 1996). La mundialización de la economía, mercados más inestables y más diferenciados, la crisis fiscal a causa de un gasto público creciente, son elementos de un cuadro de incertidumbre que se mantendrá en el futuro. En la nueva situación se reacciona por doquier recurriendo al mercado. No es más seguro —incluso hoy parece lo contrario comparando los datos, por ejemplo, de Estados Unidos y Alemania— que la creación de recursos públicos haga factible a la economía la posibilidad de invertir con perspectivas de rentabilidad a largo plazo, sin descuidar sectores cruciales directamente productivos, ni que la garantía de paz social concertada sea factor decisivo para el buen rendimiento de la economía. La rapidez en desplazar inversiones, la posibilidad de reducir costes en las empresas y en el Estado, y la desregularización que consiente márgenes de maniobra parecen factores para enfrentar a nuevos competidores mundiales que ahora ya deben producir no sólo a costes menores sino también productos de calidad. El retorno del mercado acerca en el tiempo las perspectivas de rentabilidad del capital invertido, y hace perder el control sobre las consecuencias a largo plazo y ampliadas del juego económico. La ventaja de las economías institucionalmente más liberales podría ser efecto de una coyuntura inicial del gran cambio estructural. Mientras tanto, la política de los Estados nacionales secunda en modos y dosis diversas el nuevo liberalismo y hace menos visibles, con argumentos técnicos, las consecuencias sociales de las nuevas formas organizativas. Una tendencia a la despolitización de las relaciones sociales acompaña una creciente divergencia de las rentas y condiciones de vida. Es sobre este fondo en el que nos planteamos el problema de imágenes, de modelos de la sociedad italiana para su análisis político.

La posición común en el mercado de categorías de personas caracteriza su situación de clase, que puede ser una base típica de agrupamiento político. Es necesario, sin embargo, tener en cuenta que la intervención política en la regulación económica y en el apoyo a las posibilidades de consumo ha complicado las cosas. Si vemos a las personas como productores, se hace evidente más directamente el significado de las clases sociales. Al contrario, si vemos a las personas como consumidoras, encontramos líneas de demarcación que no se superponen necesariamente a las de las clases.

Quien ha observado en la segunda dirección ha comprobado la for-

mación, en los años del gran crecimiento, de una vasta *middle class*, a la que habrían llegado juntas ahora clases medias y obreras, convertidas en más similares en cuanto a su capacidad de gasto creciente, relativamente más uniformes y estables, con estilos de vida y de consumo más próximos, ahora más centrados sobre temas y tiempo de ocio. Los sistemas de *welfare*, de los que los pertenecientes a las clases medias han sido siempre beneficiarios, los derechos y facilidades adquiridas a partir de leyes sobre la casa, la instrucción, el ahorro, etc., la acumulación de elementos de patrimonio y de capital cultural en las familias, cuando era posible ahorrar e invertir, habrían dado una ciudadanía social plena y segura a una parte de la población, mientras que quien no ha entrado en el momento justo forma parte hoy de una *under-class* excluida. Sin forzar excesivamente la argumentación, esta segunda línea de demarcación social podría ser considerada como una estratificación de clase, un término que tradicionalmente se refiere ni más ni menos a particulares estilos de vida y de consumo, reconocidos socialmente por garantías políticas.

Ambos puntos de vista pueden adoptarse como imágenes eficaces de la estructura social y para el estudio de las bases sociales de la política, posición que requiere esquemas analíticos más diferenciados. Sin embargo, los cambios institucionales anteriormente indicados requieren un interés principal y renovado por las clases sociales. Podremos, de hecho, orientarnos según esta secuencia: la industrialización y el consumo de masas han simplificado la estructura de clase, con grandes categorías de obreros y de empleados, en gran parte no profesionalizados, no urbanos y reunidos en grandes fábricas, oficinas y almacenes. Este proceso ha hecho del *cleavage* de clase el principal factor de concentración de la demanda política, en formas distintas a partir de las tradiciones institucionales y de las formas concretas de la economía de los diversos países. La mejora y la nivelación de las condiciones salariales, la formación de ahorro e inversiones patrimoniales en capital de consumo (casa en propiedad, títulos de Estado, acciones, etc.) junto al crecimiento de los sistemas de *welfare* y, en general, a ventajas gestionadas políticamente, han aumentado, además, la posibilidad de orientaciones clasistas como base de concentración de la representación política, sobre todo en algunos países y por problemas específicos. Con el fin del gran crecimiento las personas han quedado más expuestas al mercado; es decir, sus posibilidades de vida están vinculadas de un modo más directo a sus posiciones de clase. Las novedades organizativas de las empresas y el proceso de terciarización en las nuevas condiciones, sin embargo, han aumentado, también, la diferenciación de las clases sociales: esto significa, entonces, que la estructura de clase está siendo más complicada y difícil de descri-

bir, tanto por los sociólogos como por los actores sociales. No podemos contentarnos con definiciones genéricas de clases sociales: debemos encontrar figuras y relaciones sociales específicas, en zonas específicas de la economía.

2. Tres capitalismo

Hemos dibujado el trasfondo sobre el cual proponemos el problema del cambio social en Italia. Debemos todavía recordar que el caso italiano presenta desde siempre fuertes particularidades respecto a otros casos nacionales con los que se compara. Entre éstos, un sistema de gran industria de producción en masa poco desarrollado, un vértice propietario restringido y entrelazado, marcadas diferencias regionales, retrasos en las infraestructuras de base y una Administración pública ineficiente. En una comparación internacional, hay dificultades en hacer coincidir con precisión el caso italiano con un modelo. Es necesario, entonces, poner atención al transferir mecánicamente a Italia un análisis estructurado sobre el de otros países.

Comenzamos con aquellas que parecen ser fuerzas propulsoras. Se trata de partes de la economía donde se producen beneficios relevantes y acumulación de capital, notables influencias sobre las orientaciones políticas del país e impulsos culturales con amplios significados. Son también los sectores donde aparecen nuevas figuras sociales, diferentes entre sí por poder y prestigio pero vinculadas por una particular estructura de relaciones sociales. Cooperativas o conflictivas, están todas implicadas directamente en el juego que produce los mayores empujes de transformación. Sin simplificar demasiado, podemos decir que tres capitalismo ocupan la escena.

2.1. La gran industria después del fordismo

La gran industria está en cambio en todo el mundo y ha vuelto a adquirir capacidad económica después del período, pero manteniendo también la capacidad de hacer sentir su peso con fuerza, directa o indirectamente.

Mercados más reducidos, diversificados e inestables han producido problemas nuevos a la antigua industria en serie, con la meta de produ-

cir sólo lo que ya se ha vendido. El derrumbe de la lógica organizativa que se deriva conduce a formas de producción ligera a la japonesa, que, con distintas variantes, se han difundido en las economías avanzadas (Ohno, 1978).

Máquinas automáticas, robots, máquinas de control numérico son utilizadas en función de la elasticidad productiva, pero factores de elasticidad son también hombres adiestrados para distintos trabajos, de modo tal que perciben o realizan directamente los continuos ajustes necesarios a los procesos de producción, y los equipos capaces de gestionar integralmente áreas de producción, coordinándose entre sí según los principios del *just in time*, en un proceso hacia atrás por el cual en la fábrica no se produce ni circula ningún componente que no tenga ya un destino en el producto final, ya vendido.

La difusión de la microelectrónica en los procesos de producción ha favorecido también efectos centrífugos porque la dimensión de escala para obtener economías técnicas ha disminuido. Por el contrario, la introducción de la telemática ha facilitado la concentración de las funciones de control y de gestión de la producción (Antonelli, 1988).

De estos cambios económicos y organizativos se han derivado cambios importantes de las figuras sociales en las grandes empresas. Sobre todo han disminuido en su interior los colaboradores, no sólo obreros sino también empleados: sólo por este hecho el mundo social de la gran industria —con sus figuras, su cultura, sus formas de representación de los intereses— tiene menos peso.

En igual medida o más importantes son, sin embargo, los cambios cualitativos. En las grandes unidades tiende a aumentar la especialización y la automatización en los distintos niveles de responsabilidad: mejoran la calidad y el contenido del trabajo, aumenta la inversión en formación, las carreras se especializan más conforme crece la profesionalidad. Figuras más diversificadas, que componen equipos de trabajo reducidos y más autónomos, deben ser motivadas hacia una participación más activa.

Estas tendencias son fuertes y difundidas, y afectan de distinta manera a los diversos sectores. En Italia está el nuevo establecimiento Fiat de Melfi, ejemplo más avanzado de las nuevas formas organizativas que otros que lo han precedido. En general, en nuestro país estamos sólo en el inicio de la transformación: así, es difícil decir qué parte de la disminución de los colaboradores de la gran industria, en los últimos años, depende de reorganizaciones del tipo indicado y cuánto, más simplemente, de efectos del derrumbamiento de empresas, ya débiles, en mercados que se han transformado en más difíciles.

La elasticidad y movilidad requeridas por la variabilidad del merca-

Italia: cambio social en tiempos de cambio político

do están en tensión con las inversiones en formación de capital humano y las motivaciones a la participación activa. Es una tensión que debe ser manejada, y que tiende también a dar lugar a un nuevo dualismo social —dentro de la gran empresa o en las relaciones con los proveedores— entre contratados a tiempo completo o a tiempo parcial, contratados a tiempo indefinido o definido, con carreras más o menos garantizadas, sobre los cuales se invierte o no en formación (Galambaud, 1994).

La diferenciación social en la gran empresa y las relaciones laborales más individualizadas no parecen, sin embargo, conducir a una fragmentación social. Aunque cambiadas, subsisten las bases sociales para la representación colectiva de intereses. Por otro lado, el *management* sabe bien que en la gran industria de producción en serie, con una nueva organización no se produce una motivación suficiente para las formas de trabajo más difíciles sin control directo, contratación colectiva o sin la puesta en marcha de formas de participación o cogestión (Annibaldi, 1994). Por todas estas funciones, viejas y nuevas, la representación colectiva es indispensable.

También el caso límite japonés muestra que la gran adaptabilidad al mercado se acompaña de un contexto social e institucional de la gran empresa estabilizado: el espíritu participativo y la baja conflictividad están aquí, por ejemplo, asociados también a negociaciones/contrataciones sindicales que se inician muchos meses antes de los plazos contractuales y que permiten llegar al momento crítico con soluciones preparadas (Dore, 1987).

Resumiendo: la gran producción está cambiando, quizás no pierde su importancia de base en el sistema económico pero ciertamente reduce su capacidad de estructurar ampliamente la sociedad. Las figuras sociales que componen sus clases cambian: la crisis del trabajo simple y estandarizado conlleva también el fin de una gran clase obrera homogénea, si bien la diferenciación no parece provocar una verdadera fragmentación.

La lógica del mercado ha empujado en esta dirección pero la necesidad de una coordinación organizativa ha compensado dicho empuje. Ha sido necesario un capital humano diversificado y valorado, en sus distintos niveles, para obtener resultados económicos. Las nuevas tecnologías permiten no despilfarrar recursos, utilizándolos mejor, y acercar en el tiempo la rentabilidad de las inversiones. Pero la importancia de las instalaciones fijas necesarias para una producción material de gran serie o de gran proceso requiere mucha previsión organizativa, limita por tanto los márgenes de adaptabilidad y necesita mecanismos de estabilización en el tiempo. En tanto que impulsada y tentada por el mercado, la gran producción es más bien una cultura de la organización, que se

expresa de formas distintas en los diversos actores de este mundo social y que, sin embargo, los une.

Es necesario añadir, todavía, dos puntos para precisar las afirmaciones realizadas. Ante todo es notable que una parte del sistema de la gran industria está todavía cercano a una organización fordista y no ha cambiado mucho, con su organización y sus comportamientos, los modos de influir sobre la estructura social. Si el capitalismo de la gran industria tiene problemas de estabilización organizativa, con mayor razón esto vale para la parte atrasada, que ha permanecido en formas más tradicionales y conservadoras. En segundo lugar, queda en el trasfondo el punto crucial, que la gran industria no se ha difundido mucho en nuestro país y que su peso social parece reducirse. ¿Es entonces excesivo, teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora, concluir que se trata de un mundo de actores que se sienten desafiados y en cierta medida también en peligro en la sociedad nacional, a pesar de su nuevo crecimiento y de las nuevas posibilidades organizativas? Para que el cuadro esté completo es necesario añadir todavía las particularidades financieras del capitalismo italiano.

El vértice restringido del gran capitalismo industrial italiano se caracteriza tradicionalmente por la presencia de pocos y grandes grupos, de formas de accionariado mixto y de empresas de propiedad pública. Los grupos tienen frecuentemente estructuras jerárquicas que permiten el control y la maximización de la gestión de fuentes financieras con la mínima deuda financiera propia. Por otra parte, siguen siendo importantes la propiedad y el control familiar y otras formas estables de control de alianza (Barca *et al.*, 1994).

Este vértice limitado del capitalismo ha estado en el pasado regulado por la Mediobanca, de hecho hasta ahora el único banco de negocios activo en resolver crisis, sugerir reparticiones y mantener equilibrios. En el cambio económico actual es necesario también darse cuenta de que los procesos de privatización de la industria y de la banca públicas, una nueva ley bancaria, la apertura internacional y otros factores están redefiniendo el contexto de relaciones entre empresa y finanzas. Los juegos se han abierto y también por esto el vértice rígido del capitalismo italiano se siente desafiado y vislumbra riesgos inciertos. Por otro lado, no es fácil la transición a combinaciones más abiertas y nuevas en un ambiente donde instituciones como la Bolsa y el accionariado muy repartido son históricamente débiles y no despiertan confianza (De Cecco, 1995).

2.2. La industrialización difusa

En una narración sobre el cambio este apartado debería venir antes que el anterior. Las pequeñas empresas, de hecho, han sido las primeras en reaccionar ante las dificultades del nuevo mercado. Anticipando una tendencia que se habría difundido en formas distintas por doquier, a partir de los años sesenta, la pequeña empresa industrial ha vuelto a encontrar en Italia un espacio económico que se pensaba estaba en declive irreversible (*cf.* por todos: Brusco, 1989; Becattini y Sengenberger, 1990).

Una demanda más fragmentada e inestable, tecnologías adaptadas a la producción en pequeña escala y mejores comunicaciones son algunos factores generales que explican el retorno de la pequeña industria, con su elasticidad organizativa. En nuestro país esto se verifica sobre todo en algunas regiones del centro y del noreste, donde ciertas sociedades locales tradicionales, no tocadas o sólo lateralmente por el fordismo, parecen adaptarse y estar listas para estas nuevas posibilidades.

Se trata de sociedades con importantes tradiciones de comercio, artesanado, pequeña y mediana producción industrial, caracterizadas por un tejido urbano rico en ciudades medianas y pequeñas, que han distribuido bien sobre el territorio funciones urbanas: bancos, escuelas, servicios, recursos culturales. Son estas ciudades las que ven cambiar de actividad a la clase media, orientada a la producción y al mercado. Empresarios y artesanos de pueblos y ciudades, transformadas en distritos industriales, especializados en una o más producciones, dibujan una posibilidad de crecimiento fuerte e inesperado, como lo fue la del "milagro" fordista una veintena de años antes, capaz de implicar económica y también cultural y políticamente al conjunto de la sociedad.

Los hijos de los campesinos y aparceros que salen del campo se convierten en obreros móviles en el mercado, listos a arriesgar hasta poder instalarse por su cuenta si lo permite una suficiente acumulación familiar. En la gran masa de los distritos industriales, esparcidos en el campo urbanizado y en las ciudades mayores con funciones regionales, toma forma un cambio de mercado, basado en valores y perspectivas en gran parte compartidos. Es un desarrollo capaz de dar valor a recursos institucionales de la sociedad tradicional, como la familia y los vínculos comunitarios: esta combinación permite ser muy elástico en el mercado libre, compensando dificultades y haciendo razonables los riesgos. Una elevada movilidad social, vínculos fuertes entre las diversas clases, relaciones económicas muy visibles en las industrias establecen un continuo

social y cultural que hace que las relaciones de clase no estén polarizadas y desarrolla actitudes comerciales en las relaciones de intereses (Trigilia, 1986; Bagnasco, 1988).

Se trata, sustancialmente, de una estructura social muy distinta de la sociedad de la industria en masa, considerada teórica o como se ha presentado en algunas regiones italianas. La importancia de la economía difusa en el conjunto de la economía nacional, en particular en momentos difíciles, ha sido frecuentemente reconocida. Aquí importa, más bien, realzar otros dos puntos que muestran bien la fuerza original de estructuración de esta formación social.

El primero se refiere a la naturaleza de la política. De forma distinta a lo que podría encontrarse en el resto del país, las regiones de pequeña empresa se habían caracterizado por una subcultura democristiana o comunista claramente definidas. Éstos han sido unos elementos importantes para la conservación de las marcadas identidades locales y regionales, a pesar de una clara percepción de diferencia de intereses entre clases sociales. La percepción de las diferencias procede de la investigación de las actitudes pero también de datos como la elevada sindicalización.

Queda por analizar el hecho de que la oposición capital-trabajo ha sido considerada, en general, en función de una percepción más comprensiva de la especificidad de intereses de la sociedad local con relación a la sociedad externa de la gran industria o del subdesarrollo. Esto puede parecer más obvio para las áreas de cultura católica pero vale también, si bien con acentos distintos, para las áreas con subcultura roja. Esto se comprende mejor si nos referimos al segundo punto.

Sería impensable la particular evolución de las posiciones políticas del partido comunista más grande de Occidente sin la experiencia de práctica en los negocios y la gestión de las instituciones locales en desarrollo, en ciertas regiones rojas como Emilia o Toscana. Son las relaciones tejidas con el "estrato medio productivo", en el equilibrio y una relación entre una economía de pequeña empresa en crecimiento y una sociedad municipal en transformación, las que están en la base del cambio comunista, en dirección reformista.

Prácticamente en un cuarto de siglo la economía de la que estamos hablando se ha modificado en parte, y por lo que nos interesa lo han hecho también la sociedad y la política. Volveremos a esto en el próximo párrafo. Podemos, sin embargo, anticipar un aspecto importante.

La formación social en cuestión ha podido desarrollarse de una manera, por así decir, pura, en algunas regiones del país. Esto debe convencernos de la necesidad de continuar pensando en la sociedad italiana

como fuertemente diferenciada por regiones, más allá de las diversidades regionales originarias. La estructura social italiana no se comprende, por así decir, a través de promedios. Y en términos políticos, es importante destacar anticipadamente que no es el persistente subdesarrollo meridional sino la vitalidad económica de las regiones con pequeñas empresas lo que ha acabado por reproponer en términos contundentes, a veces radicales, la cuestión regional en Italia.

2.3. La producción de bienes inmateriales

Desde siempre el sector terciario ha sido un problema para el análisis social porque contiene demasiadas cosas distintas. Algunas son tradicionales, otras nacen continuamente, abriendo nuevos mercados para servicios a personas y empresas, y existen también actividades que están en el límite de la producción de bienes materiales y de servicios o que lo combinan. No nos ocuparemos aquí del comercio en general o de las actividades de distribución de bienes materiales. La gran distribución tiene vínculos organizativos y conexiones institucionales parecidas a aquéllos de la gran producción (Esping Andersen, 1991). En cuanto al pequeño comercio y a otras actividades terciarias tradicionales las volveremos a encontrar más adelante.

Hay, en cambio, un núcleo de actividad en extensión capaz de generar riqueza y poder social, que merece aquí una atención particular. Convencionalmente nos referimos a este tercer capitalismo con la expresión producción de bienes inmateriales.

Las producciones en cuestión son servicios a las personas y a las empresas, con un elevado contenido relativo y especializados en saber-hacer. Pueden referirse a un producto final o un componente de un servicio complejo: tocan mercados en expansión como los de la información, la comunicación, el espectáculo, la publicidad, el *software*, el tiempo libre, la salud o las finanzas. Se trata de un conjunto no fácilmente delimitable: las diferencias en la lógica económica y cultural entre los distintos sectores son importantes pero es significativo que en todos se den tendencias marcadas hacia el mercado. Los protagonistas de este empuje son figuras de una nueva burguesía emergente.

Los "nuevos burgueses" son empresarios o trabajadores autónomos que invierten en su actividad un capital humano relevante en relación al capital físico (Deaglio, 1991). Con frecuencia se trata también de personas vinculadas, no sólo a nivel directivo, que tienen entonces una rela-

ción cuasi profesional con la empresa, con muchos márgenes de autonomía y responsabilidad. Formación y experiencia acumulados son la base de la constitución del capital humano, que permite a quien dispone de él ser su propio empresario también sin disponer de capital monetario y físico.

Quien dispone de un capital humano puede moverse en el mercado para revalorizarlo, pasando de un empleo a otro, y arriesgándolo. Cuanto más aumenta en una actividad productiva la relación entre capital humano y capital físico, tanto mayor es la presencia de la nueva burguesía y aumenta su autonomía. En el mundo desarrollado y también en Italia, las actividades en las cuales la relación aumenta de modo importante se expanden.

La nueva burguesía está presente también en la industria que produce los bienes materiales: como automóviles o vestimenta. Sin embargo, probablemente no nos equivocamos al asumir que muestra sus rasgos más extremos precisamente en la producción de bienes inmateriales: aquí la relación de la cual se ha hablado tiende al máximo y pueden ser del todo inmateriales, al mismo tiempo, los productos, el capital y las técnicas.

Contrarios a un estado que limita las áreas de posibles mercados de servicios y que ponga trabas a la acción individual, las figuras en cuestión constituyen un mundo social muy segmentado. Viven de la relación con el mercado y se arriesgan a valorar tanto más plenamente sus recursos cuanto más esté libre de vínculos solidarios el mercado de trabajo y dispuesto a premiar el fragmento diferenciado de especialización ofrecido.

Reemplazando su capital humano, venciendo o perdiendo, colaboran en el funcionamiento de una economía móvil y mundializada donde el beneficio a corto plazo gana terreno. En este juego, quien dispone de capital humano puede acumular también un ingente capital financiero y dar lugar a un tipo de empresario que invierte tanto saber-hacer como grandes capitales en la producción inmaterial.

También una gran empresa que produce bienes inmateriales puede conseguir ser muy elástica, capaz de adaptarse e integrarse en los mercados móviles del beneficio a corto plazo. Aunque se trate de una gran organización está menos entorpecida por fuertes inversiones de capital en instalaciones fijas y no tiene necesidad ni está obligada a enfrentarse con fuertes contrarios organizados.

Las relaciones sociales de producción tienden aquí hacia dos formas. Para las funciones simples o para aquellas que requieren mayor profesionalidad, pero variables según la demanda, la individualización de las re-

laciones de producción pasa por el trabajo a tiempo parcial, a tiempo determinado, a comisión: en el entorno de un gran productor de espectáculo pueden trabajar en proporción más personal que en el entorno de una gran industria metalmeccánica. Para la actividad con una mayor proporción de capital humano tiende a tener valor la relación semiprofesional, con un punto de encuentro entre la demanda y la oferta, que permite una gestión libre de vínculos que no se deriven en contratos personalizados o regulados por representación sindical. Para la parte más estable de los que trabajan por cuenta ajena, la fábrica puede constituir un ambiente institucional autónomo bien integrado.

Es difícil estimar el peso de estas nuevas formas de organización social de la economía. Por otra parte las conocemos todavía poco. Se puede, sin embargo, decir que éstas están en aumento por doquier. Y los expertos aseguran que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación van a desencadenar una verdadera tormenta económica, social, cultural, con las incertidumbres que siguen a las tormentas (Freeman y Soete, 1993). Aunque Italia pueda estar atrasada, también aquí están en aumento: la difusión de las relaciones de producción de los sectores de los bienes inmateriales de alta intensidad relativa de capital humano tiene ya, probablemente, efectos importantes sobre las transformaciones de la cultura y de la política.

3. Reflejos en la política

En este apartado utilizaremos la política como revelador de la estructura social. Buscaremos rastros del cambio social en el cambio político. No para explicar el segundo con el primero sino porque fijarse en la estructura social desde el punto de vista ofrecido por la política puede servir para confirmar, en cierta medida, o aclarar, en algún aspecto, los procesos de cambio social de forma individual. Buscaremos, entonces, algunas consonancias políticas de los cambios del capitalismo italiano. Pero éste es también un modo poco comprometido para comenzar a profundizar la comprensión de las bases sociales de la política.

Un punto preliminar es el cambio de las formas organizativas de los partidos, vale decir, la salida de escena de los partidos de masas. La política italiana no se caracterizaba sólo por partidos de este tipo, pero ciertamente, en su centro, de la posguerra hasta ayer mismo, estaban dos grandes, organizados y ricos partidos de masas: la Democracia Cristiana y el Par-

tido Comunista. La posibilidad de un partido de masas se basa, con relativa facilidad, en una sociedad relativamente simple o simplificable en sus expresiones políticas. Esta segunda posibilidad se basa, a su vez, en elementos distintos que por comodidad podemos sintetizar como factores históricos.

Las relaciones políticas radicalizadas tendencialmente entre capital y trabajo en un capitalismo *late joiner* y una difusa tradición cultural y organizativa católica son dos herencias históricas que encontramos en la sociedad italiana de posguerra. Éstas constituyen las bases culturales y organizativas de los dos partidos de masas contrapuestos: uno en principio compuesto por una sola clase, a la izquierda, otro interclasista con predominancia pequeño-burguesa en el centro-derecha. Ambos están caracterizados por una militancia voluntaria y amplia adhesión asociativa, tienen aparatos burocráticos estables que aseguran la coordinación continua de los miembros y simpatizantes, disponen de una ideología elaborada que asegura adhesiones de pertenencia de larga duración.

Desde el inicio, y después en los años sucesivos, también estos partidos de pertenencia se adaptan al hecho de representar una sociedad complicada que no se deja simplificar demasiado. Las corrientes democristianas o los diferentes estilos políticos comunistas según las zonas o los sectores sociales responden también a la necesidad o posibilidad de tener en cuenta las diferencias de estructura, para mejor consolidarla, o a la inversa, para inducir una diferenciación social manejable por medio de instrumentos políticos.

Los factores en juego en el colapso del viejo sistema político son distintos, de la crisis fiscal que disminuye los márgenes de maniobra en la organización de la demanda política con las vicisitudes de la corrupción, de la crisis del mundo comunista al proceso de secularización. Lo que importa aquí es que el fin de las pertenencias políticas fáciles, tradicionales, hace en este momento de la política un mercado más libre social, hace en este momento de la política un mercado más libre social, sobre el cual es necesario proponer nuevas opciones y conquistar consensos de un electorado más fluido. El campo de los nuevos juegos de recomposición se revela, al mismo tiempo, diversificado, y podemos pensar en particular que los tres capitalismos que estructuran la sociedad influyen, de un modo más o menos directo, sobre el cambio político y, entonces, que es posible ver en éste también sus huellas.

El caso de la Liga revela con bastante claridad la especificidad y la fuerza de estructuración del mundo social de la pequeña empresa. Ese modo anticipado de salida de la industria de masas encuentra expresión

también en una anticipación del cambio político (Diamanti, 1993, 1994; Cartocci, 1994).

Con frecuencia se dice que la Liga (sería mejor decir las Ligas) han contribuido a la caída del viejo sistema político recogiendo la protesta social originada por sus enfrentamientos internos. Esto es cierto salvo que se trata de aislar las razones que han hecho al fin creíble la Liga del Norte como concentrador de protesta.

Se trata, sobre todo, de un movimiento regional y regionalista. En algunos momentos, y por parte de algunos, esto ha asumido visos separatistas y un fuerte tono cultural. Su difusión ha mostrado pronto la inexistencia de bases étnicas para un verdadero separatismo político, pero esto no significa que no existan bases económicas y sociales para que una o distintas sociedades regionales no puedan pretender un autogobierno, dadas las especificidades de sus estructuras. Justamente esta especificidad es el punto que ha puesto en evidencia el empuje de la Liga.

La investigación bien documentada dice que las primeras manifestaciones de la Liga son en el Véneto, más precisamente en las ciudades y provincias más industrializadas de esta región de pequeña empresa: Belluno, Treviso, Vicenza, Verona. La segunda ola toca sobre todo a Lombardía, de tradición católica y con una economía de pequeña empresa: a finales de los ochenta el movimiento de la Liga conquista Brescia, Bergamo, Sondrio, Como y Varese. En pocos años el movimiento inunda también otras regiones pero frena su empuje o se detiene en las puertas de las grandes ciudades, con la única excepción de Milán, que en 1993 tiene un alcalde de la Liga.

Las grandes ciudades son sociedades locales distintas y más completas, han tenido otras vías de modernización y en cuanto al caso de Milán puede ser explicado con datos específicos de contexto: más que en otros sitios, aquí está en juego la extraña alianza con Forza Italia, todavía en vías de organización, que tiene precisamente en Milán su cuartel general. Son entonces las ciudades medianas y los pueblos de pequeños productores las sociedades que han expresado de forma típica la Liga. Cuando en las elecciones de 1994 la Liga comienza a retroceder es en sus provincias originarias del norte profundo donde vuelve a hacerse fuerte. Frente al colapso democristiano, la mezcla de valores de mercados y comunitarios de los cuales son portadores empresarios y trabajadores autónomos, pero aceptados y difundidos entre la población y en la base del éxito económico en su forma particular, son recogidos y radicalizados por la Liga, en un momento que se presenta crítico también en términos económicos.

Asusta y suscita reacción el aumento de la presión fiscal para finan-

ciar el gasto de un sistema político ineficiente y corrupto, y para realizar la redistribución al sur. La situación total puede entonces ser percibida fácilmente como desorden general que pone en peligro el orden construido con esfuerzo y lealtad nacional en la propia casa: en tema fiscal ¿no es quizás un indicador importante al respecto que las más típicas regiones de pequeña empresa, Véneto y Friuli a la cabeza, resulten en una investigación muy cuidada zonas donde la evasión fiscal está difundida pero también donde, en resumen, la evasión en el conjunto de las actividades económicas y entre la población aquélla resulta menor? (Gallullo, 1995).

Desde nuestro punto de vista, el caso de la Liga confirma la particularidad de una estructura social regional con una economía de pequeña empresa, hasta tal punto que los actores políticos intentan, al menos en cierta medida y en un cierto momento, concentrar y expresar en forma unitaria los intereses y los valores en relación al resto de la sociedad nacional, obteniendo un extenso consenso.

Ser obreros, comerciantes, empresarios, empleados en Treviso no es exactamente lo mismo que serlo en Turín, o en Palermo, y en ciertos aspectos puede de hecho ser una cosa muy distinta. Si en general la condición de clase puede estar en la base de un proceder unitario, es necesario tener en cuenta que las estrategias unitarias de los pertenecientes a una misma categoría económica son posibles en el contexto político ampliado de la sociedad nacional sólo como recomposición de intereses diferenciados, y que éstos pueden también fácilmente alinearse de modo ocasional o más estable como alianzas entre clases distintas en zonas diversas.

El electorado regional de la Liga del Norte está compuesto por obreros, empleados y trabajadores autónomos, y tienen una presencia superior a la media de otros partidos empresarios y profesionales liberales; en este partido de la libre pequeña empresa, el tanto por ciento de obreros es el más fuerte de todos los partidos².

La entrada en escena de Silvio Berlusconi, sean cuales sean los motivos que la han producido, revela en profundidad también el empuje de estructuración de las fuerzas sociales ligadas a la producción de bienes inmateriales. Después de anticipaciones precedentes, es el debut directo de estas fuerzas en la política italiana.

Individualismo, liberalismo económico, tendencia a la extensión de las áreas reguladas por el mercado, explícito antiestatalismo, así como

² Estos datos electorales así como los que se citan a continuación han sido tomados de Calvi y Vannucci, 1995.

intolerancia a la regulación política de la economía y a la reducción por principio de las compensaciones de *welfare*, son valores de los nuevos burgueses que el programa de Forza Italia ha hecho propios. El radicalismo con el cual los ha propuesto inicialmente corresponde al radicalismo que éstos asumen típicamente entre los productores de bienes inmateriales con alto contenido —relativo— de capital humano.

La presión de este capitalismo no ha sido ciertamente el único componente estructural que ha influido Forza Italia, y tanto menos al Polo de las libertades en su conjunto, pero ciertamente el campo político parece revelar su presencia. Y esto es suficiente por ahora para nuestros fines. Queda después por considerar en qué medida es puro el modelo; el hecho de que el libre mercado y la desregularización funcionen como ideología política, sostenida por los medios, no excluye su uso selectivo también por parte de los actores mayoritariamente interesados. Volveremos sobre este punto importante.

Una mezcla tal de cultura económica puede ser escuchada ampliamente en el variado mundo del sector terciario, y también entre capas medias y pequeñas industriales tradicionales, como defensa o protesta respecto a un viejo sistema político pesado, costoso y corrupto. Tiene también fácil acogida porque «ofrece la ventaja de proporcionar una idea fuerte y simple, una versión vulgar tan reconfortante como podía serlo, en un tiempo, el catecismo marxista»³. Tiene, no obstante, menor influencia directa sobre las clases populares de las que tienen, donde otras condiciones son favorables, las propuestas de la Liga: entre los electores de Forza Italia hay una marcada falta de trabajadores asalariados. Para explicar su amplio éxito es necesario, entonces, introducir nuevos elementos, entre los cuales dos nos interesan aquí.

El primero se refiere a un caso en el que los modelos de la estructura social referidos a los procesos de consumo parecen tener cierto significado: un conjunto social definible en términos de un consumo específico resulta tener, de hecho, comportamientos homogéneos sobre un tema crucial como es la orientación política. Debemos, entonces, considerar la producción de información, imágenes, espectáculo, que la Fininvest pone a disposición de Forza Italia. La cultura, los estilos de vida y los mensajes vehiculizados por la televisión constituyen un aglutinante para un amplio público de sus simpatizantes. Es un indicio el hecho de que los electores de Forza Italia tienen, respecto a los electores de los

³ Es una afirmación de Michel Albert a propósito del liberalismo radicalizado anglosajón, que puede valer también en nuestro caso (1991, trad. ital. 1993, p. 216).

otros partidos, el porcentaje más alto de "espectadores adictos" a la televisión (al menos dos horas por día), con las cuotas más altas de audiencia de las tres redes Fininvest. Es también sintomática la fuerte presencia de amas de casa en el electorado.

El segundo elemento es la operación, por así decir, de alta finanza política, puesta en acción en el momento de las elecciones: la participación diferenciada con la Liga en el norte y con Alianza Nacional en el sur, dos aliados que desde el inicio son hostiles entre sí. Este complejo suceso es relevante para nosotros en dos sentidos.

Sobre todo, confirma, pero esta vez también incluyendo las regiones del sur, las diferencias estructurales de la sociedad italiana sobre una base regional. Alianza Nacional, con la tradición política de la cual es heredera, ha podido introducir en el sur un cuestionamiento al estatismo que no es el propio de Forza Italia pero se adapta a una sociedad que todavía vive de transferencias gestionadas políticamente y para la cual las perspectivas de desarrollo a partir del libre mercado no son fácilmente creíbles. También el mensaje liberal de Forza Italia puede sonar entonces fácilmente para las clases dirigentes tradicionales del sur casi como "anticomunismo", o simplemente como obstáculo al posible crecimiento de la izquierda. En cuanto a Alianza Nacional, más que como un partido de capas medias, tiene una connotación social en el sur de un electorado muy polarizado de ricos y pobres.

El segundo motivo de interés es una confirmación de la complejidad que va asumiendo la estructura social italiana, demostrada también en el infausto éxito de la alianza. Más allá de idiosincrasias personales y de estrategias ligadas a la emergencia política, este éxito pone en evidencia las dificultades de incluir intereses distintos a los que pertenecen a clases que con frecuencia son etiquetados de la misma manera. Forza Italia, especialmente entre las capas medias, podría recuperar, una vez producido el divorcio, viejos electores de Bossi, pero probablemente muchos de éstos están hoy más convencidos que antes de tener intereses distintos de los que son propios de los hombres de Berlusconi. En cuanto al otro frente de alianza, por ahora las diferencias han sido controladas, pero también están inmersas en circunstancias significativas.

Si bien el terreno se hace más resbaladizo, por la cantidad de variables en juego, no es quizás impropio usar con cautela la política como reveladora a partir de la confirmación también de la diferenciación estructural entre producción de bienes inmateriales y nueva producción de gran industria. Existe algún indicio que apoya más que invalida la imagen de diferenciación propuesta.

De la conquista del poder político por parte de un empresario de

éxito se habría esperado un apoyo sin reservas de la Confindustria, la patronal italiana. Las cosas no han sido exactamente así, lo menos que se puede decir es que ha habido mucha cautela por parte de exponentes autorizados de la asociación.

La comprensión por parte de la derecha de los "poderes fuertes que reman en contra", se refiere también, y quizás en primer lugar, el *establishment* financiero e industrial. Por otro lado, hay que reconocer que Berlusconi tiene razón cuando dice que los grandes periódicos, ligados al gran capital industrial, han sido en general críticos con su propuesta política. Se trata de indicios con cierta importancia.

Las estrategias personales y colectivas sobre este cuadro están influidas por muchos factores y sujetas a variaciones, podrán distinguirse o recomponerse en el tiempo, pero es una interesante línea de investigación indagar si las diferencias políticas ahora evidenciadas no están conectadas también a los dos sistemas de cultura e intereses parcialmente diferenciados.

Sería importante, entonces, verificar aquello de lo que se tiene sólo una impresión, es decir, que también buena parte del *management* de la nueva gran industria de producción, y también buena parte de la nueva burguesía, pero ésta por otras razones, se sienten con frecuencia ajenas al actual experimento político de la derecha, distancia que se extiende a los niveles inferiores de los nuevos técnicos. Una interpretación idiosincrásica en términos de patriotismo financiero parece más bien débil.

4. Formaciones de adaptación

Hemos visto el capitalismo italiano, como éste estructura la sociedad y los rastros de esta estructuración en política. Limitar a esto la imagen de la sociedad italiana y las direcciones de la futura investigación sobre las bases sociales de la política sería, sin embargo, una simplificación. Es necesario, de hecho, introducir en escena otras relaciones sociales y líneas de posibles agrupamientos de intereses cuyo peso es importante, otras figuras sociales que, sin guiar el juego, influyen en él de manera también importante. Aquí el análisis se hará todavía más esquemático, limitándose a señalar tres campos de análisis que parecen particularmente significativos para la comprensión de la estructura social italiana. Comenzaremos con la economía de los mercados menores: siguiendo una

imagen de Braudel (1981), ésta limita hacia arriba con el capitalismo y hacia abajo con la vida material.

4.1. Mercados menores

En la mitad de la escala social hay figuras que nunca ha sido fácil tratar en la teoría de la estratificación. Comerciantes, artesanos, profesionales liberales, campesinos, son categorías que representan de forma aproximada un conjunto muy complejo de trabajadores autónomos y empresarios que ofrecen una gama vastísima de bienes y servicios en baja escala, que se renueva continuamente. El conjunto es también muy heterogéneo en cuanto a impuestos, patrimonio y nivel de vida: comprende al artesano tradicional, con producción de alta calidad y al frutero de barrio, el notario y el dentista con estudios acreditados y el titular de una pizzería en la periferia. Para juntar cosas tan distintas, las categorías tradicionales se ven muy "forzadas". Este conjunto limita hacia arriba con el capitalismo y se verifican desplazamientos entre las ubicaciones: hemos visto a los artesanos y los comerciantes que han dado vida al cambio de mercado de la economía difusa, pero en el interior de las categorías estadísticas anteriormente indicadas podremos encontrar "nuevos burgueses" en los típicos campos de acción que se han abierto. Hacia abajo, el límite está en ciertos casos con el trabajo obrero y también con las actividades precarias de quien está solamente en el umbral de una ciudadanía social plena.

Coexisten variaciones más tradicionales y más nuevas de estas actividades: entre ellas, por ejemplo, las cooperativas de servicio organizadas por jóvenes con mayor o menor dependencia de una demanda pública, o las "empresas sociales", un tipo de institución económica en estado naciente (cf. Marocchi, 1996).

El mayor crecimiento de las figuras intermedias se ha dado en el sector terciario, donde muchas actividades tradicionales se han modernizado de diversas maneras, encontrando, sin embargo, un vínculo tecnológico: en el sector terciario tradicional de los servicios, en general, la productividad del trabajo puede aumentar menos velozmente que en la industria. Por este motivo, persisten trabajadores autónomos con largas jornadas de trabajo, en negocios con base familiar; sobre todo por eso encontramos en las áreas más tradicionales del sector, como el comercio, el turismo, los restaurantes, etc., salarios inferiores y relaciones laborales más inestables o irregulares. Quien emprende una actividad de

este tipo tiene con frecuencia que vérselas más con entes individuales que con contrarios estabilizados y organizados. Se podrían decir cosas análogas también del artesanado y la agricultura.

Quizá no es tan útil mantener en una categoría tan "forzada", que tiene dos límites abiertos e inciertos hacia arriba y hacia abajo. No lo es ciertamente para la búsqueda de las bases sociales diferenciadas de la política, cuando se trata de matizar⁴. Y no obstante hay elementos unificadores que vienen del pasado y que merecen atención y cautela. Sylos Labini (1974) ha calculado que el peso de las clases medias ha sido siempre muy relevante en la sociedad italiana, desde el siglo pasado a nuestros días, oscilando estas figuras en torno a la mitad de la población activa. Ha cambiado la composición relativa, con el aumento de los empleados respecto a los independientes, y con la disminución de los campesinos entre éstos. El núcleo de los independientes ha permanecido, sin embargo, como un componente importante, con un carácter de trasfondo en la sociedad nacional con significados culturales y políticos propios. Una parte de las clases medias autónomas ha tenido, además, una historia reciente en el capitalismo difuso pero quedan por explorar las consecuencias de las raíces comunes.

Con relación a la política, en particular, éstos han sido las «capas medias en el mecanismo del consenso» del que ha hablado Pizzorno (1974). En la situación bloqueada del bipartidismo imperfecto, con el casi monopolio de la representación obrera por parte del más grande partido comunista de Occidente, los partidos de gobierno basaron en la posguerra su fuerza electoral sobre todo en relación con las clases medias. La protección política tuvo el efecto de conservarlas, mientras en

⁴ Vale la pena hacer notar que entran aquí figuras similares a los nuevos burgueses del capitalismo de los bienes inmateriales descrito anteriormente pero con un capital humano más frágil, expuesto a convertirse en breve tiempo en obsoleto, que sigue nuevas profesiones que envejecerán pronto, con perspectivas de carreras desordenadas. Podemos señalar ahora también una cuestión de carácter general. Las perspectivas de carreras típicas de un sector de actividad son importantes en la predicción de comportamientos individuales u orientados a la acción colectiva. Carreras desordenadas, inestables y poco predecibles necesitan o seleccionan comportamientos asociados a la adhesión a formas de acción colectiva (Wilensky, 1961). También esto es relevante de cara a explicar la tendencia a formas más concentradas de representación de los intereses en el capitalismo de la gran industria y en la burocracia, de la cual hablaremos en el próximo apartado, y viceversa, tendencias individualistas en el capitalismo de bienes inmateriales y en muchas actividades en los mercados menores. Desde este punto de vista, los actores del capitalismo difuso están probablemente en una condición intermedia, así como están expuestos por otros aspectos. Queda en el trasfondo una tendencia general a una mayor indeterminación de las carreras y, por tanto, a un mayor individualismo.

otros lados declinaba rápidamente, y en ciertos casos de premiarlas más allá de la aportación efectiva a la creación de la riqueza nacional, de diferenciarlas concediendo ventajas conseguidas a través de una movilización individualizada de grupos y corporaciones aislados. En el cuadro general, cambiado, no está claro cómo estas categorías reaccionarán frente a la difusión del mercado, que protegerá menos las excepciones y hará más atento al Estado en su gasto y en la búsqueda de recursos fiscales. Sobre todo, no está claro si reaccionarán del mismo modo. De cualquier manera continuarán estando presentes y serán cortejadas como posibles componentes cruciales de un variado centro político o como bases sociales radicalizadas, si el estado de la economía y el clima político empeoraran. En una sociedad con alta desocupación, donde está difundida la idea de que siempre los más jóvenes deberán inventarse el propio trabajo, es necesario, sin embargo, estar atentos a las posibles innovaciones culturales de las generaciones emergentes sobre los mercedos menores y a las novedades políticas que éstas podrán introducir.

4.2. Función pública

En el análisis de la *political economy*, el Estado es considerado por sus resultados de regulación económica y social; el análisis puede avanzar, bajar al detalle, con el estudio de los procesos de decisión de las políticas públicas, pero en general está fuera de lo que aquí nos interesa: el mundo social de la burocracia, es decir, los rasgos distintivos, las relaciones internas y externas a la categoría y las formas de interacción que hacen a "la gente del público" distinta de "la gente del privado".

En términos cuantitativos se trata de una categoría de peso en la estructura de la sociedad: en Italia representa poco menos de un quinto de la población activa. Su peso ha aumentado con los años, si bien el crecimiento se ha frenado en el último decenio después de los sucesos de los años setenta. Es probable, sin embargo, que el peso no disminuirá en un futuro desde el momento en que no es elevado con respecto a otros países europeos (Claisse y Meininger, 1994). En términos cualitativos, la importancia se deriva, al contrario, del hecho de que las actividades de gobierno, en los distintos niveles, han sido preparadas con el concurso de la administración, y además seguidas por ésta. Una administración eficiente es, por tanto, un requisito esencial para el buen funcionamiento del sistema socioeconómico, con espacios de autonomía

Italia: cambio social en tiempos de cambio político

técnica que deben garantizarse y con alcances políticos de las decisiones que deben ser controlados.

Investidos de funciones propias de un príncipe, los burócratas nacen con deberes y privilegios particulares, hasta constituir una clase con su estilo de vida. Tradicionalmente regían para ellos limitaciones en el ejercicio de los derechos políticos —como el de hacer huelga. Por el contrario, ha sido el primer grupo profesional que ha disfrutado de una pensión y ha gozado del privilegio particular, durante mucho tiempo, de un trabajo seguro. La relación de trabajo público está regido de un modo distinto al privado: no se constituye por medio de un contrato sino por decreto, es decir, con un acto unilateral de nombramiento por parte de la autoridad pública, así como el conjunto de los derechos y los deberes previstos están establecidos por ley.

Todos estos elementos distintivos han sido reducidos en una parte más o menos importante en toda Europa, y también en Italia el proceso de "privatización" está en curso. Permanecen, no obstante, diferencias significativas: por ejemplo, la garantía del empleo está en nuestro país asegurada en gran medida, aunque la posibilidad de despidos por reducción de personal está ya prevista; en Alemania cerca de la mitad de los trabajadores del Estado no son funcionarios contratados a tiempo indefinido; en Suecia sólo aumentan mucho los trabajadores a tiempo parcial si se mantienen ciertos niveles del sistema de *welfare*.

La administración italiana ha sido definida por Sabino Cassese como "sin cabeza", entendiendo con esta expresión que falta un vértice administrativo bien adiestrado, bien seleccionado, confiable y eficiente (Cassese, 1994, p. 13). En un sentido más general, el escaso rendimiento de nuestra burocracia está ligado al hecho de que la administración ha sido con frecuencia utilizada en el pasado para crear y distribuir puestos de trabajo, con escasa atención a las funciones y a los requisitos necesarios. Ésta no es la única razón de su ineficiencia pero ciertamente explica una parte importante de ella.

Las motivaciones e incentivos de los funcionarios son indicadores del espacio que la administración ocupa en el sistema institucional de un país. La investigación ha sacado a la luz las particularidades de Italia. Si en algunos países los empleados públicos tienen en la cabeza la idea de formar parte de un estrato estimado y reconocido (como en Inglaterra) o la conciencia de contribuir con una actividad importante a la gestión del país (como en Francia), en ningún país de cuyos datos dispongamos existe un porcentaje tan alto como en Italia (casi la mitad) de burócratas motivados sólo por el sueldo y otras ventajas materiales (Peters, 1991, p. 127).

Unas investigaciones más cuidadosas permitirían distinguir áreas de eficiencia e innovación que podrían prosperar. En estos sectores de la administración se encontrarían figuras dispuestas, por motivaciones y competencias, a desempeñar en la sociedad nacional un rol técnico de gobierno y servicio importante. El juego político de los burócratas en sectores renovados de la administración —o de burócratas más motivados en sectores más tradicionales— podría entonces consistir en reforzar estos nuevos rasgos y ampliar los espacios de autonomía. Éstos podrían ser actores cruciales del cambio social. En conjunto, sin embargo, es un estrato desvalorizado y, en gran medida, sin grandes competencias e ideales, que es desafiado por la renovación administrativa y la privatización. No será éste un pasaje fácil para las categorías que habían obtenido la seguridad y las ventajas del puesto con la renuncia al poder profesional y la dependencia de la política. Debemos esperar también resistencias al cambio, una defensa corporativa de derechos y posiciones adquiridos. Esta resistencia pasiva podría asumir formas radicalizadas de derecha o de izquierda.

4.3. *El sur y la cuestión más general de las diferencias regionales*

¿Es más o menos útil continuar proponiendo separadamente el problema de las regiones del sur cuando se estudia la estructura de la sociedad italiana? La cuestión evidentemente no es sólo analítica sino también práctica. Por lo que aquí nos interesa, sin embargo, ésta debe relacionarse con la mayor o menor necesidad de considerar las diferencias regionales como un dato de la estructura social que hace muy imprecisas imágenes medias. En cuanto al problema de las bases sociales de la política, la cuestión es si el *cleavage* regional puede en ciertas condiciones y dentro de ciertos límites volver a ser significativo. Hemos visto ya que esto ha podido suceder en el caso de las áreas de industrialización difusa y tradición católica, y hemos considerado esto como un indicio de la confirmación de las particularidades estructurales de aquellas regiones. La diferenciación regional de la sociedad no es por eso más perceptible simplemente si se la considera como una cuestión del sur. En la medida en que se lo propone, es un problema para el análisis de la sociedad nacional. Probemos a colocarla, en general, considerando el punto de vista de la cuestión regional más macroscópica y tradicional en Italia, precisamente la meridional.

A partir de las preguntas formuladas más arriba, surgen otras cues-

tiones. ¿Es útil mantener una imagen unitaria del sur, o bien las diferencias internas —a partir de regiones individualizables— son tales como para desaconsejarla? Para individualizar estas sociedades regionales, ¿debemos utilizar categorías analíticas particulares o son útiles, en cambio, combinaciones propias de las mismas categorías generales como las que hemos utilizado hasta ahora? Comenzando por esta última pregunta, debe observarse que en general y no sólo para el sur, las diferencias regionales son *nuevas* diferencias de desarrollo, eventualmente sobre bases tradicionales. La historia económica, la herencia social y cultural, pueden ofrecer recursos u obstáculos específicos a nuevas formas de desarrollo diferenciadas regionalmente, pero, en primer lugar, debemos pensar que estos procesos tienen lugar en un cuadro unitario. Se trata, entonces, de interpretaciones, innovaciones, resistencias por parte de sociedades locales sobre posibilidades generales que se abren o en referencia a límites que llegan a ser comunes, en sociedades regionales más permeables. La búsqueda de combinaciones particulares de datos generales parece, entonces, la estrategia adecuada, en relación a la cual debería hacerse jugar el significado de elementos precedentes.

El sur ha vivido a su manera el desarrollo del capitalismo nacional. La particularidad institucional más importante que lo distingue, y que ha mantenido su herencia a lo largo del tiempo, es el rol jugado por el Estado en la economía. El importante rol del Estado en la economía es un dato general del capitalismo italiano, así como lo son la protección política de clases medias urbanas y campesinos, o la expansión de la burocracia de una manera excesiva. En el sur, los efectos de estos caracteres se acumularon y han sufrido una deformación particular en la apertura de esta sociedad al mercado, desde una condición de debilidad. La intervención del Estado ha tomado aquí la forma de una política regional específica para el desarrollo, que ha contribuido a transformar el sur, conduciendo, sin embargo, al característico síndrome del «desarrollo sin autonomía» (Trigilia, 1992) a un modelo, entonces, capaz de transferir recursos públicos para el consumo pero incapaz de dar vida a un desarrollo autosostenido.

La gran industria destina recursos para implantarse en el sur pero, con frecuencia, se trata de industria pública y su difusión es limitada: en consecuencia, ni siquiera se expanden las típicas clases sociales de la industrialización de masa y su influencia modeladora de la cultura y política. Crecen otras actividades productivas pero muchos trabajan en pequeñas empresas artesanas o industriales tradicionales, en condiciones laborales precarias, y se mantiene una extendida agricultura inestable. Aumentan los empleados pero en una gran proporción son empleados

públicos. La mediación política reproduce y adapta relaciones clientelares tradicionales: las posibilidades de consumo crecen en escasa medida pero son posibilitadas por combinaciones familiares de renta de naturaleza diversa, sumando actividad en el mercado y redistribuciones gestionadas políticamente. El desempleo se mantiene mucho más alto que en el resto del país, y en algunas regiones la economía criminal —también éste un asunto no sólo del sur o con un único origen en el sur— se convierte en un importante componente estructural: se estima que las organizaciones de naturaleza mafiosa cuentan con un afiliado por cada 383 habitantes en Calabria, uno cada mil en Sicilia y uno cada 855 en Campania (Violante, 1994, p. 522).

Con estos rasgos persistentes la sociedad del sur se presenta a la cita del gran cambio de la organización económica y de la crisis de los viejos mecanismos de regulación política. Las dificultades generales de la finanza pública, la revuelta fiscal, los costos que ya no compensan de la recesión, han cuestionado también los viejos modos de regulación política del sur. Esto conducirá a una reducción del gasto público de las transferencias e inversiones y, sobre todo, a un gasto y a políticas de apoyo más cuidadosas; también tiende, por otro lado, hacia la búsqueda y a la valorización de recursos locales que deben ser liberados de vínculos de dependencia tradicionales, de la carencia de reglas fiables y del peso de la delincuencia organizada. Se trata de liberar y hacer crecer un "capital social" (en el sentido dado a esta expresión por J. Coleman), el cual se alcanza por medio de actividades de empresa con formas también nuevas y, de todos modos, apropiadas al contexto.

En estas circunstancias se hacen más visibles las diferencias internas en las regiones del sur. Así, se puede distinguir, por ejemplo, en una escala mayor, fácilmente un sur adriático —donde se ha difundido en cierta medida el capitalismo de pequeña empresa— de un sur tirrénico más difícil. O si no, en una escala más reducida, se pueden distinguir tipos de modelos locales: las áreas de desarrollo difuso, del declive industrial, del estancamiento periférico (Trigilia, 1992). Investigaciones consultadas, como las investigaciones en el terreno promovidas por L. Meldolesi, ponen también en evidencia capacidades locales escondidas de las cuales es posible valorar las potencialidades. Desde hace tiempo ha comenzado el análisis diferencial, histórico y sociológico, de la sociedad del sur. Hará falta observar atentamente cuánto producirán en un futuro la dinámica de los tres capitalismos, el juego de las formas de adaptación y la posibilidad de expresión de los recursos endógenos. Si, como es probable, tendremos en Italia un sistema institucional con más fuertes autonomías regionales, es posible, entonces, que la cuestión sureña sea a

partir de esto posteriormente desestructurada, con un reforzamiento paralelo de las diversas regiones así como posteriores focos de organización política y económica de sociedades regionales más reconocibles en sus diversidades y estrategias. Esta conclusión puede, sin embargo, extenderse al conjunto del país y confirma la necesidad de aumentar nuestra capacidad de percepción de las diferencias regionales de la estructura social.

5. Líneas de recomposición

Hemos dibujado desde el inicio el trasfondo general sobre el que considerar el cambio social en Italia. Lo que se expone en los párrafos siguientes no es otra cosa que una investigación preliminar sobre el modo particular en el cual se manifiestan aquí concretamente los nuevos requisitos de la organización económica. En otras palabras, han emergido algunas líneas de la manera italiana de entrar en la nueva situación a partir de recursos y vínculos heredados, con referencia a actores y estrategias surgidas hasta ahora. Si entendemos así el trabajo realizado, podemos evidenciar algunos aspectos de la cuestión. Lo haremos por puntos.

a. Como primera cosa, es notable que los tres capitalismos son expresiones de estrategias de adaptación a la nueva situación. La pequeña empresa, por primera vez, ha aprendido a nadar en el mar tormentoso. Elasticidad organizativa, costos de producción reducidos, adaptabilidad social, respondían ya a las exigencias que hace dos decenios comenzaban a aparecer en los mercados internacionales, diferenciados e inciertos. Las combinaciones de libre mercado, comunidad tradicional, asociaciones y política realizadas en regiones separadas han sido la vía de adaptación a una forma original de institucionalización de la economía de mercado.

Tratándose de formas institucionales que enraizaban la economía en la sociedad pero permitían al mismo tiempo una alta elasticidad y movilidad de los factores, han resistido mejor en sus sectores de mercado, continuamente renovados, a la usura que las nuevas condiciones han provocado en otras formas institucionales.

Lentamente y con atraso, la gran industria de la producción de masas se ha adaptado también. La innovación organizativa y tecnológica era aquí más complicada y tenía en contra fuertes retrasos respecto a los competidores externos. Estaba, además, el lastre de un pasado de rela-

ciones industriales radicalizadas, sin una decisión clara y definitiva por parte de los actores sociales y de la patronal con vistas a institucionalizarlas. Queda en pie el hecho de que la nueva gran industria de producción expresa hoy de manera muy clara una necesidad de estabilización institucional que compense las incertidumbres del mercado.

Más libre de ataduras sociales y desenvuelto, sólo trabado por reglas propias o ajenas que limitaban los mercados, el capitalismo de bienes inmateriales se ha abierto al fin un camino, esto se refiere no sólo al conjunto complejo y fragmentado de las figuras sociales que hemos descrito sino también a las primeras grandes organizaciones del sector. Los actores de esta economía han expresado en una forma más directa y evidente la tendencia hacia el mercado.

La gran industria y la producción inmaterial —en los tipos esquematizados— expresan la tensión hacia modos más institucionalizados o más liberales de la economía como se manifiesta en la situación italiana. Es principalmente por este medio, y a su modo y medida, como esta tensión se expresa en nuestra sociedad.

El mundo social de la pequeña empresa está entre dos polos. Cuando se asustaron de los impuestos crecientes por el gran gasto público, los pequeños empresarios miraron hacia Forza Italia y a su ideología liberal. Cuando, en cambio, piensan en cómo han crecido los distritos industriales y en cómo no habría sucedido nada sin cooperación social y sin bienes públicos repartidos en la sociedad tradicional, a la necesidad, que aquí incumbe, de renovar en un futuro las fuentes a las cuales recurrir, vencen el miedo y giran del centro hacia la izquierda. Cuando, finalmente, aquellos que piensan que tienen que salvaguardar una especificidad propia, en las zonas blancas donde parece posible reproducir una versión más orgánica de la sociedad, apoyan a la Liga, como muchos en el Véneto y en la Lombardía, y los siguen una parte de los artesanos, de comerciantes que viven de su éxito, y también obreros que trabajan en sus pequeñas empresas.

b. La tendencia a separarse de la economía de raíces institucionales y de la mayor regulación del mercado, no ha sido en Italia, en general y *tout-court*, como en cambio en otros países, la tendencia a recortar recursos eficientes y productivos hasta ayer. Por el contrario, se trataba de arreglos costosos, que dilataban en el tiempo problemas sin resolverlos, que taponaban situaciones abriendo nuevas grietas, que protegían ventajas corporativistas que no traían consigo la modernización del país. La segunda mayor deuda pública de Europa, desempleo y elevada inflación son algunos de los síntomas más evidentes de un mal ajuste institucio-

nal. Además —en cierto modo unido a él— hay que darse cuenta del fenómeno de la corrupción política, que es sólo parte de una más amplia inadecuación del sistema político para reconstruir y orientar instituciones eficientes. Respecto a los otros países, esto conlleva mayores dificultades para encontrar hoy nuevos equilibrios institucionales e incapacidad por parte de los actores para definir con precisión los objetivos: una misma protesta contra un aspecto particular institucional puede estar motivada por razones muy distintas sin que esto haya sido explicitado.

c. Lo que se ha dicho sobre los tres capitalismos lleva a concluir que partes distintas del sistema económico tienen capacidades distintas y —también en perspectiva— exigencias diversas de adaptación. La tendencia hacia el mercado se ejerce sobre el conjunto de un sistema económico, y una economía nacional que puede estar en su conjunto más o menos institucionalizada o en formas distintas. Sin embargo, es importante considerar que en cada una, probablemente, permanecen de modo estable distintas capacidades de adaptación y exigencias institucionales diferenciadas según los sectores. En síntesis, esto puede ser expresado con referencias al tiempo: tiempos distintos de reacción a los mercados, tiempo largo o corto de la rentabilidad de las inversiones, acuerdos con perspectivas de duración o encuentros efímeros en el mercado. Además del tiempo hay diferencias organizativas, formas institucionales, estrategias empresariales, en parte distintas. El punto crucial, naturalmente, es que bajo la presión de los mercados globalizados, todos los sectores y una economía nacional, con su complejidad, son empujados en la misma dirección de los tiempos cortos y que, con todo, pueden o quieren definir los tiempos de la misma manera.

Todavía algunas observaciones sobre este punto. El hecho de que distintos intereses y perspectivas institucionales se hayan presentado en Italia con referencia a sectores concretos, no significa necesariamente que sean los mismos sectores los que orienten el juego en los distintos países o que lo hagan con el mismo peso. Debemos, es cierto, esperar analogías pero una emergencia nacional es una posibilidad que toma su forma de actores en situaciones económicas y sociales heredadas. Por otro lado, las posibilidades de los nuevos mercados de servicios comienzan sólo ahora a ser exploradas en nuestro país, y no es fácil prever cuál será la escena económica dentro de algunos años. Baste pensar en el sector de las telecomunicaciones, donde pueden asociarse las actividades de construcción de redes de cables, su ejecución, la distribución de la información y la producción de programas de entretenimiento, de ser-

vicios para los ciudadanos, de teledidáctica y así sucesivamente. Grupos que tienen raíces en sectores distintos de la industria y del sector terciario, están interesados en estas posibilidades, combinando su acción con grupos externos. Todo esto requiere organización, no se sabe en qué medida respecto al mercado, investigación tecnológica, no necesariamente producida por quien la aplica, y apoyo político. El punto del apoyo político merece finalmente una consideración particular.

d. La relación entre empresas e instituciones para incidir en la acción de la política debe ser posteriormente contextualizada. Más o menos liberales, hoy, los tres capitalismos italianos han crecido haciendo uso también de ventajas construidas políticamente. La gran industria italiana no obtuvo genéricamente bienes públicos, ha vivido en mercados protegidos y ha gozado de ventajas legislativas y financieras para el apoyo a sus actividades. Puede sostenerse que esto último ha sido sustitutivo de bienes públicos y de la carencia de la eficiencia administrativa, pero la cuestión a la que nos referimos ahora aquí no cambia. También las actividades televisivas de la Fininvest han crecido a la sombra de la protección política y continúa siendo decisiva la buena relación con la política de actividades que tienen lugar en concesiones, así como, además, el hecho de participar en política puede constituir un recurso para condicionar los accesos a los nuevos mercados de las telecomunicaciones. En qué medida estén próximos a la política los exponentes del más amplio mundo liberal de la nueva burguesía está por verificar, caso por caso⁵.

⁵ De un modo más general, un análisis de la transición política que no estuviese como el nuestro interesado en la política, principalmente, para encontrar aquí las huellas del cambio estructural, debería ampliar este punto, mostrando la continuidad con antiguos gobiernos, de acuerdo y con la protección de grupos ya beneficiados por políticas del régimen anterior. Véase al respecto Paci, 1994. Es por lo tanto ésta la ocasión para insistir una vez más —para evitar equívocos— que el punto de vista analítico propuesto en nuestro texto no trata de sacar inmediatas consecuencias sobre la evolución de la política ni tampoco sobre las opciones políticas de los diferentes actores económicos. En el texto se han individualizado algunos vínculos y ámbitos de posibilidad de la acción política que provienen de condiciones estructurales, pero estas mismas están condicionadas por los esquemas de regulación institucionales y por las decisiones que se toman en este contexto de acción. Las orientaciones políticas de los actores sociales deberán, entonces, finalmente ser comprendidas como estrategias que valoran los propios vínculos y recursos estructurales en función, también, de las oportunidades que se puedan abrir o cerrar en el terreno político-institucional. Desde este punto de vista, nuestro análisis se complementa con las características de los procesos institucionales en el desarrollo italiano delineadas por C. Trigilia, 1994.

Respecto a la pequeña empresa, no pueden ser ignoradas las ventajas indirectas del gasto público para sostener el tipo de sociedad ni el mercado de trabajo del que tenía necesidad, junto a una legislación que, en conjunto, veía con buenos ojos la iniciativa liberal. Se podría objetar que las transferencias a las empresas han permanecido estables y, sobre todo, que ha pesado la ineficiencia total del sistema, mientras que a nivel local el dinero se ha gastado, con frecuencia, mejor que en otras partes, produciendo bienes públicos. En ciertos casos —pero sólo para determinados bienes públicos— esto es verdad, sin que ello cambie la cuestión, pregunta que ahora proponemos.

La *political-economy* del capitalismo italiano, sobre el trasfondo del capitalismo mundial, evidencia procesos complejos de cambio, particularidades y complicaciones añadidas. El cuadro es aún más complejo al introducir las formas adaptativas y el problema de la diferenciación regional. Es, por tanto, en relación a procesos y a cuadros analíticos del tipo indicado que es necesario enfocar hoy el problema de la estructuración de las clases sociales de una forma no genérica. Y se confirma, entonces, la idea de que todavía no es hora de trazar mapas de las clases y de describirlas. Así como, en general, es hora de análisis más que de síntesis prematuras: lo único que aparece con seguridad es una mayor diferenciación social y la diversidad de situaciones en las cuales se encuentran figuras, con frecuencia llamadas por el mismo nombre.

El punto en el cual es necesario enfocar la atención del análisis es una cuestión empírica. Existe, ciertamente, el riesgo de que al final nos encontremos con datos no ordenables con fines prácticos. No se puede, sin embargo, forzar las cosas con alguna "teorización" improvisada y nos lo facilita el hecho de que la estructuración social esté también íntimamente relacionada con la política. Debemos, entonces, preguntarnos si, en las condiciones dadas, no es posible individualizar líneas de recomposición de la estructura social muy diferenciada que puedan ser comprendidas desde el punto de vista político. Hemos vuelto así, a las bases sociales de la política y también a la contribución de la política a la estructuración de la sociedad.

Los tres capitalismos individualizados son otras tantas alternativas de adaptación en una sociedad después de Ford y de Keynes, en una relación de competencia-colaboración entre ellos. Si de esta imagen vagamente darwiniana pasamos a los actores y a sus estrategias, la hipótesis que parece confirmada a partir de lo dicho hasta ahora, es que las agrupaciones según las líneas de las clases genéricas están ahora en competencia con recomposiciones y divisiones en referencia al sector, a la re-

gión, etc. Dicho en otros términos, los actores participan en un juego complejo que es interno y externo al mundo social al cual pertenecen directamente. Esquemas parecidos podrían ser válidos para entender las relaciones con los actores de las formas de adaptación y para sus orientaciones. Esto significa que, en un sistema político mayoritario y bipolar, pueden presentarse, de forma ocasional o también más estable, agrupaciones de voto menos obvias respecto a lo esperado según las clases genéricas. Puede, por ejemplo, darse el caso del gerente y el obrero de una gran empresa que votaban de la misma forma, y ambos lo hacían de diferente manera que los empresarios de otros sectores. O bien que empresarios de un mismo sector hagan elecciones políticas distintas acerca de una misma cuestión porque estén orientados diversamente en cuanto a las reglas que institucionalizan un mercado.

Se puede, sin embargo, encontrar un principio de orden en esta gran diversidad, en parte errática, de las bases sociales de la política. El análisis desarrollado permite, de hecho, individualizar dos ejes de posible recomposición política. Ambas posibilidades están implícitas en las argumentaciones desarrolladas y concluiremos indicándolas como esquema para generar posteriores hipótesis de investigación acerca de la estructuración y las bases sociales de la política.

Si consideramos a los actores como *consumidores*, un primer eje va del libre mercado de los servicios y bienes a la protección de un sistema de *welfare* sostenible. Éste es un eje de polarización política más obvio y hoy evidente, capaz de movilizar frentes amplios sobre temas críticos en principio para los derechos de ciudadanía social (como el riesgo de las pensiones), pero más difícil de satisfacer con soluciones concretas que distribuyan costos y ventajas, sobre los cuales hacer converger un consenso suficiente. Si como es probable las regiones asumirán de forma más directa la financiación y el gasto social, debemos esperar variaciones regionales en las soluciones y quizás representaciones concentradas en centros de intereses, con base regional.

Si consideramos a los actores sociales como *productores*, el eje contrapone los diferentes tiempos del capitalismo, el juego fragmentado y móvil del mercado con soluciones construidas institucionalmente. Son éstas las diferentes posiciones que hemos desarrollado en el artículo y de las cuales hemos visto algunas resonancias en la política, y son éstos los contextos de posibles agrupamientos no obvios de los cuales hablamos, en oposición a agrupamientos según clases genéricas.

La segunda posición tiende, quizás, a coincidir más fácilmente con el segundo de los ejes precedentes. Pero aparte del hecho de que se trata de ejes y no sólo de extremos, la coincidencia sistemática no es necesi-

ria. La no necesaria coincidencia de comportamientos de clase y de estamento había sido ya individualizada por quien había observado que sobre cuestiones de servicios nos comportamos con frecuencia más como padres, inquilinos o propietarios, habitantes del barrio que como obreros, empleados o dirigentes⁶.

Las posiciones acerca de los ejes pueden ser defendidas con argumentos racionales, y ser criticadas igualmente con buenas razones. Hemos visto las razones de la economía institucional, su capacidad de construir relaciones cooperativas estables entre actores distintos, la visión a largo plazo, la posibilidad de asumir consecuencias más indirectas de las decisiones. A esto se puede contraponer una menor movilidad adaptativa de los factores, el menor rendimiento y un mayor desempleo que debe ser gestionado. El juicio sobre el rendimiento en un futuro está en suspenso pero se puede, sin embargo, hacer valer, contra la idea del mercado abandonado a sí mismo, la renuncia al control del propio destino. Se puede, entonces, rebatir que la política no ha traído con frecuencia mayor proyección, sino que ha protegido posiciones de rentabilidad. Igualmente se puede hacer valer la idea de que los costes del *welfare* sustraen recursos a las inversiones productivas, pero rebatirla diciendo que forma parte de un patrimonio de civilización asegurar la ciudadanía social y que la integración social favorece las adaptaciones económicas. La discusión puede continuar con la búsqueda de soluciones posibles que deben ser propuestas por parte de un electorado común. Se trata de posiciones que, razonadas o despejadas de los oportunismos y de otras debilidades, pueden servir como bases para la concreción de una política renovada.

No estamos todavía, sin embargo, en este punto. El sistema político no ha sido capaz hasta ahora de ordenar y representar con claridad estas posibilidades, muy limitadas por juegos y combinaciones oportunistas, escondidas bajo un lenguaje que con frecuencia encubre los términos reales de las decisiones. Por otro lado, la historia del resto no conduce necesariamente hacia un final feliz. En cuanto al análisis, la política no es capaz por el momento de hacer evidente la estructura social.

⁶ Véase sobre este punto lo que dice Peter Saunders (1986), que introduce los conceptos de capital de consumo y de clase de consumo para individualizar las líneas de estructuración que, de modo más tradicional, es entendida por nosotros con el término estrato.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albert, M. (1991), *Capitalisme contre capitalisme*, París, Seuil [trad. it. *Capitalismo contro capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 1993].
- Annibaldi, C. (1994), *Impresa, partecipazione, conflitto*, Padua, Marsilio.
- Antonelli, C. (comp.) (1988), *New Information Technology and Industrial Change: The Italian Case*, Dordrecht.
- Bagnasco, A. (1988), *La Costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Barca et al. (1994), *Proprietà, modelli di controllo e riallocazione nelle imprese industriali italiane*, vol. 1, *Assetti proprietari e mercato delle imprese*, Bologna, Il Mulino.
- Becattini, G. y Sengenberger, W. (comps.) (1990), *Industrial Districts and Inter-firm Cooperation in Italy*, Ginebra, ILO.
- Bianco, M. y Trento, S. (1995), «Capitalismi a confronto: i modelli di controllo delle imprese», en *Stato e Mercato*, núm. 43.
- Braudel, F. (1981), *La dinámica del capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Brusco, S. (1989), *Piccole imprese e distretti industriali*, Turín, Rosenberg and Se-lier.
- Calvi, G. y Vanucci, A. (1995), *L'elettore sconosciuto*, Bologna, Il Mulino.
- Cartocci, R. (1994), *Fra Lega e Chiesa. L'Italia in cerca di integrazione*, Bologna, Il Mulino.
- Cassese, S. (1994), *Li sistema amministrativo italiano, ovvero l'arte di amangiarsi*, en S. Cassese y C. Franchini (ed. a cargo de), *L'amministrazione pubblica italiana. Un profilo*, Bologna, Il Mulino.
- Claisse A. y Meininger, M. Ch. (1994), *Fonctions publiques en Europe*, París, Montchrestien.
- Crouch, C. y Streeck, W. (1996), *Les capitalismes en Europe*, París, La Découverte.
- De Cecco, M. (1995), «Capitalismo nostrano. Si spera in cambio di stagione», entrevista de D. de Vico, en *Reset*, núm. 23.
- Deaglio, M. (1991), *La nuova borghesia e la sfida del capitalismo*, Bari, Laterza.
- Diamanti, I. (1993), *La lega*, Roma, Donzelli.
- (1994), *La lega*, en I. Diamanti y R. Mannheimer, *Milano a Roma. Guida all'Italia elettorale del 1994*, Roma, Donzelli.
- Dore, R. (1987), *Taking Japan Seriously*, Londres, The Athlone Press [trad. it. *Bisogna prendere il Giappone sul serio*, Bologna, Il Mulino, 1990].
- Esping Andersen, G. (1991), «Strutture di classe post-industriali: un confronto fra Germania, Svezia e Stati Uniti», en *Stato e Mercato*, núm. 2.
- Freeman, C. y Soete, L. (1993), *Information Technology and Employment*, Maastricht, Universitaire Pers Maastricht.
- Galambaud, B. (1994), *Une nouvelle configuration humaine de l'entreprise. Le social désamparé*, París, ESF.

- Gallulo, R. (1995), «Friuli e Veneto fedeli alle tasse», en *Il Sole 24 Ore*, 20 de febrero.
- Lijphart, A. (1984), *Democracies. Patterns of Majoritarian and Consensus Government in Twenty-one Countries*, Londres [trad. it. *Le democrazie contemporanee*, Bologna, Il Mulino, 1988].
- Marocchi, G. F. (1996), «L'impresa sociale. Una istituzione per l'integrazione efficiente delle virtù deboli», tesis doctoral.
- Ohno, T. (1978), *Toyota Production System* [trad. it. *Lo spirito Toyota*, Turín, Einaudi, 1987].
- Paci, M. (1994), «Alleanze di governo e dislocazione degli interessi», en *Stato e Mercato*, núm. 3.
- Peters, G. (1989), *The Politics of Bureaucracy*, Nueva York [trad. it. *La pubblica amministrazione. Un'analisi comparata*, Bologna, Il Mulino, 1991].
- Pizzorno, A. (1974), «I ceti medi nel meccanismo del consenso», en F. L. Cavazza y P. Graubard (ed. a cargo de), *Il caso italiano*, Milán, Garzanti.
- Saunders, P. (1986), *Social Theory and Urban Question*, Londres [trad. it. *Teoria sociale e questione urbana*, Roma, Edizione Lavoro, 1988].
- Sylos Labini, P. (1974), *Le classi sociali in Italia*, Bari, Laterza [Ensayo sobre las clases sociales, Barcelona, Península, 1981].
- Triglia, C. (1986), *Grandi partiti e piccole imprese*, Bologna, Il Mulino.
- (1992), *Sviluppo senza autonomia*, Bologna, Il Mulino.
- (1994), «Dinamismo e disordine pubblico. Politica, economia e società locali nello sviluppo italiano», en *Storia dell'Italia repubblicana*, Turín, Einaudi.
- Violante, L. (1994), «La mafia-aziendale si sconfigge sul piano finanziario», en P. Ginsborg (ed. a cargo de), *Stato dell'Italia*, Milán, Il Saggiatore.
- Wilensky, H. (1961), «Olderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass», en *American Sociological Review*, núm. 4.

Resumen. «Italia: cambio social en tiempos de cambio político». El cambio político en Italia es también consecuencia de profundos cambios sociales que aún son poco conocidos. Se puede usar la política como un indicador que ayuda a comprender la estructura social. Se propone un modelo de estructura que distingue tres capitalismos: el de la gran industria reestructurada, el de la economía regional de pequeña empresa y el capitalismo de los bienes inmateriales. Estas diferencias recientes se suman a otras más tradicionales y componen un cuadro complejo de la sociedad en evolución.

Abstract. «Italy: social change in a time of political change». Political change in Italy is also the product of a series of profound, but still little-known, social changes. Politics may be used as an indicator to aid understanding of the social structure. This article proposes a model which distinguishes between three types of capitalism: that of the restructured large scale industries; the regional economies of small companies; and the capitalism of the service sector. These more recent differences combine with other more traditional ones to give rise to a complex picture of an evolving society.

Donde reside el trabajo

Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo

Juan Manuel Iranzo y J. Rubén Blanco *

1. Introducción

En el filme a que alude nuestro título un grupo de mujeres se reúne con el fin de tejer una colcha nupcial tradicional para la nieta de una de ellas. Cada una bordará su retazo de colcha expresando según su propio criterio «Dónde reside el amor» para ella, pero respetando la unidad estética común a las aportaciones de las demás. Con el mismo sentimiento de amor hacia el trabajo en todas sus formas, idéntica independencia personal de enfoque y la misma sintonía temática se reúnen desde hace diez años quienes confeccionan *Sociología del Trabajo* (nueva época). De su esfuerzo constante han surgido ya treinta números (treinta y dos con el que el lector tiene en sus manos y el número extra [1991], fuera de colección, «¿Neofordismo o especialización flexible?»), cada uno de los cuales es también una suerte de *quilt* hecho de fragmentos diversos que, sin embargo, se agregan bajo la advocación de un asunto principal, distinto en cada uno de ellos —un artículo especialmente destacado o un tema monográfico. Estos volúmenes son sin duda anuncio y primicia de los muchos que, deseamos y esperamos, les seguirán en el tiempo. Pero, antes de que eso ocurra, la importancia ritual que nuestra cultura concede al mosaico y pitagórico número diez brinda la ocasión para hacer un breve alto y reflexionar sobre el trabajo realizado.

Al hacer balance de un tiempo existe a veces la tentación, por economía mental, de buscar un elemento identificador que confiera unidad al período, un dato o un evento que marque una época. Esto es difícil aquí: en 1987 ya habían ocurrido dos *shocks* petroleros (1973, 1979), la tercera ola de democratizaciones había comenzado a barrer las

* Sociólogos. Profesores del Departamento de Sociología de la Universidad Pública de Navarra. Campus de Arrosadía. 31006 Pamplona (Navarra).

dictaduras latinas pero todavía no había caído el muro de Berlín (1989), la Península Ibérica había ingresado en la CEE (1986), pero aún estaba lejos de integrar la Unión Monetaria Europea (1998?). Si bien nada singular parece caracterizar el decenio, sus límites comparten algo: ambos viven cierta bonanza económica (la recuperación de 1985-1992, la de 1995-?) y la misma preocupación porque el crecimiento económico no redunde en una reducción esperanzadora del paro. Esta coincidencia delata la necesidad de situar el período en un escenario más amplio, pues diez años son un tiempo demasiado breve en la escala histórica del cambio económico y de las formas del trabajo.

De creer a los teóricos de los ciclos económicos, el decenio 1987-1997 marcaría el punto de inflexión de un Kondratiev (1971-2015/20?) cuya pendiente recesiva habría culminado hacia 1992-1995. En los veinte o veinticinco años previos habrían surgido las innovaciones y transformaciones estructurales —técnicas, organizativas, institucionales y políticas— precisas para reiniciar una ola de crecimiento. Con las debidas cautelas teóricas, ése podría ser el marco general de sentido para esta década de *Sociología del Trabajo*. En ella, la preocupación central de la revista parece haber sido la construcción de una noción capaz de conferir inteligibilidad a la reciente reestructuración productiva. Este concepto sería el de *transformación de los modelos o sistemas productivos*. Éstos han sido contemplados globalmente¹, como también lo han sido de manera específica sus principales componentes analíticos: la identidad colectiva, cualificación y participación de la *fuerza de trabajo*²; la *tecnología* —unida al factor trabajo—³; la *organización* productiva que los conecta desde la dirección empresarial a través del diseño productivo⁴; el *marco institucional*, de naturaleza política y legal, que regula formal y externamente las modalidades de contratación y de producción⁵; y, por

¹ Tratado de forma global, así queda patente en los titulares de diversos números: «Nuevos sistemas de producción» (1), «Especialización flexible» (7), «¿Economía alternativa?» (15), «Sistemas complejos de producción...» (16), «¿Modelo japonés» (18), «¿Hay un modelo de producción español?» (20), «Un fordismo que nunca existió» (21), «Emergencia de nuevos modelos productivos» (27).

² Ésta cobra relieve en números sobre «El trabajo a través de la mujer» (3), «Sindicalismo, crisis, flexibilidad» (4), «Trabajo y relaciones laborales en sectores productivos: nuevas tendencias» (9), «Descualificación y recualificación» (13) y «Sindicalismo y representación en los centros de trabajo europeos» (14).

³ Ésta protagoniza titulares como «La participación en la innovación tecnológica» (11) y «Recursos humanos, tecnología y participación» (23).

⁴ Tema tratado específicamente en «¿El fin de la división del trabajo?» (2) y «Reestructuración industrial y políticas empresariales de mano de obra» (6).

⁵ Éste es el tema central en el número dedicado a «Producción y Estado del Bienestar» (12).

fin, el *entorno relacional y territorial* de las empresas⁶. Parecería como si el tema que tradicionalmente había nucleado la disciplina, los *procesos de trabajo*, quedase relegado, minimizado⁷. No obstante, conviene no exagerar la *reestructuración* de la sociología del trabajo explorada y ahondada por *Sociología del Trabajo*. Los temas vertebrales del área —los procesos de trabajo, las innovaciones tecnológicas productivas, la organización fabril, la definición, contenido y condiciones de los puestos de trabajo, las políticas de gestión de la fuerza de trabajo— todavía son sus inquietudes fundamentales. Sin embargo, parece haber un distanciamiento o quizá cierto desdibujamiento de la visión previa de “trabajo”⁸ que lleva a indagar otras versiones de éste alejadas del arquetipo “fordista”. Este nuevo objeto, todavía borroso, requiere nuevas aproximaciones capaces de repensar el pasado, el presente y el futuro de la disciplina⁹.

El “gran ciclo” podría ser un mito irrelevante comparado con otro drama: el derrumbe del mito fordista. Durante la expansión económica de posguerra la imaginación de muchos observadores forjó un futuro basado en la gran organización jerarquizada como “cerebro burocrático” que gobernaba una producción masiva y estandarizada a escala siempre creciente, enfrentada por otro lado a una mano de obra segura en su empleo, disciplinada, identificada y encuadrada en pos de un destino emancipador. Con sóviets o libre empresa, con electricidad o hidrocarburos, la cadena de montaje o administrativa parecía el destino único y universal de las bases existenciales humanas. Tras 1973, en cambio, los países industriales centrales han marcado tendencias a la desindustrialización relativa, creciente automatización, aguda flexibilización organizativa, desempleo y precarización laboral en aumento y desestructuración sindical. Los discursos legitimadores del capital hablan de estos procesos, casi en términos de “descubrimiento científico”, como la panacea que permitirá mantener la *competitividad* de sus economías, en un mercado globalizado, frente a países de reciente industrialización con ventajas comparativas en términos de marcos institucionales más laxos respecto de las condiciones y modalidades del trabajo, su retribu-

⁶ Asunto subrayado en «Distritos industriales y pequeñas empresas» (5), «Regiones industriales en declive» (8), «Turismo y desarrollo regional» (10).

⁷ De hecho, apenas si resurge en un par de portadas: «Procesos de trabajo y relaciones industriales en América Latina» (19) y «Trabajo y proceso de trabajo» (29).

⁸ Esto se observa en encabezamientos como «Cultura del trabajo y fuentes orales» (24) o «La otra cara de la luna» (28).

⁹ De esa inquietud nacen portadas como «De la ergonomía a la antropotecnología» (17) y «Otras miradas» (22), «Pensar la sociología: trabajo, género, empresa...» (25) o «Braverman: veinte años después» (26).

ción, la calidad del medio ambiente o el peso de su sector social. Desde su renovada tradición de investigación, *Sociología del Trabajo* ha afrontado el análisis de esta evolución en todas las dimensiones pertinentes al trabajo humano y ha puesto de relieve sus efectos ignorados sobre los sujetos —individuales y colectivos— que lo viven como parte nuclear de sus prácticas de subsistencia y construcción de identidad, así como distintas respuestas creativas de éstos. Y ha tratado de hacer comprensible este heteróclito presente desde una lógica diversa a la de la acumulación del capital: la de un trabajo capaz de constituir un medio de satisfacción de las necesidades básicas humanas sin el coste de la alienación colectiva.

En las próximas páginas miraremos *Sociología del Trabajo* como una «tecnología de la información», un mediador simbólico, constitutivamente social, que ha logrado congregarse una lábil pero robusta *comunidad epistémica* (Haas, 1992) reunida en torno al problema de los lugares del trabajo en el mundo actual, en la vida de sus moradores. Comenzaremos para ello por una breve descripción cuantitativa que ilustra la cobertura del espacio «semántico» o área de debates que la revista ha alcanzado y, en cierta medida, el esfuerzo realizado para convertir esta fuente documental en un *punto de paso obligado* (Latour, 1992) de cualquier estrategia de investigación orientada a problematizar, analizar o redefinir cualesquiera dimensiones del trabajo. Acto seguido pasaremos al examen sustantivo de las grandes áreas de problemas de que ha tratado la revista y sus principales aportaciones.

Esta vertiente cualitativa conforma en sí misma un fenómeno colectivo de *re-construcción del trabajo*. En nuestra opinión, *Sociología del Trabajo* ha *construido* la reflexividad social ordinaria (Lamo de Espinosa, 1990) sobre el trabajo mediante la reunión de textos que pueden ser situados en tres grandes dimensiones. En primer lugar, la reflexión organizativa del trabajo —que en tiempos más positivistas se hubiera llamado «objetiva» u «ontológica»— reúne estudios de caso y análisis generales sobre las dimensiones clásicas del trabajo, preferentemente industrial: los procesos y condiciones de trabajo, la tecnología, la organización, el mercado de trabajo, insumos y productos, el cambio o los atavismos técnicos o el entorno institucional. Desde esta óptica, el trabajo es un proceso formal —en parte pura física, en parte información— que ocurre en un espacio geométrico y en un tiempo lineal y su problemática es una cuestión de *ordenación*; se trata de la búsqueda de un *sistema* (o varios) que aumente la eficiencia y la eficacia de la satisfacción de las metas definidas para su funcionamiento. Uno de los grandes méritos de *Sociología del Trabajo* en esta dimensión es que nunca olvida que los medios jamás son neutrales y que los fines resultan siempre de relaciones

desequilibradas de poder entre los actores implicados. En segundo lugar, la dimensión experiencial —otroza llamada *subjetiva*— construye la reflexión *vivida* de los actores sobre el trabajo tal cual ha sido expuesto en las representaciones «autenticadas» por los expertos en la dimensión anterior. Aquí, las experiencias de mujeres, inmigrantes o sindicatos son presentadas de forma individualizada o agregada —y hasta universalizada en forma de *culturas del trabajo*— y figuran una representación todavía más auténtica del trabajo como vivencia sustancial —no mera forma. Sobre ésta, una tercera dimensión, que podríamos llamar epistémica, recupera para los expertos una última palabra siempre provisional a través de propuestas renovadoras de carácter metodológico, teorías de alcance medio (del proceso de trabajo, de la organización y las relaciones laborales en la empresa, de la cualificación y la transferencia técnica, etc.) y algunas «grandes narrativas» teóricas. Estos discursos toman a menudo como referencia empírica los procedimientos y resultados de los dos niveles de reflexión previos.

Por último, cabe añadir que este mismo número es un producto autorreferente, esto es, una reflexión sobre los tres niveles citados de reflexividad y sobre su resultado contingente: la *re-construcción de una comunidad experta en un objeto (el trabajo) que ella misma contribuye a re-construir*. El trabajo no es un objeto segado de su definición vivida/cogitada por quienes trabajan/analizan; el trabajo del sociólogo del trabajo consiste de modo central en consensuar *en la práctica* con otros trabajadores —como ella o él— un modelo operativo que reúna las dimensiones y valores relevantes de eso en que se ocupan, el trabajo. Este mismo artículo, a su vez, trata de construir *Sociología del Trabajo* —perdón, sus autores *intentamos* construirla, pues *la lettrice* o el lector tienen la palabra postrera (en su dominio)— como un efecto en parte no intencionado, más allá de su fin explícito de «entender el nuevo trabajo», como un proceso/producto colectivo que, mediante un esfuerzo intelectual y operativo constitutivamente reflexivo, como toda acción social, está *re-produciendo y re-construyendo* el trabajo. Como parte que es ya de *Sociología del Trabajo*, los autores de este artículo tratamos igualmente de construirlo como una reflexión sobre una forma peculiar de tarea colectiva: intentamos re-construir expertamente el trabajo (aquí, de los científicos sociales del trabajo) como una práctica social que, día a día, contribuye a *inventarlo y construirlo socialmente*.

2. Cifras y letras

Una escueta aproximación cuantitativa nos permite ofrecer una idea "tosca" de lo que *Sociología del Trabajo* ha logrado en su nueva época. Los treinta números publicados hasta la fecha¹⁰ suman cinco mil páginas distribuidas en doscientos treinta y tres textos que incluyen doscientos cuatro artículos, doce notas críticas, nueve presentaciones o resúmenes de congresos, cinco reseñas de libros y tres presentaciones o notas editoriales. A ella han contribuido doscientos veintisiete autores —cuarenta y ocho mujeres y ciento setenta y nueve hombres— de diecinueve países sitos en tres continentes. Sobre la distribución numérica, geográfica, de género y personal de esta producción pueden hacerse ciertas consideraciones de relieve.

Por término medio, las ciento sesenta y cinco páginas de un volumen de *Sociología del Trabajo* publicado cuatrimestralmente incluyen seis artículos y un texto de otra índole. Esto hace de la revista, por volumen y periodicidad, más un instrumento de información polémica y actual sobre investigaciones y reflexiones especializadas en curso que una revista de interés académico más general (más voluminosa y frecuente) o más erudita (un anuario, por ejemplo). Sin embargo, la dirección de la revista ha evitado con cuidado convertirse en una publicación exclusivamente *de, por y para* especialistas del trabajo. Su apertura hacia, y su relevancia para, las ciencias sociales en general se explicita en su misma portada cuando, desde el número 7, aparece el subtítulo «Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad».

El mismo espíritu de apertura se observa en la frecuencia de la participación de los autores y, en especial, de los miembros del Consejo de Redacción. Dejando obviamente de lado las notas editoriales y de la redacción, se puede constatar que sólo treinta autores sobre doscientos catorce (14%) han firmado más de un texto y sólo seis (3%) lo han hecho tres veces¹¹. En cuanto a los quince miembros del Consejo, son autores de diecisiete de los textos publicados (8%), destacando entre ellos los tres directores con seis trabajos (2,8%). Estas cifras resultan significativas porque la revista no es el órgano de expresión de algún departa-

¹⁰ A la fecha de entrega de este texto contábamos con los números del 1 al 29 más el extra publicado en 1991. Los datos se refieren a esos volúmenes.

¹¹ Los autores más destacados han sido la brasileña Laís Abramo, el mexicano Jorge Carrillo, el alemán Ludger Pries y los españoles Luis Enrique Alonso, Juan José Castillo y José Sierra.

mento, facultad o institución de investigación, sino la iniciativa de un puñado de estudiosos capaces de producir y articular una producción intelectual relevante a escala internacional. El precedente egregio de esta aventura está en la iniciativa de Ramón y Cajal de fundar (y financiar) una revista que ofreciera notoriedad y repercusión externa a los trabajos del equipo que había creado en el páramo científico español. Cuando una revista tiene tal origen —o cuando es órgano de expresión de una institución o escuela— existe una tendencia muy fuerte al *encapillamiento*, esto es, a la reiterada presencia de un número reducido de autores miembros de una red limitada e, igualmente, a la apertura de una brecha amplia entre el número de publicaciones de los miembros centrales del grupo y los colaboradores menos asiduos. Nada de esto ha ocurrido en *Sociología del Trabajo* y a ello ha contribuido de modo fundamental la diversidad de los sucesivos temas, dimensiones y enfoques incluidos en la serie, que ha demandado la concurrencia de distintos y numerosos especialistas.

La distribución geográfica de los artículos —estimada por la nacionalidad de su primer autor— refleja el mismo criterio de apertura y diversidad, si bien con resultados ambivalentes. De doscientos dieciséis artículos y notas críticas, sólo noventa y cinco (44%) son españoles. La misma cifra son europeos¹². De Latinoamérica proceden otros dieciocho textos (9%)¹³ y los restantes nueve (3%) de Estados Unidos (excepto uno australiano). En otras palabras, *Sociología del Trabajo* se ha alejado del provincianismo y ha logrado constituirse en una verdadera revista internacional en su ámbito. No obstante, toda su producción procede de países europeos o americanos. África está del todo ausente¹⁴, pero el caso de Asia es aún más sorprendente, habida cuenta de que el "modelo japonés" no sólo mereció la atención de un monográfico, sino que es una referencia constante en múltiples artículos sobre "producción ligera" y "nuevas formas de organización productiva". Sin embargo, no existe ni una sola contribución asiática: sólo visiones "externas" occi-

¹² De éstos, todos menos dos proceden de la Unión Europea, concentrándose la gran mayoría (87%) en cuatro grandes países. La distribución es: Francia 27, Italia 21, Reino Unido 19, Alemania 17, Holanda 3, Portugal 2, Suecia 2, Bélgica 1, Dinamarca 1, y la extracomunitaria Suiza 2.

¹³ Aquí también la producción se concentra en los grandes países: México 6, Argentina 4, Brasil 4, y con un solo texto Chile, Cuba, Perú y Puerto Rico.

¹⁴ Excepto por algún texto aislado —Wisner (17)— o por referencia a su emigración —v. gr., Roquero (28). N.B.: Las referencias a artículos publicados en *Sociología del Trabajo* se omitirán en la bibliografía y se referirán en el texto citando entre paréntesis únicamente el volumen en que aparecieron.

dentales —Dore (15), Bonazzi (18). Es indudable que ha de haber sociólogos del trabajo en los Nuevos Países Industriales de Asia Oriental y que las tradiciones sociológica, histórica y antropológica francesas o anglosajonas habrán dejado huella en los trópicos, pero es una debilidad de la red internacional de los estudios sociales del trabajo la carencia de incorporaciones de autores asiáticos y africanos a las publicaciones occidentales: falta la perspectiva de los protagonistas. Este evidente sesgo eurocéntrico podía responder hasta hace poco a que el desarrollo industrial se había circunscrito casi exclusivamente a los países euroatlánticos. Que esto ha dejado de ser así explica la incipiente presencia de los “nuevos” países industriales *latinos* de América. Sin embargo, lo que este desequilibrio hace más patente es el enorme peso relativo que las transformaciones del empleo y los procesos de trabajo industrial en los sectores y países centrales tiene en la literatura frente a otras formas de trabajo¹⁵.

Este mismo sesgo industrialista afecta a la presencia del género femenino en la revista. Ya hemos visto que las mujeres constituyen sólo uno de cada cinco autores —proporción que se mantiene hayan publicado uno, dos o tres textos. No obstante, sólo han aparecido diecisiete textos (8%) dedicados específicamente al trabajo de las mujeres y a sus experiencias y reflexiones sobre el trabajo y el empleo, ocho de ellos reunidos en el monográfico dedicado al tema en 1988 —aunque casi todos los demás han aparecido en los últimos tres años, lo que parece iniciar una tendencia correctora¹⁶. La desproporción en la autoría puede

¹⁵ Una excepción a este punto, que quizá la singulariza como revista española de Sociología del Trabajo, es la presencia de textos sobre el sector de servicios turísticos como el trabajo en Hoteles —Homs (9)—, pequeñas empresas alternativas al turismo de masas —Savelli (10)— los balnearios —Montserrat (23)— o alguna reflexión global sobre la reorganización del sector —Marrero (26). Otras escasas aportaciones sobre el sector servicios se centran en el sector financiero y bancario —Bertrand y Noyelle (6), Villarejo (9)— y en la hostelería como fórmula empresarial de los inmigrantes —Iranzo (13). Un caso singular es el artículo de Kaprow (14) sobre los bomberos de Nueva York.

¹⁶ En cuanto “objeto” de estudio, las mujeres sufren una exclusión cada vez menor, pero todavía patente, en el resto de la literatura. Su presencia singularizada, con ser creciente, tiende aún a limitarse a casos “dramáticos”, por ejemplo, cuando protagonizan alguna tragedia como el *Síndrome Ardystil* —Vogel (23)—, algún conflicto —especialmente cainita o malogrado, como en Candela (20)— o alguna experiencia de éxito característicamente *marginal*, como en Herranz y Hoss (11). O cuando, a menudo ellas mismas, escriben sobre su discriminación ante la ocupación (Maruani, 4) o el empleo —en Milkman (5) o Jódar (29), y pese a los mejores registros académicos de las jóvenes y la virtual desaparición entre ellas del rol/expectativa “ama de casa” de partida—, como en Arenas (19); ante la cualificación técnica (Abramo, 28); ante la retribución (Quintanilla, 21); o ante las condiciones de trabajo —como los horarios en Recio (4) o los turnos en

ser reflejo de un desequilibrio similar en la composición por género de esta área de investigación —como el desequilibrio en la proporción de contenido temático lo sería del peso del *empleo* (no del *trabajo*) femenino, sobre todo en la industria—, pero esto mismo expresa hasta qué punto el *trabajo* de las mujeres ha resultado invisible —a autores de uno u otro sexo— tras el arquetipo de «el trabajador industrial».

3. Diseño y práctica del trabajo: ordenación, ordenanza y desorden

De manera analítica, el trabajo puede ser descompuesto en múltiples objetivaciones. Lo hicimos en un párrafo anterior: mercado de trabajo, cualificaciones, condiciones de trabajo, procesos, organización técnica, organización jerárquica, diseño, tecnología, mercados demandantes, relaciones entre empresas, organización espacial, entorno institucional, etc. En la práctica, esos elementos se conjugan simultáneamente, de manera intencionada y consciente o de modo inadvertido o tácito, en forma de *pertinencias* que los trabajadores contemplan cuando toman decisiones sobre cómo interactuar con un cúmulo de *información materializada*, *encarnada o fluida* que les confronta bajo la figura de una máquina, unas instrucciones y una estructura espacial y temporal de definiciones, expectativas y demandas. En otras palabras, desde la concepción, pasando por el mando, hasta la ejecución, todos los trabajadores responden a cada instante a la pregunta: *¿qué debo hacer a continuación?*

Aunque están lejanos los tiempos taylorianos en que había fe en la posibilidad de optimizar la producción con una combinación de las mejores máquinas y empleados “maquinizados”, todavía existe entre algunos académicos la consideración de la tecnología como el elemento más “duro” y constrictivo del conjunto productivo; acaso creen que las especificaciones que figuran en los manuales de usuario contienen la descripción completa y la determinación inalterable de su uso. El análisis empírico de la tecnología ha mostrado que esto rara vez se cumple. En otras áreas se ha puesto de manifiesto la configuración social de la

Paoli (4), la dificultad de duplicar “obligaciones” laborales y domésticas en Kruse (2), esto es, productivas y reproductivas, en Jódar (29), o de mantener una identidad de género diferenciada y no minusvalorada ni sometida a una *doble dominación* de género y jerarquía en un medio industrial “virilizado” en Pesce (3).

tecnología (Bijker, Hughes y Pinch, 1987; McKenzie y Wajcman, 1985). La Sociología del Trabajo, a su vez, ha constatado que la tecnología es, al mismo tiempo, una fuente de poder y una estabilización provisional, mediada por las máquinas, de las relaciones de poder entre los agentes humanos implicados.

Una porción de tecnología —por antonomasia, “la máquina”— no es más que una insignificante ordenación de materia antes de que un usuario capte ese orden como información y conocimiento, y, con su propio aporte informativo y cognitivo —su conocimiento práctico y sus fines—, la conecte a una fuente de energía, le proporcione insumos y la instrumente para que le ayude a realizar su trabajo. Por eso, lúcidamente, en *Sociología del Trabajo* no hay apenas textos que traten meramente de artefactos o sistemas técnicos y de sus presuntos “impactos”, sino que desde el comienzo se ha trascendido la “lógica de las consecuencias” para abordar la “lógica del diseño”, esto es, la problemática de la fiabilidad (o flexibilidad interpretativa, o margen de maniobra) de los interfaces entre trabajador/a y máquina —J. J. Castillo (27). De ahí el abordaje reiterado de un tema clave: la participación de los trabajadores en la planificación, diseño e implantación de las innovaciones¹⁷. Esta participación es tanto más importante cuanto que la incorporación de nuevas tecnologías en plantas ya establecidas o el surgimiento de nuevas actividades económicas basadas en nuevos aparatos tiende a redundar en cambios en la composición cuantitativa del empleo y en sus perfiles de cualificación.

Innumerables análisis *a priori* del “efecto” de las nuevas tecnologías han diagnosticado por igual la masiva destrucción del empleo y la creación de empleos alternativos, una descualificación del trabajo en la planta y una recualificación intensiva de las tareas que utilizan nuevos medios. En su unidimensionalidad, ambas perspectivas yerran; en su dualidad, ambas están en lo cierto y, al tiempo, son parciales. La intro-

¹⁷ El tema de la participación en la innovación técnica —que, como señala Di Martino (1), no es espontánea por parte de la dirección ni de la mano de obra, ni fácil de mantener— ha sido objeto de recurrente atención desde los diseños concretos de procesos de innovación participativa de Prakke y Pasmooij (1) y Lorentzen y Clausen (1), pasando por el análisis empírico de las limitaciones efectivas que encuentra esta práctica, en Cressey (9) o Fröhlich *et al.* (11), y la observación de Cornfield (23) de que la sindicalización y la flexibilidad organizativa interna de las empresas son condiciones indispensables para una participación positiva en la innovación, hasta llegar a la constatación empírica de que una innovación no participada no sólo tiende a fracasar y revertir en una intensificación del trabajo para alcanzar las metas previstas —en Castillo (27)— sino que puede llegar a perjudicar críticamente no ya las condiciones de trabajo sino el mismo resultado final de éste —en Villena (29).

Donde reside el trabajo

ducción de nuevas formas de trabajo —convertidas en necesarias por la decisión, más o menos consensuada, de incorporar nuevos medios técnicos de producción— suele conllevar de inmediato la conveniencia de variar los roles de quienes diseñan, ejecutan, supervisan y asisten a esas tareas. Esto comporta un proceso de “formación continua”, antes y durante el empleo, que permita a las personas adaptarse a nuevas funciones mediante la adquisición de nuevas competencias —Sorge (1)— y una cauta y pensada política de movilidad funcional interna de los trabajadores en la organización productiva —Homs *et al.* (2). Así dicho, «un proceso... una política», parecería que advocamos el regreso del *one best way*, pero de nuevo el análisis empírico muestra que la (atribución de) cualificación/descualificación a un puesto de trabajo, a un cúmulo de tareas, a un empleado es una cuestión ampliamente contingente y coyuntural, dependiente de eventos externos —cantidades y calidades demandadas, prestigio y precio del producto— y de patrones culturales acendrados. Así, donde la tradición separa varones cualificados y varones o mujeres descualificados/os, el cambio técnico tiende a mantener ese patrón con independencia del cambio en el contenido de sus tareas; *a fortiori*, la adquisición de competencias técnicas puede incluso formalizarse de manera que resulte de más difícil acceso a quienes ocupan las posiciones sociales menos favorables —Cockburn (3, 15), Carrillo (21)— y tienden a conceder cualificación menos a la adquisición de “saberes” que a rasgos individuales como polivalencia y concentración —Fernández Steinko (16).

A tenor de lo dicho, es importante subrayar que, dentro de las restricciones selectivas que impone el mercado, la cuestión de la cualificación y, aún en mayor medida, de la autonomía organizativa de los trabajadores en el propio proceso productivo, se refieren al poder que trabajo o gestión pueden llegar a tener sobre la cantidad, calidad, fiabilidad y coste del producto generado. La decisión entre un sistema “tecnocéntrico” y otro “antropocéntrico” o “sociotécnico” —Brödner (2)— no puede basarse en previsiones de resultados porque éstos dependen de manera fundamental de la movilización y adecuada integración de los recursos humanos a lo largo de todo el proceso de innovación. Las preferencias —casi apuestas— por una u otra opción reflejan más bien “balances” de poder, de información y conocimiento disponibles y tradiciones de autoridad y organización dispares en el seno de una empresa. El resultado (económico) de dicha elección es del todo contingente respecto de las circunstancias singulares¹⁸. No obstante, parece apuntarse,

¹⁸ Un magnífico conjunto de estudios de caso, y reflexiones teóricas sobre ellos,

en medio de esta heterogeneidad, algún principio de "sabiduría práctica": los trabajos de Ramírez Cendrero (29) y Miguélez *et al.* (23) apuntan a que las empresas (o sectores estratificados) que se orientan hacia (tramos de) la calidad valoran en sus empleados, en orden creciente, la productividad, la flexibilidad y la calidad, y eso correspondería con una ordenación de las preferencias respecto de la mano de obra (competenciales, y también de edad, género y sindicalización) que distinguiría un "núcleo estratégico" de "profesionales" estables capaces de contribuir al diseño del trabajo, un "cinturón táctico" variable de "especialistas" capaces de adaptarse a los cambios y en los que merece la pena invertir en formación, y un «perímetro básicamente prescindible (en parte)» de «meros operarios» de baja cualificación, casi intercambiables, que servirían para regular cuantitativamente la producción y el coste "marginal" de ésta mediante variaciones en la intensidad y masa del trabajo más que en su contenido.

Esta cuestión nos lleva a través de la frontera de la firma hacia un doble perímetro exterior: el mercado de trabajo y el entorno de las empresas¹⁹. Los análisis del mercado de trabajo recogidos en la revista muestran que la tríada de cualificaciones antes referida tiene su imagen especular en las redes externas de búsqueda y acceso al empleo —Requena (11)— y también en los mercados de colocación y promoción internos de las empresas —Centi (4). No obstante, la aportación central de estos textos es la conclusión de que los mercados de trabajo existen en la medida en que son *construidos* por un contexto social situado y, especialmente, por una regulación institucional que procura responder con distribuciones espaciales y de cualificación a las demandas coyunturales de las empresas²⁰. En particular, dada la desestructuración de las instituciones públicas gestoras y garantes del empleo, así como la "segmentación" del mercado, se subraya la necesidad de una reorientación de las políticas sociales de empleo en una era "posfordista", como señala Bailleau (13). Esta demanda es aún más acuciante si se considera el pronóstico de que la apertura de los mercados de trabajo en la Unión Eu-

comprende los trabajos de Freyssenet (10), Forslin (13), Leite (19), Lope y Martín (19), Wisner (17) y Charron y Freyssenet (27) en ubicaciones tan dispares como Suecia, Francia, Brasil, Zaire y España. La comparabilidad de estos estudios se basa en su coincidencia casi completa en el sector estudiado: la industria mecánica.

¹⁹ Dos temas que *Sociología del Trabajo* ya había tratado en su primera época, con los monográficos «3/4. Mercado de trabajo y relaciones de producción» (1980) y «5. Fábrica y ciudad» (1981).

²⁰ Véase, en este sentido, para mayor concreción Bagnasco (6), Mardsen (16) o Sengenberger (17).

ropea producirá menos una reubicación geográfica de la fuerza de trabajo que una reestructuración de los mercados locales de mano de obra diferenciada por la medida de cualificación de sus demandantes.

Los mercados de trabajo, las modalidades de contratación y la ubicación en el trabajo asalariado, de otro lado, no pueden ser considerados con precisión si se los aísla de su contexto geográfico e institucional y no se analiza el proceso completo de elaboración cooperativo/competitiva de una mercancía en el espacio y el tiempo —Castillo (5). A resolver esa insuficiencia contribuye la noción y el análisis empírico de los distritos industriales. Si bien esta articulación local de las capacidades adaptativas de un tejido industrial pareció en algún momento una panacea contra la devastación de la crisis económica, los resultados empíricos de la investigación se han mostrado bastante menos alentadores de lo que al principio se creyó, en especial por lo que atañe al carácter innovador de las pequeñas y medianas empresas en ciertas áreas de Europa —Becattini (5), Salaman (5), Sanchis *et al.* (5), Bögenhold (15)²¹. Estos trabajos han mostrado, adicionalmente, la pertinencia de nociones complementarias como "nebulosas industriales", donde los rasgos de heterogeneidad, jerarquización y ambivalencia de los efectos sociales y productivos de los "(cuasi) distritos" se ponen más claramente en evidencia —Bericat (11)—, así como de situar el análisis de esas redes y conglomerados en el marco más amplio de una teoría —de "economía (y) política"— de la localización o distribución de recursos en el contexto histórico de la globalización económica —Vázquez Barquero (10).

Por último, es obligada la alusión al tema *estratégico* de la Sociología del Trabajo en la última década: la controversia sobre la producción flexible/ligera y la naturaleza (y extensión) del supuesto *posfordismo*. Esta inquietud está presente desde los dos primeros números, dedicados íntegramente a la producción "flexible" basada en la automatización y sus consecuencias sobre la fuerza de trabajo. En principio, se difundió la esperanza de que una mayor implicación y cooperación de los trabajadores se correspondería con mejores condiciones retributivas y de trabajo, más autonomía y recualificación hasta llegar casi a la profesionalización —Bonazzi (18), Giannini (19)²². La empiria parece mostrar, en cambio,

²¹ En España, véanse los casos particulares de Asturias —García Blanco y Gutiérrez (10)—, Mondragón —Gómez Uranga (14)— Sagunto —Gallego y Nacher (26)— o algunos municipios andaluces —Sánchez López (14). Sobre la industrialización localizada de *maquiladora* en México, véase Hualde y Pérez Sainz (22).

²² En la aparición de nuevas formas de organización ligada a una mecanización automatizada subyace una nueva imagen mítica del trabajador como un *conductor* de la

que no se han vencido la desconfianza ni las actitudes autoritarias hacia los trabajadores —Prieto (6), Smith (7), Trouvé (7), García Calavia (28). Antes bien, la *gestión empresarial de la fuerza de trabajo* —Prieto (16)— busca por tanteo y sigue itinerarios plurales (más que una línea única de racionalización) en la búsqueda de sinergias intra y extraempresa —GERPISA (27). No obstante, llama la atención la coincidencia en que muchos de esos caminos conducen a algunos lugares comunes, como la sobrecarga de tareas en los nuevos puestos (a menudo más exigentes tanto física como cognitivamente —Humphrey (18)— y a una restricción de la “implicación” de los trabajadores a asuntos relativos a los procesos y funciones que tienen a su cargo por diseño técnico y disciplinario, sin otorgarles una visión más amplia y una mayor capacidad de incidencia sobre el conjunto del proceso productivo y organizativo de la firma —Garrahan y Stewart (23). A esto hay que añadir los ambiguos resultados de las “aplicaciones” de diseños flexibles en casos donde el “núcleo técnico” de la producción —la extensión y configuración cualitativa del mercado y las posibilidades de aumento de productividad de los factores— así como el “ambiente pertinente” de la actividad —las tradiciones sociales (organizativas) y los entornos institucionales locales— no han sido tenidos en cuenta en su diseño —López Novo (8), Cattero (27).

4. Los quehaceres de vivir: trabajos, labores, tareas y empleos

Hablar del trabajo vivido es hablar de experiencias diversas de personas distintas; de los trabajos a que la propia voluntad —por albedrío o necesidad— les mueve, de las labores (¿oficio?) o tareas (¿operaciones sin oficio?) socialmente adscritas a ciertos roles y posiciones sociales, de los empleos formales donde se otorga reconocimiento social y retribución material al desempeño de esas actividades. Para cada una de estas distinciones es diferente la experiencia, por ejemplo, entre las mujeres, los jó-

producción —más que como un operario esforzado y explotado. La imagen mítica de referencia podría ser el *conductor profesional* que, con poco esfuerzo mecánico, pero constante atención y celo, lleva a destino su carga respondiendo en cada instante a la situación del tráfico y a los requerimientos de la conducción, regula tiempos y es capaz de resolver los problemas técnicos menos graves de su vehículo sin perjuicio del cumplimiento de sus metas.

venes, los inmigrantes, los miembros de colectivos sindicales, etc. Estas experiencias diferentes parecen estar dando lugar a la aparición de culturas del trabajo distintas.

Para comenzar, mereceríamos la misma crítica que hemos observado más arriba si dejásemos pasar la experiencia laboral de las mujeres con un párrafo y una nota. Además, sería injusto dejar de resaltar que *Sociología del Trabajo* ha publicado textos específicos a la situación de las mujeres ante el trabajo y el empleo en diversos países²³ y, sobre la experiencia de éstos y otros casos, una reflexión que, sin olvidar el peso de fenómenos como las clases o el patriarcalismo, permita a las mujeres escapar del dilema cultural entre el rol del andrógino y el de la “extraña” al lugar de trabajo, a la doble demanda —jornada asalariada y doméstica— y al estereotipo de la mano de obra dócil, de calidad, descualificada y muy explotable —Da Silva (25)—, para construir y defender finalmente una identidad propia, digna y asentada —acaso en torno a su mayor orientación a las necesidades comunes que al propio interés y a la dimensión mercantil del trabajo y del oficio, en Guerra (3)— que enriquezca la aportación del trabajo a la identidad de todos. Por último, como egregia muestra *reflexiva* de esta tesis podría figurar, en el mismo ámbito de la Sociología del Trabajo la denuncia de Leite y Da Silva de que esta disciplina presta demasiada atención a los aspectos materiales y tecnológicos de los procesos de reestructuración productiva, a las nuevas demandas de productividad, competitividad y enriquecimiento, e insuficiente cuidado a sus implicaciones sociales en distintos lugares del planeta y de la estructura social.

A tenor de lo publicado en esta revista, y dejando de lado el peso de jóvenes e inmigrantes en los debates sobre el mercado de trabajo, la acusación es justificada por lo que atañe a éstos y a otros ámbitos como la justicia social —mejor dicho, la exclusión social— o la cuestión ambiental²⁴. De otro lado, no lo es tanto si se contempla la cuestión sindi-

²³ Así, véanse los casos español —Casas (3)—, alemán —Erler (3)—, estadounidense —Langreo y De Vicente (3)—, y latinoamericano —Hirata *et al.* (24).

²⁴ De hecho, sólo hay dos artículos ligados a la juventud: Argimón y Paul-Kohlhoff (13) en relación con el sindicalismo y De Pablo (22) sobre formación profesional, y otros dos dedicados a los inmigrantes —Herranz (13) y Roquero (28). Sobre pobreza, exclusión, estado social, pensiones, justicia social, etc. han escrito Carabaña (7), Tortosa (9, 17), Navarro (12), Durand (12) y Santos y Rodríguez (18), e Iranzo (26) sobre medidas que revela una cierta concentración en otros debates, pero como posibles nuevas fronteras de indagación cuentan al menos con el precedente y el ejemplo de los análisis sobre la condición de la mujer en el trabajo.

cal. El asociacionismo obrero ha merecido ser objeto directo de diecinueve textos²⁵, repartidos entre el análisis de la acción histórica de los sindicatos en la configuración del trabajo, y otros sobre su actual crisis de militancia —no tanto de influencia social y política. La precarización del empleo, el resurgimiento del rechazo en las pymes y en las multinacionales con políticas de contratación de alta rotación de mano de obra y la institucionalización de su papel como negociador han perjudicado de forma severa la capacidad de reclutamiento de los sindicatos, y también han afectado a su capacidad de movilización colectiva, fuera de contextos rituales en la empresa o fuertemente politizados en un ámbito más amplio. Frente a la esperanza del surgimiento de un nuevo sindicalismo más orientado a la cogestión, a la prestación de servicios propios a sus asociados y con un diseño privativo de democracia económica y social, que pudiera orientarles a una asociación con los nuevos movimientos sociales progresivos, feministas, pacifistas, ecologistas y de consumidores —Alonso (16), Fernández Buey y Riechmann (1996)— la tendencia más reciente parece apuntar más bien al rebrote de los sindicatos de empresa o “independientes”, alejados de otras inquietudes que las económicas y corporativas.

Esta fragmentación de experiencias puede dar lugar a diferentes culturas del trabajo a tenor de las propias trayectorias vitales —el heroísmo del pasado y las dificultades del presente entre los sindicalistas, el desánimo y el cinismo entre los jóvenes precarizados, el orgullo y el sentimiento agrio de ser cosa del pasado en los trabajadores cualificables y estables de las empresas consolidadas, como muestra Callejo (26), o entre dominios de distintas “éticas” de la resistencia y el distanciamiento o de la cooperación y la identificación —Leite (19). Otrosí, se ha podido apreciar que no sólo la experiencia laboral afecta la visión del mundo más allá del trabajo, sino que *también las vivencias extralaborales* en la familia, en el grupo generacional, en el ámbito local y en el campo político —todas ellas con sus propias formas de autoridad, cooperación y conflicto—, condicionan la actitud hacia y en el trabajo. La dimensión cultural más concreta se encuentra más acentuada en los textos que aplican metodologías cualitativas a colectivos capaces de construirse, atribuirse e identificarse con una identidad colectiva, como veremos a continuación. La brevedad relativa del número de artículos y notas que analizan específicamente los

²⁵ Se trata de NG/FH (2), Sierra (3), Regalia (4), Ojeda (6), Jordana (8), Del Rey (8), Blanco y Oraegui (11), Argimón y Paul-Kohlhoff (13), Visser (14), S. Castillo (14), Alonso (16), Neffa (18), De la Garza (19), Jacoby (19), Martín y Santos (20), De Pablo (22), Benito (23), A. Smith (24) y Morales (26).

aspectos experienciales del trabajo muestran, en resumen, el punto hasta el que la Sociología del Trabajo sigue estando dominada por los análisis estructurales y descriptivos de procesos de trabajo puntuales y de reconfiguraciones organizativas, en alguna medida al margen de las vivencias y reflexiones de los propios protagonistas. Una cierta renovación de esa perspectiva, empero, se apreciará en lo que sigue.

5. Miradas y visiones: metodología, teoría y reflexividad

En la *tradición principal* de la Sociología del Trabajo el énfasis se ha puesto sobre una selección de factores *estructurales*, como la organización, la tecnología, los mercados o las instituciones. Incluso cuando el enfoque ha sido dinámico (subrayando el cambio, el conflicto o los procesos concretos de trabajo en tiempo real y situados histórico-culturalmente), la percepción de esos elementos ha seguido siendo “objetualista”, durkheimiana, *comme des choses*. La recidiva pujanza de la perspectiva de la acción en la Teoría Social (Barnes, 1996; Luckmann, 1996) ha tenido algo que ver con la irrupción de temáticas que, como hemos visto en la sección anterior, recuperan la perspectiva, la experiencia y las reflexiones personales de los actores que encarnan, producen, interpretan, representan, reproducen y cambian esas estructuras. En consecuencia, el nuevo escenario empírico así construido —enriquecido, o al menos diversificado— desborda los recursos teóricos y metodológicos tanto de la tradición principal como de la recientemente resurgida y ofrece la oportunidad de explorar nuevas propuestas, especialmente en los ámbitos de métodos, teorías de rango medio, grandes marcos teóricos y reflexividad disciplinar.

En el terreno metodológico, *Sociología del Trabajo* se ha distinguido por su apertura y su pluralismo. Aquí sobresale en primer lugar la importancia y diversidad adquirida por los métodos “cualitativos” orientados a captar la representación que, bajo la etiqueta de “identidades”, producen los actores acerca de las relaciones sociales que establecen *en el trabajo y entre el trabajo y el ámbito extralaboral*. La técnica de la *entrevista (semi-)estructurada* en profundidad, y de manera concomitante el *análisis del discurso*²⁶, se ha desarrollado, de un lado, hacia la entrevista

²⁶ Esta técnica ha sido clave para construir fenómenos donde la *ambivalencia* es un componente crucial, como en las actitudes masculinas ante la promoción de las mujeres.

biográfica²⁷ y, de otro, a una profundización y ampliación de la técnica en unión con el grupo de discusión, esto es, a su *agregación y comparación* internacional, teniendo en cuenta factores tanto estructurales como específicamente societales —Bertaux-Wiame *et al.* (3), Maurice (7), Sorge (10). En segundo lugar, importa subrayar la apertura *transdisciplinar* que se manifiesta en la proliferación de propuestas e investigaciones procedentes de la antropología cultural, la ergonomía, la arqueología industrial y la historia²⁸. Por último, conviene destacar la audacia innovadora de proyectos de investigación como los de Cynthia Cockburn (15) y Leni Beukema (28) que, con una orientación intervencionista, pero lejos del “expertismo tecnocrático”, profundizan de manera participativa las técnicas cualitativas en el seguimiento y acompañamiento de procesos completos de producción de un objeto de consumo —en el primer caso— y de una reorganización productiva —en el segundo— desde su fase de concepción y diseño hasta el momento de la estabilización rutinaria de la interacción sujeto-artefacto técnico e incluso hasta el descarte final de éste. Este pluralismo ha resultado de enorme fertilidad en la producción de una nueva “factualidad” del trabajo como una experiencia *vivida* y, de manera aún más crucial, como *producto inmediato de la “cognición” de los actores situados*, no sólo en lo que ésta atañe al desempeño técnico de operaciones concretas, sino, aún más, a la *construcción de una identidad personal*, individual y colectiva, en términos de deseos, actitudes y valores que condicionan sus decisiones respecto al gobierno del proceso de trabajo y a los vínculos de información, autoridad y cooperación dentro de la organización productiva. En este punto, la *historia de las identidades*, biográficas y colectivas, de los agentes —la “tradi-

res —Callejo y Martín (23)— y en la identidad laboral de éstas —Pesce (2)— o en la combinación problemática de intereses políticos, económicos y de conciencia y solidaridad de clase en la movilización de los trabajadores españoles en los años setenta —Morales (26)

²⁷ Resulta notorio cómo estos relatos, para simplificar y organizar la información, tienden a organizarse en torno a estereotipos, como en Guzmán (3), o a tipos, como muestra el uso de fuentes orales para recuperar oficios perdidos en Calzado y Torres (24). Esta técnica, depurada, se ha extendido también al análisis documental prosopográfico, como en Burdy (11).

²⁸ Entre los primeros destacan los trabajos de Zurla (8), Bouvier (10), Nieto (22) y Palenzuela (24); entre los segundos los de Wisner (17), Teiger (22) y Villena (12, 29). La arqueología industrial aparece en Torró (22) y entre los historiadores citaremos sólo a Williams *et al.* (21) por su aportación a la discusión sobre el fordismo, sin olvidar la presencia que la Historia del Trabajo ha tenido, a menudo con más de un artículo, en la gran mayoría de los números de *Sociología del Trabajo*; no abundaremos más en esta área que ha sido tratada específicamente en otro artículo de este mismo volumen.

ción” de un género o un oficio, de una cualificación, profesión, firma, sector, sindicato, etc.— tiene un peso fundamental en la evolución de las relaciones sociales articuladas en torno al trabajo.

La nueva centralidad adquirida por las *personas* —no frente, sino junto a la organización y la tecnología— en el análisis del trabajo se observa aún con más claridad en las reflexiones teóricas intermedias, y esto con singular continuidad y engarce con la tradición de análisis de los procesos de trabajo a través de una de sus dimensiones fundamentales, las *condiciones* de trabajo (Prieto, 1994), que han actuado como noción puente entre la preocupación por el sufrimiento de los *individuos* y las experiencias de las *personas*. Las teorías de rango medio pueden agruparse en torno a cuatro problemáticas centradas, primero, en el proceso de trabajo y, luego, “hacia arriba” en las relaciones laborales, “hacia afuera” en la transferencia tecnológica, y “hacia adentro” en la configuración e inserción de la fuerza de trabajo²⁹.

El legado de Harry Braverman es aún la base del análisis de los procesos de trabajo: la microfísica del poder, históricamente situada, en que actores con posiciones de clase —a veces difíciles de perfilar y siempre infradeterminantes— “negocian”, a través de la participación y la resistencia, combinaciones de tecnología, estructura organizativa y métodos de gestión para ganar control sobre la producción mediante la transformación de la red-sin-costuras que forman concepción y ejecución. Sin embargo, su olvido de la subjetividad de los actores —en especial de las mujeres— y su *unilinearismo* —la idea de que unas leyes del capitalismo regulan por igual las orientaciones de todas las empresas— la han impedido imponerse a la debilitada teoría clásica de la organización. Su olvido de la “contradicción” que opone a cada firma, sector y economía nacional a las demás en la *competencia* por el excedente acumulado dificulta advertir la utilidad de un enfoque “evolutivo” o “ecológico” tanto a la organización interior como al comportamiento externo de cada uno de esos agentes colectivos, esto es, sus estrategias de adaptación a, y transformación de su medio mediante un proceso de aprendizaje ligado a la adquisición de experiencia (información y conocimiento) y al establecimiento de redes de comunicación basadas en *comunidades de lenguaje* que, con frecuencia, cuando tienen éxito, articu-

²⁹ En el mismo orden, han sido notorias las aportaciones al análisis de la organización y las constricciones estructurales de los procesos de trabajo *in situ* de Castillo Mendoza (9), D. Hernández (25), V. Smith (26) y Jódar (29); en las relaciones laborales y organizativas, las de Ibarra (10), Linhart (11), Regini (16) y González León (20); en la transferencia de tecnología, las de Ruffier (12) y Wisner (17); y en la configuración de la fuerza de trabajo, las de Bilbao (4), Santos Ortega y Rodríguez (18) y Aguilar (24).

lan comunidades de intereses. El problema central sería cómo generar, sostener y *circunscribir* fórmulas de cooperación entre distintas unidades (de una firma, sector o economía) que *excluya* el control, esto es, una cierta capacidad de veto para suspender la cooperación y recuperar el dominio en cualesquiera circunstancias y ámbitos donde pueda considerarse necesario en un momento dado —sin que, dada la contingencia del entorno, puedan ser éstas especificadas con antelación.

Si bien la formulación anterior es deplorablemente vaga —con el fin de que pueda aplicarse a cualquier pauta de organización y transformación—, puede obtener concreción en análisis sobre la reconfiguración de la fuerza de trabajo y transferencia de tecnología. Tales estudios iluminan, por ejemplo, cómo una estrategia difusa de “socialización” (vía precarización) de una gran parte de la fuerza de trabajo, aun siendo individualmente óptima para empresas en dificultades, genera el perverso efecto colectivo de debilitar la inserción social y la identificación profesional de los trabajadores con su empleo desde su contratación, con los consiguientes costes. De igual modo, las transferencias técnicas pueden complicarse mucho, con independencia de la opción: la adquisición de un paquete tecnológico estándar puede tropezar con límites locales en la cualificación profesional, en la oferta de los proveedores y en los servicios complementarios, mientras que el diseño de una tecnología apropiada al entorno local puede topar con graves dificultades para responder a desafíos o demandas de un contexto geográfico o social más amplio o a un aumento de escala. En consecuencia, no es de extrañar que las realizaciones organizativas concretas combinen tan a menudo “filosofías” heterogéneas en distintas partes de su “red” y que la principal opción estratégica sea mucho menos a menudo la aproximación a un modelo organizativo ideal que la mejora de los *interfaces* entre unidades con “estilos” diversos, con el fin de favorecer su eventual transformación por analogía con aquellas otras cuya conformación (e información disponible) resulte más deseable en nuevas circunstancias³⁰.

³⁰ Esta contingencia puede constatar, por ejemplo, en los estudios empíricos de Miguélez (9) sobre el sector de la construcción y de Bilbao (9) y Rocha *et al.* (27) en Artes Gráficas. En ciertos casos aparece una orientación más consultiva y cooperativa que antagonista —Martín Artiles (15)—, pero no puede decirse que constituya la norma. En todo caso, las relaciones laborales siguen estando primariamente sometidas al imperativo de los resultados económicos —Prieto (16). No obstante, no hay un «Camino Real» a los buenos resultados económicos y una orientación obsesiva hacia los beneficios, en especial buscado en el proceloso ámbito del juego financiero y la “especulación” laboral puede deparar resultados funestos, como muestra Walter (13) en el caso argentino.

La toma de conciencia de la contingencia, multiplicidad y heterogeneidad de las opciones de organización de los procesos de trabajo —dentro de las limitaciones impuestas por las disponibilidades técnicas y de cualificación, los marcos institucionales y la lógica del capital y el mercado— hace tanto más difícil el ejercicio de la “Alta Teoría”. Por ello es más notable la amplitud y hondura de las aportaciones recogidas en este capítulo. Muy directamente ligadas a la discusión del párrafo anterior están, *v. gr.*, reflexiones que intentan repensar *las relaciones laborales* en guisa de cooperación operativa, sin dejación de aspiraciones a una mayor democracia industrial³¹. Esta búsqueda de mayor *inserción e integración* de las personas en el trabajo y en los procesos de trabajo —más vigorosa, original y menos sectaria o *naïf* políticamente que en otros tiempos— no es, sin embargo, ninguna novedad. El demoledor análisis a que Williams *et al.* (21) y J. J. Castillo (21) someten a ésta y otras dimensiones de elementos taxonómicos que habían devenido tan fundamentales como “fordismo” o “producción flexible” pone de manifiesto las fuertes continuidades de las distintas estrategias, técnicas y de gestión, con las que desde hace más de un siglo los responsables de las empresas que operan en flujo continuo han buscado imposibles soluciones definitivas de equilibrio entre las metas de reducir el volumen y el coste de sus factores, incrementar y diversificar su producción y mantener un

³¹ Así, *v. gr.*, llegan a considerar que en la modernidad reflexiva, en las actuales “sociedades del riesgo”, y gracias a una transición cognitiva desde el *determinismo* técnico-económico-organizativo al *moldeamiento* (político) de la técnica, la economía y la organización —Humphrey (5)—, se puede dar una doble tendencia a la racionalización (democratización) del sistema económico y hacia la politización de las relaciones entre capital y trabajo. Esto hace tanto más necesario abandonar la dominación unilateral por parte de la gestión (y, en cierta medida, la respuesta antagonista del trabajo organizado) y pasar a una mejor organización del trabajo —Pries (12). Para ello es preciso fomentar y gestionar explícitamente las reglas y condiciones de cooperación propias de los distintos actores implicados en la organización, de modo que un consenso basado en transacciones razonables sobre ellas permita orientar la acción colectiva hacia la constitución articulada del propio colectivo de trabajo y éste hacia el logro de los objetivos productivos, incluido el mantenimiento de su capacidad reflexiva de autorregulación, autorreforma y autoconstitución —De Terssac (12). En los márgenes de este argumento quedan, sin embargo, quienes carecen o están próximos a perder su empleo. La crisis del trabajo, de hecho, es un tema de moda (Rifkin, 1996). Por fortuna, el debate se está clarificando al concretar que no se trata de una crisis del trabajo sino del *empleo*, del *trabajo asalariado*. Esto requiere un creativo rediseño de un nuevo paradigma del trabajo que, partiendo de la recuperación del derecho al trabajo y las protecciones colectivas de los grupos hoy marginales, de una sustancial reducción del tiempo de trabajo y de un aumento del poder colectivo de los empleados, llegue al reconocimiento del «trabajo socialmente útil no asalariado» y a un aprovechamiento íntegro y pleno de las capacidades humanas —Alonso y Pérez Ortiz, 1996; Bouffartigue (29).

grado de control satisfactorio sobre la eficacia informativa y autoritaria del mando, la eficiencia productiva del proceso y la calidad efectiva del producto (Beniger, 1986)³².

La multiplicidad de opciones organizativas viables y la existencia de coincidencias y tendencias comunes a muchas de ellas se ha querido explicar desde un fenómeno social que, en sí mismo, crea gran variación y ordenaciones tendenciales: el mercado. Los mercados de trabajo y capital, de consumo e información son instituciones sociales, arenas estratégicas —López Novo (21)— donde los actores compiten por definir las escalas de valoración pertinentes y también por ubicar en posiciones ventajosas en dichas escalas los bienes que más favorecen sus intereses individuales y colectivos. A su vez, los propios intereses de los actores se producen en un mercado simbólico de creencias donde la lucha se repite —Martín e Izquierdo (17). Es en este contexto donde la teoría de los costes de transacción ha sido tan duramente atacada por estipular una vía ahistórica a la plena racionalización del sistema, ignorando los conflictos sociales de base valorativa que oponen a los actores —Trigilia (12). Frente a ella, el mediador básico de las decisiones de producción bien podría ser un *campo* cultural del gusto y/o la sensibilidad humanitaria —respecto a los bienes de consumo y las relaciones laborales, como en Alonso (8,16). No obstante, este campo operaría dentro de las constricciones de un marco de «embriología y evolución artefactual» que exigiría condiciones de «producción, mantenimiento y consumo» diversas para objetos que tienen demandas de muy diferente magnitud —Boyer y Freyssenet (27). Serían más bien las condiciones históricas de mercado e institucionales las que regularían las formas de producción más apropiadas para cada objeto en cada contexto, y éstas las que acon-

³² De ahí que resulte imperativo, como señala Castillo (21), no limitar el análisis a las empresas "cabeza", como hacen los panegiristas de la flexibilidad indeterminada, sino seguir, reconstruir de hecho, el proceso productivo global, no sólo los procesos productivos en planta, sino a lo largo de todas las redes de trabajo, territorializadas en distritos o en largas redes de aprovisionamiento, hasta llegar a las firmas o plantas "mano" —Herranz y Hoss (11)—, y tener en cuenta todos sus entornos institucionales, económicos y políticos. Esto es preciso para aclarar, por ejemplo, de qué flexibilidad se está hablando: de los empleados —funcional, contractual, numérica, salarial—, de la tecnología —polivalencia, reprogramabilidad—, de las redes con proveedores y clientes —esto es, de la subcontratación, de la asociación o la cooperación—, del volumen o del diseño del producto, etc. En este sentido, puede ser iluminador en el futuro comparar empresas y procesos que trabajan en flujo continuo —una refinería, una planta en cadena— con otras de proceso mixto —una sala de control, con un flujo continuo de seguridad y "picos" de carga o emergencia— o de proceso discreto —más próximo quizás al antiguo modelo artesanal, profesional o experto.

sejarían los mejores modos de motivar y adquirir las medidas apropiadas de esfuerzo, intensidad y calidad del trabajo de los empleados, mediante control, vigilancia y disciplina o mediante consenso, responsabilidad y profesionalidad —De Francisco (29).

Después de todo lo dicho, queda patente la amplitud y relevancia de los contenidos de *Sociología del Trabajo*, pero ni siquiera la exposición "acabada" de sus notas y artículos puede sustituir la comunicación directa y el debate sobre los trabajos en curso, y sobre el rumbo de la propia disciplina (Castillo, 1994). Esta reflexión, amén de este número, se recoge en los numerosos avisos, textos informativos y ensayos que dan noticia de la *historia* de la Sociología del Trabajo en distintos lugares del mundo y de reuniones profesionales propias del área. En la medida en que estos escritos contribuyen a difundir información de última hornada y a paliar en alguna medida las limitaciones a la movilidad geográfica de los participantes en esta disciplina suponen una significativa aportación a la densidad comunicativa, a la cohesión cultural y a la dinámica intelectual del campo³³.

6. Conclusiones

Aunque con un cierto aire de inventario apresurado, incompleto y en exceso general, este artículo ha pretendido ilustrar el ingente esfuerzo y la magnitud del éxito que ha supuesto la primera década de publicación de *Sociología del Trabajo* —así como sus fronteras abiertas de cara al futuro. Esta revista, en conjunto, ha afrontado el reto de *hacer inteligibles los*

³³ Desde su primer número en esta nueva época, 1987, la revista ha publicado volúmenes, artículos o notas acerca de reuniones y congresos sobre «implicaciones para el trabajo y la formación de la fábrica del futuro» (1), «El trabajo cualificado» (2) y «Ergonomía» (12); se ha seguido el trabajo de los Comités de Investigación propios en los XIII y XIV Congresos Mundiales de Sociologías (18, 27) y se ha asistido a la institucionalización del área en Latinoamérica con reseñas de los primeros congresos y encuentros celebrados en Puerto Rico y México (20, 22, 28, 29). También se han publicado proyectos y resultados de investigación del Instituto Internacional de Estudios Laborales (5) y del Programa Internacional GERPISA (27), y se han recabado artículos sobre la historia y la situación presente de la disciplina en España —Alonso (4), Herrero (9)—, el Reino Unido —Gallie (9), México y Latinoamérica en su conjunto— Carrillo (13, 20), Portugal —Pires de Lima (14)—, Australia —Jureidini (15)— y Cuba —Catá (29). Mención aparte merece la reseña de J. J. Castillo (27) sobre la revista *Research in the Sociology of Work* en la que se prefigura el tipo de reflexividad sobre los resultados de la disciplina que aquí encarna este número.

procesos contemporáneos —je históricos!— de reestructuración productiva examinando empíricamente y en toda la extensión de la red sociotécnica las transformaciones de los modelos o sistemas productivos identificables hoy día. Y lo ha hecho afrontando al mismo tiempo el cuestionamiento de “etiquetas” establecidas como “fordismo”, “producción flexible” o “producción ligera” y sin renunciar a plantar la posibilidad de imaginar y diseñar un trabajo futuro que satisfaga las necesidades humanas sin deshumanizar a quienes lo ejecutan ni envilecer a quienes lo ordenan, incluso difuminando esta frontera.

El equipo editorial de esta revista ha logrado, sin duda, convertirla en un *punto de paso obligado* para la documentación experta en este campo, y ello sin ceder al peligro del encapillamiento escolástico, sino haciendo gala de una apertura y un pluralismo en las contribuciones publicadas que han hecho de ella una auténtica revista internacional. Y si bien aún es muy eurocéntrica, bastante industrialista y con un sesgo “neutro” que oculta y desplaza en cierta medida la presencia femenina, es claro —a tenor de los ejemplos en contrario— que estos rasgos no son vocacionales y que, por fortuna e intención, se han ido mitigando cada vez más en fechas recientes.

En su vertiente *principal*, los temas clásicos de la disciplina Sociología del Trabajo, articulados en torno al gran debate sobre la reestructuración productiva, han mantenido su hegemonía. El análisis empírico de los procesos de trabajo, unidos a la innovación tecnológica y organizativa dentro de la empresa, y al cambio en los mercados de trabajo y en los marcos institucionales, han servido para dar concreción empírica a las polémicas sobre el grado de importancia, difusión, coherencia interna, ambigüedades y diferencia “real” que comporta la aparición de “estilos” de producción etiquetados como “posfordistas”, tales como la producción flexible o la producción ligera. El análisis concreto de los procesos de trabajo muestra cómo éstos se diseñan mejor cuando la innovación tecnológica es participada en todas sus fases, en especial cuando no se instrumenta para devaluar las cualificaciones y retribuciones de los empleados. La vulnerabilidad en este aspecto obedece a que la cualificación es una atribución contingente donde el saber técnico es sólo una variable interpretable de manera flexible y de peso discutible. No obstante, ésta sigue siendo una cuestión importante en la organización de los cada vez más “reticularizados” mercados de trabajo. Éstos no han dejado de ser locales ni parece atisbarse una tendencia a que dejen de serlo, lo cual realza otra vía, cada vez más importante, de análisis de estas cuestiones: el estudio, en conjunto, de los *distritos industriales*. Este “nuevo” objeto de estudio que permite observar en mejor medida

la distribución social de conocimientos, competencias y recursos que permiten edificar, mantener y desarrollar un tejido de ocupación productiva a través de los avatares del desenvolvimiento económico. En suma, el apartado, en conjunto, constituye casi un análisis de la *estructura social* del trabajo (incluso cuando adopta un enfoque *dinámico* en el estudio de procesos). La sección siguiente muestra, de otra parte, cómo esa tradición se ha abierto a las categorías de la acción y, sobre todo, a la experiencia particular de los actores que habitan esa estructura.

Las colaboraciones que analizan la experiencia vivida del trabajo se basan en gran medida en la voz misma de los protagonistas del trabajo —mujeres, jóvenes, inmigrantes, excluidos, sociedades sindicales— y permiten contemplar cómo se forman distintas culturas del trabajo, cuyo estudio puede contribuir a captar las causas de las diferentes estrategias y comportamientos seguidos por ellos en circunstancias concretas. Dejando al margen la conspicua ausencia de *los mayores* —los empleados veteranos, los que ya han dejado el empleo por edad (a veces prematuramente), los que ya no pueden trabajar, en el sentido ordinario de la palabra (y ¿en qué se ocupan?), la relativamente pequeña parte de trabajos de esta dimensión muestra por contraste la atención que el área dedica a las “grandes” transformaciones organizativas de las más notables plantas de los sectores más voluminosos de las economías más poderosas. No obstante, se están abriendo nuevas fronteras y nuevas vías de exploración que amplían, complementan y mejoran esta perspectiva limitada.

En el ámbito de reflexión disciplinar se observa, como conclusión metodológica fuerte, que la cognición situada de los actores, conjuntamente con los intereses definidos estructuralmente por la organización (de forma sincrónica) y las tradiciones locales (de manera diacrónica) constituye el complemento necesario del estudio empírico de los procesos de producción en toda la extensión de la red en que se inserta. Este análisis muestra, de manera creciente, la contingencia e indeterminación de las estrategias adaptativas: no hay *one best way* y todas tienen efectos indeseados difíciles de prever. Por eso las realizaciones concretas combinan tan a menudo “filosofías” heterogéneas y optan menos por ajustarse a ideales organizativos que favorecer la maleabilidad de los *interfaces*. Esta actitud respalda la búsqueda intensiva de modelos de interacción de los actores implicados, aspecto problemático en un momento de crisis del empleo (no del trabajo). El conjunto del mundo del trabajo, considerado globalmente, puede beneficiarse además de la aportación teórica del análisis de los mercados como “escenarios” o “campos culturales de producción de valor(acion)es” donde se disputan

cuotas de poder y control sobre la cantidad y calidad de trabajo óptima para las condiciones específicas de producción de una mercancía en un momento y lugar sociohistóricos concretos. Por fin, es encomiable la atención que *Sociología del Trabajo* presta a la historia, a los debates y reuniones, a los programas de investigación de su propia área. Esta *reflexividad* de la que este número es buena muestra, hace que no sólo los artículos corrientes informen del estado de la cuestión en diversos temas a sus lectores, sino también del estado de la propia comunidad que lo encarna y desarrolla, y que tiene en los redactores y participantes de esta revista uno de sus más excelentes exponentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. y Pérez Ortiz, L. (1996), *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*, Madrid, Ediciones Encuentro.
- Barnes, B. (1996), *Elements of Social Theory*, Londres, University College London.
- Beniger, J. (1986), *The Control Revolution. Technological and Economic Origins of the Information Society*, Cambridge (Ma) y Londres, Harvard University Press.
- Bijker, W.; Hughes, T., y Pinch, T. (comps.) (1987), *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*, Cambridge (EE UU), The MIT Press.
- Castillo, J. J. (1994), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Complutense.
- Fernández Buey, F. y Riechmann, J. (1996), *Ni tribunos. Materiales para un manifiesto ecosocialista*, Madrid, Siglo XXI.
- Haas, P. (1992), «Epistemic Communities and International Policy Coordination», *International Organization*, núm. 46, pp. 1-36.
- Lamo de Espinosa, E. (1990), *La sociedad reflexiva. Sujeto y objeto del conocimiento sociológico*, Madrid, CIS-Siglo XXI.
- Latour, B. (1992), *Ciencia en acción*, Barcelona, Labor.
- Luckmann, T. (1996), *Teoría de la acción social*, Barcelona, Paidós.
- McKenzie, D. y Wajcman, J. (comps.) (1985), *The Social Shaping of Technology*, Milton Keynes, Open University Press.
- Prieto, C. (dir.) (1994), *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós.

Donde reside el trabajo

Resumen. «Donde reside el trabajo. Cómo hacer una revista española de sociología del trabajo».

En este artículo se lleva a cabo un análisis retrospectivo de la revista *Sociología del Trabajo* (nueva época) con ocasión de su décimo aniversario. En concreto, se realiza un heterogéneo repaso de los treinta números publicados hasta la fecha en el que se recogen diversas informaciones cuantitativas a la vez que se realiza un examen sustantivo de las grandes áreas de problemas que ha tratado la revista así como sus principales aportaciones. Este ensayo, en último extremo, tiene la intención de poner de manifiesto la interacción entre lo que ha sido y es la tradicional área disciplinar de problemas comúnmente aceptada y etiquetada como *Sociología del Trabajo* y el área de investigación marcada y propiciada por la revista *Sociología de Trabajo*. Tal situación ha convertido a esta revista en punto de paso obligado para la comprensión de la actual *Sociología del Trabajo* (en todos sus sentidos).

Abstract. «Where work is. How to produce a Spanish journal of the sociology of work».

This article offers a retrospective analysis of the first ten years of the new era of the *Sociología del Trabajo*. More specifically, the authors take a wideranging look at the thirty issues published to date. Along with quantitative data on the articles published, they present a qualitative analysis of the main questions covered in the journal and the principal contributions it has made to academic debate. Essentially, this essay seeks to show the interaction between what have traditionally been, and generally still are, considered to be the principal disciplinary concerns of the sociology of work, and the type of research published in, and promoted by, *Sociología del Trabajo*. It is this which has made the journal an essential point of reference for the contemporary Sociology of Work (in all senses of the term).

Socorros Mutuos en la España contemporánea (Madrid, 1994), *Sindicalismo y movimientos sociales. Siglos XIX y XX* (Madrid, en el mismo año, y coordinada por Manuel Redero) o *Proletarios de cuello blanco. La Federación Española de Trabajadores del Crédito y las Finanzas (1930-1936)* (editado en Madrid por idénticas fechas y obra de Santiago Castillo y Luis E. Alonso). El asunto de todos ellos, simplemente, se ajustaba por completo a la línea editorial y de atención temática de la revista. La publicación, de todos modos, también es responsable de una pertinente llamada de atención acerca de la salida al mercado de ciertos clásicos de historia social y laboral editados por el Ministerio de Trabajo como la edición preparada y prologada por Santiago Castillo sobre la «Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893» por la Comisión de Reformas Sociales; así como por la cobertura de un más que notable agujero en el no siempre ordenado panorama de traducciones del mundo editorial español. Se trataba de la soberbia trilogía de informes de los esposos Hammond sobre el trabajador del campo, el trabajador de la ciudad y, finalmente, el trabajador especializado; y cuya trascendencia en la historia social británica, así como las muchas enseñanzas que aún podían reportar a una historiografía como la española, eran suficientemente resaltadas en el juicio crítico que merecía la obra en *Sociología del Trabajo*, y cuyo autor era Josep Fontana. En fin, aun cuando no se trate de ningún año «clásico», nadie podría dudar de la oportunidad de la recensión que, en la misma línea temática de atención hacia el mundo del trabajo, se incluía a propósito de una obra central en este sentido; la de David Montgomery sobre *El control obrero en Estados Unidos: ensayos sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras*, traducido otra vez desde el Ministerio de Trabajo en Madrid, en 1985¹⁴.

Pero, aun cuando esta labor de información y orientación crítica haya tenido importancia, es obvio que lo más sustantivo de la produc-

¹⁴ La recensión de la obra de García Piñeiro es firmada por José Sierra en el núm. 15, 1992, de *Sociología del Trabajo*; el núm. 23, 1994-95, incluye la de Carmen Benito del Pozo sobre *Solidaridad desde abajo...*, *Sindicalismo y movimientos sociales...*, y *Proletarios de cuello blanco...*; Luis Enrique Alonso firma en el núm. 4, 1988, la de la *Información oral...*; Josep Fontana valora críticamente la obra de los esposos Hammond en el núm. 2, 1987-88; y el núm. 3, 1988, incluye la de la obra de Montgomery hecha por José Sierra. La revista, por otra parte, acometería la reedición directa de otras obras fundamentales dentro del repertorio clásico de fuentes e informes sobre la sociedad y la condición de los trabajadores españoles en el cambio de siglo; y así hay que entender la reproducción en sus páginas del capítulo sobre «El obrero» del trabajo de 1883 del ingeniero de minas Francisco Gascue sobre *La industria carbonera en Asturias*, oportunamente prologado por José Sierra en el núm. 5, 1988-89.

ción histórica de la revista corresponde a la edición de trabajos de investigación directa en historia contemporánea. El contexto historiográfico español en el que se insertan estas investigaciones es, en estos momentos, sumamente peculiar. Desde principios de los años ochenta la historia social contemporánea está siendo sometida a una crítica bastante radical de sus anteriores presupuestos; durante las dos décadas anteriores, como es bien sabido, la historia social había sido hegemonizada por unos estudios sobre el movimiento obrero que se llegaron a considerar como «la columna vertebral misma de la historia», y que en aquellos momentos estaban siendo sometidos a una profunda revisión. En realidad ya desde los años setenta se venían dando los primeros pasos en esta dirección; en el año 1973 era el propio Fontana el que arremetía contra una historia obrera y del sindicalismo que se utilizaba como coartada de la autoafirmación progresista de sus autores, y que reproducía los métodos más tradicionales de la vieja Historia política substituyendo sin más el lugar «que antes se reservaba a los reyes y a las princesas» por «los dirigentes obreros», o eliminando «las páginas que se dedicaban a explicar una batalla o un tratado, [que] se consagran ahora a una huelga o un congreso sindical». Por las mismas fechas, también Juan Pablo Fusi criticaba vicios parecidos, aunque su aportación más conocida se producía dos años más tarde en su *Política obrera en el País Vasco*, en donde discrepaba de «una interpretación desenfocada del obrerismo español» dominada «por un cierto sentimentalismo obrerista más propio de Dickens que de Marx». En 1978, en fin, era Ignacio Olábarri quien publicaba su estudio sobre las *Relaciones laborales en Vizcaya (1890-1936)*, con un significativo prólogo de Valentín Vázquez de Prada en el que se interpretaba la lucha de clases como un mero fruto de las influencias doctrinales marxistas y no como un precipitado de los desajustes y tensiones de la propia estructura social¹⁵.

De todos modos lo que en los setenta eran simples indicios de malestar provenientes de sectores ideológicos muy diversos, se convirtió en una verdadera avalancha en los años ochenta. La celebración del colo-

¹⁵ La primera frase entrecomillada corresponde a Manuel Tuñón de Lara, en la introducción al X Coloquio de Pau sobre *Historiografía española contemporánea* (Madrid, 1980); las frases de J. Fontana corresponden a *La Historia* (Barcelona, 1973); véanse también las colaboraciones de J. Pablo Fusi en la *Revista de Occidente* del año 1973 («Algunas publicaciones recientes sobre la historia del movimiento obrero español», en el núm. 123) y de 1974 («El movimiento obrero en la historia de España, 1876-1914», en el núm. 131) en donde adelantaba ya las críticas contenidas en *Política obrera en el País Vasco* (Madrid, 1975); véase también el trabajo de Ignacio Olábarri, *Relaciones laborales en Vizcaya (1890-1936)* (Bilbao, 1978).

quío-homenaje a Tuñón de Lara en Santander, en 1981, proporcionaba las primeras pruebas de lo que se avecinaba; Miquel Izard volvía a la carga criticando una historia del movimiento obrero que era a la vez «una forma de militancia antifranquista» y en la que «sus cultivadores nos interesamos casi exclusivamente por los movimientos de resistencia», según una caracterización en la que coincidieron bastantes otros asistentes a la reunión en el transcurso de las discusiones. Al año siguiente dos de los asistentes a aquel coloquio, Pérez Ledesma y Álvarez Junco, publicaban al alimón en la *Revista de Occidente* el que indudablemente sería uno de los artículos más influyentes en la rectificación metodológica y temática que afectó a la historia social española de estos años. En su contenido los autores criticaban la excesiva preponderancia de la historia del movimiento obrero en el contemporaneísmo español —aludiéndose directamente a las opiniones en este sentido de autores como Tuñón de Lara—, se denunciaba a «muchos de los que se presentaron como libros de historia» y que «eran, en buena medida, panfletos políticos», y se apostaba, finalmente, no por una historia minuciosa de los líderes socialistas españoles del siglo XIX o sobre los orígenes del PCE, cuya significación real en la estructura política española había sido muy menguada, sino por una historia del conjunto de los *movimientos sociales* que tuviese en cuenta sectores sociales populares mucho más numerosos que el movimiento obrero organizado, y que superase los vicios anteriormente censurados, así como el desdén mostrado hacia «los más elementales mecanismos que hacen agradable la lectura»¹⁶.

¹⁶ Los contenidos de las comunicaciones del Homenaje a Tuñón —aunque no de los debates— se encuentran en Santiago Castillo, Carlos Forcadell, M^a Carmen García Nieto y Juan Sisinio Pérez Garzón (coords.), *Estudios de Historia de España. Homenaje a Tuñón de Lara* (Madrid, 1981, 3 vols.); la aportación de M. Izard sobre los «Orígenes del movimiento obrero en España», en el volumen 1 de esta última publicación; J. Álvarez Junco y M. Pérez Ledesma, «Historia del movimiento obrero. ¿Una segunda ruptura?», en *Revista de Occidente*, núm. 12, Madrid, 1982. Naturalmente, la misma necesidad de renovación era compartida por un amplio número de historiadores sociales españoles en ese momento, aunque no necesariamente partiendo de idénticos razonamientos; un ejemplo de ello en el debate sobre «Movimientos sociales» contenido en *Debats* (Valencia, núm. 2/3, 1982), y en el que participaron además de Álvarez Junco y Pérez Ledesma, Pere Gabriel, Juan José y Santiago Castillo, J. Termes, X. Paniagua y Juan A. Piqueras; de 1982, por lo demás, también apuntaba hacia unas conclusiones similares un artículo de Ludolfo Paramio («Por una interpretación revisionista de la historia del movimiento obrero europeo», *En Teoría*, núm. 8/9, Madrid, 1982). Tampoco está de más recordar que los vicios criticados con tanto ahínco en la historiografía española, salpicaban también otras historiografías europeas; lo que sin duda autorizaba a autores como Hobsbawm a efectuar observaciones de muy parecido tenor a las que estaban realizándose en España, por parecidas fechas (véase su trabajo sobre «Historia de la clase obrera

Nos importa distinguir en este caudal de críticas, en todo caso, lo que sin duda son varias direcciones. Por lo menos podríamos diferenciar un grupo de autores que, pese a sus diferencias, reprobaban por lo general en sus reflexiones sobre el movimiento obrero los presupuestos teóricos y la propia práctica del análisis historiográfico marxista de la clase obrera; serían los casos de, cada uno a su modo, historiadores como Fusi u Olábarri. Pudiera aislarse también otro sector de autores que, con esquemas metodológicos variados, y a veces con cierta influencia de métodos marxistas en la base de su formación, defienden la disolución/substitución de los estudios sobre el movimiento obrero organizado —sobre cuyo desarrollo pasado son fuertemente críticos— en/por un estudio más globalizador de la sociedad en su conjunto; ésa sería la línea, *grosso modo*, de autores como Álvarez Junco o Pérez Ledesma. Finalmente, y aun a riesgo de simplificar un panorama bastante complejo, aún cabría distinguir un tercer bloque de historiadores en los que, partiéndose de una base crítica similar, se defiende la necesidad tanto de construir una nueva historia social cuanto, sobre todo, la de reedificar las bases de una renovada historia de las clases trabajadoras; y así habría que entender esencialmente la línea defendida por Fontana. Nos importa destacar, en todo caso, que la orientación que ha venido imponiéndose en la historiografía española ha sido la segunda mucho más que la tercera. De hecho, la necesidad de renovar el conjunto de la historia social española se ha combinado con un nivel bastante amplio de «mala prensa» sobre la historia del movimiento obrero, y de un hipercriticismo de sus resultados que ha abocado al notorio desinterés que, dejando al lado las lógicas excepciones, viene caracterizando a la actual historiografía española¹⁷.

e ideología», publicado originalmente en 1984; la traducción española en la edición de *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera* (Barcelona, 1987). Tampoco estaría de más recordar que en esta necesidad de renovar el estudio sobre el movimiento obrero participaban otros campos disciplinares; la Sociología del Trabajo latinoamericana, por ejemplo, viviría a partir de 1982 una crisis aguda de sus presupuestos de politización anteriores, así como una puesta en cuestión del otrora influyente marxismo; sobre el particular, véase E. de la Garza Toledo, «Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)» (*Sociología del Trabajo*, núm. 19, 1993).

¹⁷ Sobre la «mala prensa» de la Historia del movimiento obrero español véase Pere Gabriel, «A vueltas y revueltas con la historia social obrera en España. Historia obrera, Historia popular e Historia contemporánea», en *Historia Social* (núm. 22, Valencia, 1995). En cuanto a los balances negativos sobre nuestra Historia social del pasado y, por tanto, con respecto a la historia centrada en un movimiento obrero que a veces ni siquiera se nombra, véanse las opiniones sustancialmente coincidentes de Á. Barrio Alonso, «A propósito de la Historia social, del movimiento obrero y los sindicatos» (en

La cuestión esencial ahora es saber hasta qué punto, y de qué modo, afectó este complejo clima de debate a los contenidos de la revista; una operación previa y necesaria, obviamente, para poder ubicarla en el conjunto historiográfico español de estos años. La primera cuestión que cabría señalar son las aportaciones que se hacen en la publicación, siempre a partir de los lógicos intereses temáticos que la caracterizan, a la historia de la sociedad en su conjunto. Lejos de la óptica dominante en fases anteriores de la historia social española que señalaban un conjunto social dominado por el protagonismo del proletariado organizado, la revista acoge un conjunto de colaboraciones que intentan cubrir un objetivo que, pese a contribuciones parcialmente valiosas, sigue constituyendo un capítulo tradicionalmente descuidado en el contemporaneísmo español: la historia de la burguesía y de los grupos patronales españoles. Un artículo de Mercedes Cabrera y Fernando del Rey de 1988, en donde se daba un pertinente repaso a la historiografía sobre los empresarios y las organizaciones empresariales españolas partía, precisamente, de la percepción de las carencias en este terreno y del carácter acucioso de su conocimiento; señalándose, entre otras cosas, las faltas de precisión conceptual y el escaso rigor teórico de un conjunto de investigaciones en donde apenas descollaban un puñado de estudios regionales sobre Madrid, el País Vasco, Asturias o Cataluña, y en el que eran apreciables importantes lagunas y divergencias de enfoque. La historia de estos grupos sociales, en todo caso, contó con algunas contribuciones más como las contenidas en artículos no siempre centrados monográficamente en el asunto como el de Fernando del Rey Reguillo sobre los orígenes en España de la polémica sobre el control obrero, el de Álvaro Soto sobre las organizaciones patronales durante el franquismo y la primera transición, o los de Andrea del Bono sobre la organización de la fábrica madrileña de La Fortuna, y José Sierra sobre la Real Fábrica de Loza de La Moncloa¹⁸.

Doce estudios de historiografía contemporánea, Santander, 1991), Santos Juliá (*Historia social/sociología histórica*, Madrid, 1981) o Julián Casanova (*La historia social y los historiadores*, Barcelona, 1991). Naturalmente es preciso destacar el carácter forzosamente imperfecto e incompleto de la taxonomía de "líneas" de crítica o renovación dentro de la historia social española que aquí se propone; y que, entre otras muchas cosas, presenta el notable defecto de no poder encajar en ella la obra de bastantes historiadores españoles.

¹⁸ M. Cabrera y F. del Rey, «Entre la condena y el olvido. Los empresarios y sus organizaciones en la historiografía española», en *Sociología del Trabajo*, núm. 3, 1988; F. del Rey Reguillo, «La polémica sobre el control obrero. Los orígenes en España», en *ibid.*, núm. 8, 1989-90; Álvaro Soto Carmona, «De la representación a la organización patronal. 1975-1977», en *ibid.*, núm. 24, 1995; A. del Bono Maldonado, «Madrid tuvo "La Fortuna". Comportamiento empresarial, modernización tecnológica y condicio-

Ahora bien, si se deja a un lado este conjunto de aportaciones, no hay duda de que si por algo se ha podido caracterizar a la revista en el terreno historiográfico ha sido, sobre todo, por la contribución fundamental que ha venido constituyendo en cuanto a la historia de la clase obrera. No se trata de decir con ello, como es obvio, que esta historia no se estuviese construyendo también desde la propia historiografía profesional ni que no continuase teniendo un papel y un espacio en la bibliografía, las revistas u otras plataformas similares de la investigación profesional en el campo de la Historia. En efecto, pese a que la caracterización crítica de la historia del movimiento obrero era un discurso dominante en los balances historiográficos y las referencias teóricas contenidas en no poca de la literatura sobre historia social en estos años, lo cierto es que siempre hubo sectores de la historiografía española en donde, por encima de las direcciones dominantes en la investigación, permanecía un valioso núcleo de renovación temática y metodológica en la historia social, la de los movimientos sociales o la del propio movimiento obrero; y la sólida trayectoria de revistas como *Estudios de Historia Social* es buen testimonio de ello. Por supuesto, y por obvio que pueda parecer incidir en ello, no estará de más recordar que las ansias de renovación en estos terrenos que se evidencian en *Sociología del Trabajo*, estaban siendo asumidas desde la revista por todo un conjunto de colaboraciones firmadas, precisamente, por historiadores profesionales; y que el propio conjunto de la historiografía española, de un modo paralelo al despliegue editorial de *Sociología del Trabajo*, estaba emprendiendo un serio esfuerzo en este sentido del que eran pruebas más que suficientes datos como la creación de la Asociación de Historia Social, en 1989, o trayectorias tan brillantes como la de la revista *Historia Social*, editada en Valencia desde un año antes¹⁹. Persisten, sin embargo, importantes diferencias de matiz entre unas cosas y otras; cabe poca duda, en efecto, del lugar central que en nuestra revista ocupaba la construcción de una nueva historia de las clases trabajadoras mientras que, obviamente, ese esfuerzo renovador era compartido con muchas otras líneas metodológicas o temáticas en las restantes plataformas de la historiografía españo-

nes de trabajo en una fábrica madrileña, 1900-1930», en *ibid.*, núm. 28, 1996, y J. Sierra Álvarez, «En los orígenes de la moderna dirección de empresas en España. La reorganización del trabajo en la Real Fábrica de Loza de La Moncloa (Madrid), 1820-1823», en *ibid.*, núm. 27, 1996.

¹⁹ Pudieran ponerse, de todos modos, algunos otros ejemplos; y simplemente en el terreno de las revistas, pudieran ser buena prueba de ello algunas de las líneas de investigación apuntadas desde la ya veterana publicación catalana *L'Avenç* o desde la bilbaína *Historia Contemporánea*.

la. En otras palabras, lo que en la historiografía del contemporaneísmo español eran, sin duda, los restos de un naufragio, venía a ocupar un papel medular en una revista que, atípicamente, no era una publicación profesional de Historia; viniendo a funcionar así como una especie de asilo de líneas historiográficas que, décadas antes, habían reinado indisputablemente sobre la historiografía social española.

La dirección que primaba en *Sociología del Trabajo*, por tanto, era precisamente la que muy tempranamente se había esbozado en la constructiva crítica hecha por Fontana a los peores defectos de la historia del movimiento obrero. Y resulta inevitable no ver en el trabajo de este último autor en el número 2 de la revista lo que, sin duda, funcionaba en el interior de la publicación como un verdadero manifiesto en pro de la renovación que se iba a operar, desde sus páginas, en cuanto a la historia de la clase obrera y de los procesos del trabajo. El autor, en efecto, defendía en lo que constituyó el primer número de la revista que incluyó trabajos históricos, la necesidad de romper la nada lógica tendencia a "construir la casa por el tejado" haciendo una «historia de las grandes sindicales sin tener previamente la de los sindicatos», e incluso sin reparar en que una cosa y la otra «carecían de sentido si no disponíamos de una historia previa de la clase obrera; de su número, condición, nivel de vida, cultura, etc.». La línea de estudios históricos abierta por *Sociología del Trabajo* se apuntó indudablemente varios tantos en la lucha por reconstruir esa historia de la clase obrera que se reclamaba desde el artículo de Fontana; aunque, como lógicamente sucede desde la perspectiva plural que asume la revista, no siempre cayesen exactamente las colaboraciones recogidas en sus páginas dentro del marco teórico apuntado por Fontana²⁰.

²⁰ En su artículo, Fontana llegaban a marcar pautas singularmente precisas de las direcciones hacia donde había de conducirse el esfuerzo renovador de la historia social; el índice del libro de J. Rule (*The Labouring Classes in Early Industrial England, 1750-1850*, Londres, 1986), traducido dos años después de esta alusión a sus contenidos por la barcelonesa Grijalbo, proporcionaba el modelo. Se trataba de que la clase obrera se definiese en cuanto a las "condiciones materiales" (nivel de vida, consumo, alojamiento y vivienda), el "trabajo" (salarios, disciplina e intensidad del trabajo, salubridad), su inserción en la "comunidad" (comunidad, familia, sexo y sentimientos, ocio y educación), y las "respuestas" que esta problemática generaba (las organizaciones, el sindicalismo y las diversas formas de lucha adoptadas por este colectivo social). Las observaciones críticas hacia la historia del movimiento obrero construida en las pasadas décadas, por otra parte, así como la necesidad de emprender una urgente renovación de sus presupuestos, llegan a ser en los trabajos históricos de la revista casi un lugar común (presente, p. ej., en las colaboraciones ya citadas de Rafael Cruz, y de Mercedes Cabrera y Fernando del Rey, pero también en muchas otras). En algunas cuestiones, sin embargo, las incitacio-

IV

El repaso de la contribución hecha desde *Sociología del Trabajo* a la historiografía española tendría que recoger, por lo menos, algunas áreas temáticas muy significativas en este sentido, y aun cuando ese examen se emprenda, como es lógico, sin ningún ánimo de exhaustividad. Dejemos sentado de antemano que abundan los casos de artículos cuyo interés es multifocal, dándose en sus páginas bastantes casos de hibridación temática en los que el tratamiento de la clase trabajadora o del propio proceso del trabajo sabe integrar muy diversos niveles de análisis, fuentes o métodos. Dos ejemplos, aunque pudieran ponerse otros, nos servirán para enmarcar lo que ahora se está diciendo: el trabajo de Ángel Smith sobre la "guerra de las continuas" en el sector algodonero catalán, y el de Carles Enrech Molina sobre la organización del trabajo en la fábrica catalana de La España Industrial a raíz de la crisis textil de los años ochenta del siglo XIX²¹. En el primer caso, problemas como la naturaleza de la orientación sindical, la conflictividad social o la dirección mayoritariamente anarquista del sindicalismo catalán, se explican a partir de un esquema que sabe incorporar cuestiones como la estructura y la coyuntura económica del sector algodonero, las actitudes políticas y sindicales de los grupos patronales, los ritmos de innovación tecnológica, los niveles salariales o el papel de la familia, el género, la cualificación o la residencia de la fuerza de trabajo. En el segundo, partiéndose de la necesidad de explicar las consecuencias de la crisis del textil sobre la organización del trabajo, se recurre a un esquema parecido que tiene en cuenta variables como la composición de la fuerza laboral; el papel en su definición y orientaciones del oficio, género, comunidad, familia o redes asociativas, o el grado de conflictividad social y huelguística.

Algunos de los elementos que están aflorando en la argumentación de artículos como estos últimos adquieren, en todo caso, unas dimensiones monográficas de mayor calado en ciertas ocasiones. El mundo

nes de Fontana no tendrían pleno éxito; su crítica a «la reducción de la historia del movimiento obrero al estudio de las "relaciones laborales"», por ejemplo, no parece haber sido tenida muy en cuenta en artículos como el, por otra parte muy valioso, de Justin Byrne sobre «Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914» (*Sociología del Trabajo*, núm. 15, 1992).

²¹ Ángel Smith, «La guerra de las continuas. Cambio tecnológico y estrategias sindicales en la industria algodonera catalana, 1889-1914», en *Sociología del Trabajo*, núm. 24, 1995; y Carles Enrech Molina, «La reforma de la organización del trabajo en "La España Industrial" a finales del siglo XIX», en *ibid.*, núm. 29, 1996-97.

del oficio y de las culturas específicas del trabajo a él ligado, por ejemplo, tan presente en los repertorios de historia social británica y tan poco asimilado en España, recibe una brillante contribución en la revista a través del trabajo de Paul Thompson sobre los obreros del automóvil de Coventry; un trabajo en donde se incorpora el papel de la comunidad local, de la estructura laboral de la ciudad, las redes parentales, el "orgullo del oficio", la presencia de mecanismos ideológicos compensatorios interiorizados en el colectivo laboral, o las actitudes patronales, a la hora de explicar el proceso de descualificación de este colectivo²². La historia del género, a su vez, cuenta con algunas dignas aportaciones dentro de un panorama general de estudios de la mujer que ha sabido incorporarse con dignidad al conjunto historiográfico español en estos últimos años y que dispone ya, desde principios de los años ochenta, de algunas obras colectivas o síntesis sobre su presencia en el mundo del trabajo. Es obvio, sin embargo, que la historia de las mujeres es en el momento de echar a andar la revista un sector historiográfico en construcción y que, por tanto, tienen pleno sentido visiones de conjunto como las de Ruth Milkman sobre los diferentes enfoques historiográficos de la segregación femenina en el mundo del trabajo; las breves notas informativas como la de Paloma Candela sobre el monográfico de la revista *Arenal* dedicado al trabajo remunerado de las mujeres, o la bien construida monografía sobre las cigarrerías madrileñas de esta misma socióloga²³. El mundo del asociacionismo y el de sus relaciones con la ac-

²² P. Thompson, «Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry», en *Sociología del Trabajo*, núm. 7, 1989. El mundo del oficio o el de las culturas del trabajo, perfectamente definido en conjuntos como el de la síntesis de Jose Harris (ob. cit.) apenas ha merecido en España atención, como no sea en ocasiones tan puntuales como el artículo de Ángeles Barrio sobre «culturas del trabajo y organización obrera en Gijón en el cambio de siglo», en *Historia Contemporánea*, Bilbao, núm. 5, 1991.

²³ Ruth Milkman, «Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado», en *Sociología del Trabajo*, núm. 5, 1989; Paloma Candela, «Arenal: los trabajos de las mujeres», en *ibid.*, núm. 29, 1996-97. La rigurosa monografía de Paloma Candela Soto («Trabajo y organización en la industria del tabaco: Las cigarrerías madrileñas, 1890-1920», en *ibid.*, núm. 20, 1993-94) contaba de todos modos con antecedentes temáticos en aproximaciones como la de Rosa M^a Capel sobre «Las cigarrerías y el Reglamento para las fábricas de tabaco de 1927» (en el *Congrés de la casa a la Fábrica*, Barcelona, 1986) o Claude Morange («De "Manola" a obrera. La revuelta de las cigarrerías de Madrid de 1830. Notas sobre un conflicto de trabajo», en *Estudios de Historia Social*, núm. 12-13, Madrid, 1980). La Historia de las mujeres, en todo caso, constituye un sector que cuenta ya con una copiosa bibliografía, con sus propios circuitos de edición y seminarios y plataformas de discusión; para una visión del estado de la cuestión, puede consultarse, por ejemplo, el artículo de Mary Nash en el núm. 9 de la valenciana *Historia Social* («Dos décadas de historia de las mujeres en España: una reconsideración»).

tividad sindical ha recibido asimismo en la revista un tratamiento especialmente singularizado en el campo mutualista, y en un momento en el que la investigación en este campo apenas si había avanzado en España de un modo significativo; el excelente trabajo de Michel Ralle sobre el papel del mutualismo en la construcción de una identidad obrera, así como la buena monografía de Ibarz Gelabert dedicada al asociacionismo laboral de los cargadores del puerto de Barcelona, actuaban así de digno pórtico a la edición posterior de *Solidaridad desde abajo. Trabajadores y socorros mutuos en la España contemporánea* (Madrid, 1994) dirigida por Santiago Castillo; uno de los miembros de la dirección de *Sociología del Trabajo*²⁴. En fin, puestos a considerar algunos otros centros de interés monográfico en el conjunto de las colaboraciones de la publicación, y en lo que respecta al tratamiento del nivel de la comunidad local y la determinación de la estructura y las condiciones de trabajo, algo de la sin duda compleja problemática que lo caracteriza puede entreverse en el artículo hecho sobre la comarca catalana de Osona entre 1875 y 1923 por Joan Serrallonga; mientras que un texto de Octavio Monserrat sobre la clientela balnearia de la estación de Panticosa añade una pincelada a un tema prácticamente intacto en la historiografía española: el de un ocio que, en el caso del balnearismo, podía contar con algunos trabajos geográficos o de historia de la medicina; pero que, de todos modos, y tomado en su conjunto, apenas si admite comparación posible con el relieve que tiene en historiografías como la francesa o la británica desde los años sesenta²⁵.

²⁴ Michel Ralle, «La función de la protección mutualista en la construcción de una identidad obrera (1870-1910)», *Sociología del Trabajo*, núm. 16, 1992; Jordi Ibarz Gelabert, «Sociedades y montepíos. Asociacionismo laboral de los cargadores y descargadores del puerto de Barcelona, 1884-1931», en *ibid.*, núm. 18, 1993. Véase también sobre el particular A. Rumeu de Armas, *Historia de la previsión social en España. Cofradías, gremios, hermandades, montepíos*, Madrid, 1944; M. Ralle, «El montepío obrero ¿anacronismo o modelo?», en *Estudios de Historia Social*, núm. 30, Madrid, 1984; F. Montero y M. Esteban de Vega, «Aproximación tipológica al mutualismo popular y obrero en España: el Mutualismo asistencial», en Santiago Castillo (coord.), *La historia social en España. Actualidad y perspectivas*, Madrid, 1991.

²⁵ Joan Serrallonga, «Palabras, palabras, palabras que dijo el otro; los hechos son totalmente distintos», en *Sociología del Trabajo*, núm. 6, 1989; Octavio Monserrat, «La clientela balnearia de Panticosa (1826-1936)», en *ibid.*, núm. 23, 1994-95. Sobre el desarrollo de la historiografía del ocio en el Reino Unido, siguen resultando indispensables obras como la de R. W. Malcolmson, *Popular Recreations in English Society 1700-1850* (Cambridge, 1973); J. H. Plumb, «The Commercialization of Leisure in Eighteenth-Century England», en *The Birth of a Consumer Society. The Commercialization of Eighteenth-Century England* (Londres, 1982) o Gareth S. Jones, *Lenguajes de clase. Estudios sobre la historia de la clase obrera inglesa* (Madrid, 1989). No estará de más recordar, en todo caso, que para-

No resulta extraño, por consiguiente, que a la vista de planteamientos como los que subyacían en este tipo de trabajos, la historia de la clase obrera y de los conflictos que se hallan prendidos a su despliegue histórico, haya arrojado en la revista unos resultados especialmente ricos, dentro siempre, eso sí, de los lógicos límites impuestos por las dimensiones reales que tenía la Historia en una publicación sociológica. En particular eso ha resultado especialmente cierto en el caso de algunas colaboraciones que amplían el campo y los escenarios de la conflictividad más allá de sus terrenos más evidentes, durante mucho tiempo planteados casi siempre en el marco de la actividad huelguística. La presencia del conflicto como clave explicativa de las ordenaciones del trabajo puede observarse, por ejemplo, en el trabajo de Carmen Benito sobre los reglamentos de régimen interno de las empresas asturianas durante el franquismo. La extensión de las tensiones planteadas por la transformación de los viejos ordenamientos gremiales hacia los marcos propios de la empresa capitalista en Valencia, da lugar a una compleja red de resistencias a la proletarianización de los trabajadores gremiales y de defensa de las tradiciones del oficio, que acaban forzando la salida del perímetro de la ciudad de las fábricas para emplear trabajadores de extracción fundamentalmente rural, tal y como se observa en el trabajo de F. A. Martínez Gallego. Por debajo de una apariencia de tranquilidad en el sector de la construcción madrileño que se basa aparentemente en el predominio de la pequeña empresa tradicional, Justin Byrne descubre procesos de fuerte concentración empresarial y un incremento de la explotación laboral que es contestado con índices crecientes de afiliación sindical; una afiliación que basará su éxito no tanto en la huelga como arma de presión cuanto en el control de la contratación a través de mecanismos como el del *closed-shop*. En fin, el modelo de análisis de los conflictos obreros durante el franquismo propuesto por Rafael Morales valora como causas motoras del mismo tanto los ingredientes salariales o económicos, como los políticos o los culturales.²⁶

lealmente a este fenómeno del despegue del estudio histórico del ocio se había producido ya una emergencia de estudios sociológicos sobre el ocio cuya figura más conocida era Joffre Dumazedier, y que en sus orígenes había tenido bastante que ver con la Sociología del Trabajo de Georges Friedmann. Por otra parte, en cuanto a la historiografía francesa sobre el ocio, testimonios de su vitalidad pueden encontrarse en artículos como el de A. Wahl, «Le football français 1890-1926», en *Le Mouvement Social*, núm. 135, París, 1986; o en el excelente monográfico dedicado por esta última revista a «Les Congés payés», en donde también se incluye una interesante bibliografía sobre «Sports, culture, loisirs» (núm. 15, 1990).

²⁶ C. Benito del Pozo, «Condiciones del trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo», en *Sociología del Trabajo*, núm. 10, 1990; Francesc Andreu Martínez Ga-

Tan interesante como todo este conjunto de temáticas lo son también, sin embargo, algunas otras apuntadas en la revista y que, al contrario de las anteriores, no tienen un papel tan claro en los modelos de renovación propuestos desde las tradiciones de la historia social británica. La importancia del Estado en la definición de los perfiles de la conflictividad y de la organización del mundo del trabajo es, sin duda, una de ellas. El artículo de José Luis Herrero sobre «El papel del Estado en la introducción de la Organización científica del Trabajo en la España de los años cuarenta y cincuenta» en sumamente explícito en este sentido; como el de J. Estivill sobre la actividad legislativa a la hora de restringir en España la movilidad de la mano de obra mediante un programa de sedentarización forzada, entre otras cosas, por la evolución histórica y legislativa de los sistemas estatales de asistencia domiciliaria. A su vez, el artículo de Santiago Castillo sobre la legislación laboral española en el período de entresiglos muestra la implantación de un derecho del trabajo y de una intervención estatal en este terreno cuya aparición se debe, en no poca medida, a las presiones de un movimiento socialista cada vez más volcado hacia la lucha legal; y cuyo carácter débil y tardío se relaciona con una práctica patronal poco respetuosa con la legalidad y con las funciones *mediadoras* del Estado forzando, por consiguiente, a la solución de los conflictos al margen del aparato legal y recurriendo cada vez más a la vía de la confrontación directa. En fin, un trabajo de Luigi Tomassini muestra con claridad cómo el intenso intervencionismo estatal en la esfera de la producción y del trabajo que caracterizó a Italia durante el período de la primera guerra mundial, aparte de saldarse con un incremento de los grados de represión, introdujo unos niveles relativamente altos de política asistencial extendiendo cada vez más, al mismo tiempo, los sistemas de conciliación y de arbitraje obligatorios; tal dispositivo, sin embargo, no eliminó la conflictividad sino que la transformó desde las manifestaciones huelguísticas (que disminuyen ostensiblemente en el período) hacia formas muy variadas de resistencias legales, o de obstrucciones al proceso de trabajo logradas mediante caídas de los rendimientos laborales, breves interrupciones de la jornada, o huelgas de brazos caídos (no consideradas por la ley y, por tanto, no penalizables)²⁷.

llego, «Tocata y fuga de la fábrica urbana. Colisión artesana y disciplina obrera (Valencia, 1840-1880)», en *ibid.*, núm. 19, 1993; Justin Byrne, «Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914», en *ibid.*, núm. 15, 1992; Rafael Morales Ruiz, «Una propuesta metodológica para el análisis de los conflictos obreros en el franquismo», en *ibid.*, núm. 26, 1995-96.

²⁷ El artículo de J. L. Herrero, en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, 1990; J. Estivill, «Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia», en *ibid.* núm. 17, 1992-93; S. Casti-

El catálogo de temas históricos abarcados desde *Sociología del Trabajo*, por tanto, se asocia a un tono de dignidad indisputable y a un grado de conexión sumamente fluida con los núcleos más activos de la historiografía española sobre la clase obrera y el mundo del trabajo²⁸. Con todo, dentro de un repertorio de trabajos que constituye un patrimonio de extensión limitada en la revista —y es preciso volver a insistir en ello— es incuestionable que, junto a los logros evidentes que jalonan lo esencial de sus contenidos, también son perceptibles algunos huecos que traslucen al mismo tiempo, como no podría suceder de otro modo, las mismas carencias observables en la propia historiografía española. Las condiciones materiales en las que se desenvuelve la actividad de los trabajadores, aunque incorporadas habitualmente a los trabajos sobre la conflictividad o el mundo del trabajo que se puede leer en la revista, es obvio que requerirán en lo sucesivo de algún grado más de atención monográfica; queda todavía bastante por saber, en este sentido, acerca de la alimentación y el consumo de las clases trabajadoras españolas, o acerca de sus condiciones de alojamiento o unos sistemas de urbanización que, sólo en parte, nos son conocidos por distintos trabajos geográficos o de arqueología industrial; trabajos estos últimos que, por cierto, tienen en este sentido sus propios circuitos de congresos y de publicaciones y que han acumulado un patrimonio bibliográfico que empieza a ser ya estimable²⁹. Aunque en la revista se incluyen, por otra

llo, «Todos iguales ante la ley... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX)», en *ibid.*, núm. 14, 1991-92; Luigi Tomassini, «Intervención del Estado y relaciones industriales en Italia durante la primera guerra mundial (1915-1918)», en *ibid.*, núm. 21, 1994.

²⁸ Naturalmente esta dignidad es extensible no sólo a las temáticas o las líneas metodológicas sino a otros capítulos como el de las fuentes y su tratamiento. Aparte de la novedad de las exhibidas constantemente en los distintos trabajos que se han venido citando en esta colaboración, algunas veces no hay duda de que la descripción y los procedimientos de análisis explicitados para algunas de ellas adquieren un valor y una capacidad de sugerencia mucho más definidos. La lectura del artículo de Josep Toró sobre «Arqueología, trabajo y capital» (en el núm. 22, 1994), por ejemplo, habría ahorrado bastantes errores de gentes que creen estar haciendo «arqueología industrial» sin pasar, en realidad, de la confección de un catálogo de fotografías o de una descripción superficial de la tecnología. El rigor y solvencia de artículos como el de Jean-Paul Burdy sobre «La prosopografía, o la Historia social en singular plural» (núm. 11, 1990-91), hubiese podido ayudar a distinguir, a su vez, los intentos verdaderamente serios en este terreno (por ejemplo, el libro de Pedro Carasa sobre *Élites. Prosopografía Contemporánea* (Valladolid, 1995) de productos que, pese a ennoblecerse metodológicamente con la autodenominación de «prosopográficos», pueden tener finalmente dimensiones mucho más modestas.

²⁹ Testimonio de esta actividad de la arqueología industrial en España son publicaciones como las de las *Jornadas sobre la Protección y Revalorización del Patrimonio Industrial*

parte, bastantes estudios o referencias acerca de las formas de disciplina laboral, la intensidad del trabajo o los niveles salariales, la influencia de los aspectos comunitarios en la fisonomía y los conflictos del mundo del trabajo, así como en la configuración de la propia clase obrera aún adolece de abundantes carencias. Aun cuando la familia, la comunidad local o el género se encuentren suficientemente representados en la revista, el papel de la religión, la cultura popular, el ocio o los sistemas educativos apenas se han incorporado en cuanto a su papel en la esfera de los conflictos del trabajo, de la estructuración/desestructuración de la conciencia de clase o de la reproducción ideológica del consenso social³⁰. En fin, en el capítulo de las respuestas informales u organizadas de las clases trabajadoras a los mecanismos de su subordinación, pese a que se dispone de un aceptable nivel de conocimientos sobre la evolución sindical y huelguística —algunos, como ya hemos visto, sostienen que *demasiado*— aún quedan por investigar bastantes cuestiones en este sentido (presencia o no de «aristocracias sindicales» en el campo organizativo de clase, mecanismos de «subordinación» de las bases afiliadas, sistemas de presión desde abajo/integración de la militancia, estructura por edades, sexo, oficio u origen regional de la afiliación...). En el campo del asociacionismo en sus vertientes mas «protosindicales», aun cuando se haya sabido incorporar a la revista la atención hacia el mutualismo, queda aún mucho por decir del campo del cooperativismo, por ejemplo, o en cuanto a unas conexiones patronales de todo un conjunto de asociaciones (corales, deportivas, instructivo-recreativas...) que

(I, en Bilbao, 1982; II en Barcelona, 1985) o los monográficos dedicados a esta temática por revistas como *Debats* (Valencia, núm. 13, 1980), *Abaco* (Gijón, núm. 1, 1992), o *Canelobre* (Valencia, núm. 16, 1989). Un buen ejemplo de estudios sobre alojamientos obreros que debiera ser más imitado, en J. Sierra, «Política de viviendas y disciplinas industriales paternalistas en Asturias», en la revista geográfica *Ería* (Oviedo, núm. 8, 1975).

³⁰ Lo que no significa, por cierto, que cada uno de estos sectores no disponga de algunas monografías dignas de tenerse en cuenta. El trabajo pionero de J. J. Castillo sobre *El sindicalismo amarillo en España. Aportación al estudio del catolicismo social español (1912-1923)* (Madrid, 1977), constituye un buen ejemplo de ello; aun cuando su línea interpretativa no se haya prolongado demasiado en los relativamente abundantes estudios sobre «catolicismo social» que se han publicado desde entonces y de los que pudiera ser un buen ejemplo el libro de J. Andrés Gallego sobre *Pensamiento y acción social de la Iglesia en España* (Madrid, 1984). La Historia de la educación, a su vez, forma un conjunto cada vez más voluminoso, pero que también tiende más a la extrema especialización y a su aislamiento de los procesos históricos generales; una panorámica general de su última producción en la útil síntesis de J. L. Guereña, J. Ruiz Berrio y A. Tiana Ferrer, *Historia de la educación en la España contemporánea* (Madrid, 1994), y un ejemplo poco imitado, en el libro de J. A. Piqueras, *El taller y la escuela*, Madrid, 1988.

pueden jugar un importante papel en cuanto a los mecanismos de control social articulados desde el mundo empresarial, y que sólo aparecen sugeridas en los estudios de base local o regional que se han acometido tanto en la revista, como fuera de ella³¹. En fin, el mundo del trabajo retratado en la revista aparece, tal vez, demasiado jerarquizado en torno al eje burguesía/proletariado. La escasa atención prestada al mundo rural puede explicarse, en parte, por la existencia de vías de publicación específicas para este tipo de estudios³²; sin embargo, la focalización de los escenarios de las tensiones del trabajo en torno al mundo de la fábrica y la polarización del modelo social que de esta visión se desprende, deja sin una ubicación precisa todo el campo de las clases medias y de un complejo universo de pequeñas empresas atomizadas, del comercio, de profesiones liberales y trabajadores por cuenta propia, de obreros "de cuello blanco", o del sector "servicios" cuya creciente importancia en la estructura social apenas si empieza a ser abordada³³.

En conclusión, está claro que el repertorio de temas, fuentes y metodologías retratadas en *Sociología del Trabajo* ha sabido incorporar lo mejor de las investigaciones emprendidas desde la historiografía profesional española en torno al campo que le es específico: el mundo del trabajo y la estructura social y de sus conflictos en la que está directamente sumergido. No menos evidente es, sin embargo, la tarea que aún queda por recorrer en este sentido; aun cuando la responsabilidad última de este estado de cosas no le corresponda, en absoluto, al estado y las orientaciones disciplinares de la Sociología del Trabajo en España. Los sociólogos necesitan, como es obvio, alimentar sus reflexiones con materiales que, entre otras cosas, proceden del campo de la Historia; y los historiadores hace tiempo que, en este sentido, tenemos la pelota en nuestro tejado. Es importante resaltar el hecho de que la apuesta de la

³¹ Lo que, como es obvio, no excluye importantes excepciones; una de las más claras, probablemente la de José Sierra con su monografía sobre *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*.

³² El artículo de J. A. Pérez Rubio sobre «La política laboral agraria y la legitimación del poder terrateniente durante el franquismo» (*Sociología del Trabajo*, núm. 25, 1995), es una excepción tardía y que no encuentra continuidad en la línea temática de la revista. Por otra parte, la temática es objeto de atención desde revistas como la excelente *Agricultura y Sociedad*, que se define a sí misma como «Revista trimestral de ciencias sociales sobre la agricultura, la pesca y la alimentación».

³³ Véase Francisco Villacorta Baños, *Profesionales y burócratas. Estado y poder corporativo en la España del siglo XIX*, Madrid, 1989; y del mismo autor, *Burguesía y cultura. Los intelectuales españoles en la sociedad liberal (1808-1931)*, Madrid, 1980. Santiago Castillo y Luis Enrique Alonso, *Proletarios de cuello blanco. La Federación Española de Trabajadores del Crédito y las Finanzas (1930-1936)*.

revista en este sentido ha sido singularmente valerosa respecto a este tema. No abundan, en efecto, los ejemplos de publicaciones de Sociología que incluyan de modo regular y continuado estudios históricos entre sus contenidos³⁴. El hecho de que sus páginas hayan servido para acoger todo un conjunto de investigaciones sobre el movimiento obrero o las clases trabajadoras, además, tiene incluso un alto valor objetivo desde el punto de vista de la historiografía profesional; el estudio de estos sujetos temáticos, de hecho, se ha subsumido en problemáticas más generales, ha perdido claramente peso específico en los últimos años y dista mucho de ser ahora un valor seguro en el mundo curricular de la profesión. Dado que la historia de las clases trabajadoras y del movimiento obrero casi no dispone en este momento de plataformas editoriales específicas, carece de revistas monográficamente orientadas en esta dirección, y solamente ha podido beneficiarse de una labor impulsora desde los sindicatos que o es muy reciente, o de una trayectoria limitada, la disponibilidad de un refugio como el que ha proporcionado *Sociología del Trabajo* es vital para su supervivencia³⁵.

³⁴ Véase el análisis comparativo de la revista *Work, Employment and Society* y *Sociología del Trabajo* hecho por Richard K. Brown en la parte final de su artículo «*Work, Employment and Society*: los diez primeros años», incluido en este número.

³⁵ La Fundación Primero de Mayo, dependiente de la Federación Estatal de Comisiones Obreras, tiene tras de sí una labor que todavía es muy modesta; y en cuanto a la aparición de la colección de Historia Social dependiente del Centro de Estudios Históricos de la UGT, aún se encuentra dando sus primeros pasos.

Resumen. «Sociología e Historia. Una década de historia social en *Sociología del Trabajo*».

Los artículos de Historia en *Sociología del Trabajo* han configurado uno de los núcleos de renovación más destacados en la historiografía española de la última década. Las novedades en el método, la temática o las fuentes han animado una estimable labor en el campo de la historia de los movimientos sociales, del trabajo y, sobre todo, de un movimiento obrero y una historia de la clase trabajadora que han tenido una eficaz plataforma de renovación en la revista tras haberse sometido en los últimos años a un proceso de notoria hipercritica. La revista, en todo caso, ha proporcionado un punto de encuentro entre sociólogos e historiadores tan inusual como fructífero para ambas disciplinas.

Abstract. «*Sociology and History. A decade of social history in Sociología del Trabajo*».

The historical articles published in *Sociología del Trabajo* have played a notable role in the renewal of Spanish history over the last decade. During this period, an intense phase of hyper-criticism has been followed by a more fertile one of innovation in methods, themes and sources for the history of social movements, work, and above all, the labour movement and working class. All this has been amply reflected in the pages of this journal. At the same time, *Sociología del Trabajo* has served as a rare meeting point for sociologists and historians which has been mutually beneficial for scholars in both disciplines.

CONGRESOS

EL IIº CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO: UN BALANCE

Laís Abramo, Alice Rangel de Paiva Abreu y
Marcia de Paula Leite *

El II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, realizado entre el 1 y el 5 de diciembre de 1996 en Aguas de Lindoia (São Paulo, Brasil), constituyó un momento de gran importancia para la consolidación de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), fundada en noviembre de 1993, en Ciudad de México con ocasión del I Congreso, así como para el fortalecimiento de la discusión sobre el mundo del trabajo en la región.

Organizado por un equipo de investigadores brasileños¹, con el apoyo de la dirección de la Asociación, el Congreso tuvo como eje central la problemática del mundo del trabajo en el contexto de la globalización. Este debate reunió a más de trescientos estudiosos y estudiosas del trabajo en América Latina, contando también con la participación de investigadores de Estados Unidos y de varios países de Europa.

En los tres simposios organizados por la coordinación del Congreso, especialistas reconocidos de la disciplina discutieron los temas que en este momento están abriendo líneas de investigación, y confrontaron las experiencias regionales con los análisis focalizados en la trayectoria de los países desarrollados. En este marco las cuestiones claves del impacto de la globalización, de la desti-

Las autoras agradecen a los coordinadores de los grupos de trabajo los informes remitidos a la Comisión de Coordinación Científica, sin los cuales este balance no podría haberse realizado. Traducción de Ariel Jerez.

* ILPES, casilla 1567, Santiago de Chile (Chile) e-mail: labramo @ eclac.cl.

¹ Además de la Comisión Central, constituida por la Presidencia de la ALAST, la del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y de las principales instituciones académicas brasileñas relacionadas con el estudio de la sociología y del trabajo, la organización del Congreso contó con el apoyo de dos comisiones formadas por investigadores brasileños: la Comisión de Coordinación Científica, compuesta por Marcia de Paula Leite, Alice Rangel de Paiva Abreu, Edna Castro, Nadya de Araújo Castro, Sonia Larangeira, Magda de Almeida Neves, Christiane Girard Ferreira Nunes, Maria Célia Paoli e Laís Abramo y la comisión de organización local, constituida por Marcia de Paula Leite, Leda Gitahy, Ângela Carneiro Araújo, Claudio Salvadori Dedecca y Roque da Silva.

tución de derechos y de la desregulación del trabajo, de la identidad e de la interdisciplinariedad y de la subjetividad y de los lenguajes del trabajo, fueron presentados a un público numeroso y atento.

Los simposios realizados fueron los siguientes:

I. *La Sociología del Trabajo y sus interlocutores:*

1. *Cultura, historia y trabajo* (Juan José Castillo, Roberto Cabanes y Marcia de Paula Leite);
2. *Subjetividad y lenguajes del trabajo* (Anni Borzeix y José Sérgio Leite Lopes);
3. *Identidad e interdisciplinariedad en la Sociología del Trabajo* (Pierre Tripier, María Antonia Gallart y Philippe Zarifian);

II. *Destitución de los derechos y desregulación del Trabajo:*

1. *Mercado y nueva contractualidad* (Francisco de Oliveira y Enrique de la Garza);
2. *Precarización del trabajo y exclusión social* (Juarez Brandao Lopes, Orlandina de Oliveira y Álvaro Díaz);
3. *Sindicalismo y ciudadanía obrera* (Leoncio Martins Rodrigues, Francisco Zapata y Richard Hyman);

III. *Globalización y la Nueva Geografía de la Producción y del Trabajo:*

1. *Globalización y reubicación espacial de la producción y del trabajo* (Charles Sabel y Alice Rangel de Paiva Abreu);
2. *Caminos de la reestructuración productiva en América Latina* (Helena Hirata, Cecilia Montero y María Lorena Cook).

Sin embargo, fueron las discusiones de los grupos de trabajo (GTs) quienes expresaron una vez más el gran dinamismo de la disciplina en la región², poniendo de manifiesto el vigor de su rejuvenecimiento y la riqueza y la actualidad de sus preocupaciones. Este breve balance de las actividades allí desarrolladas intenta apuntar las cuestiones centrales de la disciplina en la actualidad del continente.

² Como señaló Carrillo (1994) en una reflexión centrada en el I Congreso, la Sociología del Trabajo latinoamericana está atravesando un importante proceso de rejuvenecimiento, que se expresa en el dinamismo de la investigación, en la formación y constitución de equipos y redes académicas, en la realización de eventos y en el volumen de publicaciones. Ese rejuvenecimiento fue percibido y puesto de manifiesto ya en el I Congreso, tanto en las evaluaciones de la disciplina elaboradas por representantes de diversos países (los cuales realizaron la destacable labor de confeccionar un inventario sobre el estado del arte, con sus límites, avances y desafíos) como en las innumerables discusiones mantenidas en los grupos de trabajo.

1. *La emergencia de nuevos sujetos*

Conviene destacar, en primer lugar, que el Congreso puso de manifiesto la sintonía existente entre los sociólogos del trabajo latinoamericanos y las profundas transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo en el contexto de la globalización y de los nuevos conceptos de la producción que se vienen difundiendo mundialmente. Una sintonía que se expresa principalmente en la capacidad de captar las nuevas realidades del trabajo, lo que exige, antes que nada, una capacidad teórica y metodológica para estudiar y ampliar el propio concepto de trabajo más allá de la noción de empleo «doblemente adjetivado como formal y asalariado» (Castillo, 1996).

Pues si es cierto que el proceso de reestructuración está siendo acompañado —y no sólo en América Latina— por una sensible disminución de este tipo de empleo, al igual que del deterioro de las relaciones de trabajo y de los derechos asociados a él³, no es menos cierto que muchas otras formas de trabajo (menos estables y reguladas) se vienen multiplicando en este contexto, provocando profundas transformaciones en la configuración de la clase trabajadora. Profundas transformaciones, por tanto, en el sujeto clásico de la Sociología del Trabajo desde sus albores, es decir, el obrero industrial, masculino, blanco y adulto (Souza-Lobo, 1991; Abramo y Montero, 1995; Abreu, 1994).

En este sentido, el sujeto que emerge en el mundo del trabajo es múltiple, tanto en lo que se deriva de las dimensiones de sexo, raza, etnia y edad, como en lo que se refiere a sus características adquiridas como nivel de cualificación o grado de escolaridad, o incluso respecto al sector de trabajo o tipo de actividad que desarrolla. Se trata, en este sentido, de un sujeto heterogéneo, que se enfrenta a problemas y realidades distintas, que tiene diferentes formas de identidad, que se coloca de maneras distintas frente a una realidad cambiante que afecta a la clase trabajadora en su conjunto, pero que la alcanza de manera diferente según sus características.

El II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo puso de manifiesto la capacidad de producción sociológica existente para captar esas transformaciones. De hecho, la imagen del trabajador que emerge de sus 21 grupos

³ Los datos disponibles sobre el tema son elocuentes en este sentido: entre 1980 y 1990 los salarios mostraban un acentuado deterioro, que varió del 28% en el sector agrícola al 14% en la construcción civil y 13% en el sector industrial; el salario mínimo bajó un 33% (OIT, 1994). Por otra parte, se está produciendo un significativo aumento de las formas de trabajo consideradas «atípicas» (que consisten en aquellas de mayor inestabilidad), que hoy día representan el 34% del empleo en Argentina, el 30% en Bolivia, el 20% en Colombia, Costa Rica y México y más del 50% en Perú (OIT, 1995); de cada 100 nuevas ocupaciones aparecidas entre 1990 y 1994, 81 se encuentran en el sector informal y en la pequeña empresa (OIT, 1994), cifra que al año siguiente va a aumentar hasta el 84% (OIT, 1995). En lo que se refiere a los derechos del trabajo, la OIT estima que apenas el 35% de la PEA latinoamericana puede estar protegido por algún sistema de seguridad social (OIT, 1995).

de trabajo y de las casi 200 ponencias presentadas, es mucho más compleja, heterogénea y multifacética que su imagen tradicional. El importante espacio reservado a las discusiones sobre trabajo femenino, a las relaciones de género en el trabajo, a las dimensiones de raza y etnia y al trabajo infantil y juvenil son algunos ejemplos de la capacidad de identificar y de darle perspectiva y visibilidad a esa complejidad y heterogeneidad.

El tema de las relaciones de género tuvo una presencia especialmente importante en el Congreso, ya que además de ser un tema central en tres grupos de trabajo, estuvo presente en la discusión de varios otros grupos de trabajo, así como de los tres simposios realizados. En la misma línea, el trabajo infantil y juvenil se destacó no sólo por la presencia de un grupo de trabajo dedicado al tema sino también por haber incidido en otros en los que se interrogaban sobre la forma de establecer relaciones entre el trabajo infantojuvenil y el sindicalismo, entre los jóvenes y la cualificación para el trabajo e, incluso, trabajo juvenil y desempleo. Las relaciones étnico raciales, por otro lado, fueron abordadas tanto a partir de la manera en que interfieren en la definición y redefinición de la organización y gestión del trabajo a nivel de las empresas, de los mercados y de la organización sindical como a partir del modo en que actúan como discriminantes en la oportunidad de ingreso, movilidad y rendimiento (materiales y simbólicos) en el mundo del trabajo⁴.

Ese sujeto, múltiple en sus características, heterogéneo en cuanto a sus historias, trayectorias y aspiraciones, y diverso en lo que se refiere a la vivencia de las condiciones de vida y de trabajo, deja ver la realidad de una clase trabajadora al mismo tiempo fragmentada y articulada. En efecto, si, por un lado, los procesos actuales de reestructuración refuerzan antiguas (al mismo tiempo que introducen nuevas) formas y mecanismos de segmentación y fragmentación de las clases trabajadoras, ellos también crean, por otro lado, nuevas lógicas de articulación entre esos segmentos. Cada vez parece menos pertinente, por tanto, pensar en términos de sectores "atrasados" frente a "modernos"; "formales" frente a "informales" de la economía y del mercado de trabajo como dos esferas separadas, regidas por dos lógicas distintas. Se trata, por el contrario, de desvelar viejas lógicas de acumulación, que articulan (por ejemplo a través de las cadenas de producción y subcontratación) empresas modernas e internacionalizadas con firmas de menor tamaño, tecnológicamente menos avanzadas y con menores grados de formalidad, que no pasan de ser muchas veces pequeñas oficinas familiares y trabajo a domicilio. Se trata, por tanto, de desvelar los procesos que, al mismo tiempo en que se producen formas de trabajo más estables, cualificadas y mejor remuneradas en un extremo del proceso productivo,

⁴ Sería pertinente destacar que a pesar de la existencia de un grupo de trabajo especialmente dedicado a este tema en la programación del Congreso —lo que sin duda ya representa un avance respecto a otros eventos del mismo tipo—, los propios coordinadores ponían de manifiesto que esta cuestión se encuentra todavía lejos de consolidarse como una pauta en los estudios del trabajo en América Latina.

difunden en el otro el trabajo informal, inestable, mal remunerado, poco cualificado y desprotegido (Abreu y Sorj, 1993; Leite e Rizek, 1997).

2. ¿En dirección a un «sindicalismo ciudadano»?

Las transformaciones en el trabajo y en la configuración de la clase trabajadora repercuten de forma visible en la constitución y el desenvolvimiento de las formas clásicas de organización y de acción sindical. No sería incorrecto decir que, debido a eso, existe hoy, en mayor o menor grado, una crisis del sindicalismo en todos los países de la región.

Esa discusión estuvo presente en el Congreso y está directamente relacionada con el tema anterior, a saber, con el de los procesos de segmentación y fragmentación de la clase trabajadora (así como a sus nuevas lógicas de articulación) en el contexto de la globalización y la reestructuración productiva. ¿Cómo abordar este(os) sujeto(s) fragmentado(s)? ¿Cómo reconstruir identidades, superar divisiones, descubrir nuevas formas de acción colectiva? Esta nueva realidad está obligando al sindicalismo de la región, tal vez por primera vez en su historia, a pensar seriamente el problema de los desempleados, de los "precarizados", de los "terceriarizados", es decir, el de los contingentes de trabajadores y trabajadoras tradicionalmente poco organizados y excluidos de las formas clásicas de organización y acción sindical.

En relación a los actuales desafíos a los que se enfrenta el sindicalismo latinoamericano, las discusiones estuvieron centradas en torno a tres temas principales. El primero se refiere a la cuestión de la centralidad de la categoría trabajo frente al conjunto de las transformaciones por las que viene pasando el trabajo actual, transformaciones que si, por un lado, disminuyen la importancia del trabajo manual/industrial no significan, por otro, la pérdida de importancia del trabajo en cuanto tal, pero sí su complejización.

El segundo tema hace referencia al desafío derivado del proceso de desverticalización de las empresas y de la descentralización de las actividades productivas, que desorganiza y fragmenta los colectivos de trabajadores que están presentes en las diferentes fases del proceso productivo de un mismo producto.

Finalmente, como tercera gran cuestión, la urgencia de recuperar la cuestión articuladora y desarrollar una postura propositiva frente a las grandes transformaciones actuales. Una capacidad articuladora al mismo tiempo *interna* (entre los distintos grupos e identidades que conforman la clase trabajadora actual, marcada por el conjunto de núcleos complejizadores anteriormente apuntados) y *externa* (un sindicato capaz de dirigirse a la sociedad, de crear nuevos espacios de solidaridad, de incorporar la cuestión de la ciudadanía, el desarrollo regional, las cuestiones ambientales, de género, de generación, etcétera).

3. La importancia de los estudios comparativos

América Latina se ha constituido sin duda en una región que, a pesar de tener una serie de características que unifican los países que la componen a partir de una experiencia histórica bastante semejante desde diversos puntos de vista, presenta también enormes diferencias culturales, económicas y políticas. En ese sentido, una discusión que recorrió varios simposios y grupos de trabajo fue la de la importancia de los análisis comparativos.

Desde discusiones metodológicas, hasta debates sobre los resultados empíricos de investigaciones comparadas entre diferentes países de la región, el tema avanzó especialmente en lo que se refiere a la crítica de los modelos preestablecidos de análisis que se basan en la experiencia de los países centrales, y que son incapaces de captar las especificidades de los procesos que vienen ocurriendo en el mundo del trabajo latinoamericano. De esta manera, al mismo tiempo que se subrayó la necesidad de multiplicar los estudios comparativos internos de la región, se apuntó el cuidado con el que tienen que ser abordadas las comparaciones con los países desarrollados, rechazándose la suposición de que es posible y deseable copiar modelos de desarrollo económico y de relaciones industriales. En este sentido, la posición contraria a los modelos y modismos (a un nuevo *one best way*), ya identificada en el I Congreso (Carrillo, 1994), fue reafirmada y consolidada.

4. Otros avances importantes

Los debates y discusiones mantenidos en el Congreso hicieron evidentes otros avances teóricos y metodológicos de la disciplina en la región que vale la pena destacar.

En primer lugar, se subrayó la importancia de las relaciones que se comienzan a establecer entre los estudios sobre el proceso de trabajo, realizados en general a nivel de empresa y con métodos cualitativos, con los de análisis sobre el mercado de trabajo, elaborados generalmente a nivel sectorial, regional o nacional, con métodos cuantitativos. Esas relaciones, ausentes en la mayor parte de la producción sociológica latinoamericana de los años ochenta (Abramo, 1996), se viene dando principalmente a través de la incorporación de perspectivas de análisis de las cadenas y complejos productivos y de las trayectorias ocupacionales (Leite, 1996).

Otra tendencia importante que fue una buena muestra de la intensificación del diálogo entre las distintas posturas metodológicas, fue el interés mostrado por las propuestas que abogan por incorporar el tema de la subjetividad (que también se hizo presente en varias instancias del Congreso, especialmente en aquellas que trabajan con la noción de género en el trabajo) y la formación de identidades en los estudios de mercados y procesos de trabajo.

La contribución que la Sociología del Trabajo latinoamericana está prestando para la elaboración y la discusión de estrategias públicas y privadas de competitividad e innovación fue igualmente destacada. Cabe resaltar al respecto la contribución que el área viene propiciando, tanto en las discusiones sobre política industrial, como en la búsqueda de experimentación de formas propias de productividad y competitividad que difieren del paradigma dominante, en especial en lo que se refiere a la creación de espacios públicos de negociación de los procesos de reestructuración productiva.

No menos importante fue la constatación de que las transformaciones del mundo del trabajo están redefiniendo el mundo social como un todo, manifestándose en el campo familiar, político y de la convivencia social. Cuestión que trae a primer plano la necesidad de redefinición de algunos conceptos clave de la disciplina, como los de trayectoria, estrategia, identidad, representación y ciudadanía, generados *en y para* una realidad diferente de la actual.

Se destacó en el Congreso la evidencia de que las transformaciones que están ocurriendo en el trabajo rural, aunque mucho menos estudiadas, son tan profundas como las del mundo urbano, aunque marcadas por rasgos diferentes. Las conclusiones del grupo de trabajo sobre Trabajo Rural señalan: *a.* La concentración de las nuevas tendencias de organización del trabajo agrícola en los sectores más vinculados al mercado internacional; *b.* Las implicaciones del proceso de globalización para la constitución de las nuevas regiones productivas especialmente en lo que se refiere a los riesgos de ese proceso sobre el mercado de trabajo, el empleo, las condiciones de trabajo y la organización colectiva de los trabajadores rurales; *c.* La apertura de nuevos espacios de incorporación de mano de obra femenina (tales como la fruticultura y floricultura de exportación), ampliando la participación de la mujer en el trabajo rural, aunque en sectores muy específicos y vulnerables a los movimientos de los mercados y de desarrollo de las nuevas tecnologías; *d.* La diversidad y complejidad del proceso de constitución de los (múltiples) sujetos sociales a partir de las nuevas y viejas formas de producción agrícola, con especial relevancia para las relaciones de género (mujeres en asentamientos rurales, trabajadores asalariados, propietarios rurales, etcétera).

Finalmente es pertinente destacar la introducción de la discusión epistemológica traída por los nuevos paradigmas de conocimiento, la cual se presenta como un gran desafío para la disciplina, desde la perspectiva de crisis del actual paradigma científico que viene discutiéndose en diversas áreas de conocimiento. Aunque esa discusión haya sido puntual y preliminar, su presencia en el Congreso tiene que ser subrayada por la importancia para enfrentarse a los retos que tiene esta área.

5. Los frutos institucionales del Congreso

Este breve relato pone de manifiesto la incuestionable importancia del Congreso para la consolidación de la disciplina en la región. No sólo por la magni-

tud que el evento asumió y por la amplitud de los temas tratados, sino también por el gran impacto institucional que tendrá próximamente. En este sentido, es preciso resaltar la multiplicación de la capacidad de difusión de las discusiones realizadas en el evento, materializada, por un lado, en las varias propuestas de publicación de las ponencias presentadas⁵; y, por otro, en la disposición manifestada por varios grupos de trabajo de mantener un espacio de articulación permanente a través de la constitución de nuevas redes temáticas. Tal disposición puede significar un avance importante en la articulación de los investigadores de la región, pudiendo incluso significar un salto cualitativo en el proceso de consolidación de la Asociación⁶.

Conviene recordar, mientras tanto, que el encuentro mostró una importante desigualdad regional en lo que se refiere a las condiciones de investigación, así como en relación a la capacidad de articulación de los estudiosos del área, lo que hizo evidente la necesidad de un esfuerzo adicional para garantizar la integración de ciertas regiones como América Central, región Andina y el Caribe, con las que la relación de la ALAST ha sido esporádica hasta el momento. Esta observación no resta importancia a la destacada participación de ciertos países de esas regiones como Costa Rica, Cuba y, especialmente, Puerto Rico, que ya organizó dos importantes encuentros de la Asociación.

⁵ Además de las ponencias que serán publicadas en la revista de la Asociación y de una compilación en cuatro volúmenes temáticos que está siendo organizada con el apoyo de la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo del Estado de São Paulo, algunos libros organizados por iniciativa de los coordinadores de los grupos de trabajo deberán garantizar la difusión del encuentro. Los grupos de trabajo que deberán publicar las ponencias presentadas son: Gt8: Trabajo, derechos y ciudadanía de las mujeres en América Latina; Gt10: Precarización, representaciones colectivas y derechos ciudadanos; Gt13: Redes productivas y flexibilidad.

⁶ Entre los grupos de trabajo que expresaron tal intención, se puede destacar: GT11 (Desregulación, privatización y trabajo), que se propone constituir una red de investigación sobre los procesos de reestructuración productiva, innovación tecnológica y privatización en el sector telefónico; Gt12 (La centralidad del trabajo y sus desafíos), que pretende dar continuidad teórica a las discusiones mantenidas en el Congreso; Gt16 (Trabajo rural), que tiene intenciones de realizar estudios comparativos para profundizar el conocimiento sobre los cambios en el mundo del trabajo agroindustrial latinoamericano; Gt18 (Género, salud y trabajo), que se propone constituir una red de investigadoras brasileñas, mexicanas, chilenas e italianas en torno al tema; Gt19 (Trabajo infantil, adolescente y joven: pobreza y globalización), que pretende realizar estudios comparativos, así como organizar seminarios bianuales sobre el tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (1996), «Trabajo, trabajadores y desarrollo económico en América Latina y el Caribe. Algunas notas para la discusión», *Sociología del Trabajo*, núm. 28, otoño de 1996.
- y Montero, C. (1995), «La sociología del trabajo en América Latina: paradigmas teóricos y paradigmas productivos», en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 1, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Abreu, A. R. de P. (1994), «Especialização flexível e Gênero: Debates Atuais», *Sao Paulo em Perspectiva*, vol. 8, núm. 1, SEADE, enero/marzo de 1994.
- (1995), «América Latina: Globalización, género y trabajo», en Rosalba Todor y Regina Rodrigues (comps.), *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Santiago de Chile, Editora Isis Internacional e CEM.
- Carrillo, J. (1994), «La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso», en *Sociología del Trabajo*, núm. 20, Madrid, invierno de 1993/94.
- Castillo, J. J. (1996), «A la búsqueda del trabajo perdido y de una sociología capaz de encontrarlo», en *Methodologies on Studies and Sociology of Work*, Mayaguez, Universidad de Puerto Rico.
- Leite, M. de P. (1996), «Reestruturação produtiva e qualificação», Informe de investigación, mimeo, sl.
- e Rizek, C. S. (1997), «Cadeias, complexos e qualificações», en *Redes productivas y competencias laborales*, Buenos Aires, Cinterfor/OIT/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- OIT (1994), *Panorama Laboral* n° 1, Lima, Oficina Regional.
- (1995), *Panorama Laboral* n° 2, Lima, Oficina Regional.
- Souza Lobo, E. (1991), *A classe operaria tem dois sexos*, São Paulo, Brasiliense.

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez.

Número 29 (invierno de 1996/97)

Trabajo y proceso de trabajo

Pere Jódar, *El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción*

Jesús Villena, *Organización del trabajo y cognición en la sala de control*

Juan M. Ramírez Cendrero, *La introducción de la producción flexible en masa. El caso de la fábrica Autolatina*

Paul Bouffartigue, *¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?*

Andrés de Francisco, *Clase, poder y capitalismo*

Carles Enrech Molina, *La reforma de la organización del trabajo en «La España Industrial» a finales del siglo XIX*

NOTAS

Paloma Candela, *Arenal: los trabajos de las mujeres. Algunas nuevas aportaciones en la investigación histórica*

Euclides Catá Guilarte, *La Sociología del Trabajo en la Universidad de La Habana*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

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

Suscripción anual:

España: 4.000 ptas. (número suelto: 1.400 ptas.).
Europa: 4.500 ptas. (número suelto: 1.750 ptas.).
Resto del mundo: 40\$

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Arnaldo Bagnasco, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Michel Freyssenet, Enrique de la Garza, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Ruth Milkman, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Helen Rainbird, Antonio J. Sánchez.

Número 30 (primavera de 1997)

Entre lo global y lo local

Juan Pablo Pérez Sáinz, *Entre lo global y lo local. Economías comunitarias en Centroamérica*

Juan A. Tomás Carpi, Miguel Torrejón y Juan Such, *Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. La industria textil valenciana*

Cristina Cruces Roldán y Emma Martín Díaz, *Intensificación agraria y transformaciones socioculturales en Andalucía Occidental. Análisis comparado de la costa noroeste de Cádiz y el condado litoral de Huelva*

Xavier Coller, *Reorganización productiva en los puestos de trabajo. Estrategias de acción y relación laboral*

Sandra Lerda y Rosalba Todaro, *¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo*

Ramón García Piñeiro, *¿El ocaso de un mito? Movilizaciones y radicalismo minero durante la transición (1977-1982)*

CONGRESOS

III Congreso de Historia Social de España, *Estado, protesta y movimientos sociales*

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28223 Madrid.

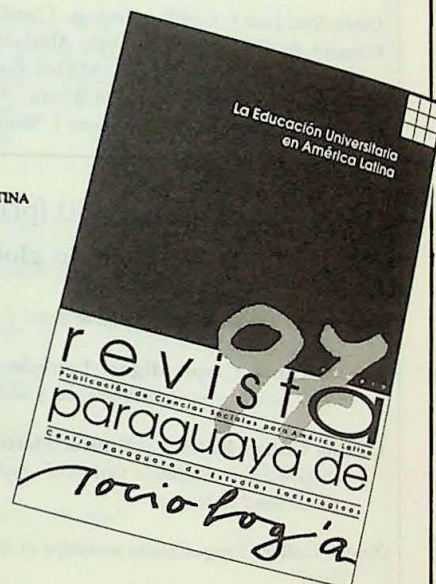
Edición, administración y suscripciones: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.
Teléf. 759 48 09 - 759 49 18. Fax: 759 45 57

Suscripción anual:

España: 4.000 ptas. (número suelto: 1.400 ptas.).
Europa: 4.500 ptas. (número suelto: 1.750 ptas.).
Resto del mundo: 40\$

Revista Paraguaya de Sociología

PUBLICACION DE CIENCIAS SOCIALES PARA AMERICA LATINA
CENTRO PARAGUAYO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS



SUSCRIPCION 1995
Números 92, 93 y 94

PRECIOS A NIVEL LOCAL

Suscripción anual	Gs. 65.000	(Tres números al año)
Número suelto	Gs. 25.000	

PRECIOS A NIVEL INTERNACIONAL

Regiones	Suscripción	Número suelto
• Países limítrofes (Argentina, Brasil, Bolivia, Uruguay y Chile)	40 US\$	15 US\$
• Resto de América Latina y el Caribe	45 US\$	18 US\$
• Estados Unidos, Canadá y Europa	50 US\$	20 US\$
• Asia, Africa y Oceanía	55 US\$	25 US\$

Editado por el Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos (CPES)

Pedidos a: CICLO 73 - Eligio Ayala 973 - Teléf. 443734 - Fax (595) (21) 446617
Casilla de Correo 2157 / Asunción - Paraguay



BASES DE DATOS

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

- **CIRBIC:** Catálogo colectivo de Libros y Revistas existentes en las bibliotecas del CSIC. Su temática es multidisciplinar.

Volumen Libros: 500.000

Volumen Revistas: 40.000 Referencias

- **ISOC:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 1.600 revistas españolas relativas a Humanidades y Ciencias Sociales. Se subdivide, según las distintas áreas temáticas en:

- ECOSOC (Economía-Sociología-Política)
- ISOC-ARTE (Bellas Artes)
- ISOC-DC (Documentación Científica)
- HISTORIA (Historia-Ciencias Auxiliares)
- JURIDOC (Ciencias Jurídicas)
- LIN-LIT (Lingüística y Literatura)
- PSEDISOC (Psicología-CC. Educación)
- URBISOC (Urbanismo-Geografía)

Volumen: 244.000 Referencias

Crecimiento Anual: 35.000 Referencias

- **IME:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 330 revistas médicas españolas.

Volumen: 166.000 Referencias

Crecimiento Anual: 10.500 Referencias

- **ICYT:** Base de datos referencial que recoge y analiza más de 600 publicaciones periódicas españolas, dentro de los campos de la Ciencia y la Tecnología.

Volumen: 93.000 Referencias

Crecimiento Anual: 8.000 Referencias

- **AMÉRICA LATINA**

Volumen: 20.000 Referencias

Crecimiento Anual: 1.500 Referencias

- Datos enero 1996

Para información y suscripciones: CENTRO DE INFORMACIÓN
Y DOCUMENTACIÓN CIENTÍFICA (CINDOC)
SERVICIO DE DISTRIBUCIÓN DE BASES DE DATOS

Joaquín Costa, 22
28002 MADRID

Teléfono: (91) 563 54 82 / 87 / 88

Fax: (91) 564 26 44

Correo Electr. SDI @ CTI.CSIC.ES



BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

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

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 4.000 ptas.
(3 números). Europa 4.500 ptas.
Resto del mundo 40 \$

Ejemplar: 1.400 ptas.
1.750 ptas.

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

Nombre y apellidos _____ Profesión _____

Calle _____ Cód. Postal _____

Población _____ Provincia _____

☐ TALÓN BANCARIO ☐ CONTRA REEMBOLSO ☐ CARGO EN CUENTA
(Gastos.-300 ptas.) (Gastos.-350 ptas.)

☐ Tarjeta VISA n°

☐ MASTERCARD

Fecha caducidad

--	--	--	--

--	--	--	--

Autorizo a Siglo XXI para que cargue a mi tarjeta el importe de los ejemplares solicitados.

Banco/Caja _____ Agencia _____

N.º de Cuenta/Libreta _____ Titular _____

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

Fecha _____ Firma _____

CALL FOR PAPERS

Sociología del Trabajo, nueva época, ha cumplido diez años en septiembre de 1997.

Como se indica en nuestro editorial, la revista abre, desde el siguiente número, una rúbrica específica, *Diez años de ST*, en que tendrán cabida materiales ya reunidos para la ocasión, junto a notas, comentarios o cartas de los lectores.

Recordamos, asimismo, que una buena manera de colaborar con nosotros en orientar los próximos años de la revista, es que nuestros lectores y autores nos envíen artículos que incidan en aquellos que consideren problemas prioritarios.