
Capítulo 7

Concepciones del trabajo, estrategias de empleo y evolución de la clase obrera*

Mateo Alaluf

¿Se corresponde la clase obrera con un estado estable? ¿puede considerarse su comportamiento como relativamente homogéneo y portador de un proyecto revolucionario natural? Si fuera así, deberíamos admitir que cuanto más nos alejemos de ese estado, más se debilita —si no desaparece— el movimiento obrero. Si, por el contrario, consideramos que el trabajo se transforma constantemente, que está inscrito en una relación salarial que sanciona de alguna manera la precariedad del asalariado, su situación será por definición inestable y la clase obrera, en consecuencia con esto, no podrá más que estar al mismo tiempo en descomposición y recomposición.

A. ¿Qué hay de nuevo en el trabajo?

Cada vez que se habla del trabajo se señala que en él se producen novedades y que la clase obrera se transforma profundamente. Así, desde la última guerra hemos asistido a la eclosión de teorías sobre «el aburguesamiento de la clase obrera» desarrolladas en un principio por sociólogos americanos y difundidas después ampliamente en Europa. La aparición de una «nueva clase obrera», de la que Serge Mallet [1963] destacaba las competencias de los trabajadores y sus aspiraciones de gestión, tomó el relevo. Después serían las condiciones de trabajo de los obreros especializados y del trabajo en cadena las que fueron puestas en cuestión con la crítica de los métodos tayloristas de

* Publicado originariamente como tercer capítulo de la segunda parte de Alaluf, Mateo: *Les temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruselas, Editions de l'Université de Bruxelles, 1986, pp. 229-245.

organización del trabajo.¹ Al mismo tiempo, algunos autores insistieron en las conductas de rechazo que se traducían en el absentismo y en el «despilfarro» en la producción que caracterizaban las formas de expresión de los trabajadores «alienados». En la actualidad son evocados dos aspectos de los mecanismos del mercado de empleo y de las conductas obreras: por un lado, la segmentación del mercado y la precarización del empleo y, por el otro, la emergencia de nuevas formas de cooperación y de trabajo.²

214

Como reacción a una vida de trabajo que no produce libertad sino resignación, algunas «nuevas teorías», ampliamente difundidas por los media desde el comienzo de la crisis, han tomado la alternativa actualmente. Así ha sucedido con «la alergia al trabajo de los jóvenes» y con las teorías, por lo demás perfectamente complementarias con esta «alergia», que preconizan un trabajo diferente, más vivible y que invitan a «crearse su propio empleo» de tal manera que se pueda «trabajar de otra manera». Así pues, en un primer momento, se insiste en un nuevo cuestionamiento del trabajo y de la sociedad, principalmente por los jóvenes y, en un segundo momento, se anticipa una sociedad en la que el trabajo responderá a las aspiraciones de plenitud y de autonomía de los trabajadores.

Las recientes representaciones acerca de la evolución del trabajo remiten tanto a las teorías duales del mercado de empleo como a las observaciones relativas a la precariedad del trabajo. La creación por parte de las empresas de empleos intermitentes que no se benefician más que de débiles protecciones sociales pueden así encontrar sus cimientos en la teoría y en la observación de las «nuevas formas» de trabajo.

Los análisis «duales» del empleo permiten, en efecto, establecer una convergencia entre las características de la oferta de trabajo (los trabajadores) y las de la demanda (los empresarios). Así, las características específicas del mercado de empleo pueden corresponderse con las de las estructuras industriales. Desde ese momento, en lo concerniente a las teorías desarrolladas a propósito del trabajo, nos podemos preguntar si no encontramos igualmente una convergencia entre aquello que decimos del trabajo y aquello que decimos de las estructuras industriales y si, implícitamente, estas teorías no se basan en la suposición, tal y como se deja entrever en la teoría dual, de que existe una

¹ Ver especialmente: Jean-Pierre Dumont [1973]; Claude Durand [1978]; Claude y Michelle Durand [1971]; Harry Bravermann [1976].

² En lo que concierne al dualismo, ver especialmente: Michel Piore [1978]. La revista *Autrement* ha contribuido decisivamente a la difusión de la idea de «trabajar y vivir de otra manera». Ver también especialmente: Adret [1977]; Ivan Illich [1977]; Rousselet [1974].

concordancia entre las disposiciones de los trabajadores y las características de las estructuras económicas. Desde el momento en que se observa, por un lado, que las mujeres tienen una vida profesional discontinua, que los inmigrantes ocupan los empleos duros y penosos, que los jóvenes tienen una gran movilidad ¿no estaremos deduciendo también que estas tendencias se corresponden con las aspiraciones de los grupos concernidos — las mujeres que desean interrumpir su vida profesional para cuidar a sus hijos y ocuparse de su hogar, los inmigrantes que aman los trabajos duros y que, de hecho, no se sentirían molestos con un retorno a su país de origen y, por último, los jóvenes que aman el cambio—? Estas «observaciones» pueden, a continuación, armonizarse con la necesidad de adaptar el nivel de empleo a aquel derivado de las variaciones de la coyuntura, conformándolo con un reajuste consecuente de las protecciones legales y convencionales del trabajo. De esta forma se encuentran reconciliadas las tres lógicas de inestabilidad de las que había dado cuenta F. Michon [1981], a saber: la elasticidad del nivel de empleo en relación con el mercado, el consecuente reajuste de las reglamentaciones de trabajo y las formas de inestabilidad inherentes a ciertos grupos de trabajadores.

Al igual que las precedentes, las nuevas concepciones del trabajo toman apoyo en un conjunto de observaciones que reflejan bien un aspecto de la realidad. Sin embargo, el denominador común a estas representaciones reside en identificar la clase obrera con una situación anterior imaginada como estable, cuyo contenido correspondería a la imagen del proletario en una industria de base como la metalurgia y cuyo comportamiento actual se asimilaría a lo que queda del imaginario de otros tiempos. Partiendo de esta visión, las teorías que asimilan el movimiento obrero con una clase homogénea de trabajadores, provista de un proyecto revolucionario «natural», no podrán más que concluir con la desaparición de la clase obrera como consecuencia de su fraccionamiento y de su dispersión. El libro de Alain Touraine, Michel Wieviorka y François Dubet, *Le mouvement ouvrier* es una buena ilustración de este punto de vista.

B. El obrero de antaño

Hemos tenido ocasión de detallarlo en la primera parte: según Touraine el trabajo es el elemento constitutivo de la relación entre el trabajador y sus obras y todo lo que refuerce dicha relación es objeto de una evaluación positiva. En la sociedad industrial el conflicto central es aquel que opone los obreros a los industriales que imponen una forma de organizar el trabajo. Es a partir de la

conciencia de su identidad profesional desde donde los obreros pueden oponer a la dominación patronal otro esquema de producción industrial. Por consiguiente, siguiendo a Touraine, Wieviorka y Dubet, «la conciencia de clase es más fuerte allí donde la organización del trabajo, ligada a la producción a gran escala, quiebra más directamente la autonomía profesional del obrero, en particular en la industria metalúrgica» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984]. Se pone así de manifiesto la tesis central de los autores de *Mouvement ouvrier*: «el movimiento obrero —y no el conjunto de la acción sindical— posee un centro, definido por el lugar donde se produce la destrucción más directa y más activa de la autonomía profesional por parte de la organización industrial, de la cual el taylorismo y el fordismo no son más que formas particulares. La conciencia de clase obrera responde a este conflicto fundamental. Cuanto más nos alejamos de este conflicto vivido como la lucha de clases, más se debilita el movimiento obrero y el sindicalismo actúa menos como un movimiento social» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 101]. «Este lugar central de la conciencia obrera corresponde también a una figura obrera central: la del metalúrgico de 1936» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 122]. Cuanto más nos alejemos de esta figura central, claro está, más se debilita el movimiento obrero, incluso desaparece.

A partir de esta figura central, Touraine, Wieviorka y Dubet distinguen dos formas de conciencia de clase. La «conciencia orgullosa» del obrero profesional conduce a una determinación profesional de la acción y a la autonomía política. Permite desarrollar «una lucha contra el poder patronal» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 215]. Por el contrario, la «conciencia del obrero descalificado», llamada también «conciencia proletaria», es una «conciencia pobre». Conduce a una determinación económica de la acción y a una heteronomía política. Sus reivindicaciones serán principalmente salariales y serán limitadas y discontinuas, sin llegar a constituir un cuestionamiento político y social global. «El obrero especializado sufre al no poder desarrollar una “conciencia orgullosa” similar a la del obrero cualificado que domina un saber hacer, aunque sea amenazado» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 271]. Así pues, el obrero especializado tendrá una «conciencia de clase negativa definida por un sentimiento de privación y una ausencia de proyecto» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 273-274]. «Es la privación de un oficio, de una actividad profesional interesante lo que degrada al obrero especializado» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 119].

La conciencia de clase obrera se debilita «cuando los trabajadores son incorporados a un sistema de organización y se convierten en operarios más que en obreros» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 73]. La mecanización y la racionalización

de las tareas implican la descualificación de los obreros. De esta forma, la «conciencia orgullosa» sobre la que los obreros se apoyaban para resistir a los dirigentes se encuentra progresivamente laminada y destruida, hasta el punto de que la historia del trabajo industrial se correspondería con el paso de un sistema profesional centrado en el trabajo a un sistema técnico basado en la organización. De ahí que en la sociedad postindustrial o programada el conflicto central opondrá a «los tecnócratas, creadores de modelos de consumo, con aquellos que son reducidos a meros consumidores, a usuarios, cuando en realidad desearían ser actores de su propia vida» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 55]. Conforme «nos alejemos del lugar en el que se oponen organización patronal del trabajo y autonomía obrera, el movimiento obrero no puede más que debilitarse y descomponerse» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 321].³

Así pues, en la concepción de los autores de *Mouvement ouvrier*, la conciencia de clase se corresponde sin problemas con una situación central, ilustrada a partir de la figura del metalúrgico de 1936. Además, esta situación se identifica con el dominio de un saber hacer, de una cualificación bien determinada. Es este oficio quien moldea la conciencia del obrero. De ahí que el proyecto de transformación social del que es consecuentemente portador se resume a poner a operar su competencia profesional fuera de las trabas que constituye la organización patronal de la empresa que le separa del producto de su trabajo.

Desde este punto de vista, sólo los obreros que disponen de una cualificación profesional pueden desarrollar una autonomía en relación a la empresa que les permitirá resistir al poder patronal. Es en nombre de esta competencia de la cual se sienten depositarios por lo que pueden avanzar hacia reivindicaciones relativas a la gestión misma de las empresas. En efecto, gracias a que disponen de las capacidades de trabajo necesarias la autogestión se muestra como posible para los obreros. Pero es también porque desearían desarrollar sus competencias profesionales al margen de las restricciones de la organización patronal por lo que la autogestión aparece como deseable.

³ Fijémonos en que constantemente los autores establecen una distinción entre movimiento obrero y movimiento sindical. Así, por ejemplo: «Declive del movimiento obrero no significa ni debilitamiento de las luchas sindicales (...) ni retroceso de las organizaciones sindicales». Más adelante añaden: «A un sindicalismo basado en la conciencia de clase, hay que oponer un sindicalismo en el que el principio de unidad no puede ser más que la política sindical por sí misma» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 327]. Sin embargo, «el fin del movimiento obrero rebaja inevitablemente el nivel de la acción sindical, que no podrá escapar a las consecuencias del cambio social que entraña el paso de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984 : 386].

La clase obrera queda, por lo tanto, conformada por la conciencia que tiene el obrero de su clase. Y con estas premisas, basta con que el trabajo se transforme para postular la descualificación del obrero y, en consecuencia, la fragmentación y la desaparición de la clase obrera. Cuanto más nos alejemos de este momento central en el que el obrero lucha contra la organización y la máquina por preservar su cualificación, más se deteriora la clase obrera. Una vez que la clase obrera ha sido identificada a priori como aquélla que se correspondía con los metalúrgicos de 1936 ¿podía acaso ser de otra forma? Basta, por definición, con alejarse de la metalurgia y de 1936 para constatar el decaimiento y la desaparición de la clase obrera.

C. La inestabilidad de la relación salarial.

A partir de nuestras propias observaciones, y al contrario que los análisis desarrollados por Touraine, vamos a sostener el punto de vista según el cual no hay «nuevos valores del trabajo» diferentes a los antiguos, ni una clase obrera diferente a «la antigua», sino que el trabajo se transforma constantemente y que, por consiguiente, no puede existir un punto de referencia estable. El trabajo no puede ser comprendido desde este modo de proceder más que inserto en las relaciones sociales concretas que lo definen y que en nuestras sociedades se caracterizan por la relación salarial. El asalariado se diferencia del artesano por la separación de su herramienta y del producto de su trabajo. Tal y como señala Pierre Rolle «el trabajador no puede ser ciudadano de la empresa, dado que no es miembro de la misma más que condicionalmente y por la intermediación de un contrato» [Rolle, 1984: 22]. Siendo su situación por definición inestable, la clase obrera no puede más que estar simultáneamente en una descomposición y recomposición constante.

Nuestras observaciones empíricas expuestas en este apartado permiten apoyar este punto de vista a partir de la asalarización de la población activa y el desarrollo del desempleo, por un lado, y la evolución del nivel de instrucción de la población activa y de las estructuras de empleo, por otro.

a) Asalarización y desempleo

La evolución de la población revela un aumento muy grande de la parte relativa a los asalariados, mientras que la de los trabajadores independientes disminuye muy sensiblemente. Las estadísticas de la O.C.D.E. sitúan para el año 1984 el porcentaje de asalariados en el total del empleo en el conjunto de los países europeos entre el 70% de España y el 95% de Suecia. Estos porcentajes incluyen el 85-90% de países como Bélgica, Francia, R.F.A. y Reino Unido. La asalarización de la población constituye la tendencia principal que caracteriza su evolución reciente.

Igualmente, allí donde se señala un aumento relativo de la parte de los empleados en relación a los obreros, o las diferencias en la situación entre un profesor y un obrero, para mostrar la desaparición progresiva de la clase obrera, nosotros enfatizaremos, en primer lugar, la extensión del trabajo asalariado en relación con otras formas de trabajo. De hecho, esto es hasta tal punto cierto que los trabajadores independientes, que oponen su estatuto al «dependiente» de los asalariados, no se definen y no reivindican sino en relación a la situación de los asalariados. En materia de pensiones, de desempleo, de descansos semanales y anuales... incluso en el propio recurso a la huelga, los independientes no razonan más que en función de la situación de los asalariados.

Si la asalarización constituye la tendencia que marca la evolución de la población activa, los asalariados no se sitúan por ello en relaciones de igualdad y de reciprocidad los unos en relación con los otros. Se distinguen por su estatuto (obrerros, empleados, cuadros, sector público y privado, parados ...), su nivel jerárquico, etc. El mecanismo de la cualificación constituye también, sin lugar a dudas, un elemento esencial de la diferenciación de los trabajadores entre ellos.

La aparición del desempleo implica previamente una ruptura entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo doméstico y requiere que el trabajador necesite vender su fuerza de trabajo a un empleador para poder satisfacer sus deseos, es decir, que el trabajo sea objeto de un intercambio mercantil. En este sentido, la aparición del desempleo supone, por supuesto, la generalización de la relación salarial.

El considerable aumento del desempleo desde 1974 confirma su carácter colectivo. La selectividad del desempleo ha sido puesta en evidencia desde hace mucho tiempo [Ledrut, 1966]. Se ha estimado una mayor vulnerabilidad ante el desempleo por parte de los trabajadores con una «aptitud reducida», de

los trabajadores sin formación, de aquellos ocupados en los sectores con dificultades, de las mujeres, etc. Pero con la extensión del desempleo, esta selectividad tiende a difuminarse. Desde el punto de vista de la formación ya no son únicamente los no-titulados quienes se ven afectados, sino que el paro aumenta sea cual sea el tipo y el nivel de formación de los demandantes de empleo y, en particular, entre los diplomados de la enseñanza técnica y profesional, es decir, entre aquellos que han seguido una formación encaminada hacia un oficio. El paro afecta también a los trabajadores de forma cada vez más colectiva en tanto que los procesos selectivos remiten mayormente a la duración del desempleo y al tipo de empleos a los que se puede aspirar tener acceso. En otros términos, la fase de inserción no sólo concierne cada vez a más personas —jóvenes titulados, mujeres que han interrumpido de forma provisional su actividad profesional, trabajadores que han perdido su empleo...— durante periodos cada vez más largos, sino que se convierte también en un campo de procesos selectivos. De esta forma, las «dificultades de inserción de los jóvenes», por ejemplo, traducen menos la supuesta inadecuación de la escuela en relación al trabajo, que el haberse convertido en un espacio privilegiado donde se ejerce la selección profesional, que es también, como ha sido demostrado en tantos estudios, una selección social.

La inserción social y profesional no es por tanto un momento rápido y neutro que podamos desatender focalizando la atención sobre lo que pasa antes (la escuela o un empleo perdido) y después (el empleo buscado). La transición se ha convertido en un momento importante no sólo para el porvenir del individuo, sino que forma parte y constituye un momento y un aspecto de la condición colectiva del trabajo en la sociedad salarial. No es pues sorprendente asistir a la institucionalización y a la organización de esta fase particular que tiende a recomponerse al ritmo de las transformaciones del sistema productivo. En este sentido, el régimen de desempleo, las medidas gubernamentales de reabsorción del paro, la formación profesional, al igual que otras formas precarias de empleo (trabajo intermitente, contratos con duración determinada), constituyen el ámbito de la transición profesional.

b) Formación y empleo: una doble evolución

A medida que, desde la Segunda Guerra Mundial, el mercado de empleo se ha institucionalizado, convirtiendo progresivamente toda la cuenca mediterránea en una reserva de mano de obra para los países de Europa occidental, al tiempo que transformaba también la clase obrera de nuestros países, nuestras

encuestas han ido mostrando una doble evolución de las estructuras de empleo. Esta evolución contradice rotundamente los discursos que han prevalecido hasta ahora y que insisten siempre en «las necesidades crecientes de la economía de personal científico y técnico cualificado».

En efecto, podemos observar un aumento importante del nivel de instrucción de la población activa, aún cuando la proporción de los «poco escolarizados» sigue siendo considerable tal y como muestran en el caso de Bélgica los resultados de los censos de población. Detallemos a este respecto las aportaciones de nuestra investigación empírica.

El examen de las estructuras de empleo en las fabricaciones metalúrgicas ha permitido poner en evidencia un cierto número de observaciones que volvemos a encontrar igualmente en los otros sectores bajo diferentes modalidades.

La más importante de entre ellas reside en el contraste entre la estabilidad relativa de las estructuras del empleo entre 1970 y 1977, en particular en lo relativo a la presencia de obreros cualificados, especializados y peones en el empleo total y el importante aumento del nivel de instrucción de los asalariados. Esta evolución, evidentemente, plantea el problema de lo que ciertos autores denominan la «descualificación» o, incluso, de la infrautilización de la mano de obra.

También nos ha sorprendido la diversidad de diplomas de los que son portadores los trabajadores de la industria metalúrgica. Por supuesto, la importante presencia de diplomados de la enseñanza técnica y profesional es característico de este sector. Sin embargo, encontramos igualmente un gran número de diplomados de la enseñanza general e, incluso, diplomados de la enseñanza normal o artística. Podemos así poner de manifiesto una constatación de alcance mucho más general que sobrepasa el caso de la industria metalúrgica: no existe una correspondencia estrecha entre el nivel y el tipo de formación y el empleo ocupado. Es a través de diversas mediaciones y rodeos cómo se produce la correspondencia entre el aparato de formación y la estructura productiva de nuestra sociedad.

En la industria metalúrgica el cruce entre el nivel de cualificación y el nivel de formación de los trabajadores muestra una distancia importante entre el nivel de formación de los trabajadores y el puesto que ocupan. Esta disparidad entre título escolar y clasificación profesional nos parece que cobra todo su sentido en el momento en el que la recolocamos en el marco del funcionamiento del mercado de empleo. Así, la proporción de los «no-diplomados» no disminuye a pesar del aumento del desempleo y el incremento considerable del

nivel de instrucción de la población activa. Esta situación pone de manifiesto la segmentación de los mercados de empleo y las políticas de contratación y despido de las empresas que tienden, en periodos de crisis, a disminuir los costes salariales y a elevar el nivel de exigencia en el momento de la contratación.

La industria química presenta los porcentajes más elevados de diplomados de alto nivel. Los universitarios, por ejemplo, constituyen alrededor del 10% del empleo de este sector, lo que representa la proporción más elevada en relación con los otros sectores estudiados. El análisis del empleo en la química muestra diferencias en su reparto en función de la formación de los trabajadores según subgrupos de actividad. De esta manera, hemos registrado diferencias en las estructuras del empleo entre la química de base y la petroquímica, donde la producción es continua; la química de acabado, caracterizada por un sistema semi-continuo; los productos químicos de consumo corriente (jabones, detergente...), caracterizados por las grandes series; y, finalmente, la distribución de los productos químicos. La estructuración tecno-económica de las actividades se encuentra pues ligada a estrategias industriales y a estrategias de empleo. Pero, al mismo tiempo, la escolarización y la formación profesional de la población, las formas de sindicalización y de organización de los trabajadores, condicionan igualmente el volumen de efectivos, las políticas de gestión de personal y las estructuras de empleo. Podemos, efectivamente, sostener que la oferta de empleo (las empresas) estructura la demanda de empleo (los trabajadores) si bien la oferta de empleo queda también determinada por la demanda y, por lo tanto, por la eventual insatisfacción de los actores sociales presentes. Estas relaciones de fuerza que marcan las relaciones de trabajo son mucho más visibles en las actividades químicas de base y en la petroquímica dado el carácter continuo de la producción, que excluye los recortes en puestos de trabajo delimitados como en una cadena, lo cual posibilita a su vez una flexibilidad mayor en el número y el tipo de trabajadores ocupados. De manera que la negociación colectiva, en lo que concierne al empleo, está menos velada por el «imperativo tecnológico». Se trata, sin duda, de la contrapartida de la máxima flexibilidad de la mano de obra que permite la producción continua.

La construcción, desde el punto de vista de sus actividades, de sus estructuras de empleo y de la organización del trabajo, se sitúa con respecto a la química en el polo opuesto de nuestro campo de observación (estructura artesanal todavía importante en oposición a la organización de la producción en «proceso»). No obstante, tanto en la construcción como en la química, la variabilidad de las situaciones de trabajo que coexisten y la heterogeneidad de los modos de producción adoptados en las obras llevan tanto a los medios patronales como a los sindicales del sector a preconizar una formación «polivalente» para los obreros.

La cuestión de la formación parece ocupar un lugar tan importante en este sector que ha sido instaurado de modo paritario un Fondo de Formación Profesional de la Construcción (F.F.C.). En él se preconiza una formación de base polivalente para los obreros de las grandes obras más que una formación específica en los oficios de albañil, encofrador-ferrallista, etc.

En este contexto, resulta impresionante el contraste entre la escala de clasificación de las cualificaciones definida paritariamente en el convenio colectivo de la construcción (que otorga un lugar insignificante a la formación en las definiciones de las cualificaciones) y la fuerte actividad del F.C.C. en el ámbito de la formación de los trabajadores. De hecho, ese espacio tan limitado acordado convencionalmente para la formación en la definición de las cualificaciones, lo hemos encontrado también en el resto de sectores considerados (industrias metalúrgicas y químicas). En otras palabras ¿acaso no deberíamos distinguir en esta doble actitud —es decir, por un lado, el gran interés otorgado a la escuela y, en particular, a sus ramas técnicas y profesionales, a la formación profesional y, por otro lado, el no reconocimiento de dichas cualificaciones en el ámbito de los convenios que fijan las remuneraciones— conductas que apuntan al mismo tiempo a la formación de trabajadores útiles para las empresas pero sin reconocer formalmente estas competencias (de tal manera que se contengan los salarios y las reivindicaciones sobre los contenidos y las condiciones de trabajo) y a la conservación de una gran flexibilidad en materia de contratación y de promoción?

Las estrategias de homogenización de la mano de obra y de las filiales de formación bajo la cobertura de la polivalencia pueden comprenderse también desde el punto de vista de las estrategias de actores complementarios y, al mismo tiempo, opuestos en las relaciones de producción.

Una concepción diversificada de las secuencias de formación podría también tomarse en consideración revelándose como mejor adaptada a la diversidad de las situaciones de trabajo. Se inscribiría entonces, al contrario que las formaciones de base polivalente, en una óptica de cualificaciones transferibles. La elección de un sistema de formación de «base polivalente» o, por el contrario, con «finalidad polivalente» depende pues también de las estrategias implementadas en el mercado de empleo.

El tipo de movilidad específica del empleo en la construcción explica el hecho de que los parados en busca de un empleo puedan orientarse hacia ese sector con la esperanza de encontrar un trabajo. En efecto, siempre hay nuevas obras en algún lugar, incluso si el nivel global de actividad disminuye. Paralelamente, las condiciones propias de la obra (tradiciones, fondos de seguros

de vida...) hacen que los trabajadores queden sujetos al sector, tanto más cuando en periodos de crisis no tienen apenas posibilidades de trabajar en otro lugar. El efecto conjugado de la crisis económica y de la caída del empleo se traducen, por consiguiente, en un aumento mucho más elevado del paro en relación con las pérdidas de empleo.

En conjunto, el análisis de la población activa, del empleo y del paro nos ha mostrado que son las pérdidas de empleo las que crean el paro y el vínculo entre estos dos movimientos es claro. Éste se refleja, sin embargo, de forma desigual según los sectores de actividad.

224

Así, este vínculo resulta muy visible en el sector de la fabricación metalúrgica pero menos notable en la química, donde las pérdidas de empleo han sido menores durante el periodo considerado, y todavía menos en la construcción, debido a la mayor movilidad de las actividades. Los jóvenes que buscan un empleo, los parados de otros sectores, tienen por lo tanto tendencia a buscar trabajo en los sectores en los que ya sea debido al carácter relativamente menor de la disminución del empleo o bien de la mayor movilidad, tienen oportunidades de encontrarlo, suponiendo este hecho un aumento del paro superior a la disminución del empleo.

En resumen, el examen de las estructuras de cualificación del empleo muestra una gran estabilidad en la distribución de los trabajadores según su cualificación. De forma paralela, el número de parados con un nivel de instrucción elevado aumenta considerablemente. En consecuencia, las cifras muestran no tanto una «penuria de la mano de obra», ni un paro consecuencia de la inadecuación de la oferta a la demanda a la que se refiere tan a menudo la patronal [Moden, Sloover, 1980: 157-160 y 205], como una situación en la que las empresas disponen de una reserva de mano de obra con un alto nivel de instrucción, entre la que pueden elegir a sus asalariados. Jamás hasta ahora habían dispuesto de posibilidades de elección tan amplias.

Partiendo de aquí, una doble evolución marca a la población activa desde el punto de vista de su nivel de instrucción: el claro aumento del nivel de instrucción de los trabajadores y la estabilidad de las estructuras de cualificación del empleo, por un lado, y el importante crecimiento del desempleo, especialmente el de los parados cuya escolarización se ha prolongado, por el otro. Esta evolución se caracteriza, por lo tanto, por una reserva de mano de obra considerablemente incrementada para las empresas y traduce la radicalización de la contradicción entre la utilización de la mano de obra por parte de éstas y la preparación al trabajo por parte de la escolarización.

D. La precarización general del empleo

La extensión del paro, la precarización de las condiciones de trabajo, la feminización de la población activa, la inserción de los inmigrantes en el movimiento obrero, el aumento del nivel de escolarización de los trabajadores y los problemas de transición profesional ¿pueden entenderse como resultados de progresos tecnológicos cuya lógica sería ineluctable? Este tipo de explicación que reduce los aspectos socioeconómicos a simples consecuencias de una evolución tecnológica considerada como autónoma del sistema social que la ha producido y que hace de las pérdidas de empleo, de la deslocalización de las actividades y del desigual desarrollo de las regiones, ejemplos de consecuencias «naturales» de una nueva «fatalidad tecnológica», se contradice con nuestras observaciones empíricas. Éstas muestran, por el contrario, la fuerte imbricación de aspectos técnicos, organizacionales y sociales en las nuevas aplicaciones tecnológicas.

Así, por ejemplo, tras muchos estudios yendo en el mismo sentido, en una investigación sobre las perspectivas del empleo en la química europea, Marcelle Stroobants [1981: 8-23]⁴ ha mostrado que los nuevos dispositivos automatizados permiten adoptar fórmulas descentralizadas de organización del trabajo perfectamente acordes con las características anteriores de la división del trabajo, posibilitando conjugar con gran «agilidad» continuidad y diversidad de la producción y flexibilidad de la mano de obra. La movilidad del personal y la polivalencia en la cualificación de la mano de obra favorecidas por las empresas no ponen, sin embargo, en cuestión las antiguas clasificaciones del mercado de trabajo. La automatización permite de hecho, en muchos casos, extender a los empleados y a los cuadros las funciones de coordinación y de control ligadas a los métodos tayloristas de organización del trabajo. En la industria química, por ejemplo, una primera oleada de automatización fue acompañada de cambios en la organización del trabajo y en la estructura de empleo que han sido descritos [Coriat, 1980: 41-76] como característicos de industrias de *proceso* e implicando polivalencia y el recurso a la subcontratación. Ahora bien, estos métodos de gestión de la mano de obra se han difundido igualmente en otro tipo de industrias independientemente de las formas técnicas que prevalezcan en ellas. De tal forma que la innovación tecnológica aparece también como el instrumento de políticas económicas y de gestión de la mano de obra cuyas finalidades parecen mucho más sociales que técnicas.

⁴ Este artículo sintetiza los resultados del estudio efectuado en el marco del programa F.A.S.T. de la C.E.E., *Les perspectives d'emploi dan la chimie européenne*, C.E.P.E.C., Bruselas, 1981.

En periodos de crisis, es en el marco de un debilitamiento de todo el sistema de relaciones colectivas de trabajo donde se insertan, cuestionándole, las estrategias de «modernización». Como consecuencia de ello, los elementos de protección de los trabajadores frente a las incertidumbres del mercado son considerados tanto «derechos adquiridos» como «rigideces», mientras que la «flexibilidad» buscada consiste en hacer al conjunto de la relación salarial más sensible a los mecanismos del mercado. De ahí que las condiciones de socialización y de dominio de las nuevas tecnologías constituyan en la actualidad una apuesta mayor para las políticas de gestión de la mano de obra y de reconversión económica.

Mientras que el campo de observación de nuestras investigaciones se encuentra incluso deliberadamente delimitado por los sectores de actividad, nuestro intento de aclarar la forma de las relaciones entre formación y empleo nos ha conducido a situarnos constantemente en relación con los mecanismos del mercado que rigen las condiciones de este encuentro en función de las relaciones de trabajo que definen los actores en presencia.

El estudio del mercado local de empleo en Charleroi nos ha permitido situar nuestras observaciones en relación con las teorías del mercado de empleo. La segmentación de los mercados, los mecanismos de internalización y de externalización de la mano de obra, constituyen una guía de lectura que se ha revelado útil para precisar las condiciones de encuentro de ofertas y de demandas de empleo concretas. Pero no nos ha parecido legítimo, teniendo en cuenta los datos empíricos que hemos reunido, identificar empleos cualificados con empleos estables y mercados primarios, ni empleos con baja cualificación con precariedad y mercados secundarios.

Las teorías duales, en la medida en que otorgan un lugar importante a la institucionalización de las conductas y las estrategias de los actores, sitúan el encuentro de la oferta y la demanda de trabajo en una relación de fuerzas. Como consecuencia, aquello que hemos denominado como relación salarial da a los mecanismos de mercado su alcance concreto. Así pues, si bien es cierto que en periodos de crisis y de paro masivo el nivel de exigencias de los empresarios se vuelve más elevado y las condiciones de trabajo y salariales tienden a deteriorarse, también se trata de un contexto en el que la competencia entre los trabajadores es mayor y la negociación colectiva se fragmenta. La precarización del empleo no puede entonces ser circunscrita a los mercados secundarios, sino que concierne al conjunto de las actividades y entraña una precarización general de las condiciones de trabajo. Este deterioro del empleo y el paro no conciernen pues únicamente a la vida de trabajo, sino que afectan también a la

vida fuera del trabajo: las condiciones de escolarización se deterioran por la falta de salidas profesionales y la vida social, familiar y cultural de los individuos se verá afectada por ello.

E. ¿Qué clase obrera?

Todo ello nos lleva a eliminar la imagen de los empleos estables de antaño, al igual que la de un mercado dual de trabajo, en favor de una visión segmentada del mercado, mercado estructurado por políticas de mano de obra tendentes a estabilizar a algunos y a desestabilizar a otros, y que topan con diversas modalidades de resistencia obrera. En periodos de crisis, el paro masivo, los despidos, el deterioro de las condiciones de trabajo corresponden a estrategias de flexibilidad de las empresas y la clase obrera aparece al mismo tiempo en descomposición y en recomposición.

¿Cuál es entonces la relación entre la evolución del mercado de trabajo, la capacidad de intervención de los trabajadores en las relaciones de fuerza y la evolución del movimiento obrero? Desde este punto de vista, la contribución de Touraine, Wieviorka y Dubet [1984], que diferencian entre el movimiento obrero y sus organizaciones, presenta un gran interés. Su análisis se desmarca de todos aquellos que establecen una relación de causa efecto entre clases sociales y políticas implementadas por parte de sus organizaciones. Así, por ejemplo, para algunos, siendo la U.R.S.S. un Estado obrero, su política no podría más que reflejar los intereses de la clase obrera, mientras que otros, definiendo esta política como burocrática, no podrán distinguir en ella sino la obra de una burocracia ajena al proletariado. En ambos casos, ¿no se está anunciando el mismo principio estaliniano que identifica clase y partido? Lo mismo ocurre cuando se cree ver la unidad de la clase obrera cada vez que se unen los partidos y los sindicatos que aspiran a ser su expresión o se concluye su dispersión cada vez que éstos se dividen. Son este tipo de derivas las que permiten, para explicar tal o cual acontecimiento político, inventar una «nueva pequeña burguesía», tal como otros pueden describir «nuevas clases obreras» [Rolle, 1984].

La distinción que hacen los autores de *Mouvement ouvrier* entre movimiento obrero y organizaciones obreras se revela entonces completamente pertinente. Sin embargo, es el contenido que atribuyen al movimiento obrero el que nos parece cuestionable. En efecto, desde el momento en que identifican a los obreros con

los individuos cuyo trabajo consiste en manipular directamente la materia y que se encuentran provistos por esta razón de un proyecto político particular, no podrán más que observar su desaparición. De ahí, Touraine, Wieviorka y Dubet deducirán el «declive del movimiento obrero» pero no el «debilitamiento de las organizaciones sindicales» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984: 321]. Porque «el declive mismo del movimiento obrero otorga una importancia creciente al papel político de los sindicatos, haciendo de ellos actores importantes de la política económica y social» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984: 322]. Hasta el punto de que podemos perfectamente prever la próxima desaparición del movimiento obrero sin que por ello la importancia de los sindicatos como actores políticos tuviera porqué decrecer [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984: 347], al tiempo que, beneficiándose de esta posición, los sindicatos, para evitar debilitarse, podrán abrirse a los «nuevos movimientos sociales, sabiendo que tan sólo ellos disponen ya —o tendrán cada vez más— de una capacidad de convicción y de movilización comparable a aquélla que tuvo antaño el movimiento obrero» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984: 384-385].

Para Touraine, Wieviorka y Dubet, «las relaciones sociales de las que el movimiento obrero constituye los pilares dejan por su parte de estar en el centro de la sociedad» [Touraine, Wieviorka y Dubet, 1984: 388]. Pero ¿podemos simplemente identificar estas relaciones sociales con la manipulación de materias y máquinas? ¿Por qué la clase obrera debería ser la agrupación de los obreros manuales? ¿Por qué debería fabricar productos que sean cosas y no reacciones químicas o flujos de información? De hecho, ¿ha podido ser trazada alguna vez la frontera que delimitaba el trabajo manual? ¿Cuánto tiene de manual, por ejemplo, el trabajo de la vendedora de una gran tienda, el del obrero en una central eléctrica, el del piloto de avión o las tareas de mantenimiento? Por supuesto, el desarrollo de la producción se ha realizado, a partir de un cierto estadio, a la par con la disminución del trabajo directo sobre la materia en los talleres y con la extensión de las tareas de control y de administración colectivas. Pero no es a partir de las tareas particulares de donde debemos partir para analizar el trabajo, sino más bien de las relaciones de trabajo.

Desde este punto de vista, en primer lugar debemos señalar que el trabajo en nuestras sociedades es trabajo asalariado y que se transforma constantemente. En periodos de crisis, la inestabilidad del trabajo supone también la inestabilidad de la clase obrera. Con el aumento del desempleo, la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales disminuye considerablemente. Estas organizaciones conocen incluso movimientos de desafiliación que pueden llegar a ser considerables, mientras que prosigue la asalarización de la población activa. En otras palabras, si las relaciones sociales que definen el tra-

bajo en nuestras sociedades, es decir, las relaciones salariales, se extienden, la base del movimiento obrero se amplía, mientras que la capacidad de negociación de sus organizaciones se deteriora. Nuestro análisis conduce entonces a tomar la opción opuesta a la de Touraine, Wieviorka y Dubet. Allí donde éstos formulan en periodos de crisis el debilitamiento del movimiento obrero y la perpetuación de las organizaciones sindicales, nosotros, por el contrario, vemos la ampliación considerable de la base social del movimiento obrero, mientras que la capacidad de negociación del movimiento sindical retrocede considerablemente.

Bibliografía:

ADRET (1977), *Travailler deux heures par jour*, París, Seuil.

BRAVERMAN, HARRY (1976), *Travail et capitalisme monopoliste: la dégradation du travail au XX siècle*, París, Maspéro. [ed. cast.: *Trabajo y capital monopolista*. 1978, México, Nuestro Tiempo].

CORIAT, BENJAMIN (1980), «Ouvrières et automates, procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail», en Gaudemar, J. P. (ed.): *Usines et ouvriers, figures du nouvel ordre productif*, París, Maspéro, pp. 41-76.

DURAND, CLAUDE (1978), *Le travail enchaîné*, París, Seuil. [ed. cast.: *El trabajo encadenado: organización del trabajo y dominación social*. 1979, Madrid, Hermann Blume].

DURAND, CLAUDE Y DURAND, MICHELLE (1971), *De l'O.S. à l'ingénieur*, París, Ed. Ouvrières.

DUMONT, JEAN-PIERRE (1973), *La fin des O.S?*, París, Mercure de France.

ILICH, IVAN (1977), *Le chômage créateur*, París, Seuil.

LEDROUT, R. (1966), *Sociologie du chômage*, París, PUF.

MALLET, SERGE (1963), *La nouvelle classe ouvrière*, París, Ed. du Seuil. [ed. cast.: *La nueva condición obrera*. 1969, Madrid, Tecnos].

MICHON, FRANCOIS (1981), *Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail*, Séminaire du Travail, Equipe de recherche associée, n° 88, CNRS-SET, París, mayo, pp. 11 y 12.

MODEN J., Y SLOOVER J. (1980), *Le patronat belge*, C.R.I.S.P., Bruselas.

PIORE, MICHAEL (1978), «Dualism in the labour market. A response to uncertainty and flux. The case of France», *Revue Economique*, vol 19, nº 1, enero, pp. 26-48.

ROLLE, PIERRE (1984a), «Y a-t-il encore une classe ouvrière?», *En Jeu*, nº 17, noviembre.

ROLLE, PIERRE (1984b), «Le capitalisme perpétuel», *En jeu*, nº 11, abril.

ROUSSELET, J. (1974), *L'allergie au travail*, París, Seuil.

230

STROOBANTS, MARCELLE (1981), «Evolution de l'emploi et transformation des systèmes de travail dans les industries chimiques», *Critique régionale*, nº 7, septiembre, pp. 8-23.

TOURAINÉ, ALAIN ; WIEVIORKA, MICHEL Y DUBET F. (1984), *Le mouvement ouvrier*, París, Fayard.