
Capítulo 6

Asir y utilizar la actividad humana. Cualidad del trabajo, cualificación y competencia*

Pierre Rolle

De la nueva cualidad del trabajo a su implementación

Es posible observar en la actualidad un cambio fundamental dentro de muchas situaciones industriales, organizadas hasta el momento por normas y programas explícitos. Las intervenciones humanas en el trabajo se ajustan a las variaciones imprevistas de la materia, del instrumento, de las estrategias de la empresa e, incluso, a través de todo el dispositivo de fabricación, a las variaciones del gusto del cliente. La unidad del acto productivo —sus fuentes, sus técnicas, sus objetivos— se perfila en la operación humana y, en lo sucesivo, la dirige directamente.

En esta nueva cualidad del trabajo es la iniciativa del individuo aquello que es movilizado en el puesto o la función, es decir, su capacidad para fijarse él mismo las reglas, en lugar de simplemente plegarse a ellas. En este sentido, resultaría ya imposible jerarquizar las diferentes tareas de la empresa según los conocimientos que exigen y, en consecuencia, trazar el itinerario de las personas entre los puestos de acuerdo con su formación, su diploma o su experiencia. Por ello, el sistema de convenios colectivos a través del cual los agentes sociales decidían cualificaciones, promociones y estatutos pierde toda su justificación.

* Publicado originalmente como Rolle, Pierre (2003): «Saisir et utiliser l'activité humaine. Qualité du travail, qualification, compétence», en Dupray, Arnaud; Guitton, Christophe y Monchatre, Sylvie (dir.), *Refléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octares Editions.

La relación personal entre el empleador y su empleado, así como la dirección de la operación, se encuentran pues transformadas. El trabajador, reclutado en función del grado formativo alcanzado, no tenía hasta ahora más que poner al servicio de la empresa el saber y la experiencia que le habían sido colectivamente reconocidos. En lo sucesivo, se encuentra, sin embargo, obligado a obtener un resultado, resultando su empleo en todo momento evaluado a conveniencia del empleador.

198

En estas condiciones, se nos asegura que la relación que vincula a ambos interlocutores no puede ser sino de confianza e implicación mutua. Las formas institucionales que mejor se amoldan a este nuevo consenso no serían ya, evidentemente, las del contrato de trabajo de larga duración, el cual pierde toda su significación: ¿es posible prever los productos, las técnicas, las normas y las modas del futuro y adquirir un compromiso mutuo con respecto a estas cuestiones? La participación se impone, es decir, una configuración productiva en la que los objetivos de los interlocutores se entremezclan e implican y donde la separación entre medios y fines no se encarna en el conflicto de dos grupos en el seno de la misma empresa. Sin lugar a dudas, sería mucho más apropiada la empresa individual, el trabajo independiente, donde el mismo individuo es a la vez recurso y empresario. La individuación de la relación de trabajo y el paso de la preocupación por detallar las cualificaciones a la preocupación por las competencias anuncia, se suele añadir, una manera desconocida hasta ahora de permanecer juntos. La nación se convierte en una red de individuos ligados los unos a los otros por medio de intercambios allí donde estábamos acostumbrados a ver a sindicatos y clases enfrentarse en torno a las reglas de organización y producción colectivas, en una lucha sin fin arbitrada por el Estado.

Estas tesis han sido ampliamente aceptadas. En efecto, los cambios que nos dejan prever son, precisamente, aquellos que se esperaban desde hace mucho tiempo, quizá incluso desde el comienzo del capitalismo. Desde siempre, la participación ha sido concebida como el único remedio posible frente a la separación creciente entre el trabajo y el trabajador, y frente a la escisión entre la empresa y los asalariados. Pero quizá sea esto lo que deba inquietarnos: ¿acaso no nos han anunciado cientos de veces esta buena nueva sin que haya llegado nunca a realizarse? ¿acaso no debemos temer que se manifieste una vez más el persistente rechazo a reconocer que el régimen de la producción no obedece a los principios que gobiernan la sociedad? La subordinación del asalariado, que simultáneamente hace que su empleo dependa de una decisión de la empresa y su actividad cotidiana de las directrices de la dirección, se mantiene con radicalidad in formulable jurídicamente e inaceptable socialmente. Es así como, con demasiada rapidez, dicha subordinación ha sido

declarada abolida sucesivamente por medio del salario por piezas, el ajuste a destajo [Mottez, 1966], los convenios colectivos, los mecanismos de participación en los beneficios e, incluso, el taylorismo [Dubreuil, 1929]. Debemos evitar repetir el mismo error.

La cualidad del trabajo.

Se suele presentar a menudo a los nuevos procedimientos del *management* participativo como los efectos ineluctables de las tecnologías modernas. Es cierto que éstas — y en primer lugar el automatismo y la informática — han modificado profundamente los instrumentos y las condiciones de la producción.

En las empresas organizadas en torno al uso de herramientas simples, o de máquinas-herramientas individuales, el trabajador era el único componente del dispositivo capaz de adaptarse inmediatamente a las variaciones del medio, fueran cuales fueran: deterioro del instrumento, modificación del producto o nuevas directrices de la empresa. La plasticidad, la capacidad de iniciativa del ser humano representaba así el principio paradójico de su subordinación a la máquina. En efecto, ésta sólo podía modificar su acción en la medida en que el trabajador reemplazaba las herramientas, instalaba otros elementos, o modificaba al menos sus ajustes. De ahora en adelante, gracias a la separación entre la programación y el material, la herramienta informática se encuentra liberada de esta identidad entre un órgano y una función, adquiriendo la capacidad, reservada hasta ahora al ser humano, de ajustarse sin transformarse.

De una innovación tan radical se puede esperar, evidentemente, que metamorfosee en varios campos la relación del ser humano con el trabajo, ¿pero de qué forma? Al menos está claro que no encontraremos aquí nada que explique la aparición repentina y, según se dice, necesaria, de una nueva práctica de dirección. En efecto, la futura organización del trabajo que pondrá en marcha la herramienta informática sigue siendo incierta porque, lógicamente, depende del uso que se haga de las nuevas posibilidades, uso que decidirán relaciones de fuerza locales, nacionales e, incluso, planetarias.

Las tesis al uso hoy por hoy son de orden bien diferente y mucho más ambiguas. No señalan tanto el progreso de una transformación técnica, o de cualquier otro principio, en el seno de un sistema, como la mutación de conjunto de una sociedad producida a partir de una metamorfosis original del trabajo.

Es esto lo que indica el uso de la palabra «cualidad». ¿Qué designa, en efecto, dicha palabra? Una característica, o un conjunto de características, que contienen e imponen su propia referencia y, en ese contexto, prohíben otras características específicas. Decir, por ejemplo, que el trabajo es en lo sucesivo autónomo, implica describirlo en el seno de un universo implícito de constricciones y jerarquías en contraste con una actividad prescrita. Por el contrario, definir una tarea como compleja implicaría localizarla en una escala vagamente esbozada de saberes y experiencias, que serían de otra naturaleza. Sin duda, estos diferentes atributos se coordinan en cada trabajo particular, donde la autonomía del operador tiene necesariamente algo que ver con sus conocimientos, por ejemplo. En esta perspectiva, la tentación es la de definir una noción superior de cualidad, la cualidad del trabajo por excelencia, y de designar de este modo la correspondencia que se verifica en cada operación del trabajador entre el tipo de aprendizaje que ha seguido, el procedimiento de reconocimiento que le ha cualificado, el estatuto del que dispone y la carrera que espera.

De este modo, los mecanismos administrativos y directivos que determinan el empleo, los modos de contratación y de evaluación, los estatutos y las regulaciones jurídicas serán interpretadas como las formas sociales que inducen —en la empresa, en el derecho, en el Estado— a esta mutación originaria de la realidad del trabajo, su nueva cualidad.

Evoluciones, avatares y resurgimientos.

Debemos evitar, por tanto, deducir de las observaciones presentes la explosión de una nueva revolución de la sociedad, ¡una más! La historia nos enseña que las instituciones, bien a menudo, no cambian sino para perpetuarse mejor. Muchas transformaciones espectaculares, una vez analizadas, no han resultado ser sino una etapa necesaria en una lógica comercial o industrial subterránea.

De hecho, ¿podemos hablar de cambio sin precisar los puntos de referencia que elegimos? Sin duda estamos viviendo actualmente el debilitamiento de una configuración del empleo que se ha llamado, de manera muy discutible, Estado providencia (Friot habla, por su parte, del «salario socializado»). Pero este movimiento, ¿nos conduce a una nueva etapa de la humanidad o bien nos hace retrotraernos a periodos olvidados de la industria? En la actualidad, una empresa puede contratar a individuos por el tiempo exacto de una operación, o bien utilizar equipos de trabajadores alquilados a otra empresa. ¿Acaso no

reencontramos así formas de contratación conocidas en el siglo XIX y organizadas por acuerdos de arrendamiento de servicios o de pago a destajo?

Estos procedimientos habían desaparecido simplemente porque la mayor parte de las legislaciones nacionales los habían prohibido. Las naciones industriales buscaron a lo largo de todo el siglo XX controlar el éxodo rural, dirigir el consumo, facilitar la reproducción y la formación de los trabajadores. Uno de los principales medios para esta gestión fue la instauración de un contrato de trabajo por el cual el individuo quedaba explícitamente sujeto a otro individuo o a una institución, identificados jurídicamente. Esta subordinación, inaceptable en derecho, e incluso contradictoria, es atemperada o interpretada de múltiples maneras y, en primer lugar, por la constitución de sujetos colectivos —reagrupamientos de capitalistas, corporaciones, sindicatos, Estado— que sustituyen para la ocasión a los protagonistas originales. De esta manera, el empleador no se expone ya a todas las consecuencias que entrañarían su autoridad y no es responsable individualmente, por ejemplo, de los accidentes sufridos por los asalariados. El trabajador, por su parte, no quebranta el contrato cuando cuestiona sus términos y rechaza su trabajo a través de la huelga. Sin embargo, las constricciones y las garantías colectivas se imponen, en última instancia, por intermediación del empleador. Éste conserva así el exorbitante derecho de conceder a una persona el estatuto de trabajador, de someterla así a su autoridad y a la de los convenios colectivos, y de proporcionarle el derecho a las protecciones y solidaridades inherentes a ese estatuto.

Consideremos la historia económica desde la altura suficiente para que aparezcan, cada uno en su discurrir y con sus duraciones propias, los diferentes determinantes que se confunden cuando observamos exclusivamente nuestro presente. Detrás de la variabilidad de las situaciones, ciertos rasgos, por ejemplo la desigualdad de la relación salarial o la inestabilidad del empleo individual, se encuentran a lo largo de todo el capitalismo. Sin embargo, actúan de manera diferente según los periodos, y son reformulados o limitados por reglas jurídicas específicas. Las etapas en las que el asalariado se expande a expensas de la agricultura o del artesanado no encuentran los mismos problemas que aquellas otras en las que esta relación de trabajo se consolida. La regulación estatal y la reconstrucción de posguerra no requieren las mismas normas y las mismas prescripciones que la economía abierta de nuestros días.

El derecho laboral busca, a fin de cuentas, fundar o reestablecer equilibrios de producción que le preexisten. Es por ello que este derecho no se desarrolla de forma autónoma, a partir de principios que le serían propios y según una trayectoria lineal. Las formas de empleo muestran así avatares, resurgimientos,

variantes y eclipses que no tienen, en definitiva, nada de paradójico. Queda aún por comprender qué situación tiende a instaurarse hoy, situación que quiere consolidarse transformando las garantías tradicionales y modificando el modo de gestión estatal de la mano de obra que reinaba hasta la fecha.

Así pues, el cambio que observamos no puede ser pensado como una etapa de una evolución lineal. Es necesario reflexionar sobre lo siguiente: la historia clásica de la industria, aquella que plantea que el oficio completo es poco a poco fragmentado por la división del trabajo, descompuesto por las máquinas-herramienta, abolido por la burocracia de la fábrica taylorista ¿qué diferente hubiera sido si se hubiese centrado, por ejemplo, sobre la industria química! Si hubiese prestado atención a los procesos de producción de este sector, donde las operaciones se dirigen y encadenan las unas a las otras y la coordinación de las funciones en el seno del equipo, así como su distribución entre los puntos de intervención, es, desde siempre, la regla. El taller no está constituido por una yuxtaposición de puestos dentro de los cuales el gesto del trabajador y la acción de la herramienta se implicarían el uno con el otro y discurrirían de modo simultáneo. Allí no observamos el forzoso ensamblaje entre una máquina individual y un trabajador, ensamblaje donde se creyó a menudo poder leer la parábola del conjunto de la condición salarial.

Es un hecho que la sociología y la economía se han interesado, en primer lugar, por los dispositivos productivos que se pueden describir como un sumatorio de unidades discretas. La economía neoclásica incluso, más o menos conscientemente, ha teorizado esta elección, lo que limita considerablemente su alcance. Sin duda, la importancia en los tiempos modernos de la metalurgia, donde se han experimentado modos de organización inéditos, potentes técnicas y cuyos productos han transformado visiblemente nuestra forma de vivir, explica en cierta medida esta parcialidad. En contraste, la empresa química, donde un proceso fluye bajo el impulso y la vigilancia del individuo, pero sin incluirle directamente, se asemeja en cierta medida al trabajo inmemorial del agricultor. Pero es precisamente este modelo, ignorado durante mucho tiempo, el que triunfa hoy en las empresas automatizadas [Naville, 1963; Vatin, 1987].

En este sentido, habrá que remarcar que el taylorismo, con el cual se ha querido caracterizar una época particular de la industria y cuya desaparición proclamada marcaría la nuestra, nunca fue un régimen universal de trabajo. Por supuesto, debemos ponernos de acuerdo sobre los términos empleados. Si, como es a menudo el caso, se entiende por taylorismo la sumisión del trabajo humano al cálculo económico y al objetivo de reducir el tiempo de actividad necesario para cada producto, el taylorismo estaría entonces tan extendido y

sería tan constante como el propio régimen salarial, con el cual se confundiría. Si, por el contrario, designamos con el término taylorismo unos métodos particulares, adaptados por otra parte a tipos de producción ya anticuados en los tiempos en los que él mismo apareció [Vatin, 1999], entonces, sin duda, podemos decir que el taylorismo no fue en ningún momento dominante.

En nuestros días, de hecho, cuando se describe un nuevo régimen de trabajo y cuando las aptitudes y los conocimientos particulares de cada cual serían, según se dice, por fin reconocidos, ¿cuántos trabajos creados son aislados, repetitivos y normados? ¿cuántas tareas son de vigilancia, de control, de manutención, de ordenamiento? Las evoluciones en el trabajo no son el resultado de revoluciones políticas, ideológicas o culturales que serían inmediatamente universales y transformarían de principio a fin la situación de todos los trabajadores.

En cada época, la organización del trabajo responde a objetivos precisos, utiliza los instrumentos disponibles y se aplica a individuos concretos. El taylorismo histórico tenía por objetivo adaptar a los trabajadores procedentes de todos los campos de Europa a ciertas formas de producción aún primitivas. Los nuevos procedimientos de empleo, denominados flexibles, tratan de movilizar a trabajadores educados, capaces de someterse a diferentes tareas, de desplazarse en automóvil de una punta a otra de la región y de plegarse a las constricciones y ritmos propios de cada empresa. Estas aptitudes no pueden evidentemente ser adquiridas más que en una sociedad desarrollada y a precio de una estatalización insidiosa y contradictoria de las relaciones de trabajo. En efecto, la individualización de los empleos significa también la desvinculación del empleador, que no se preocupa ya por organizar la vida de trabajo de sus empleados, sino que abandona a la potencia pública la responsabilidad de mantenerlos durante los periodos de paro, así como de educarlos nuevamente de cara a sus futuros empleos.

Una nueva forma de producir

Las técnicas de organización del trabajo basadas en la búsqueda y utilización de las competencias de los individuos no son quizá tan novedosas, ni tan extendidas, como se pretende. Su significación real es aún materia de discusión.

De ello son testigo la diversidad de descripciones y análisis que tratan de dar cuenta de la nueva configuración social. Determinados autores quieren ver en ella el desarrollo de una economía liberal, por fin emancipada de los restos

de socialismo que aún podían encontrarse incluso en la Europa occidental. El trabajador se ha convertido en responsable de sí mismo, define sus ambiciones, agrupa sus recursos y decide soberanamente tanto sobre su trabajo y su carrera, como acerca de su salud o su formación. Algo que se traduce sin lugar a dudas en fenómenos considerados molestos como, por ejemplo, el disimulo de ciertos accidentes de trabajo y el crecimiento relativo de su gravedad [Hamon Cholet, 2001]. En semejantes casos, el individuo toma una decisión en favor de su empleo y de su promoción, corriendo con este objetivo riesgos superiores a los que estaba dispuesto a aceptar anteriormente, cuando esta elección no le era propuesta con tanta claridad. ¿Pero quién, se preguntará, podría reemplazarle y dictarle el uso que le conviene hacer de su libertad?

Para otros autores, sin embargo, no estamos sino ante la prolongación del sistema dualista de empleo. Aprovechando la crisis, lo que antaño era descrito como el mercado de trabajo secundario, aquel que proporcionaba puestos mal protegidos, se ha extendido ampliamente a costa del mercado de trabajo primario. Es necesario pues evitar tomar como una mutación de la empresa, o incluso como un giro civilizatorio, un periodo transitorio y reversible del desarrollo económico. Conforme la crisis se atenúe se podrán ver reaparecer de nuevo las reglas y salvaguardas de las que disfrutaban antiguamente los asalariados.

Así pues, según estos autores, estaríamos equivocados al tratar de buscar detrás de los procedimientos de flexibilidad la implementación de un nuevo compromiso social, comparable a aquel que, en el tiempo del fordismo, permitía, aparentemente, intercambiar la docilidad del trabajador ante las más agotadoras de las técnicas a cambio de salarios elevados y empleos estables. ¿Sería necesario pues concebir un contrato análogo que, por ejemplo, ligase implícitamente el reconocimiento más preciso de las capacidades del trabajador con su sumisión creciente a las constricciones y horarios de la empresa?

Es necesario señalar que podemos poner en cuestión de forma legítima la existencia de semejante convención, a la que con demasiada facilidad se atribuye estar detrás de todas las relaciones humanas. Todo encuentro entre seres humanos, salvo que concluya en la muerte, puede ser entendido como una aceptación recíproca, y esto sigue siendo cierto cuando el más poderoso aplasta al otro, quien, se dirá, admite renunciar a defenderse. Pero, se piense lo que se piense acerca de teorías como éstas, esto no quita que los nuevos procedimientos de empleo no hayan sido reclamados por los asalariados, sino que les han sido impuestos. Lejos de presagiar un compromiso social inédito, significan más bien el debilitamiento de todos los compromisos, el deterioro de las protecciones de los operarios, el declive de las solidaridades, la interiorización

forzada de la subordinación salarial, que se ejerce ahora de modo impersonal y sin contrapartida, la reducción del individuo a su soledad, soledad bautizada para la ocasión como libertad.

Sin embargo, no es en absoluto evidente que las formas de empleo que reaparecen hoy carezcan de toda originalidad. Antes de inclinarse en un sentido u otro, sería necesario inventariar en las empresas las funciones que desempeñan las tareas flexibles y las que recurren al trabajo independiente, tal y como reclama Desmarez [en Alaluf, Rolle y Schoetter, 2001]. Estas formas de uso del trabajo, que llevan al extremo la separación del trabajador con respecto a su trabajo, son sin duda más eficaces y, desde un punto de vista económico, más racionales que las precedentes. De hecho, la separación de los diferentes elementos y factores de la producción, durante mucho tiempo reunidos y utilizados de forma conjunta en una misma empresa, se ha vuelto corriente, siendo ésta una evolución a la cual la automatización no es, por supuesto, ajena.

Gracias a los nuevos equipos, la máquina, el saber, los útiles y los humanos se reúnen únicamente en el momento de la operación y no se ven obligados ya a coordinar formalmente sus ritmos de actividades propias. Vemos así cómo se constituyen nuevas unidades productivas complementarias entre sí, que se alquilan las unas a las otras los conocimientos, el material y los clientes: compañías de aviación sin avión, firmas farmacéuticas sin taller, agricultores sin segadora y sin tractor que se asocian, el tiempo necesario, a agricultores sin tierra y cantidad de fábricas sin obreros permanentes.

La resurrección de estos antiguos procedimientos señala sin duda un estallido de la empresa tradicional, así como el desarrollo de una forma más potente de producción que tiene pocas posibilidades de ser reversible. En cada una de estas firmas en miniatura, oficinas de estudio, agencias, sociedades de servicios, laboratorios, el antiguo equipo convertido en autónomo se mueve más libremente que antes sobre su propio mercado. Sobre todo, evalúa, experimenta y satisface mucho mejor el deseo sentido en toda la economía de perfeccionar las técnicas utilizadas hasta ahora, de acrecentar los conocimientos de los trabajadores, de multiplicar las relaciones con las instituciones de enseñanza y de investigación. El acercamiento de la empresa y de la universidad, que no concluirá evidentemente en la subordinación de la segunda a la primera, sino en la transformación de las estructuras de una y otra, se hace visible también por medio de este rodeo.

La noción de competencia

Para verlo con mayor claridad debemos sin duda volver sobre esta noción de competencia que se pretende central y plantear, en principio, que su significación no puede consistir en otra cosa que no sea su funcionamiento. La inseguridad de los empleos y la desaparición de los criterios sociales de cualificación no son la consecuencia necesaria de un fenómeno primordial (el pretendido descubrimiento de las capacidades reales de los individuos), sino que son el fenómeno en sí. La noción de competencia sirve de justificación a estas nuevas prácticas: la libertad del empresario para juzgar unilateralmente las capacidades de sus trabajadores, o más bien —pues ¿cómo evaluar efectivamente las potencialidades?—, de prescribir a sus empleados un resultado a alcanzar; o bien la posibilidad de obtener del asalariado únicamente la operación, sin estar obligado por ello a otorgarle un estatuto permanente, como era la regla anteriormente, en la época en la que la cualificación era identificable como una etapa en la vida laboral.

De alguna manera, es esto lo que la doctrina a la moda admite por lo bajo cuando hace de la competencia el elemento de un «modelo». ¿Qué es un modelo, a fin de cuentas, si no un tipo de coherencia entre fenómenos de órdenes diversos que no tienen otra característica que referirse los unos a los otros? ¿Pero de qué coherencia se trata pues? ¿la de una voluntad que se afirma sin desmentirse, la de un axioma administrativo que se desarrolla, o incluso la de una nueva «calidad» del trabajo que se muestra y despliega silenciosamente a través de las instituciones sociales? Por otro lado, ¿cómo precisar los límites, la originalidad y la permanencia de este pretendido modelo? La gestión por competencias implica, es cierto, un principio aparentemente inédito según el cual la evolución de las remuneraciones y de las promociones de un asalariado no se efectúan necesariamente por la ocupación de puestos considerados como más elevados. Este principio, que es admitido en muchas instituciones, entre ellas el ejército, no estaba hasta ahora reconocido en las empresas, lo cual no significa que estuviera ausente. Se creaban grados artificiales en los que el operador, declarado primero en su oficio o confirmado, obtenía ventajas sin cambiar por ello de afectación. El principio ya se llevaba a cabo, pues otorga gran libertad al organizador del trabajo, que puede crear carreras a su conveniencia y ofrecer motivaciones a los asalariados sin por ello edificar una jerarquía de tareas. Beneficio suplementario: no pudiendo el sindicato influir en la promoción de los asalariados más que indirectamente —aprobando secuencias regladas de puestos que esbozarían un itinerario—, el principio que suaviza la correspondencia entre el grado y la función libera al empleador de un interlocutor incómodo.

En ocasiones, esta desconexión es interpretada como la desaparición de la relación entre el puesto ocupado y las aptitudes del trabajador, cuando en realidad no significa más que, en lo sucesivo, dicha relación está sometida a la discrecionalidad del empleador. ¿Basta de hecho esta escisión como para caracterizar el modelo de la competencia? ¿O bien este modelo incluye las medidas que son justificadas de este modo, y que permiten, por ejemplo, evitar los bloqueos en la promoción debidos a la disminución de los empleos y a los despidos masivos? ¿O acaso este modelo no es efectivo más que cuando el derecho del trabajo se ha adaptado a él?

En cualquier caso, la competencia es entonces lo que se presupone debería aparecer en el transcurso de la separación entre el puesto y el estatuto profesional del trabajador que lo ocupa. Se trata pues de una presuposición administrativa, génesis que no nos informa sobre su naturaleza. ¿Qué más puede decirse? Que, evidentemente, no se trata de una realidad psicológica preexistente a su aprehensión y a su medición, una facultad natural que antaño habríamos intentado captar a partir de un juego de criterios impersonales y que, tan sólo recientemente, sabríamos asir directamente. La competencia, dice Stroobants, es una construcción social. No es ni el simple efecto de un proyecto clasificatorio, ni tampoco la huella de un saber previo transmitido mecánicamente. Los conocimientos universales aprendidos en la escuela, especificados por aprendizajes técnicos, por experiencias, ejercicios y entrenamientos más o menos singulares, no constituyen la competencia, en tanto que todas esas adquisiciones no son retomadas, combinadas y movilizadas en un esquema de acción apropiado al puesto o a la función ocupada. Es debido a la plasticidad del ser humano, a su capacidad de darse e imponerse normas, que su personalidad se forma en el seno del colectivo y su actividad se convierte en trabajo experto.

Todos los sistemas de organización del trabajo, prescribiendo tipos de tareas o de funciones, presuponen sin mencionarla esta autoconstitución de dicha flexibilidad del comportamiento. Los antiguos procedimientos de cualificación no correspondían de una forma más precisa a cualidades del trabajo que las implementadas hoy en día y, por esa misma razón, en Francia, pudieron adaptarse durante más de medio siglo a las evoluciones técnicas más diversas y en todas las ramas de la economía [Alaluf, 1986]. Si son ahora cuestionadas lo son en la medida en que imponían a las empresas un conjunto de prescripciones y de garantías hoy por hoy molestas. Estas reglas, por otro lado, no eran tan arbitrarias como se suele decir a veces. Dibujaban la posibilidad de una carrera a lo largo de la cual los estatutos y las remuneraciones de los trabajadores crecían al mismo ritmo que sus necesidades. La promoción en la escala de índices y de grados financiaba la fundación de un hogar, la crianza de los hijos, su educación. En

los nuevos sistemas, el trabajador no puede cuestionar la situación que le viene dada puesto que la competencia que se le reconoce es tan difícil de cuestionar como lo sería de justificar, pese a lo cual podemos observar que, en ocasiones, plantea reivindicaciones en nombre de la experiencia adquirida, de la cualificación o de la antigüedad.

208 El futuro del trabajo

Resulta imposible describir en la actualidad y con el grado de detalle que les proporcionarían todo su sentido, las formas que adoptará en el futuro la actividad de trabajo. Sin embargo, sí que podemos tratar de precisar los dinamis-mos reales en marcha en el devenir de las sociedades y, de ahí, los tipos de empleo que tienen posibilidades de instaurarse. Ciertamente es que, en este sentido, nos hemos limitado a confrontar diagnósticos e hipótesis opuestas. Algunos autores, ya lo hemos visto, sostienen que no asistimos a otra cosa que a la continuación de una tendencia secular a utilizar de la manera más óptima posible todas las capacidades de la actividad humana. ¿Pero no se produce así un equívoco en torno al sentido de la crisis que sufrimos y en lo que se refiere a su duración? Podemos pensar, por el contrario, que las antiguas regulaciones estatales están desorganizadas de modo irreversible por el hecho de que se insta-aura un aparato productivo cada vez más internacional, lo cual entraña, sin lugar a dudas, el agravamiento de una amenaza perpetua de paro, esta vez a escala planetaria. En efecto, y digan lo que digan muchos autores neoclásicos, no ha existido nunca ley económica que asegure que el número de puestos de trabajo sea igual, necesariamente, al número de personas que necesitan trabajar. En las sociedades occidentales no ha existido pleno empleo —pleno empleo relativo, por otro lado— más que después de la Segunda Guerra Mundial, como consecuencia de los equilibrios impuestos por los Estados reconstructores.

Parece que las discordancias actuales, lejos de ser reversibles, traducen una metamorfosis profunda de las formas productivas. La determinación suprema, que entraña y ordena este movimiento, es sin duda la tendencia al crecimiento perpetuo de la productividad del trabajo humano que observamos desde hace mucho tiempo pero que hoy día produce estructuras inéditas. Las otras cade-nas de causalidad que podemos describir permanecen subordinadas a este dinamismo del conjunto. Esto es lo que ocurre con las regulaciones y legis-laciones estatales, que se adaptan con mayor o menor facilidad a las nuevas

constricciones. Lo mismo ocurre con la técnica, factor implicado en la evolución del trabajo que ha sido durante mucho tiempo privilegiado por los sociólogos. Pero en realidad, el equipamiento social presenta una analogía casi perfecta con el sistema de relaciones económicas que sostiene y expresa simultáneamente, y a veces incluso anticipa. Podemos recordar cómo antaño la perfección técnica consistía en remplazar al trabajador humano por el robot, trabajador artificial. Hoy, la maquinaria colectiva adopta la figura de una sociedad de autómatas en la que las redes mundiales se mezclan con los flujos de personas, productos, conocimientos o capitales. El lenguaje informático se convierte en aquel en el que se formulan todas las técnicas y se simbolizan todas las relaciones.

En un sistema semejante, el ser humano es identificado cada vez menos por el puesto que le toca ocupar en tal o cual momento. No está ya adscrito al trabajo por intermediación obligada de una empresa particular que le conferiría la totalidad de su estatuto social. La tendencia secular a obtener el mejor uso posible de la fuerza de trabajo se ha realizado comparando las diferentes combinaciones productivas en las que entra, reformándolas cada vez más rápidamente. Podríamos leer toda la historia industrial como el desarrollo de un proceso que desvincula progresivamente a los individuos de los dispositivos e instituciones del trabajo. Los saberes, las habilidades y los modos de vida de los asalariados son cada vez menos específicos, a medida que pasamos del oficio, en el que el compañero conocía y controlaba el conjunto del dispositivo, a las escalas de cualificación, en las que la contribución del obrero es aislada y normalizada y, finalmente, a la administración contemporánea de las competencias. La misma persona puede ser utilizada en un número creciente de puestos y cada puesto puede ser ocupado por una cantidad más o menos grande de personas.

Paralelamente, el ordenamiento del sistema y la preocupación por preservar sus condiciones de funcionamiento pasa de la empresa al Estado, quien instaura un control progresivo de la mano de obra, de su estructura, de sus conductas y de su reproducción. Consecuentemente, la formación es organizada nacionalmente, la concordancia de las trayectorias profesionales y de las etapas de la vida de trabajo son fijadas por los convenios colectivos, las remuneraciones y los derechos de los asalariados preservados, al menos en parte, incluso en los periodos de paro, y los flujos de trabajadores inmigrantes acrecentados o limitados a conveniencia. Esta gestión estatal de la mano de obra se ha realizado instaurando nuevos sujetos colectivos, los agentes sociales, y modos de reglamentación inéditos, bajo la forma de derechos negociados y condicionales.

Estas formas de reagrupamiento e intervención política, cuya originalidad ha pasado en ocasiones desapercibida, son sin duda las que se van a reforzar en el futuro, sustituyendo a las antiguas reglamentaciones cuyos agentes, a

saber, los Estados nacionales y las empresas, parecen haber quedado debilitados por bastante tiempo. Las dificultades son enormes. En efecto, ¿cómo conciliar la inestabilidad creciente de los empleos con la necesidad que tiene todo ciudadano de obtener una remuneración a lo largo de toda su vida? ¿Cómo asegurar una socialización de los riesgos que, en último término, disminuye las tasas de salarios y protege al asalariado, al margen de los marcos administrativos y comerciales tradicionales? ¿Cómo financiar la formación de los individuos si la remuneración que obtienen no la toma ya en consideración y si los empleadores pueden, expatriándose, negarse a contribuir a ella?

A lo largo de la creación de un sistema de producción mundial hemos visto a los Estados nacionales convertirse progresivamente en gestores de su mano de obra, pero también en sus guardianes. Así, todo circula sin restricciones sobre el planeta salvo los trabajadores. En la actualidad, puestos en competencia los unos con los otros, los Estados han debido abandonar progresivamente las garantías y las solidaridades administrativas por las que agrupaban a los asalariados, al tiempo que también les imponían su legitimidad y su autoridad. Es necesario que nuevas mutualidades de trabajadores, más potentes, más polivalentes, más autónomas, se instauren y afirmen, atravesando las fronteras, con el fin de estar a la altura de los nuevos mercados de trabajo que constituyen las firmas multinacionales. Estos colectivos inéditos serán quizás en un principio indiferentes los unos a los otros, o incluso rivales. Pero la necesidad común de fijar reglas de empleo, de organizar la formación y el uso de la actividad humana, les forzará a colaborar. ¿Acaso semejantes mutualidades no van a sancionar, o incluso a generalizar, las prácticas de temporalidad? Quizá sí, pero funcionarán negociando los estatutos y los procedimientos con los empleadores, en lugar de someterse pasivamente a sus deseos. ¿Se tratará de agencias universales de alquiler de servicios? Es posible, pero serán, al mismo tiempo, centros administrativos y universidades...

¿Cómo se establecerán estas nuevas instituciones y cómo conciliarán su acción con la de los Estados y los poseedores de capital? ¡De modo polémico, no cabe ninguna duda! ¿Pero quién puede creer que, por primera vez en la historia, un nuevo régimen de trabajo podría establecerse sin conflictos y trastocamientos de todo tipo?

Bibliografía:

ALALUF, M. (1986). *Le temps de la labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*. Bruselas, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.

ALALUF, M., ROLLE, P., SCHOETTER, P. (coord.) (2001). *Division du travail et du social*. Toulouse, Octarès Editions.

DUBREUIL, H. (1929). *Standards, le travail américain vu par un ouvrier français*. Paris, Grasset.

211

HAMON CHOLET, S. (2001). «Accidents et accidentés du travail: un nouvel outil statistique: l'enquête Conditions de Travail de 1998», *Travail et emploi*, 88, 9-24.

MOTTEZ, B. (1966). *Systèmes de salaire et politiques patronales*. Paris, Editions du CNRS.

NAVILLE, P. (1963). *Vers l'automatisme social?* Paris, Gallimard. [ed. cast.: *Hacia el automatismo social*, Fondo de Cultura Económica, México, 1965].

VATIN, F. (1987). *La fluidité industrielle, essai sur la théorie de la production et le devenir du travail*. Paris, Méridiens-klincksieck.

_____ (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruselas, Editions de l'Université Libre de Bruxelles.