



Reis. Revista Española de Investigaciones
Sociológicas
ISSN: 0210-5233
consejo.editorial@cis.es
Centro de Investigaciones Sociológicas
España

Alonso, Luis Enrique
La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 107, 2004, pp. 21-48
Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717665003>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

La sociedad del trabajo:
debates actuales.
Materiales inestables para lanzar
la discusión*

Luis Enrique Alonso
Universidad Autónoma de Madrid
luis.alonso@uam.es

RESUMEN

En este artículo se realiza una revisión general de las aportaciones fundamentales de la sociología actual en el tema de la *crisis de la sociedad del trabajo* y las transformaciones experimentadas en los ciclos biográficos laborales. Se comienza, así, revisando los cambios en el entorno de la sociedad industrial y en los sentidos atribuidos en ella al trabajo y al empleo; se sigue por la realización de una exposición de los enfoques más característicos en el estudio sociológico del proceso de trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas aportaciones teóricas que estudian el papel de las estrategias de los diferentes sujetos y actores sociales implicados en el desarrollo de este proceso; finalmente, se aborda una evaluación de los puntos polémicos de los nuevos (y contradictorios) discursos sobre la formalización de los mecanismos convencionales de representación social de la vida laboral. El artículo se cierra con una consideración general sobre las nuevas tendencias de reestructuración de la relación salarial y la biografía laboral, reestructuración que afecta hasta incluso a los conceptos mismos de trabajo, actividad y competencia, apostando con ello por una necesaria y fecunda visión sociológica concreta en el enfoque de estos temas.

Palabras clave: Trabajo, Empleo, Biografía Laboral, Sociología del Trabajo.

* Una primera versión de este artículo fue presentada en los Encuentros del CIS (Segovia, octubre 2004). Agradezco sinceramente las muchas y buenas sugerencias que un número elevado de colegas tuvieron a bien realizarme en aquella sesión. También hay que decir que estos materiales se han elaborado en el seno del proyecto de investigación SEC-2002-3672 concedido por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

LUIS ENRIQUE ALONSO

«Hoy parece claro que el nuevo rostro del trabajo dependerá, fundamentalmente, de la capacidad de los países europeos de construir un modelo social».

Dominique Mèda (2004: 117)

«El trabajo, en todo caso, no es un objeto frío. Así, en las cuestiones sobre el futuro del trabajo, sus metamorfosis posibles, sobre su centralidad o su no centralidad, sobre su sentido y su valor, es el concepto mismo del trabajo lo que está en juego».

Joël Jung (2000: 11)

«Lo más preocupante es que la empresa flexible se ha convertido en modelo para el sistema de protección social».

Richard Sennet (2003: 191)

INTRODUCCIÓN

El modelo de trayectoria biográfica laboral está experimentando desde la crisis económica de los años setenta una profunda transformación que rompe con la situación anterior, el período que la sociología francesa ha llamado los «treinta gloriosos» —los años que van entre la salida de la segunda guerra mundial y la crisis de los setenta— y que fue el período de máxima evolución de un proceso de progresiva regulación y juridificación económica y social de las condiciones de inserción personal en los mercados de trabajo (Barbier y Nadel, 2000: 36-45). Los procesos actuales de reordenamiento de los tiempos no pertenecen ya al «círculo virtuoso del crecimiento», de una sociedad que avanzaba en el tiempo como un período de integración y también de asalarización regularizada y progresiva según un fuerte protocolo social de garantías colectivas en el que la ciudadanía se construía a partir del propio proceso de incrustación laboral (Sue, 1995; Gasparini, 2001). El crecimiento era entonces constante y estable, el mercado estaba dominado por una demanda uniforme en incremento regular y la creciente producción en masa se correspondía con un consumo cada vez más profundizado y generalizado. Los ingresos salariales aumentaban regularmente y la sociedad de consumo era la realización en el ámbito de la demanda y de los estilos de vida cotidiana de la relación salarial fordista. El crecimiento se producía sin desempleo aparente, y el pleno empleo y la escasez económica de mano de obra eran el horizonte programático de la regulación social del mercado de productos.

El trabajo sólo se puede definir en un contexto y constitución históricos y, en el contexto concreto de la madurez de la reforma social —con el Estado de Bienestar como regulador universalista—, el empleo como relación de intercambio mercantil tenía a hacerse sinónimo del trabajo como actividad colectiva generadora de riqueza y solidaridad social (Castel, 2002: 72-88). Los *ciclos biográficos del trabajo* se establecían así en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo —o patrón de empleo— por persona desde su incorporación al mundo del trabajo hasta la jubilación, teniendo en la antigüedad

en el puesto de trabajo un valor promocional, dentro de cada nivel profesional, se entiende, casi absoluto. Un trabajo, así, que respondía a los mecanismos jurídicos de una sociedad de la seguridad laboral y que traducía en la expansión de sus categorías socioprofesionales intermedias —trabajadores semicualificados industriales y administrativos y comerciales del sector servicios— la taylorización y burocratización crecientes de los sistemas de producción y distribución en general (Sennet, 2001). Por ello, gran parte de la cultura de trabajo de la edad de oro del fordismo tendía a reproducir la red de valores típicos en la definición de las clases medias, siendo el proceso de asalarización una prolongación de las instituciones dominantes en la socialización y absorbiendo la ciudadanía laboral en lo público todos los compromisos básicos de la forma familiar en lo privado (Alonso, 1999; Noguera, 2002).

1. EL MODELO DE BIOGRAFÍA LABORAL FORDISTA

La carrera profesional era en esta época una característica fundamentalmente masculina, y se presentaba como un trabajo continuo, a tiempo completo y de duración indefinida, un empleo de por vida con posibles cambios en las mismas condiciones de cualificación y contratación. El ciclo ideal comenzaría a partir del fin de los estudios escolares, que se declaraban de hecho como el fin de la formación formal efectiva. Para una minoría, la titulación avanzada o superior era una credencial segura y de por vida para alcanzar niveles medios y altos en la estructura de competencias; para la mayoría, con ciclos cortos de formación o autodidactas, la promoción estaba ligada al tiempo de experiencia —a la antigüedad en el oficio— sucesivamente valorada y convertida en prima salarial. La trayectoria se terminaba con la jubilación obligatoria a una edad fija y prevista con anterioridad. El trabajo y el desarrollo de la carrera estaban así gestionados de manera fordista: la productividad estaba ligada a una parcelación de las tareas, a una separación de la concepción y de la ejecución de los procesos. La prioridad dada al instrumento sobre el individuo y los incrementos de productividad se acababan trasladando salarialmente a los mercados de consumo.

Un sistema de producción fundamentalmente cuantitativo exigía a la gran mayoría de los asalariados poca formación inicial y prácticamente ninguna formación permanente reglada (lo que no era incompatible con la progresiva adquisición de conocimientos por la vía informal o relacional), lo que implicaba casi inmediatamente poca movilidad y poca adaptabilidad, requiriéndose, por el contrario, unas estructuras de encuadramiento muy importantes con niveles jerárquicos numerosos y solidificados. La introducción de tecnología se desarrollaba así sin aparente conflicto y, en este marco, la «mecanización» implicaba una tendencia a la intensificación y estandarización del trabajo, buscando siempre umbrales de

planificación, regularidad y previsibilidad mayores (Gasparini, 2001). Las carreras se organizaban, por tanto, por clasificaciones continuas ascendentes y tablas de salarios rígidas: la mano de obra se gestionaba en función de un modelo piramidal de puestos que se ocupan según las cualificaciones esperadas que éste requería. Los saltos de cualificación respondían a grados académicos y las promociones fuera de éstos —por definición, escasas credenciales educativas— eran forzosamente lentas, limitadas y siempre en el interior de las mismas actividades, fijadas en la matriz de la corporación industrial y vinculadas a tareas cualitativa y cuantitativamente muy similares dentro de las mismas ramas o sectores económicos.

La antigüedad, ligada a la voluntad de fijar y estabilizar la trayectoria de la mano de obra, conservaba una importancia determinante en la gestión de los empleos, de las promociones y de los salarios. Estos incentivos de antigüedad crecían con la edad independiente mente de la productividad intrínseca del trabajador incentivado por esta «prima de permanencia», y el modelo de una jerarquía piramidal burocrática (en el sentido weberiano del término) asociaba el mando a la continuidad y los años en la organización. Los empleados mayores tenían previstas en este esquema de carrera ventajas sociales específicas y se protegía así su empleo en esta especie de modelo funcional generalizado; en caso de despido, el último contratado era el primero en salir en cualquiera de las categorías profesionales que se tomase en cuenta (Maruani y Reynaud, 1993). Incluso un cierto tipo de ciclo vital implícito estaba diseñado en los esquemas de los puestos de trabajo en la división de tareas de corte taylorista-fordista; así, la propia organización de la producción en la que se diversifican los empleos y se profundizaba la especialización funcional reservaba actividades con responsabilidades menos exigentes, tanto en la espera de la jubilación: los puestos suaves que de manera latente o manifiesta permitían administrar el envejecimiento y un cierto declive de las capacidades sin salir abruptamente del mercado de trabajo, como a los jóvenes, que, contratados sin experiencia al acabar la escolaridad, se iban formando en el interior de la empresa en puestos de relevo o aprendizaje dentro de un marco contractual asegurado y a la espera de una carrera con progresiva, aunque lenta, mejora del nivel de vida.

Este esquema —ideal, pero operante como convención— de incorporación y salida generacional suave del mercado de trabajo en el período de los «treinta gloriosos» sólo puede entenderse en el marco de ampliación de garantías del Estado de Bienestar, pues es en él donde se regulaban el abanico salarial, las prestaciones sociales y el derecho tanto al trabajo como al empleo (y a la protección del desempleo). El derecho del trabajo y de la seguridad social se desarrollaba a partir de un reconocimiento desde la esfera política de un conjunto catalogado de riesgos sociales ligados a la pérdida de la «normalidad productiva» (la vejez, el desempleo, la enfermedad o la siniestralidad son los más evidentes), tratando

de crear así un marco de previsibilidad y seguridad frente a las fuentes de aleatoriedad imposibles de gestionar en el plano de lo individual (Castel, 1995). Esta gestión colectiva de los riesgos se originaba y se financiaba por el mundo del trabajo y, más que los problemas de «inserción» o «exclusión» de los no asalariados, las agencias del Estado de Bienestar operaban como sistemas de indemnización automáticas o semiautomáticas de derechos adquiridos por la condición de asalariado como previsión de riesgos que eran considerados literalmente como extraordinarios, tanto en lo que se refiere al desempleo (escaso y coyuntural) como a la jubilación (considerada un corto y excepcional período después de la vida activa y con escasas opciones vitales en ella).

La protección social se configuró como un sistema de seguros sociales fundamentalmente contributivos, de base profesional y, por lo tanto, no universales (aunque con efectos universales en un segundo circuito asistencial); se encontraba ligada a una situación programática de pleno empleo y de acceso familiar en la que el hombre adulto es el elemento forjador de la ciudadanía social; la mujer que no trabaja —o trabaja con un reconocimiento social menor— o cualquier otra generación considerada «a cargo del cabeza de familia» adquirían sólo garantías ciudadanas vicarias (Mèda, 2002). La equidad se diseñaba como un sistema de transferencias verticales y horizontales que en pos de la cohesión social se montaba como un entramado institucional de solidaridad entre generaciones o situaciones laborales (como es el conocido formato de «reparto» en el que se fundan las pensiones modernas); a la vez que ese excedente social iba en menor cuantía desde el centro hasta los márgenes para llegar a políticas contra la pobreza y de ayuda asistencial a personas mayores u otras formas de «mínimos de seguridad en la extrema necesidad» de efectividad y cobertura mucho más parcial (Marano, 2002). Este modo de regulación social (cuyas figuras emblemáticas serían Keynes y Beveridge) encajado sobre un modo de producción en masa (Taylor y Ford), en un marco demográfico favorable, permitía generar una forma de propiedad social —frente a la propiedad privada del liberalismo clásico (Castel y Haroche, 2001)— con efectos distributivos fundamentales y a la que la condición de ciudadano laboral daba derechos garantizados, aunque evidentemente desiguales, de acceso. Hasta el propio concepto de parado, en este ciclo fordista, como ha estudiado Robert Salais, se explicaba por oposición a la pobreza tradicional, y así la emergencia de la categoría, incluso estadística, de parado se construía como una categoría formal que recogía a los asalariados que coyunturalmente se encontraban privados de empleo. Categoría que en ningún caso se podía confundir con la indigencia, de la que se encargarían las oficinas de ayuda social a excluidos. El trabajo (y hasta la falta del trabajo) se separaba definitivamente de la pobreza, que quedaba recogida en el circuito de la ayuda asistencial (Salais y otros, 1990).

Este modelo aseguró una cierta paz social (resultado de los equilibrios inestables permanentes del conflicto industrial), consagrando además un ciclo de vida en tres etapas hoy

LUIS ENRIQUE ALONSO

casi naturalizado, pero que sólo concuerda con la corta vida todavía del período de madurez de la sociedad industrial moderna. Educación, producción y retiro se sucedían en el tiempo, las edades se normalizan, especializan y se encadenan de forma continua: la juventud y la educación; después, casi inmediatamente, la vida adulta y la producción, y, finalmente, la jubilación y lo que se considera inactividad. El ciclo de vida estaba organizado exclusivamente por el trabajo, teniendo como referencia central al adulto productor, siendo el trabajo el fundamental, casi único, factor de identidad y reconocimiento social; era «el gran integrador». Las actuaciones públicas y los estereotipos sociales construidos etiquetaban positivamente la unicidad, la estabilidad y el compromiso a largo plazo como modelo generalizado, tanto en la vida privada (amor, matrimonio, familia) como laboral (contrato, oficio, empresa). El tiempo se percibía, así, como una dimensión lineal y progresiva, con posibilidades de una cierta planificación y control «normalizado» según parámetros muy colectivos; un tiempo administrado de la modernidad laboral diferente del tiempo «soportado» o «acatado» de la sociedad tradicional (Giddens, 1993; Mèda, 2000).

2. EL CAMBIO DE NORMA DE EMPLEO Y DE CUALIFICACIÓN DEL TRABAJO

Desde hace unos veinte años, la situación económica se ha venido transformando con la salida de la crisis de los setenta, entrando en un largo proceso surcado con numerosos y rápidos cambios tecnológicos y de desarrollo de la competencia internacional coronados con el discurso absolutizador de la globalización. El compromiso social —o el pacto keynesiano— de la edad de oro del Estado de Bienestar se ha transformado profundamente en todos los aspectos, y el nuevo modo de regulación de la sociedad que se establece produce formas de integración mucho más débiles, individualizadas y fragmentadas. La situación económica exige una nueva vinculación directa con los ciclos más cortos del mercado, lo que demanda, en el modelo de gestión actual, una racionalización y una reestructuración permanentes de las empresas. Estas operaciones son acompañadas de una nueva administración de los recursos laborales en la que la recomposición de la mano de obra es constante, produciendo un sistema muy flexible, tanto por la generación de franjas débiles, frágiles o «atípicas» en los mercados de trabajo como por la demanda de nuevos profesionales cualificados con una alta movilidad vertical y horizontal. De una «norma regulada y colectiva de empleo» pasamos así al concepto más individualizado de empleabilidad, que al quedar más segmentado y construirse en función de la capacidad de los diferentes grupos de adaptación al mercado se vuelve cada vez más débil para los oficios industriales tradicionales, más sensible de las credenciales formativas y meritocráticas con las que se puede llegar al mercado del trabajo y menos incrustado en grandes marcos jurídicos de gestión del riesgo o de ordenamiento de la vida laboral.

La nueva organización económica —en su vanguardia— se hace casi sinónimo de la permanente innovación técnica y, con ello, la organización del trabajo se modifica permanentemente para ajustarse más a la demanda real del mercado. Una producción que trata de minimizar los costes de almacenamiento, de *stocks*, de tiempo, de sobrecontratación; que trata de cubrir sólo lo que se demanda en tiempo real y abrir canales informativos lo más rápidos posible con los mercados de productos para evitar la sobreproducción y poner bienes fuertemente diferenciados y adaptados a nichos de mercado cada vez más complejos y competitivos (Carnoy, 2001). Frente a la vieja idea de la creación de grandes estructuras productivas con fuertes integraciones verticales y horizontales —de manos visibles—, la nueva estrategia obliga a la dispersión y la red, diseminando y dinamizando tecnológica, geográfica y humanamente toda la empresa hasta desarrollar una permanente y total flexibilidad productiva, implicando a los medios de producción, al personal y a los proveedores. De la cuantitativa y abaratadora producción fordista (más productos, más baratos, más trabajo) hemos pasado a una flexibilidad postfordista en la que todos los medios fluctúan según ciclos muy rápidos del mercado (y en esta fluctuación no es la excepción, más bien todo lo contrario, el factor humano).

En los actuales modos económicos de vida, como señala adecuadamente Dominique Mèda (1998), esta postmodernidad viene borrando en muchos casos, desde los años ochenta, una frontera fundamental, aquella que dividía a los empleados y a los desempleados. Esta frontera, nacida entre finales del siglo xix y principios del xx, era condición indispensable para la cristalización de la relación salarial fordista e implicaba que los empleados ofrecieran su mano de obra en un mercado de trabajo entendido como una institución social mediante la cual la mayor parte de la población adquiere el derecho a la participación en el producto social. Un mercado regulado, controlado, escindido de otros ámbitos de la vida que facilitaba una relativa separación entre trabajo y tiempo libre, actualmente también cada vez más borrosa. Hoy, ese mercado —es decir, las fuerzas sociales que actúan detrás de él— cada vez se expande más, rompiendo sus propias fronteras y desformalizando las del mundo del trabajo. Romper las fronteras del mundo del trabajo implica, por un lado, desmitificar y relativizar al trabajo en su lógica de modelación de todas las relaciones sociales (no regidas por una racionalidad instrumental), como sostienen Gorz (1995) o la propia Mèda (1998), pero, por otro lado, tiende a invisibilizar y ocultar las condiciones de realización en las que se produce el trabajo real y actualmente existente. La norma de empleo nunca ha sido sólo el reconocimiento jurídico de que se realiza una tarea, ha marcado también el lugar que el empleado ocupaba en la organización social hasta constituirse en el principal mecanismo de integración: en la empresa; recibía un salario directo por la prestación de un servicio útil y un salario indirecto por su contribución a la creación de bienes públicos. Por tanto, para que la distribución exista era necesaria una cierta «organización» que la sostuviera. Por ello, los procesos de desorganización y complejiza-

ción de la sociedad postmoderna han minado las bases de la identidad colectiva del trabajo, mediante un conjunto de procesos que han descentrado su identidad y que Lash y Urry resumen en tres: los procesos de internacionalización, los procesos de descentralización y reconversión industrial en las sociedades avanzadas, y el crecimiento en tamaño y eficacia del sector servicios (Lash y Urry, 1987: 165-178 y 1994: 300-301).

Este paso de la gran corporación a la empresa red vuelve permanente, rápido y a menudo conflictivo el reajuste permanente de los efectivos laborales. La polivalencia, adaptabilidad y recolocación de los individuos es un factor mucho más funcional en esta nueva división del trabajo que el encuadramiento estable fijado a escalas y tareas de funciones muy predeterminadas a largo plazo, jerarquizadas y estables. Así, a la vez que una pérdida de numerosos puestos de trabajo del antiguo cuño taylorista (rutinarios, manuales semicualificados), se establece una organización mucho más flexible, abierta al autocontrol y a la descentralización de las responsabilidades, donde las barreras jerárquicas se han complejizado, las escalas salariales individualizado y donde la polivalencia, la disponibilidad y la promoción en función de los niveles (cambiantes) de formación alcanzados rompen la idea de una carrera segura y de por vida. En fordismo clásico era inédito, casi incongruente, denunciar la rigidez del mercado de trabajo como obstáculo al éxito de las políticas económicas; sin embargo, desde el principio de los años ochenta, por el contrario, la flexibilidad se ha convertido en el tema central de la gestión de los recursos humanos y la cada vez más inestable norma de empleo (Maruani y Reynaud, 1993). Hay flexibilidades de todo tipo: funcional, geográfica, de salarios, de equipos y de horarios; hay desregulación y transformaciones del derecho del trabajo. Se pide incrementar igualmente la flexibilidad y adaptabilidad permanente de la fuerza de trabajo en lugar de carreras por antigüedad y, fundamentalmente, nos encontramos, como último marco pero no el menos importante, una flexibilidad tecnológica en el desarrollo de una producción informatizada y flexible de bienes tangibles o intangibles, muy lejos del esquema de gran unidad productora en masa de productos altamente estandarizados.

El modelo profesional solicitado no es el de una cualificación histórica, fija, reconocida regularmente y a largo plazo, sino una valoración permanente de «competencias» cada vez más amplias, técnicas, psicológicas y sociales, una capacidad remunerada de ampliar las respuestas y adaptarse constante y rápidamente a los cambios requeridos por el proceso productivo, lo que forzosamente tiene que llevar a la individualización de los salarios, los horarios, los incentivos y la responsabilidad en el trabajo (Alonso, 2000 y 2001). Frente al taylorismo, la nueva cultura propone una fuerte complejización de las tareas, el interés en el trabajo, las posibilidades de desarrollo personal y cierto autocontrol de las formas de realizar las tareas, pero implica igualmente una autoexigencia permanente en una especie de competencia (mercantil, laboral, personal) hobbesiana generalizada, lo que significa

una presión permanente, una subordinación de todos los tiempos y horarios a la exigencia laboral y la necesidad de soportar «cargas mentales», agendas, horarios y calendarios de trabajo muy sobrecargados. El tiempo de trabajo y el prototipo de carrera se desordenan igualmente: un ritmo cada vez más intensivo e interiorizado, que se desborda sobre la vida privada, rompe la idea de un tiempo reservado al trabajo y otro al descanso, así como una carrera profesional con escaños seguros y prefijados a largo plazo. Es difícil ya establecer un relato coherente y lineal —en etapas— del proceso biográfico del trabajo como situación regular, y la corrosión del carácter laboral de la era de la flexibilidad se muestra en la cada vez más escasa confianza en poder desarrollar un proyecto de vida autónomo asociado a una situación laboral segura a largo plazo, sin exclusiones precoces de la vida profesional o sin múltiples entradas y salidas rápidas —y traumáticas— de la condición salarial. Por fin, la ruptura generacional del mercado laboral implica la fragmentación de los ciclos de vida personales en el trabajo (Sennett, 2000).

La biografía productiva fordista era un continuo que discurría entre una incorporación relativamente temprana al trabajo corriente y una jubilación relativamente también tardía de la vida activa, en una trayectoria levemente ascendente dentro de una misma empresa o con mínimos cambios entre categorías muy homogéneas. El panorama postfordista es muy diferente: en los niveles altos de ocupación, la rotación y el salto de empresas aumentan al desvincularse en gran medida la idea de profesión a la idea de organización estable, en una trayectoria que primero convirtió al profesional liberal en profesional funcional (al servicio de una gran organización económica) y de este profesional funcional hemos ido pasando al profesional consultor —vendedor de estrategias a corto plazo de una organización a otra—; pero, a nivel cuantitativo, es en los niveles más bajos de las escalas profesionales o en los mercados externos donde los ciclos biográficos se fracturan y fragmentan en permanentes entradas y salidas del empleo regular, aparcamientos y relaciones parciales con las ocupaciones regladas. Conocemos así el esplendor del trabajo inestable, con cambios permanentes de ocupación y utilizaciones ambiguas o directamente atípicas de las disposiciones normativas y contractuales (becarios, autónomos, parados subsidiados, jubilados, etc.), todo ello circunscribiendo un mercado «balcanizado», institucionalmente desorganizado y generador de riesgos sociales permanentes (desempleo, exclusión social, «desafiliación» o nueva pobreza como pérdida de las relaciones estables con la sociedad), que el individuo capaz debe saber internalizar y gestionar, por sí mismo, en una aceleración de su disponibilidad y adaptabilidad a las exigencias del nuevo y cambiante mundo del trabajo (Castel, 1995; Bauman, 2004).

Pero, una vez que este turbulento y conflictivo período se iba asentando, lo que se venía anunciando como indicio en dicho período se descubre con una claridad meridiana, y éste es que un nuevo modelo de organización de la producción, con una nueva institucionali-

zación de la forma de empleo, se estaba conformando rápidamente. Una nueva organización productiva se desplegaba así en el contexto de una contundente liberalización y globalización de la economía, realizada sobre soportes tecnológicos y financieros de importancia creciente, en constante y acelerada renovación, y con el discurso de la competencia, la incertidumbre y el riesgo como referente metafórico «totalizador» de lo que es la vida económica (Ehrenberg, 1998: 76-89). Un conjunto de profundos cambios en los procesos de trabajo y en las estrategias comerciales de las empresas autorizan a hablar de un modo de regulación postfordista, en el que las bases sociales que se incrustan en el origen mismo de la acumulación económica son radicalmente removidas, sobre todo en su punto nodal, en las condiciones de vida y trabajo de la población asalariada.

3. LA PARADÓJICA GESTIÓN POSTFORDISTA DE LA FUERZA DE TRABAJO

Desde finales de los años ochenta, la lógica postfordista ha debilitado la política de precios adaptada a formas de demanda predecibles, relativamente estables y, en muchos casos, estatalmente sostenidas. Las formas de organización tratan, por tanto, no sólo de utilizar las economías de escala o la competencia en costes en la producción, sino de manejar —sobre todo en las industrias punteras— la calidad, la diferenciación y personalización del producto, el tiempo en que se sirve este producto, etc. La adaptación a un entorno no previsible y con exigencias rápidamente cambiantes hace que todo elemento relativamente inmovilizado en el proceso productivo —stocks, recursos financieros y, sobre todo, trabajo contratado—, y que no puede fluctuar siguiendo casi de manera milimétrica el ciclo de negocios, sea considerado una rémora para la actividad natural de la empresa (Alonso, 2000). La flexibilidad pasa así de una simple estrategia defensiva a una necesidad de primer orden, una exigencia para mantenerse en el pie forzado de la competencia.

La selección permanente se ha convertido en la regla general de la gestión de recursos humanos, dejando fuera de uso (o minorando) principios estables de constitución de la carrera como la antigüedad, el oficio adquirido informalmente, la promoción rutinaria o las jerarquías muy largas y estables. Esta selección permanente se da en todos los niveles de la organización, tanto en los cuadros más altos como en los que pueden utilizar su capital humano para apoyar su movilidad ascendente en la misma empresa o en varias; esta selección se ejerce con un alto nivel de competitividad y de presión por la aparición casi permanente de nuevos y brillantes jóvenes —los conocidos como «cuellos de oro»— manejando atributos de excelencia, formación y competencia (Boltanski y Chiapello, 1999). En el ámbito de los «cuellos blancos» y «los cuellos azules» tradicionales, relativamente envejecidos, sus grupos más representativos se ven sometidos a procesos de selección, precarización y exclusión, ligados al cambio de un modelo donde sus características de rigidez, techo de

formación, edad, derechos pasivos adquiridos, etc., chocan con las exigencias de movilidad o con las competencias sociales exigidas por el modelo postfordista. Los nuevos procesos, tanto de construcción social de competencias como de empleabilidad (mucho más inseguros, competitivos, flexibles, individualizados y meritocráticos), lanzan a la inempleabilidad al asalariado tipo del ciclo fordista. La vida profesional se organiza según unas pautas que poco tienen que ver con el modelo anterior de tiempo único, continuo y colectivo, y las situaciones creadas por las diferentes formas de empleo y de protección social tienden a la segmentación y fragmentación de identidades (empleos discontinuos o temporales, empleos atípicos y complejas modalidades de contratación parcial, temporal, de formación y de relevo, jubilaciones y prejubilaciones, prácticas de formación y parados, rentas mínimas de inserción, formación permanente, reciclaje y autoempleo, etc.). La vida laboral ya no presenta ese perfil de estructuración y socialización homogénea de los individuos, como se daba en la llamada ahora «sociedad del trabajo» (Offe, 1992); las edades se mezclan, la competitividad aumenta, el individualismo se hace santo y seña moral del ambiente, las carreras se acortan y/o se diversifican, las identidades se multiplican y, así, nuevas figuras, incluso retóricas, se buscan para sustituir la misma denominación de la sociedad actual como sociedad de trabajo. Sociedad red, de la información, del conocimiento, del vacío, de las tribus, son algunos de los muchos nombres que nos podemos encontrar (Maffesoli, 1997).

Si desde varios enfoques se define la identidad como un sistema de interpretación destinado a estabilizar el mundo, a dar continuidad a la persona (Habermas, 1986: 97 y ss.; Melucci, 1995: 41-73), una serie de procesos de las sociedades contemporáneas desbordan los ámbitos del trabajo e influyen sobre la representación que del futuro hacen sus agentes colectivos. La aceleración del ritmo de cambio es también una de las características fundamentales de la radicalización de la modernidad —hasta convertirla en postmodernidad— que se ha agudizado en las últimas décadas, especialmente en la esfera tecnológica; en el trabajo media la técnica y en otros ámbitos los medios de comunicación, que se interponen en la interacción directa (Giddens, 1995: 185-229). Exceso de información, aceleración del ritmo de cambio, mediación técnica y mediática, todos ellos son procesos que agudizan una percepción que no tiene por qué ser reflexiva, de dependencia del cambio, de un tiempo acelerado y unas edades-generaciones mezcladas sobre los que no tenemos capacidad de actuar, lo cual trastoca en su raíz las prácticas orientadas a lograr una continuidad en nuestra identidad. El hecho de que se difumine y complejice una diferencia principal (la relación salarial) y se abran diferencias quasi-adscriptivas y culturales secundarias también tiene consecuencias en la desaparición de una serie de intereses definidos. Por tanto, la difuminación de frontera empleado/desempleado también ha afectado, en su estructura más profunda, a la representación política institucionalizada, en la que el trabajo abría el arco tradicional de representación por grupos de renta (Bauman, 2001c). Al hacer del empleo, la distribución y la estabilidad los centros desde los que definir la acción política, la mayor

parte de las reivindicaciones que articulaban los intereses de los trabajadores se convertían en las reivindicaciones generales de «lo social»; sin embargo, los defensores de un diagnóstico postmoderno (Bauman, 2001a) nos llaman contundentemente la atención sobre el hecho de que ya no aparece una clase particularizada, sino un amasijo informe compuesto de muchos personajes, un «no-sujeto» que ha roto las vías clásicas de representación y los grupos de edad; minimizada la centralidad política basada en la división del trabajo, se muestran en esta nueva representación de intereses especialmente expresivos y potentes en la generación de demandas y movilizaciones sociales (Gorz, 1998).

En el modelo de gestión tradicional, la empresa tomaba como unidad de medida el producto y el puesto de trabajo, pensaba en términos de organigrama y cadena de montaje, de gestión de *stocks*, de difusión de las informaciones dentro de una pirámide burocrática, de ritmo secuencial. Ahora los esquemas de acción pasan a observar el servicio que presta a los individuos, un servicio que incluye el producto pero no se limita a él; así, sus relaciones y valoraciones financieras se convierten en primordiales. El servicio no se limita al producto clásico, sino que lo engloba y lo sobrepasa; no se trata de gestionar la «materia», sino las «maneras» muy diferentes de hacer rentable la empresa en todos los mercados en los que opera (Alonso, 2001). Las lógicas mecánicas deben subordinarse a lógicas comerciales y relacionales, el servicio tiene que ligarse a formas variadas según el cliente. La empresa cambia de lógica y debe gestionar flujos y no sólo *stocks*, situarse en una actitud «interactiva» con su medio y considerar sus proyectos ya no de manera secuencial, sino de manera sistemática. Este cambio de unidad de medida es fundamental, pues conduce a considerar a toda la empresa como una empresa de servicios diversos, incluso si es productora. Esta conciencia la vuelve menos «rutinaria», más abierta hacia el exterior, más dependiente de sus decisiones y de su atención al cliente y al accionista. Se manejan entonces los conceptos de *flexifirm*, de «empresa soft», de «economía red», que testimonian una sola realidad: la de una mayor escucha, flexibilidad, rapidez, calidad e implicación con el entorno (Castells, 2001). Multidimensional y multifuncional, la empresa se presenta menos como un conjunto de edificios o un organigrama de casillas, y más como un organismo vivo, una central de información sometida a flujos, cambios, negociaciones, transmisiones, organizada en red y orientada al servicio. La lógica de la «mecánica» deja lugar poco a poco a una lógica de la «fluidez» y de la «comunicación», y en este marco, la construcción social de las edades cambia radicalmente.

Los procesos de gestión de recursos humanos se han encontrado así con un marco impensable en la época programática del pleno empleo y de la escasez de mano de obra (sobre todo de mano de obra cualificada) de la postguerra, y éste es el de la necesidad de dirigir un entorno estructural y recurrente dada la actual lógica de los mercados de «exceso de efectivos» (Carnoy, 2001). Este «exceso de efectivos» no es algo natural, es una cons-

trucción social que depende de múltiples factores: la afluencia permanente al mercado de trabajo de jóvenes de ambos性 más cualificados, adaptables y disponibles es sólo uno de los aspectos; los beneficios en productividad de la innovación tecnológica, la política de alivios de costes en personal, la intensificación y saturación de las jornadas de trabajo, el entorno de globalización productiva y financiera, la aceleración de la competencia en todos los ámbitos y los procesos de absorción, fusión y compra de empresas, son otros de los muchos factores que hacen de la mano de obra contratada un recurso casi siempre «sobrante» para la lógica del saneamiento de balances y, por lo tanto, volátil. Los despidos incentivados, los «expedientes de regulación de empleo» o las prejubilaciones han tomado carta de naturaleza en las sociedades occidentales desde hace casi veinte años. En los procesos, las formas de salida no se producen casualmente y sus efectos están ligados al nivel alcanzado de los individuos en sus carreras profesionales, carreras que condicionan sus oportunidades de reclasificación profesional e incluso de incrustación en redes sociales activas de cualquier tipo.

Los «expedientes de regulación de empleo» o las prejubilaciones subrayan la importancia de las reglas negociadas para administrar el mercado de trabajo en sus circuitos más debilitados y, sin embargo, las competencias intrínsecas más individualizadas regulan los espacios más activos de contratación. En un consenso de auténtica supervivencia, poderes públicos, empresas, sindicatos y asalariados individuales han alcanzado acuerdos, desde hace tiempo, para favorecer las prejubilaciones, en una edad cada vez más precoz (que roza habitualmente ya los cincuenta años en muchas ramas de actividad). La competencia empresarial y las tensiones en el ámbito laboral acaban así, muchas veces, alargando el período de jubilación y los gastos sociales añadidos a ella. Las recomendaciones más duras de los gobiernos de no acudir a estas medidas suelen ser superadas por los mecanismos de partenariado y de acuerdo social en los procesos de reconversión de las grandes empresas, que los ven imprescindibles para despojarse de lo que se convierte en excesivos costes de plantilla, así como los trabajadores los acaban acogiendo favorablemente también al ver alejarse el fantasma de un despido más traumático y con más repercusiones negativas para el personal contratado en su conjunto. Las prejubilaciones se presentan así como ventajosas (si no casi imprescindibles dado el modelo) si se piensan pragmáticamente y a corto plazo en el ámbito interno de las empresas, y son un caso paradigmático de gestión en un contexto de excedente de efectivos en el que la primera medida considerada es la salida de los que tienen una cierta edad, independientemente de las competencias de los individuos afectados. Y en ello se da una contradicción evidente entre el discurso individualista de la empleabilidad o las competencias, por un lado, y, por otro, las decisiones sociales de desvinculación, asociadas casi únicamente a los grupos de edad, a las condiciones financieras de las empresas y a los acuerdos sociales. Hay grupos de edad que, por muchas competencias sociales, emocionales o técnicas que presenten, se convierten directamente en inempleables.

Las formas de desvinculación son negociables, y por lo tanto muy inestables, temporales y relativas. Para resolver los mismos problemas en diferentes países y diferentes épocas se han empleado medidas muy diversas. Nos encontramos, por tanto, con numerosos compromisos sociales, explícitos o implícitos, que regulan el mercado de trabajo, generando en las negociaciones medidas que se adaptan y modifican según el ciclo de negocios. Utilizando estos ceses anticipados de actividad para hacer frente a sus problemas de exceso de efectivos, se ha construido una pirámide de edades fuertemente desequilibradas donde la gestión del personal y de las carreras se hace extremadamente difícil: una minúscula parte de los asalariados «visibles» tienen menos de veinticinco años y otra mínima parte más de cincuenta, la mayoría del personal «normalizado» se concentra entre los treinta y los cincuenta años. Incluso las convenciones de empleabilidad cambian dentro de las generaciones centrales: la introducción de nuevas tecnologías, la exigencia de mayor disponibilidad o de formas de trabajo con horarios muy extensos, dejan en condiciones muy difíciles a los (las) que tienen que conciliar su vida laboral y familiar o a los asalariados que se habían forjado y encontrado su sitio en el sistema taylorista, jurídica, psicológica y formativamente incompatible con los nuevos requerimientos del sistema productivo. Las nuevas exigencias del mundo laboral transforman a los muchos productores en difficilmente empleables dado el nuevo modelo de referencia, sobre todo en los niveles bajos de cualificación y los asalariados mayores. Por lo tanto, el envejecimiento en el trabajo no es sólo una cuestión de edad, es un proceso sociocognitivo que se produce con relación a un esquema social de institucionalización del empleo.

4. POSTFORDISMO Y CRISIS DEL ESTATUTO SOCIAL DEL TRABAJO ASALARIADO

La presión postfordista hacia la competitividad y la productividad inmediata hace escasos los «puestos suaves», que permitían quedarse con los empleados mayores hasta la jubilación, y los «puestos de relevo», que favorecían la inserción progresiva de los jóvenes, típicos del ciclo fordista y del modelo biográfico estándar de la era industrial. Sólo los núcleos productivos se mantienen y tanto la externalización de funciones secundarias como la subcontratación centran sobre su núcleo corporativo las empresas y dejan a las actividades secundarias sin espacio; se debe ser productivo al máximo desde el primer día hasta el último, y esto hace de las transiciones laborales de entrada y salida procesos mucho más abruptos que las trayectorias suaves y lentas de la era fordista. La gran empresa se encuentra así permanentemente atrapada en el dilema calidad del empleo-rentabilidad y, en un contexto de excedente de efectivos permanente, la lógica económica presiona para evitar el sobrecoste de mano de obra, incentivando la marcha de los empleados con los privilegios de la antigüedad y, si es necesario (no siempre), siendo sustituidos por interinos jóvenes, en buenas condiciones físicas y de disponibilidad y mejor formados. Pero esta

estrategia tiende a dificultar las políticas de concertación social, a degradar la calidad del trabajo; en muchos momentos los resultados para los servicios y los clientes no están para nada seguros, y la capacidad de nueva reinserción para las poblaciones mayores que buscan volver a trabajar es ínfima. Así se encuentra, en el interior mismo de las empresas, una especie de mezcla de tácticas entre la eficacia productiva y de protección social con múltiples facetas —muchas veces contradictorias— que acaban dejando sin referencia a la idea de un sentido único, controlado y lineal al trabajo y a la percepción de la vida laboral.

Este tipo de relación salarial ha tomado desde ámbitos del derecho del trabajo en Europa el nombre de «parasubordinación», un concepto elaborador desde el campo jurídico para expresar la realidad que vivimos (Lebaube, 2000: 207). Se trata de dar un nombre a una de esas zonas grises que proliferan en el empleo, en todos los niveles jerárquicos, entre el trabajo asalariado propiamente dicho y la venta de servicios profesionales a las empresas, espacios imprecisos donde se desvanecen las referencias tradicionales, cuando ya el desarrollo de los empleos precarios o atípicos ha roto todos los demás esquemas. Si el estatus de asalariado tradicional se definía por convenio como un espacio de certidumbre —su definición, recuerdan los especialistas del derecho laboral, reposa precisamente en la existencia de un vínculo de subordinación entre el empleador y el trabajador—, o, dicho de otro modo, el contrato de trabajo consagra una relación de autoridad al mismo tiempo que de dependencia económica, las nuevas modalidades de contratación ponen mayor énfasis en la ejecución de las tareas —cada vez mayores y más polivalentes—, sometidas a una obligación de resultados, que en el mantenimiento de un vínculo estable de subordinación y definición. Las nuevas tecnologías, las organizaciones modernas del trabajo, entre ellas la externalización, y el funcionamiento reticular de las empresas pasan a ser más economías de la contractualización a todos los niveles que instituciones de subordinación estable. La «parasubordinación» cruza así dos criterios: un nuevo reparto del riesgo económico y diferentes capacidades de organización y control de las tareas, produciendo combinaciones complejas y proteiformes entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo.

En este contexto la relación edad-cualificación-empleo se hace especialmente complicada e inestable. En los modelos más burocráticos, los empleados eran clasificados en función del puesto que ocupaban y del catálogo (externo, objetivado y despersonalizado) de cualificaciones que ese puesto convertido en función jerárquica anónima requería, relacionándose directamente con ello las tablas de retribuciones y la estructura de clasificaciones. La tendencia actual es a no evaluar ya los puestos del organigrama, sino que las competencias, capacidades y habilidades de los individuos modifiquen radicalmente las trayectorias laborales. La progresión por la antigüedad, el reemplazo de puestos vacantes o la promoción preestablecida por protocolos rutinarios dejan de tener sentido en este es-

quema, tomando su lugar en los objetivos de gestión de personal la formación, la adaptación y el manejo de las habilidades e iniciativas emocionales, sociales y cognitivas evaluadas individualmente y, sobre todo, según resultados concretos y por capacidad de adaptación a exigencias a corto plazo y equipos de trabajo. La formación permanente es, de hecho, una selección permanente que rearticula de manera radical la estructura social de las edades ante el trabajo: aquellas edades y grupos sociales con más dificultades para el aprendizaje (por responsabilidades familiares, ausencia de formación básica, incapacidades cognitivas, disponibilidades económicas, etc.) tendrán disminuidas sus posibilidades de carrera profesional y serán los primeros grupos de riesgo para la exclusión laboral y social, dato preocupante si nos encontramos con el telón demográfico de fondo de una población activa que envejece rápidamente.

En el período del keynesianismo triunfante conocimos el crecimiento cercano al pleno empleo; después, en los años de la crisis, de desempleo sin crecimiento, y desde principios de los noventa conocemos un período de crecimiento con desempleo, novedad que va acompañada con formas de exclusión en el interior de un movimiento general de transformación de los empleos, conociendo además estatutos múltiples e intermedios entre el empleo fijo y el desempleo absoluto: empleos atípicos, nuevas modalidades de trabajo independiente o de ejercicio de la subcontratación (trabajo inmigrante, trabajo sumergido o clandestino), lo que nos lleva, de nuevo, a diversas formas de inserción y de exclusión. La edad se comporta como una variable importante a la hora de generar riesgo de exclusión o preexclusión; en todos los países industrializados la mayor tasa de precarización y de paro es para los jóvenes y, paralelamente, aumenta la tasa de cese anticipado de actividad, concentrándose cada vez más los «inactivos» en las franjas de edad de más de cincuenta años, debido al aumento de prejubilados y parados de larga duración. Si los jóvenes y los mayores son cada vez más vulnerables, esto supone que el empleo se concentra en una etapa de madurez que está entre los treinta y cinco y los cincuenta años. Paralelamente, los asalariados del grupo de edad central han visto aumentar su peso, pero, paradójicamente, la banda central se estrecha porque la juventud se considera socialmente más larga y se retrasa la emancipación; asimismo y *de facto*, se anticipan las jubilaciones o se consideran como no competitivos los empleados de mayor edad. Este ciclo biográfico laboral postfordista se resuelve en una especie de ambivalencia: por una parte, concentra más que cualquier otro la vida profesional en el medio de la vida y disminuye la importancia de los jóvenes y de los mayores, pero, a la vez, la trayectoria laboral se vuelve quebradiza e incierta. El modelo ideal del pleno empleo, sus carreras lineales a tiempo completo, su protección social, su derecho laboral y su ciclo de vida en tres etapas siguen siendo todavía una referencia de nuestra ciudadanía y un conformador de convenciones y aspiraciones, pero cada vez son más una referencia lejana y resquebrajada en la realidad de muchas de las vidas laborales (Zubero, 2000; Marchand, 2002).

En este contexto de economía entre la sociedad desregulada y el mercado autorregulador, de fluctuación de los precios financieros y de permanente renovación de los bienes simbólicos que se ajustan en tiempo real a las variaciones de la demanda es difícil hablar de continuidad. La imprevisibilidad de las condiciones laborales a lo largo de prácticamente todos los períodos de las trayectorias biográficas del trabajo implica que la ruptura con la situación anterior a la crisis no es sólo por la variación en el porcentaje de empleados, sino por la quiebra de la dinámica histórica de un modelo de crecimiento y mejora de las condiciones de vida según la antigüedad y la permanencia en el puesto de trabajo. Esto inmediatamente trastoca la posibilidad de elaborar un proyecto de vida, de construir un sentido a la identidad por la inserción en el tiempo (y fundamentalmente en el tiempo de trabajo), de asegurar una forma de presentación en la vida cotidiana hacia el futuro. Desde los estudios pioneros sobre la relación entre empleo y bienestar psicológico, como *Los parados de Marienthal*, sabemos los efectos radicales que la situación laboral del trabajo tiene sobre el uso del tiempo y la formación de identidades en la sociedad contemporánea (Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel, 1996: 139-157), y en este sentido el cronómetro interno de los procesos productivos fordistas ha sido sustituido por un ordenamiento del tiempo mucho más general, discontinuo y azaroso, directamente relacionado con la duración de los contratos laborales. Como concluye Richard Sennett: «Los cambios en los tiempos de trabajo también socavan la ética del trabajo de las personas, que según Max Weber es una ética de la gratificación aplazada. En otras palabras, supone autodisciplina en la actividad presente en nombre de los objetivos a largo plazo. Sin embargo en un modo de organización flexible, retrasar algo es arriesgarse a perder el fruto del propio trabajo. Además el sacrificio a la espera de una recompensa futura se vuelve ilógico cuando una sabe que una organización no permanecerá a largo plazo. En consecuencia, toda la fundamentación de nuestra ética tradicional del trabajo, saber, la gratificación aplazada, ha perdido racionalidad económica» (Sennett, 2002: 389)

En esta situación resulta difícil presentar un relato coherente en el tiempo y espacio laboral, un proyecto de vida a largo plazo con un sentido progresivo y acumulativo. Las carreras están formadas por estatus profesionales múltiples, inestables y cambiantes —muchas veces reversibles—; en el transcurso de la existencia, el trabajo, el empleo y el ciclo de vida están expuestos a la flexibilidad y a la selección permanentes. Todas las situaciones intermedias y atípicas se multiplican, lo que pone en cuestión las definiciones de empleo, de paro, de formación y de tiempo libre: conocemos a becarios en edades que hace sólo un decenio habríamos considerado como maduros; personal en prácticas tomando responsabilidades y cargas de trabajo imposibles en cualquier empresa hace muy poco tiempo; «prejubilados», retirados y desvinculados a unas edades que se considerarían, en tiempos nada remotos, literalmente imposibles. Las carreras profesionales (y familiares) cambian su linealidad y estabilidad creciente a largo plazo y se comportan abiertamente como discontinuas y en forma de sierra, las trayectorias suaves se vuelven quebradas. Las edades so-

LUIS ENRIQUE ALONSO

ciales se multiplican y se diversifican: se distingue entre la tercera y la cuarta edad, los «jóvenes viejos», los «viejos jóvenes» y los «viejos viejos», «la segunda carrera» y la «madurez dorada», la «postadolescencia» y la «juventud anticipada», y así un largo etcétera (Gaullier, 1993). Trabajo, formación, tiempo libre y recursos son distribuidos de manera altamente cambiante a lo largo de todo el ciclo de vida, las identidades se vuelven múltiples y la crisis del empleo es igualmente la crisis del trabajo como valor central de lo social, aumentando a la vez la importancia social atribuida al consumo, al ocio o a las actividades de voluntariado o cooperación (Caillé, 2000; Laville, 1999). Los tiempos sociales se aceleran y parece que el discurso de la permanente adaptación al cambio y a las reconversiones continuas genera una percepción generalizada —un «espíritu del tiempo»— de, precisamente, falta de tiempo, de actividad fatigante, de difícil encaje entre las obligaciones familiares, sociales y laborales. La incertidumbre y movilidad de las expectativas laborales en esta sociedad postmoderna tienden a consagrarse de manera absoluta la noción del presente, frente al pasado, dominante en la sociedad tradicional, o el futuro, imaginario todopoderoso, en la sociedad moderna. Una sociedad laboral a varias velocidades ha individualizado y complicado el concepto sociológico de jubilación, que, como veremos inmediatamente en la sección que sigue, en los últimos años ha conocido un extenso e intenso debate.

CONCLUSIÓN: POR UNA SOCIOLOGÍA DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

Hemos visto aquí que las nuevas tecnologías y los cambios producidos en la organización del trabajo trastocan fundamentalmente el modelo de protección social y de representación de los ciclos de vida activa heredado de la era industrial triunfante. El propio concepto de biografía laboral tal como se consagró en ese contexto tiene hoy un importante catálogo de excepciones, que lo hacen mucho más diverso y pluridimensional. La apuesta actual es adaptarse a las evoluciones conciliando las nuevas realidades económicas y la cohesión social. Cuando las formas de empleo se complejizan y el mundo del trabajo, enfrentado a más incertidumbre y flexibilidad, se revoluciona hay que imaginar otras reglas protectoras y garantizar una nueva coherencia de derechos. En este sentido, el famoso *Informe Supiot* de la Comisión Europea, animando a un grupo expertos, que representaban a ocho Estados miembros, encargados de analizar las transformaciones y de considerar «el devenir de los derechos laborales en Europa», inició institucionalmente un debate en el que no se cuestiona el derecho laboral, según la tradición liberal extrema, sino que se propone reformarlo para adaptarlo a las realidades, incluso, como se titulaba la edición original, *Au-delà de l'emploi* (Supiot, 1999).

Así, este informe muestra una convergencia de situaciones que conducen a un mismo diagnóstico; a pesar de las diferentes legislaciones y bases culturales a veces opuestas,

los mecanismos contractuales de entrada en la sociedad postindustrial son comunes y es necesario encontrar respuestas a los desafíos actuales que vayan más lejos de los ajustes nacionales o regionales tradicionales. La conclusión es imparable: ha existido una concordancia absoluta entre un modelo de producción fordista y un sistema de relaciones, derechos y formas de organización de los tiempos y edades sociales. A partir de ahí, se ha modificado la base que definía institucionalmente el contrato de trabajo del asalariado mediante el casi único vínculo de la subordinación/dependencia. En todas partes se daba una importancia preponderante a las biografías laborales fundamentadas en contratos asalariados a tiempo completo indefinidos y estandarizados, basados en un trueque entre un alto nivel de subordinación y de control disciplinario, por parte del empleador, y de un alto nivel de estabilidad y de compensaciones en cuanto a prestaciones sociales y de garantías, para el empleado. Esto ya no puede mantenerse hoy como un principio general: la norma social ha cambiado, tanto a causa de las nuevas tecnologías como a causa de los cambios producidos en la organización del trabajo. En este marco, no sólo el trabajador, mejor formado y competente, debe probar una cierta autonomía profesional, sino que también los estatus normativos de su empleo se alejan del esquema inicial de subordinación y dependencia absoluta a todas las edades para entrar en formas mucho más autónomas, parasubordinadas y cambiantes (por ello también mucho más inseguras de relación contractual). Paralelamente al albur del auge de la organización reticular de las empresas, de la externalización y de la subcontratación, se desarrollan formas de empleo en contornos más borrosos y autónomos donde el mundo del trabajo y la ciudadanía laboral ya no se fundamentan tanto en una propiedad social como en «una propiedad de sí mismo», es decir, en la manera de hacer valer individualmente capacidades, competencias y capitales sociales y simbólicos (Castel y Haroche, 2001).

Como consecuencia, las fronteras del trabajo asalariado se vuelven inciertas y el criterio jurídico de la subordinación presenta debilidades. Los mismos expertos reunidos en torno a Alain Supiot estiman que el derecho debe incorporar estos cambios y que se debe tender hacia un derecho común del trabajo, ligado a la persona en cualquier circunstancia: los modos de empleo a lo largo de la vida del trabajador no deben repercutir en su protección social. Si en la vía fordista el estatus profesional se confundía con el trabajo, el empleo y la protección social en sentido amplio con una condición salarial presente, convendría ahora, teniendo en cuenta las nuevas relaciones laborales, asegurar la continuidad de la protección social «más allá de los empleos ocupados». Dada, pues, la flexibilización creciente y la multiplicación de las relaciones de empleo, entre ellas los empleos atípicos, se trataría de controlar los cambios según una perspectiva de «adaptación activa», apoyada en un enfoque comprehensivo a lo largo de todas las edades del trabajo y capaz de unir los imperativos de libertad y de seguridad. Último avatar del modelo fordista y taylorista: el tiempo de trabajo homogéneo, que constituía la referencia objetiva, el instrumento de medida de la

subordinación, relegaba a la inexistencia al tiempo social no directamente asalariado, que se definía, por oposición simple, tiempo libre no productivo. Ahora bien, una vez más, las fracturas actuales no son tan estrictas ni los diferentes períodos de la vida tan determinados; si el tiempo de trabajo es cada vez más heterogéneo, es también cada vez menos colectivo —como se subraya, de nuevo, en el Informe Supiot (1999), donde se llega a diagnosticar el paso del tiempo del trabajo al tiempo del trabajador—; por lo tanto, los mecanismos de vinculación entre formación, ocio, trabajo asalariado y trabajo voluntario, así como de asociación de derechos de protección a todos ellos, deben regularse de manera mucho más autónoma y personal, reconociendo los diferentes ritmos y vías en todos los momentos puramente biológicos de la existencia humana de incrustación en las diversas redes sociales (Caillé, 1999). Ya no es posible pretender considerar la reglamentación del tiempo social sólo desde el tiempo de trabajo o desde el punto de vista de la empresa y de la organización de la vida industrial asalariada, sino que se debe definir desde perspectivas sociales que integren la formación permanente, la conciliación de la vida familiar y laboral, los tiempos de la solidaridad y de colaboración social, el trabajo cívico y asociativo, la cohesión social a todas las edades y un largo etcétera (Beck, 2000; Sue, 1997). Esto supone una apertura del campo de negociación y una ampliación correlativa del círculo de negociadores, para tener en cuenta los intereses de la familia o de la ciudadanía. Si la organización social de tiempo que surge de las restricciones de la era industrial está en crisis, sólo la posibilidad de una organización personal de los ciclos biográficos de permanencia en el mercado de trabajo sin desprotección social parece, hoy por hoy, ser capaz de darle respuesta.

Se debate hoy, pues, sobre las nuevas formas de empleo, sobre la economía solidaria, sobre la disminución del coste laboral y la reducción del tiempo de trabajo; se reflexiona sobre el futuro de la protección social, su privatización o su socialización, sobre las relaciones entre riesgo, seguridad y solidaridad, así como sobre los vínculos entre trabajo, asistencia y rentas mínimas, o entre un *Welfare* asistencialista y un *Workfare* emprendedor (Ewald, 2002: 9-25). Se busca, en suma, una nueva concepción de lo social: no administrar ya los riesgos en una sociedad de pleno empleo dinamizada por un progreso constante, sino producir cotidianamente la sociedad, negociar la entrada de cada individuo en sus redes de socialidad, conjurar los efectos de descomposición del modelo burocrático y plantearse la cuestión de la justicia social y la justicia distributiva de una riqueza que se desenvuelve en el marco, mucho más dinámico y general pero también mucho más azaroso, de una economía globalizada, plena de referencias hacia la individualización (Bauman, 2001b; Beck, 1999). En esta sociedad rica, que produce cada vez más con cada vez menos empleos clásicos, y en la que el valor del trabajo sigue siendo central para la supervivencia, parece imposible pensar la cuestión de la jubilación en sí misma, llevándonos al debate sobre la reorganización en profundidad de la articulación entre trabajo y protección social, redefiniendo la noción de «pleno empleo» y limitando la ruptura absoluta entre ingreso y empleo.

Si el trabajo se caracteriza por la multiplicación de las formas de empleo y de actividades, lo que está en juego respecto a lo social es encontrar el medio de «igualar y distribuir» la remuneración y la apertura de derechos sociales para cada persona a lo largo de toda la existencia, absorbiendo la diversidad y la discontinuidad de «empleos». Proposiciones que originarían lo que podría ser un «estatus del pluriactivo», concebido no en oposición al contrato de trabajo clásico, sino como su extensión.

Se está, pues, empezando a teorizar y a tomar medidas prácticas de lo que se denomina sociedad de la pluriactividad a cualquier edad (Gaullier, 1997 y 1999). Hay varias medidas al respecto. En muchos países se aborda ya la creación de contratos de pluriactividad, que se organizan para un período plurianual (mínimo cinco años), acuerdos entre un individuo y un colectivo (empresas, cámaras de comercio, colectividades locales, institutos, universidades...) en vista de construir para el interesado un recorrido profesional que alterne períodos de formación, trabajo en empresa, actividad independiente o asociativa, permiso por razones familiares o personales. El contrato incluye garantías en términos de ingreso, de cobertura social y de estatus; en contrapartida, las empresas tendrían reconocido un derecho de vigilancia sobre la organización de la movilidad del asalariado para que éste responda a sus necesidades de disponibilidad, de flexibilidad y de competencia. Esta idea del contrato de pluriactividad es interesante en la medida en que intenta responder a la doble exigencia de la situación actual: la flexibilidad y la seguridad, y en que propone una solución de «flexibilidad mutualizada», a un nivel intermedio entre el empresarial y el nacional, demandando una concertación entre las partes contratantes.

Una segunda proposición se refiere al problema central del tiempo de trabajo, de su distribución entre todos y para todo el ciclo de vida. Sabemos que muchos obstáculos bloquean la situación, tanto desde el punto de vista de los empleadores como del de los sindicatos: la duración del tiempo de trabajo y la duración de las carreras; ambos temas están directamente relacionados (Alonso y Pérez Ortiz, 1996). Los países occidentales no han reducido sustancialmente la duración semanal y anual del trabajo en los últimos cuarenta años, pero han desplazado toda esa reducción al final de la vida profesional, y cuando consideramos el futuro, sólo los más audaces, como el conocido sociólogo francés Guy Aznar (1998), apuntan un recorte considerable en la jornada laboral y, a la vez, en la carrera laboral. Estas elecciones merecen una reflexión, sobre todo si constatamos la publicidad que han tenido los debates ideológicos sobre la semana de cuatro días, las treinta y cinco horas o la reducción de la jornada laboral y la poca visibilidad política que ha tenido la reducción del trabajo sobre el conjunto de la carrera en forma de desvinculaciones o prejubilaciones. El problema real es el de la organización del trabajo; llevar la reducción del tiempo de trabajo únicamente al final de la vida profesional conlleva dos consecuencias: el trabajo se reserva a una sola generación, la de los treinta y cinco a los cincuenta años, y el riesgo de una ve-

jez artificial que va de los cincuenta a los noventa años. Un ciclo de vida difícilmente sostenible tanto para la vida privada de los individuos como para los compromisos financieros de las empresas y los sistemas públicos de seguridad social. Lo que está en juego en el fondo es saber cómo hacer frente al agotamiento del ciclo de vida lineal, ternario y a ritmo fijo y pasar a un ciclo de vida flexible y pluriactivo a cualquier edad, esto es, encontrar formas de flexibilidad sostenible (Gallino, 2002), que sirvan de base, pues, para mezclar actividades a lo largo de todas las edades de la vida sin perder seguridad.

El ciclo de vida tripartito ha sido un buen ordenador de tiempos sociales y edades en el horizonte industrial; las propuestas de pluriactividad a cualquier edad son un planteamiento diferente de carrera biográfica, redistribuyendo los tiempos sociales a lo largo de toda la existencia: formación, trabajo, actividades, ocio, vida familiar, etc. Es un ciclo de vida flexibilizado, pero si se quiere personalizado, que permite negociar elecciones diversas a cualquier edad (años sabáticos, formación, etc.) y equilibrios diversificados entre salarios, ingresos sociales y producción personal. La jubilación en un sentido de inactividad absoluta se perdería o, a lo sumo, volvería a ligarse con el momento de la pérdida de autonomía psicobiológica y, por ello, su funcionamiento se suavizaría y reajustaría en períodos mucho más dilatados al convertirse o asociarse con «un fondo de pluriactividad a cualquier edad» con derechos de libranza, bajo ciertas condiciones, a lo largo de toda la vida. La pluriactividad a cualquier edad podría ser una combinación nueva a lo largo de toda la existencia del trabajo clásico y de actividades híbridas, incluyendo una semana de trabajo asalariado reajustada en el período de vida llamada hoy activa, pero prolongada más allá de la edad actual de cese definitivo de la actividad. Se puede retardar, por tanto, la jubilación, consiguiendo financiar más a una auténtica «vejez» que a «jubilados» en plenas facultades, condenados a la ociosidad con pensión o a un voluntariado restringido en todas partes (Gaullier, 1999). Disminuyendo el período de jubilación en las medias temporales que hoy los tenemos, las cotizaciones podrían disminuirse y redistribuirse a lo largo de todas las edades, teniendo en cuenta la reducción del tiempo de dependencia absoluta y que en esta sociedad de la pluriactividad a cualquier edad se pueden ir calculando períodos de formación o retiro parcial en ciclos largos y reajustando la jubilación-vejez a los años de auténtica incapacidad física o mental. El ciclo de vida se convierte en algo más elegido y negociado con actividades múltiples, asalariadas o no, útiles socialmente o desinteresadas, nuevos ritmos y un dominio del tiempo mayor.

Abrir la posibilidad de un sujeto pluriactivo con identidades plurales es permitir la existencia de un ser en evolución que gestiona su desarrollo y su envejecimiento en medio de tiempos inciertos y de edades móviles: una nueva ciudadanía plural (Alonso, 1999 y 2000). El problema del modelo en transición actual es la exclusión, la sociedad postmoderna genera tasas importantes de exclusión y vulnerabilidad. Si la sociedad industrial traía consigo el

peligro del enfrentamiento y la desigualdad social (aunque con bastante integración normativa y conflicto funcional), el problema de las llamadas sociedades postmodernas es su importante capacidad de segregación y estigmatización de grupos sociales frágiles dentro y fuera del mercado de trabajo (Touraine, 1997). Pero sería parcial no ver en la sociedad actual más que la exclusión y no definir la nueva cuestión social más que en la promoción de medidas de inserción. Comprender la exclusión obliga, también, a remontarse a los procesos que la crean, el descentramiento del conjunto de mecanismos de la sociedad salarial de raíz estrictamente mercantil: «la desestabilización de los estables», de la que hemos hablado pertinente. Hemos vivido así un período intenso de crecimiento y desempleo, lo que deja entender el fin del pleno empleo y la necesidad de inventar nuevas formas de actividad y recursos. Si los empleos tradicionales son limitados, las necesidades no lo son: el necesario desarrollo de los empleos de proximidad (mantenimiento, conservación de la naturaleza, servicios a las personas dependientes) llevará, de todas formas, a la diversificación de situaciones y estatus, a la aceptación del trabajo cívico y su consideración como algo mucho más necesario y socialmente apreciado que una ocupación desvalorizada (Beck, 2000).

El empleo, su tiempo y sus edades son, además de un conjunto de situaciones contractuales que se experimentan personalmente y se perciben intuitivamente, una compleja construcción social que viene determinada por el conjunto de representaciones, convenciones, instituciones y justificaciones que la articulan y regulan dentro de la vida colectiva de las diferentes sociedades. Por tanto, gran parte de las formas y modos de vida laborales dependen de cómo se construye socioculturalmente el lugar que los diferentes colectivos de edad ocupan en la sociedad y de cómo las instituciones, tanto informales (costumbres, tradiciones, tópicos, valores, discursos, etc.) como formales (normas jurídicas, administrativas y organizativas de todo tipo, y a todos los niveles políticos), generan el espacio en el que se desenvuelve su integración en los procesos generales de producción y reproducción económica y social. El lugar que los diferentes grupos laborales han tomado en la economía postfordista no ha sido, pues, casual o accidental, sino que ha sido producto de las lógicas de flexibilización de la relación salarial inscritas en el despliegue del nuevo modelo de organización del trabajo y auspiciadas por las prácticas generalizadas de temporalización y desregulación social de la contractualización laboral. En este sentido, se encuentra una cierta contradicción entre los objetivos declarados de inserción de los grupos especialmente débiles y vulnerables en el mercado de trabajo, buscando aumentar y reinstaurar «la cohesión social» y el contenido estricto de las medidas de competitividad total que toman el mercado de trabajo como un orden *hobbesiano* de todos contra todos. Casi siempre, la resolución ha sido insertar una serie de políticas paliativas de mínimos en un proceso de transición de una regulación administrada a otra estructuralmente liberalizada de la gestión de la mano de obra.

LUIS ENRIQUE ALONSO

El empleo exige la transformación y la recomposición explícita de la relación salarial, a partir de innovaciones sociales pactadas, en la búsqueda de una coherencia políticamente definida entre el modelo de acumulación económico y el modelo de regulación social. Las medidas de corte individualista y meritocrático (o sus simétricas las paliativas y asistenciales) se agotan en su propia contradicción si no se inscriben en la configuración de una relación salarial y un nuevo ciclo biográfico del trabajo sustentado en un compromiso social con el empleo y los derechos públicos vinculados al trabajo como titularidad básica y a la flexibilidad como una forma colectiva de gestión de la producción que impliquen un tratamiento menos determinista y más abierto de la tecnología. De esta manera, en un entorno tan cambiante social y económicamente como el que estamos viviendo, en el que se están transformando radicalmente tanto los sistemas productivos y tecnológicos como las pautas de intervención del Estado y la escala de los espacios y territorios en los que se efectúa la actividad económica, resulta un tanto estrecho limitar el problema de la inserción laboral a un problema de políticas de liberalización y temporalización de la relación salarial y de eliminación de «obstáculos» para la incorporación o salida del mundo laboral, sin contemplar que estamos en una transformación fundamental del modelo de constitución de la vida económica en el que el valor de la eficiencia organizativa, política y social de los modelos económicos aumenta cuando se adoptan *estrategias competitivas no hobbesianas* como juegos cooperativos sociales (Sen, 2000). Es fundamental recalcar el carácter cada vez más complejo y concreto de la *ciudadanía europea* y de los derechos sociales de ella derivados, creando un consenso de carácter superior a partir del diálogo y la formación de valores comunes creados en el respeto y el reconocimiento mutuos (Schnapper, 2002). En este sentido, sólo es posible conciliar flexibilidad y seguridad —en la línea de los últimos discursos postliberales de la flexibilidad—, e incluir a los sujetos frágiles o en edades estigmatizadas, si antes se avanza en un nuevo concepto de flexibilidad que integre en la misma configuración de la relación salarial un nuevo modelo de desarrollo y gestión de la mano de obra y de los tiempos sociales del trabajo más personal, negociado y universalista. Sólo un planteamiento de una nueva relación salarial que incluya propuestas más generales de vinculación entre trabajo, actividad y salario a largo plazo es capaz de configurar un nuevo paradigma institucional —y no sólo mercantil— para la estructuración de una nueva gestión regulada y socialmente racionalizada de la utilización del trabajo. Esto es, sólo mediante un modo de regulación y desarrollo socialmente protegido pueden armonizarse las relaciones entre la flexibilidad micro —tomada en un sentido técnico estricto— y el empleo global (cuantitativa y cualitativamente considerado), tomado como un compromiso social previo.

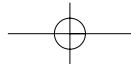
El tiempo de trabajo se inscribe, así, en un conjunto de relaciones sociales que lo hace diferente según trayectorias y proyectos de vida: el grado de incrustación en redes sociales, de capital cultural, de pertenencia a asociaciones, de integración familiar, de educación re-

glada o informal, de percepción y disfrute del ocio, etc., hacen que varíen las condiciones de aceptación y de calidad de vida en el cese de la actividad laboral normalizada, según los diferentes grupos sociales de referencia y pertenencia (Sue, 2002: 291). La biografía laboral es, pues, un hecho y un problema social que exige y merece unas condiciones de estudio propias; no es sólo el residuo de los ajustes del mercado de trabajo o un problema financiero para las arcas de los Estados, es un tiempo de la vida de cada vez más franjas mayores de la población que exige el diálogo y el consenso del mayor número de actores sociales posible para formular políticas de bienestar social que redunden en beneficio de todos.

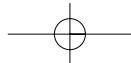
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, L. E. (1999): *Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Trotta, Madrid.
- (2000): *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*, Fundamentos, Madrid.
- (2001): «New myths and old practices: postmodern management discourse and the decline of fordist industrial relations», en *Transfer. European Review of Labour and Research*, vol. 7, n.º 2, pp. 268-289.
- ALONSO, L. E., y PÉREZ ORTIZ, L. (1996): *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*, Encuentro, Madrid.
- AZNAR, G. (1998): *Emploi: la grande mutation*, Hachette/Pluriel, París.
- BARBIER, J.-C., y NADEL, H. (2000): *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, París.
- BAUMAN, Z. (2001a): *La postmodernidad y sus descontentos*, Akal, Madrid.
- (2001b): *La sociedad individualizada*, Cátedra, Madrid.
- (2001c): *En busca de la política*, Fondo de Cultura Económica, México y Buenos Aires.
- (2004): *Wasted Lives. Modernity and its Outcasts*, Polity Press, Cambridge
- BECK, U. (1999): «Hijos de la libertad: contra las lamentaciones por el derrumbe de los valores», en U. Beck (ed.), *Hijos de la libertad*, Fondo de Cultura Económica, México.
- (2000): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.
- BOLTANSKI, L., y CHIAPELLO, E. (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, París.
- CAILLÉ, A. (2000): *Anthropologie du don. Le Tiers Paradigme*, Desclée de Brouwer, París.
- CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza, Madrid.
- CASTEL, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, París.
- (2002): «La propriété sociale», en Y. Michaud (ed.), *La société et les relations sociales*, Odile Jacob, París, pp. 72-88.
- CASTEL, R., y HAROCHE, C. (2001): *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Fayard, París.

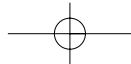
- CASTELLS, M. (2001): *La galaxia internet*, Areté, Barcelona.
- EHRENBERG, A. (1998): *La fatigue d'être soi. Depresión et société*, Odile Jacob, París.
- EWALD, F. (2002): «Le risque dans la société contemporaine», en Y. Michad (ed.), *L'Individu dans la société d'aujourd'hui*, Odile Jacob, París, pp. 9-25.
- GALLINO, L. (2002): *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma y Bari.
- GASPARINI, G. (2001): *Tempo e vita quotidiana*, Laterza, Roma y Bari.
- GAULLIER, X. (1993): *La deuxième carrière, âges, emplois, retraites*, Seuil, París, 2.^a ed.
- (1997): «La pluriactivité à tout âge», en AA.VV., *Le travail quel avenir?*, Gallimard, París, pp. 243-278.
- (1999): *Les temps de la vie: emploi et retraite*, Esprit Livres, París.
- GIDDENS, A. (1993): *Consecuencias de la modernidad*, Alianza, Madrid.
- (1995): *Modernidad e identidad del yo*, Península, Barcelona.
- GODIO, J. (2001): *Sociología del trabajo y política*, Atuel, Buenos Aires.
- GORZ, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido*, Sistema, Madrid.
- (1998): *Miserias del presente riqueza de lo posible*, Paidós, Buenos Aires.
- GRAZIA, S. de (1966): *Tiempo, trabajo y ocio*, Tecnos, Madrid.
- HABERMAS, J. (1986): «Modernidad versus postmodernidad», en J. Picó (ed.), *Modernidad y postmodernidad*, Alianza, Madrid, pp. 97-119.
- JUNG, J. (2000): *Le travail*, Flammarion, París.
- LASH, S., y URRY, J. (1987): *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- (1994): *Economics of Signs and Space*, Sage, Londres.
- LAZARSFELD, P.; JAHODA, M., y ZEISEL, H. (1996): *Los parados de Marienthal*, La Piqueta, Madrid.
- LAVILLE, J. L. (1999): *Une troisième voie pour le travail*, Desclée de Brouwer, París.
- LEBAUBE, A. (2000): «Un nouveau droit du travail», en AA.VV., *Questions économiques et sociales*, Gallimard, París, pp. 207-219.
- LENOIR, R. (1993): «Objeto sociológico y problema social», en P. Champagne y otros, *Iniciación a la práctica socio-lógica*, Siglo XXI, México, pp. 57-103.
- MAFFESOLI, M. (1997): *Du nomadisme*, Librairie Générale Francaise/Le Livre de Poche, París.
- MARANO, A. (2002): *Avremo mai la pensione?*, Feltrinelli, Milán.
- MARCHAND, O. (2002): *Plein emploi, l'improbable retour*, Gallimard, París.
- MARUANI, M., y REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, París.
- MÈDA, D. (1998): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.



LA SOCIEDAD DEL TRABAJO: DEBATES ACTUALES



- MÈDA, D. (2000): *Qu'est-ce que la richesse?*, Flammarion, París.
- (2002): *Le temps des femmes*, Flammarion, París.
- (2004): *Le travail*, Presses Universitaires de France, París.
- MELUCCI, A. (1995): «The process of Collective Identity», en H. Johnston y B. Klandermans (eds.), *Social Movements and Culture*, University College of London, Londres, pp. 41-63.
- NOGUERA, J. A. (2002): «El concepto de trabajo y la teoría social crítica», en *Papers*, n.º 68, pp. 141-168.
- OFFE, C. (1992): *La sociedad del trabajo*, Alianza, Madrid.
- RICOEUR, P. (1990): *Historia y verdad*, Encuentro, Madrid.
- SALAIS, R., y otros (1990): *La invención del paro en Francia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SCHNAPPER, D. (2002): *La démocratie providentielles. Essai sur l'égalité contemporaine*, Gallimard, París.
- SEN, A. (2000): *Desarrollo y libertad*, Planeta, Barcelona.
- SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- (2001): «La calle y la oficina: dos fuentes de identidad», en A. Giddens y W. Hutton (eds.), *La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Barcelona, pp. 247-269.
- (2002): «Trabajo y tiempo de trabajo en el siglo XXI», en AA.VV., *Claves para el siglo XXI*, UNESCO/Crítica, Barcelona, pp. 387-391.
- (2003): *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*, Anagrama, Barcelona.
- SUE, R. (1995): *Temps et ordre social*, PUF, París.
- (1997): *La richesse des hommes*, Odile Jacob, París.
- (2002): «Trabajo, sociedad y nuevos usos del tiempo», en AA.VV., *Claves para el siglo XXI*, UNESCO/Crítica, Barcelona, pp. 391-397.
- SUPIOT, A. (ed.) (1999): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanc/Universidad Carlos III, Valencia.
- TOURAINÉ, A. (1997): *Pourrons-nos vivre ensemble? Égaux et différents*, Fayard, París.
- ZUBERO, I. (2000): *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, HOAC, Madrid.



LUIS ENRIQUE ALONSO

ABSTRACT

In this article, a general review is made of the basic contributions of present-day sociology to the topic of the *crisis of the labour society* and the transformations experienced in labour biographical cycles. And so, it starts by reviewing the changes in the environment of industrial society and in the meanings attributed to work and employment within it. Next, it makes a statement about the most characteristic approaches to the sociological study of the labour process, placing special emphasis on the theoretical contributions that study the role of the strategies of the various social individuals and protagonists involved in the development of this process. Lastly, it tackles an appraisal of the polemic points of the new (and contradictory) discourses on the formalization of conventional mechanisms of social representation in working life. The article closes with a general consideration about the new trends for restructuring of the salary ratio and the labour biography, a restructuration that even affects the very concepts of labour, activity and competence, thereby advocating a necessary and fertile specific sociological view in the approach made to these topics.

Key words: Labour, Employment, Labour Biography, Sociology of Work.

