

**Luis Enrique Alonso
y Miguel Martínez Lucio (eds.)**

**Employment Relations
in a Changing Society:
Assessing the Post-Fordist Paradigm**

(Bakingstoke, Palgrave Macmillan, 2006)

En la sociología española no es habitual encontrar trabajos en colaboración con colegas extranjeros que culminen en un libro con difusión internacional, salvo algunas honrosas excepciones. Una de ellas es este volumen colectivo, editado por los profesores Luis Enrique Alonso (de la Universidad Autónoma de Madrid) y Miguel Martínez Lucio (de la Universidad de Bradford, Reino Unido) y titulado *Employment Relations in a Changing Society: Assessing the Post-Fordist Paradigm*. Publicado en la prestigiosa editorial británica Palgrave Macmillan, esta obra recoge un conjunto de artículos firmados por autores españoles y británicos en los que se delinean los cambios sufridos en las relaciones laborales ante la consolidación del postfordismo como modo de regulación de la producción capitalista actual. La Estrategia Europea para el Empleo y su mandato de mayor flexibilidad en las relaciones laborales aparecen como telón de fondo de la gran reorganización económica y social que ha sucedido a la crisis del keynesianismo. Los objetivos que se plantean los editores son básicamente dos. En primer lugar, pretenden desafiar la comprensión en clave positiva que se ha hecho habitualmente de los cambios en la esfera del trabajo durante el llamado postfordismo, pues, además de crecimiento económico, tam-

bién se ha asistido a un aumento de la inseguridad y la insatisfacción en el empleo. En segundo lugar, buscan analizar las tensiones y la naturaleza política de dichos cambios, desde una crítica a la ideología neoliberal imperante. Para ello, el libro toma como punto de partida los casos de España y el Reino Unido, países que han experimentado, de forma particularmente intensa, dichas transformaciones en la organización del trabajo y las relaciones en el empleo, con su fuerte impacto social.

El libro está organizado en cuatro secciones. La primera de éstas tiene vocación de introducción, y la forman dos capítulos firmados por los editores. Martínez Lucio, uno de los principales expertos británicos en el campo de las relaciones industriales, realiza en su aportación una revisión de la literatura sobre el postfordismo, señalando que la metamorfosis en el mundo del empleo sufrida desde finales de la década de los sesenta (y que ha traído a las clases trabajadoras mayor incertidumbre, inseguridad y fragmentación, con el pretexto esgrimido de combatir las rigideces del fordismo) ha supuesto, fundamentalmente, una ruptura con la idea de progreso. La intención del libro es la de estudiar estos cambios, concretamente en tres áreas: en los mercados de trabajo y las organizaciones; en los discursos y prácticas del Estado; y en la relación entre los cambios laborales y cuestiones como el género, la familia y el consumo. Para concluir, se plantea una reflexión sobre la reorganización del colectivismo ante este nuevo escenario. El autor describe a continuación en detalle los contenidos de los diferentes capítulos, en una eficaz presentación de la obra. Luis Enrique Alonso, por su parte, realiza en su contribución una interesan-

te descripción del sistema de producción fordista, además de explicar la crisis del mismo y la génesis del postfordismo, temas todos ellos sobre los que ya ha publicado en España de forma profusa. Repasa así la constitución del sistema de producción en masa y sus consecuencias sociales, enfatizando la importancia de la instauración de una norma social de consumo que permitió (apoyada por la intervención del Estado como redistribuidor de rentas) la consolidación de una ciudadanía social que permitió la consolidación de la democracia en Europa occidental. Los límites del modelo fordista y sus contradicciones precipitaron su crisis, dando paso a un nuevo escenario, ese postfordismo que, según el comentario agudo de Alonso, irónicamente alberga todavía mayores contradicciones en su seno.

Las otras secciones del libro se centran en aspectos concretos del paradigma postfordista: el mercado laboral, la organización del Estado y la nueva relación entre trabajo y sociedad. El primero de los capítulos dedicados al mercado de trabajo está firmado por el profesor José Manuel Lasiera, de la Universidad de Zaragoza, y se centra en el análisis del marco institucional en el que se desarrolla la llamada «empresa flexible», tema importante ya que la flexibilidad ha sido la solución principal que se ha dado al problema del aumento del desempleo en las últimas décadas. Lasiera realiza un análisis empírico de la organización de tres mercados de trabajo europeos, el español, el austriaco y el británico, y concluye que la reorganización de los mercados de trabajo se ha realizado sin tomar en cuenta las consecuencias (como la fragmentación y el aumento del trabajo precario). El autor considera que se

debe otorgar más importancia al rol que juega el trabajo como elemento central en la modernización de las compañías.

El segundo capítulo del bloque lo firma Carlos Prieto, sociólogo del trabajo de larga trayectoria, que aborda en su contribución la degradación del empleo en España. Prieto, que define el empleo como una norma social, considera que desde la transición a la democracia hasta la actualidad se ha producido una transformación en las políticas laborales españolas, lo que permite hablar de dos fases temporales: los años de la Constitución (1976-1982) y los años de la globalización (de 1982 hasta la actualidad). La primera fase estuvo marcada por una norma de empleo asalariado en la que se perseguía la estabilidad, el pleno empleo y la justicia social; la segunda busca luchar contra el desempleo y para ello se introducen políticas de flexibilización del mercado de trabajo, lo que supone una degradación del empleo existente (con un aumento de las horas trabajadas, fragmentación de situaciones y precariedad para importantes colectivos) que contrasta con el crecimiento de los beneficios empresariales. Prieto, muy crítico con esta nueva regulación de los sujetos del trabajo, considera que la única forma de eliminar estas injustas condiciones de trabajo es con una fuerza social que luche contra ellas, desarrollando un pensamiento reformista más imaginativo.

Finalmente, los profesores Rob MacKenzie y Chris Forde, de la Universidad de Leeds, reflexionan sobre el mito de la descentralización en el mercado de trabajo actual. Para los autores, la flexibilidad de la mano de obra se ha visto como una solución basada en la descentraliza-

ción, la postburocracia y el trabajo en red, estando exenta de problemas. No obstante, su interesante análisis sobre las agencias de trabajo temporal (una de estas nuevas formas de flexibilización de la mano de obra) demuestra que, además de traspasar los riesgos del mercado a los trabajadores, no solucionan prácticamente ninguno de los problemas que pretendían resolver: la calidad del trabajo no es buena, no existe verdadera descentralización, y el resultado es que se sustituyen unas burocracias por otras. Los autores critican que en la aplicación de la flexibilidad se concibe al trabajo como un elemento pasivo del proceso de producción, cuando en realidad es algo activo y único, nunca equiparable a una simple mercancía.

La tercera sección del libro está dedicada al análisis del papel del Estado en el nuevo modelo postfordista. El primer trabajo está firmado por el sociólogo Daniel Albarracín, que se interroga si en Europa se está produciendo un movimiento hacia un Estado de carácter postfordista. En su apasionada contribución, Albarracín señala los problemas de la reestructuración de los mercados de trabajo europeos, en los que las estrategias de flexibilización han generado trabajos de mala calidad y la subordinación de la fuerza de trabajo a los intereses del capital. El autor denuncia la retórica de la Estrategia Europea para el Empleo, en la que la creación del empleo se considera, exclusivamente, como resultado del crecimiento de la producción, quedando así confiada a la labor (y éxito) de los emprendedores y al impacto de las nuevas tecnologías. Así, como resultado se prima la adaptabilidad del trabajador, pero no se erradica la inseguridad en el empleo pese al

énfasis realizado en las políticas de formación. España es, por supuesto, un ejemplo claro de estas dinámicas de flexibilización, planteadas como superación del modelo franquista: el Estado crece en la década de los ochenta como una institución necesaria para liberalizar y flexibilizar el mercado de trabajo. Para Albarracín, la Unión Europea es sólo una coartada para implementar políticas liberalizadoras acordadas por las grandes burguesías europeas; pide por ello una ruptura con el modelo actual, reclamando una vuelta a la solidaridad como eje de la política europea.

Los británicos Ian Greenwood y Mark Stuart también reflexionan en su larga y detallada aportación sobre la Estrategia Europea para el Empleo, si bien se centran sobre todo en la formación y las cualificaciones. La nueva economía flexible del postfordismo aparece unida, de forma indisoluble, a estrategias como el aprendizaje a lo largo de la vida. Sin embargo, los autores señalan que aprendizaje y empleabilidad están ligados, en este contexto de globalización y reestructuración económica, a una agenda neoliberal. Pese al discurso de modernización de las habilidades de los trabajadores y el culto al conocimiento, la Estrategia Europea para el Empleo sólo hace hincapié en una flexibilidad que, simplemente, precariza los empleos: no hay, en realidad, una apuesta por la formación como el eje central de una economía del conocimiento, sino simplemente una justificación retórica de los crecientes riesgos para los trabajadores del nuevo modelo económico y social del postfordismo.

Finalmente, la sección se cierra con un notable trabajo del profesor británico Ian Kirkpatrick,

centrado en la naturaleza contradictoria del cambio organizacional en la Administración pública. Tras un interesante análisis de los elementos fordistas del Estado del Bienestar, el autor señala que la mayoría de los estudios han indicado que los altos costes y el cambio tecnológico han llevado a una transformación del rol del Estado, que pasa a adoptar nuevos roles como los de liberalizar la economía y estimular la competitividad. La Nueva Gestión Pública, basada en un modelo de ciudadano como cliente, supone la ruptura de los principios fordistas de provisión de servicios públicos, favoreciendo la fragmentación, la descentralización y la flexibilidad. Kirkpatrick es muy crítico con los análisis realizados sobre esta metamorfosis pues, a su juicio, antes y ahora ha existido una pluralidad de modelos, con lo que la ruptura no ha sido tan amplia como parece: las situaciones son muy variables en Europa (hay distintos modelos de Estado del Bienestar que responden no sólo a razones ideológicas, sino también históricas y culturales), y lo que parece haber emergido es más bien un modelo neoburocrático que combina fragmentación y delegación de funciones con un mayor control, en una tensión permanente entre burocracia y *managerialismo*.

La última sección del libro, dedicada a la relación entre trabajo y sociedad, engloba en realidad dos partes bien diferenciadas. La primera se centra en la relación entre trabajo y cuestiones como el género, la familia o el consumo; la segunda incluye varios capítulos centrados en la recomposición del colectivismo en la actualidad. Jean Gardiner y Miguel Martínez Lucio abren esta larga sección con un capítulo dedicado al papel del género en el nuevo régimen

de trabajo. Según los autores, la teoría de la regulación ha prestado escasa atención al género, excepto para denunciar el impacto de la flexibilización en la mano de obra femenina. La situación es, sin embargo, más compleja ya que a las tradicionales formas de exclusión se han sumado otras que limitan las posibilidades de las mujeres con elevada cualificación. Los cambios en la organización del trabajo las perjudican: las nuevas técnicas de trabajo en equipo (basadas en la autoexplotación) y la mayor flexibilidad erosionan el equilibrio entre trabajo y familia; la nueva cultura de redes postburocrática también las excluye, al contar las mujeres normalmente con menos activos en su capital social. Tras hacer referencia a un artículo clásico de Paul Thompson que considera al postfordismo como una desconexión en las obligaciones de empleados y empleadores (ya que sólo los primeros mantienen el compromiso), los autores concluyen que la nueva economía ha supuesto continuar con la desigualdad de género por otros medios.

La segunda contribución de Luis Enrique Alonso se interroga sobre la norma de consumo en el postfordismo, cuestión poco debatida pese a la importante dimensión política del mismo y sobre la que el autor es uno de los principales especialistas españoles. La desregulación, privatización y remercantilización características de este modo de regulación han tenido, entre otras consecuencias, la de la segmentación de los patrones de consumo y la fragmentación de los estilos de vida. El crecimiento del sector financiero ha permitido la instauración de un *consumo sin ley*. La virtualización y semiotización de estos procesos de consumo coinciden con una transición general a una sociedad del riesgo, en la

que las élites se orientan al cosmopolitismo frente al consumo defensivo de los grupos más vulnerables. Estas asimetrías del postfordismo dificultan una verdadera democracia, por lo que el autor reclama, sin apoyar el regreso del sistema fordista, la instauración de un sistema más articulado socialmente en el que se plantee una nueva política del consumo.

El tercer capítulo de esta sección lo firma otro profesor de la Universidad Autónoma de Madrid, el especialista en sociología de la familia Gerardo Meil Landwerlin, y se centra en las complejas relaciones entre feminización del trabajo, cambios en la estructura familiar y transformación del Estado del Bienestar. El modelo social de la postguerra estaba basado en un equilibrio entre tres pilares: el sistema de producción fordista, la familia de corte tradicional (con el marido trabajando fuera de casa y la mujer dedicada a las tareas domésticas) y el sistema keynesiano. En el nuevo contexto del postfordismo se producen importantes cambios: el nuevo pacto conyugal en las familias supone mayor individualismo, un aumento de los divorcios y cambios en la estructura familiar. El autor señala que la caída de la natalidad, la feminización de la fuerza de trabajo y el aumento de las separaciones suponen un desafío para el modelo de Estado del Bienestar existente hasta ahora.

Los tres últimos capítulos de la sección (y del libro) se centran en los aspectos relacionados con la idea de colectivismo y, curiosamente, las contribuciones son exclusivamente británicas. El primero de estos trabajos lo firma Paul Stewart y se centra en la noción de trabajador colectivo, explorada en trabajos anteriores del autor. Stewart

parte de la idea de que si el capital se mueve y si se diseñan estrategias de flexibilización de la mano de obra, es porque existe un cierto trabajador colectivo que existe y que supone una amenaza. Por ello, el *management* persigue individualizar los procesos de trabajo, negando el colectivismo del trabajador mientras fomenta a la vez la adhesión a los valores empresariales. El autor discute, además, las aproximaciones que al fenómeno del trabajador colectivo han tenido distintas escuelas de pensamiento organizacional británicas como son los *Critical Management Studies* y el *Labour Process Theory*, criticando el empeñamiento en negar distintos dualismos ontológicos de los primeros a favor de un supuesto redescubrimiento de la subjetividad, y la obsesión de los segundos por conceptos (a juicio del autor erróneos) como los de autonomía irresponsable. Para Stewart, las contradicciones del nuevo régimen de trabajo neotaylorista deben hacernos ver la importancia de entender al individuo en su dimensión colectiva.

La tercera contribución de Martínez Lucio se centra en los sindicatos y los cambios en torno a los mismos. El autor señala que el declive sindical se ha contemplado como inevitable, pero, más que declinar, lo que realmente existe es una transformación. Con el postfordismo, las posiciones han tenido que tornarse en defensivas, ante un contexto hostil como es el de la globalización y la crisis de la izquierda marxista. Pese a estas dificultades, Martínez Lucio cree que se debe mantener una visión más optimista, ya que el trabajo todavía sigue siendo un factor esencial en la producción y los sindicatos no lo han perdido todo, incluso han ganado algunos derechos. Propone así una nueva agenda para el trabajo, con estrategias des-

centralizadoras y enfocadas en temas concretos. Los sindicatos se están enfrentando así a cambios en su identidad, en un escenario de redefinición de su posición.

El libro concluye con un último artículo de todo un clásico de las relaciones industriales como es Richard Hyman, que presenta un hermoso trabajo teórico ya publicado hace algunos años en la revista *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Partiendo del concepto de economía moral de E. P. Thompson y de la idea de sociedad del riesgo, Hyman reflexiona sobre la flexibilidad como eje de la estrategia europea del empleo. Para el profesor británico, la regulación de las relaciones industriales en Europa es difícil por cuanto existe una enorme tensión entre ese riesgo inherente a la flexibilidad del mercado de trabajo que reclaman las instituciones europeas y una economía moral que demanda el ser responsable con los otros en la esfera de la economía. Cree así que dicha tensión sólo puede salvarse a través de las llamadas *rigideces flexibles*: para flexibilizar es necesario crear algunas rigideces para compensar, siendo la seguridad la principal de ellas. Sin embargo, no existe una receta inocente para ello, con lo que demanda una movilización de los que están en el lado de la economía moral para oponerse a las lógicas del mercado.

Éste es un trabajo muy importante para la sociología española, y no sólo por el prestigio de la editorial y la difusión que, por supuesto, tendrá la obra, sino por los temas tratados, todos ellos de relevante actualidad. Es un excelente estudio de las relaciones de empleo dentro del inestable modelo postfordista. Los capítulos, en general, tienen gran calidad, tocando muchas

cuestiones importantes: las políticas de flexibilidad del mercado de trabajo en Europa, la degradación en el empleo y el deterioro del sistema de relaciones laborales europeo. Se agradece además el mordiente crítico de la obra, como magnífico contrapunto a una cierta vía de pensamiento único en que la clase política y la tecnocracia europeas parecen haberse instalado de forma complaciente. Es cierto que el libro tiene algunas imperfecciones menores que es preciso señalar, ya que, quizá como reflejo del propio escenario del postfordismo que analiza, la obra adolece de cierta fragmentación (lo que quizá sea lógico al contar con tantas aportaciones), y se echa de menos alguna colaboración conjunta entre autores españoles y británicos que comparase mejor las particularidades de los modelos nacionales de relaciones laborales. Tampoco se presta suficiente atención al fenómeno del *managerialismo* y a su impacto ideológico en la transformación de las relaciones de empleo, o a los efectos de la precariedad como nuevo poder disciplinario de las nuevas y viejas clases obreras.

No obstante, pese a estas pequeñas objeciones, *Employment Relations in a Changing Society: Assessing the Post-Fordist Paradigm* es una obra realmente notable que merece formar parte de la biblioteca de no sólo especialistas y estudiosos de la sociología del trabajo y las relaciones industriales, sino también de todos aquellos que dudan y se rebelan contra la flexibilidad laboral como única vía posible. Y es que éste es un libro dirigido a ellos: a los que representan, como diría Richard Hyman, la economía moral.

Carlos Jesús FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ