

*Las nuevas culturas del trabajo:
previsión e incertidumbre*

Fermín Bouza

bouza@eucmax.sim.ucm.es

Este artículo está publicado en el libro colectivo *Las culturas del trabajo*, CCCB, Barcelona, 2000, pp. (en castellano) 139–144.

Introducción

La descripción de los cambios recientes y de los cambios en curso alrededor del trabajo, su cultura y la cultura de la época en la que el trabajo se inserta y que él mismo ayuda (rotunda y esencialmente, por cierto) a generar, están alcanzando un punto importante de coincidencia cuya mejor muestra son los trabajos recogidos en este libro colectivo que viene a acompañar y ayudar a leer la exposición sobre "Las culturas del trabajo". No faltan perspectivas más distantes o críticas hacia los acontecimientos descritos, pero son valoraciones de interés que vienen a confirmar también la realidad de los cambios. Como científico social, siempre me queda la última duda sobre la capacidad de una sociedad como la nuestra para asumir sin graves problemas la magnitud de la transformación en curso, que afecta al modelo clásico de desarrollo económico que se apoyaba en la inestable estabilidad de los conglomerados o clases sociales en cooperación o confrontación, pero bien definidas, con esa claridad que permitió un cierto control y anticipación de sus "acciones colectivas", como si de un sujeto así, colectivo, se tratara, con algún alma también colectiva ("el alma del pueblo", se decía, o "los desalmados capitalistas", también en expresión de época). Trabajar era cumplir un mandato divino (un castigo, exactamente) y se cumplía a uno u otro lado de la barricada, en un orden estricto de combate que permitía que de vez en cuando alguno de los bandos asaltase la posición enemiga (percibida como enemiga) e instituyese un orden político a la medida de sus sueños o de sus delirios. Era un mundo que acabó haciéndose previsible hasta en sus desastres. El último de ellos fue la segunda guerra mundial. Y fue realmente *el último*, así, en cursiva, señalando el final de una época. Desde entonces nada ha sido igual, tampoco el trabajo. Citaría algunos cambios relevantes que, en mi criterio, han ido transformando la cultura socioeconómica y poniendo las bases del actual proceso acelerado de cambios sustanciales en todos los órdenes, también en el del trabajo:

1. *El capital anónimo*: la posibilidad de inversiones en mercados nuevos y dinámicos, lejos de las metrópolis, unido a la acumulación y concentración de capitales, internacionaliza crecientemente los procesos económicos (lo que llamamos mundialización o globalización) y genera un cambio en la propia estructura del capital, que se fracciona y presenta un rostro polivalente y casi anónimo. El proceso de objetivación o despersonalización de las relaciones laborales se hace firme (será el "desencantamiento" de Weber/Schiller) y los viejos capitanes de industria caminan hacia su tumba histórica de la mano de los líderes proletarios.

2. *El incremento de la mediación* entre el individuo y los líderes empresariales y políticos del proceso económico a través de la multiplicación de asociaciones intermedias de nuevo tipo, aunque no sean del todo nuevas (quizá lo que Carnoy llama *the information community*, como agencias laborales, sindicatos, asociaciones profesionales, redes de información en general) ha cambiado la relaciones *face to face* del trabajo clásico y ha instituido una cultura de la mediación (quizá se pueda analogar esto al *neocorporatismo* de P.C.Schmitter) que ha objetivado (enfriado, en sentido emocional) las relaciones laborales al tiempo que los propios cambios económicos y estructurales enfriaban también las viejas ideologías políticas.

3. *El desarrollo de las tecnologías de la información (la revolución cognitiva*, en términos que abarcan a un buen número de modelos teóricos en las ciencias sociales, y que tiene sus raíces en los desarrollos de la lógica matemática, los micropocesadores, la revisión teórica en las psicologías de la conducta, y otras muchas cosas enfocadas hacia lo que se puede llamar "el conocimiento del conocimiento"), que ha hecho posible lo que Castells llama *la sociedad de la información* y la sociedad red, con tantas consecuencias, entre otras las siguientes:

–*El cambio en los usos financieros*, sobre todo hacia la transportabilidad instantánea del capital.

–*La intercomunicación eficaz* entre los decisores centrales de todos los ámbitos: políticos, económicos, científicos, etc.

–*Los rápidos cambios en las estrategias empresariales* vinculados a los flujos de información eficaz sobre aspectos centrales de la rentabilidad, que han propiciado una flexibilidad (quizá a esto se refieren Piore y Sabel en sus trabajos) empresarial que necesita a los

–*Trabajadores de nuevo tipo* (con conocimiento *portfolio* como recuerda Carnoy –ver el artículo de Carnoy en este libro–), igualmente flexibles y disponibles.

–*La crisis del espacio/tiempo laboral clásico*, con cambios en el espacio productivo tradicional o fábrica (en sentido arquitectónico) hacia una fragmentación y dispersión de las unidades productivas, y en el tiempo de trabajo, objetivo y veloz, al modo de los propios procesos de comunicación.

–*Cambios en los procesos de formación de los trabajadores*, con una intensidad en la reeducación profesional y versatilidad en sus consecuencias que contradice a la figura clásica del trabajador identificado con su oficio y por su oficio.

–*Una aceleración de los procesos individualizadores* (cognitivamente hablando), con incrementos de responsabilidad, autosuficiencia, toma de decisiones, pero también con una desvinculación de sus iguales (física y, probablemente, psíquica) y una mayor soledad laboral.

4. *La formación de un amplio sistema de protección social* en muchos países centrales, tanto por la presión de las organizaciones sindicales como por las necesidades de estabilidad de los procesos económicos, que durante muchos años ha moderado la conflictividad y favorecido el modelo de mediación, al tiempo que fortalecía el proceso de objetivación de las relaciones capital/trabajo. Pero este sistema comienza a estar en cuestión al tiempo que se acrecienta la versatilidad contractual.

5. *La crisis de los modelos económicos de comunismo de estado*, y la emergencia de *economías bifrontes*, como la de la República Popular China, apoyadas en un potencial demográfico de difícil valoración a la hora de hacer predicciones de caminos posibles.

6. *La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo*, con sus consecuencias derivadas: cambios en la familia, cambios en la educación infantil (y en sus profundos sistemas de aprendizaje y dependencia), cambios en el rol histórico de lo femenino y lo masculino, cambios en el monto salarial de la unidad familiar, cambios en la capacidad de consumo, cambios....en todo caso. Magali Sarffati lo valora así:

- ◆ "La transformación cultural procede con paso tan glacial que hay quien dice que se ha empantanado, sin cruzarlo, en el umbral de las casas donde las mujeres siguen desempeñándose en su doble o triple turno. El trabajo de las mujeres con tiene en sí, sin desecharlas ni superarlas, todas las etapas de nuestra historia. Es la explotación, la resignación y la revolución permanente, así como es la afirmación básicamente incambiable de la vida como prioridad."

La nueva cultura del trabajo

Estos y otros cambios dentro de múltiples y complejas cadenas causales han modificado lo que llamamos la cultura del trabajo tal como se venía entendiendo en lo que hemos llamado la modernidad, para llevarnos a lo que se ha llamado la sociedad post-industrial, informacional, post-moderna, y otros adjetivos de diversa fortuna. Lo cierto es que el mundo ha cambiado de forma radical en un periodo muy breve de tiempo, y que los cambios en el trabajo han sido y son cambios que afectan a nuestro modo de vida de forma grave. A los trabajadores se les pide ahora

–que se formen continuamente hacia objetivos variables (*movilidad profesional, ocupacional y empresarial: modos de la movilidad laboral*).

–que estén disponibles para cambiar no sólo de especialidad, ocupación y empresa, sino de lugar (*movilidad geográfica*).

–que estén motivados para intentar cambiar de estatus social (*movilidad social*), y que luchen por ello (*incentivación continua*).

–que acepten cambios contractuales no necesariamente estabilizadores (*movilidad contractual*).

Y todo ello en el marco de una sociedad que no garantiza igual flexibilidad o movilidad en el contexto en que se inserta el nuevo trabajador. De esta forma, a un incremento en las incertidumbres laborales no siempre corresponde un incremento en la capacidad del estado para garantizar una cierta seguridad en los interregnos profesionales, ocupacionales, empresariales, geográficos, contractuales, etc. Dice Castells, en expresión que asumo y comparto, que

- ◆ "los problemas sociales acarreados por la flexibilidad no dependen de la flexibilidad en si misma, que es una fórmula de adaptación a la nueva economía y la sociedad red, sino de la falta de políticas de acompañamiento social a dicha fórmula laboral".

El modelo laboral emergente presenta también importantes déficits del lado de la que Carnoy llama la primera comunidad de conocimiento o "self-knowledge community",

- ◆ "which are a response to the difficulties certain groups have in linking themselves into the global market economy and the valuation of self associated with global markets. Many individuals in each country or region are marginalized under that market valuation system, so seek other sources of valuation such as ethnic identity or religious identity. These self-knowledge communities are based around institutions that provide self-identity outside the market's valuation of the individual."

Las dificultades de integración en el proceso global tanto de zonas territoriales deprimidas como de importantes bolsas de marginalidad en las mismas metrópolis, mantiene la imagen de un mundo dualizado en el que no se van a reducir las diferencias laborales ni a corto ni a medio ni a largo plazo. Sin embargo, el informe OCDE (Internet) sobre "The future of the global economy. ¿Toward a long boom?", retomando el tema de los ciclos económicos, plantea, bajo ciertas condiciones, mejores perspectivas para los países pobres y emergentes. Es difícil de creer y fácil de desear, porque todos tenemos esa última duda a la que me refería al principio de este texto sobre la capacidad de un mundo muy inestable para fijar los cambios de este nuevo mundo en curso. De nada vale un buen proyecto económico si los desequilibrios que ha de superar generan guerras, nuevos desequilibrios, crisis relevantes, ideologías "ad hoc" para problemas locales, gastos imprevisibles en armamento y tantas cosas imprevistas como surgen en el camino tan difícil del parto de una nueva economía global. No podemos usar en nuestros cálculos (nisiquiera conocer) todas las variables intervinientes, y toda profecía es un escándalo metodológico. Nadie debería olvidar esto. O, como dice Ettore Gelpi:

- ◆ "Hier comme demain, la transformation du travail a ses origines dans des révolutions sociales, économiques, politiques, culturelles, scientifiques et technologiques. Toute unidimensionalité dans la recherche du futur du travail est trompeuse. La globalisation de l'économie a aujourd'hui des implications majeures sur l'évolution du travail, mais la globalisation est un projet idéologique et économique, qui peut s'achever, comme d'autres dans l'histoire de l'homme. Le futur du travail nécessite une lecture pluriculturelle, pluridisciplinaire et attentive aux projections des données fortes et aux sensibilités des personnes qui contribuent elles aussi à déterminer ce futur."

Pero no sólo hay satisfacción y fe en el proceso, también hay un desconcierto y un descontento en importantes minorías de todo nivel (que en este libro estarían bien representadas en el texto de Bofill) que consideran que

las características que va presentando la sociedad emergente son más alarmantes que tranquilizadoras, y que estos extraordinarios cambios laborales son el síntoma inequívoco de una tensa decadencia que nos puede llevar hacia cualquier sumidero definitivo. Yo no creo que haya habido nunca una época tan disconforme consigo misma. El artículo de Bofill ordena poéticamente una serie de quejas generalizadas sobre las transformaciones en curso, quejas que no son irrelevantes, por cuanto que representan un importante estado de ánimo y los estados de ánimo desencadenan conductas colectivas: hay un importante "malestar en la cultura del trabajo emergente", por parafrasear de alguna forma a Freud, que hace que los cambios se estén produciendo a contracorriente de colectivos muy importantes y que encuentren mayores obstáculos de los previsibles en muchos países o, en los términos antropológicos que estamos usando, en muchas *culturas*. Dice Bofill:

- ◆ "Al Homo Economicus ya sólo le salvan los planes asistenciales...En consecuencia se está llamando conocimiento a un cambiante espectro de oportunidad y oportunismos que mueve un nuevo azar o caos, que no parece propender a un nuevo equilibrio entrópico, sino más bien al recalentamiento o explosión, como si el nuevo símil pudiera ser el de los agujeros negros en serie...Al ideal de la personalidad autosuficiente se contraponen ahora la personalidad oportunista que goza de buena profilaxis, buena posibilidad asistencial, buenas compensaciones lúdicas y aspirante a todas las gratificaciones, sin contrapartidas ni personales ni colectivas...Desaparecen la ética de la responsabilidad y la estética del compromiso y las mismas leyes existentes van siendo sustituidas por cualquier oportunismo político..."

Quizá el malestar tenga que ver con algunas cosas fundamentales, tales como la pérdida de una identidad que era algo más que laboral, pero que se escenificaba en el trabajo y que ahora, entre la versatilidad y la movilidad, se pierde, en la línea del planteamiento que se hace Enrique Gil cuando dice que

- ◆ "si bien la industrialización dividió los trabajos separando unos de otros según su especialidad profesional, sin embargo las vidas personales de los trabajadores así divididos seguían estando internamente unificadas: a cada hombre su empleo, en el que se reconocía porque le identificaba, y por eso se sentía individuo, de acuerdo al principio de a un hombre un empleo, una familia y un voto. De este modo, el trabajo especializado se convertía en la columna vertebral de cada biografía, permitiendo tanto individualizarla como identificarla."

Jean Kaspar advierte de la doble cara de este cambio en curso (de todo cambio, en realidad):

- ◆ "Nous ne devons pas avoir "une foi aveugle dans les aspects positifs des mutations du travail. Comme pour le progrès, il y a toujours un côté du mur à l'ombre. La mutation du travail est incontestable. Elle peut produire plus de responsabilité et de solidarité. Elle peut aussi avoir des aspects négatifs, être le moyen de la domination d'une nouvelle classe sociale, celle que l'ancien Ministre du Travail Américain a appelé "les manipulateurs de symboles", conduire à de nouvelles formes d'exclusion du pouvoir et du savoir, produire de nouvelles formes d'inégalités. La grande question qui est posée à l'Humanité et donc à chacun d'entre nous est de savoir distinguer les fins et les moyens. Il s'agit de savoir comment faire en sorte que cette transformation du travail bénéficie à tous."

El lado más optimista está quizá en las conclusiones del trabajo de Luis Garrido, que es un texto dirigido, sobre todo, a los agoreros del riesgo y el paro, representados, entre otros, por J. Rifkin y su "fin del trabajo":

"La ocupación crece en todo el mundo y lo hace en mayor medida en los países y tecnologías de más alto nivel. La seguridad social y laboral forma parte básica de la cultura y de la organización institucional de la mayor parte de las sociedades centrales que son a su vez el objetivo del resto del mundo. Además, en los crecientes trabajos profesionales y cualificados es una necesidad estructural de los propios puestos. El trabajo asalariado es una forma de regularización económica y vital que no tiene ningún competidor que pueda compararse en cuanto a evolución del número y la proporción de ocupados. La asalarización, en su dimensión del sector público, es una referencia para el resto de la fuerza de trabajo y un elemento de seguridad para la estabilidad de las sociedades. Y por último, tanto respecto a la vida como en el ámbito laboral, Occidente es en la actualidad el mundo más seguro que ha conocido la historia. Esto no significa que los humanos son dueños de su destino, ni capaces de ejercer su voluntad o libertad, ni que estén emancipados de su dependencia de la fortuna. Significa simplemente que el análisis de las formas de trabajo no permite afirmar que vamos globalmente a peor sino todo lo contrario."

Las transformaciones laborales, claro, no son sólo del lado del trabajador: la empresa está comprometida en

tales cambios

("les entreprises marchandes notamment européennes ont été amenées depuis quelques années à remettre en cause fondamentalement leurs structures et leurs façons de travailler"—recuerda Richard Piani) que son muchas las que resultan arrolladas por su incapacidad de adaptación. Esa incapacidad es, frecuentemente, una cuestión que no atañe a los recursos disponibles para su reequipamiento: es más un tema de comprensión del momento económico y laboral y de la capacidad de la empresa para cambiar sus conceptos o su cultura: el texto de Thevenot enuncia algunas de las dificultades de adaptación y algunos caminos conceptuales:

- ◆ "Cette dématérialisation de plus en plus fréquente de l'environnement de travail des équipes (virtuelles) pose une foi de plus (et fortement) la question du lien social et de la virtualité des relations dans un univers électronique en perpétuelle évolution. Le travail à distance, l'appartenance à des équipes de projet réparties dans le monde et coopérant grâce aux outils 'collecticiels' (groupware) ne concernent certes aujourd'hui qu'une faible fraction de la population salariée, mais elle préfigure une évolution concernant une majorité des acteurs de demain.). Le lien social se distend dans ce cas, malgré les formidables possibilités de communication planétaire instantanée. Il faut donc réinventer de nouveaux modes de partage, une nouvelle sociologie des organisations qui sachent conjuguer le 'je' et le 'nous', le présent et le futur, le local et le global, en cherchant toujours plus de cohérence (vision structurelle dans le temps et l'espace) et de cohésion (force rassemblant les individus autour d'un même objectif. Il convient de lutter contre l'appauvrissement des contacts favorisant une médiation entre l'homme et la machine; plus la technologie ouvre de possibilités de contact et de coordination, plus il est nécessaire de revenir simultanément à la dimension humaine."

La percepción de los cambios

Los datos con que contamos para hacer una evaluación de esta nueva cultura del trabajo son ambiguos: por una parte asistimos a la consolidación de un largo proceso en el que las grandes concentraciones fabriles parecen ir desapareciendo (y su desaparición amenaza a aquellas solidaridades organizadas, como los sindicatos, que nacieron vinculadas a ese orden fabril) y en su lugar aparecen los grandes centros financieros y comunicacionales (grandes rascacielos, grandes antenas) como lugares en que la comunicación y las finanzas se simbolizan como dueños de la ciudad, al tiempo que pequeñas unidades productivas de todo orden pueblan las nuevas periferias urbanas: pequeñas empresas de todo tipo, lugares de pensamiento y acción, espacios amables desde los que uno puede comunicarse con cualquier lugar del mundo para decidir el futuro de una empresa y hasta de un país. Por otra parte, la quiebra de los espacios comunitarios del trabajo clásico es también un paso más en el camino de la individualización general de la vida social, de tal manera que la percepción que de ello se tiene por la población tiende a ir hacia la idea de la fragmentación del mundo en unidades individuales autónomas y solitarias, como si el nuevo orden laboral fuera una estrategia definitiva para acabar con cualquier forma de solidaridad y defensa.

Los nuevos modos laborales aparecen vinculados a cambios profundos en la cultura tradicional de los países avanzados y semiavanzados, de tal manera que la crítica a los nuevos modos del trabajo se mezcla con una crítica de más calado que afecta al conjunto de la sociedad avanzada actual: se percibe, con certeza, que el cambio en el trabajo es una de las expresiones más vivas y más decisivas de un cambio mucho más extenso que podría alcanzar a creencias muy sólidas, conductas muy arraigadas, usos y costumbres de larga genealogía que ahora parece que, definitivamente, van a desaparecer. Creo que es así, que esos cambios son reales y que la magnitud de los cambios laborales va pareciendo día a día más grande por la amplificación que le prestan otros cambios en otros lugares de la realidad. También el miedo a las nuevas tecnologías y a sus consecuencias posibles, así como el miedo a la inestabilidad y versatilidad laboral, se agrandan con la sensación colectiva de que el mundo social y económico se mueve a más velocidad que nunca, como si ya no pudiéramos controlarlo. Es posible que este incipiente catastrofismo que se puede rastrear en la opinión pública de los países avanzados sea un producto típico de estos momentos en los que los cambios se aceleran o, al menos, se hacen más perceptibles, y este catastrofismo emergente da lugar a toda clase de literatura económica y sociológica en la que la prospectiva científica es crecientemente sustituida por la profecía y la adivinación. Se va creando así una cultura del cambio que tiene algún parentesco con aquel milenarismo (me

refiero al milenarismo relativo al año mil) que generó mucha literatura pero fue poco real, y que ni siquiera alcanzó a asustar a una mayoría significativa de la población. A la tropa de los adivinos de toda condición que pueblan las televisiones y los medios en general, se suman ahora respetables científicos y gentes de cultura que legitiman toda una retahíla de tópicos infundados sobre el futuro. En realidad no hacen otra cosa que explotar con mayor o menor inteligencia una creciente sensación de malestar que las nuevas formas del trabajo y del capital están generando.

Nota: Como coordinador de este libro he hecho algún comentario sobre algunos textos disponibles en el momento en el que yo redacté este texto mío, pero el contexto real de esos textos lo da el propio artículo de cada autor en que esos textos se encuentran en este mismo libro, y a esos artículos remito a los lectores.