

Bigi, M., Cousin, O., Meda, D., Sibaud, I. y Wiewiorka, M., *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, París, Robert Laffont, 2015

Eguzki Urteaga ¹

Varios sociólogos galos, entre los cuales figuran dos grandes figuras de la sociología europea, acaban de publicar el libro titulado *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance* (Trabajar en el siglo XXI. Asalariados en búsqueda de reconocimiento) en la colección «Le monde comme il va» de la editorial Robert Laffont. Los autores forman parte de un equipo permanente compuesto por Michel Wiewiorka, administrador de la Fundación Casa de las Ciencias Humanas (MSH) y director de estudios de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales (EHESS); Dominique Méda, catedrática de sociología en la Universidad París-Dauphine y titular de la Cátedra «Reconversión ecológica, trabajo, empleo y políticas sociales» del Colegio de Estudios Mundiales (CEM) de la FMSH; Olivier Cousin, catedrático de sociología en la Universidad de Burdeos; Laetitia Sibaud, doctora en sociología; y la doctoranda en esa misma disciplina, Maëlezig Bigi. Esta investigación se inscribe en el marco del CEM y ha sido gestionada por el FMSH.

Para llevar a cabo este estudio cualitativo, el equipo de investigación ha elaborado una guía de entrevista lo suficientemente flexible como para poder plantear las mismas preguntas en todas las situaciones estudiadas y dejar márgenes de maniobra para la realización de estas entrevistas (2015: 297). Para garantizar su integración intelectual, ha organizado un seminario donde cada sesión constaba de una parte general y teórica y otra más práctica dedicada al análisis y a la discusión de los resultados obtenidos gracias al trabajo de campo así como a la resolución de cuestiones prácticas. Como lo reconocen sus propios autores, la muestra de empresas estudiadas no pretende ser ni exhaustiva ni representativa. En ese sentido, han privilegiado las grandes empresas, mayoritariamente con estatus, que adhieren a va-

¹ Eguzki Urteaga, Universidad del País Vasco, Departamento de Sociología y Trabajo Social, EUTS, Los Apraiz, 2, 01006 Vitoria. Correo electrónico: eguzki.urteaga@ehu.es

lores humanísticos y se muestran a la escucha de sus trabajadores (2015: 298); lo que no significa que pequeñas y medianas empresas no formen parte de la muestra.

Fundamentalmente, como lo indica el subtítulo del libro, esta obra intenta comprender en qué medida el reconocimiento constituye un concepto y un instrumento útil para describir la experiencia social de los trabajadores (2015: 22), evitando las representaciones demasiado positivas (creatividad, construcción personal, emancipación) y negativas (precariedad, acoso laboral, alienación) de la misma (2015: 7-8). De hecho, el reconocimiento se ha convertido en una expectativa e incluso en una exigencia de los asalariados en una época en la cual la importancia del trabajo y las aspiraciones de realización personal relacionadas con esta actividad nunca han sido tan elevadas (2015: 18). Pero el reconocimiento en el trabajo no se reduce a aspectos instrumentales (2015: 21) sino que incluye igualmente, lo que Touraine (1991) denomina, dimensiones relacionadas con la subjetivación, es decir la voluntad de cada actor de convertirse en el sujeto de su propia vida.

Los autores distinguen cuatro registros del reconocimiento. El primero alude a la actividad. En este caso el reconocimiento proviene del producto del trabajo que refleja la singularidad del autor que le permite reconocerse, es decir distinguirse de los demás y mostrar su autenticidad (2015: 23). El segundo se refiere a la dimensión instrumental del trabajo, lo que concierne la recompensa del esfuerzo consentido o, dicho de otra, forma, la justa toma en consideración del rigor y de la implicación mostrada. El tercero se enraíza en el carácter ampliamente relacional del reconocimiento, más aún sabiendo que la imagen que una persona tiene de sí misma resulta en cierta medida de la mirada que tienen los demás de su trabajo. El cuarto y último registro concierne la consideración del trabajador como persona (2015: 24), en su singularidad, con su edad, color de piel o sexo así como con sus hábitos, aspiraciones y preferencias.

La centralidad del reconocimiento en la experiencia laboral resulta de la mutación del mundo laboral. El trabajo ha dejado de ocupar el lugar central que tuvo en la sociedad industrial de la posguerra tanto en el debate público, la vida social como en la investigación científica, encarnada por figuras tales como Friedmann (1956) y posteriormente Touraine (1966) y Crozier (1963; 1965). El cambio se inicia a partir de los años setenta del pasado siglo como consecuencia, entre otros factores, de la gestión participativa (2015:10) y se consolida, en la década de los noventa, con la nueva literatura managerial que convierte el reconocimiento en un vector esencial de motivación de los trabajadores (2015: 14-15). En esta óptica, el reconocimiento está vinculada a la admiración y a la búsqueda de distinción valorizando sus aptitudes y competencias (2015:18). La academia no se ha mantenido al margen del interés que suscita el reconocimiento, sobre todo en el ámbito de la filosofía política y social, con los trabajos de Axel Honneth (2000) y Nancy Fraser (2005).

En la primera parte del libro dedicada al análisis de la experiencia del reconocimiento de los trabajadores, los autores subrayan la dificultad de los asalariados para considerarse completamente reconocidos o no, dado que se trata de una cuestión de grado y no de naturaleza. De hecho, entre los

dos polos opuestos existe una variedad de situaciones que traducen la multiplicidad de las realidades y percepciones (2015: 29-30). Las trayectorias y experiencias anteriores explican, en parte, esta heterogeneidad de las vivencias (2015: 35). En ese sentido, como lo indican los investigadores: «la sensación de reconocimiento es frágil, inestable en el tiempo y extremadamente dependiente de las historias individuales, de las trayectorias profesionales y escolares, del entorno laboral y de las evoluciones de los compañeros directos» (2015: 36). A su vez, el reconocimiento se expresa de manera relativa y no absoluta (2015: 37) y los relatos son raramente lineales, homogéneos y aluden, lo más a menudo, a constataciones y sensaciones desarticuladas (2015: 46-47). Por último, el reconocimiento del que goza una misma persona varía en el tiempo (2015:47).

Ante situaciones generadoras de un reconocimiento escaso o insuficiente, que provocan tensiones psíquicas sinónimos de insatisfacción, frustración o desasosiego pudiendo degenerar en depresión, cada trabajador, tomando en consideración los diferentes elementos presentes, intenta crear y recrear en una labor constatación «equilibrios, composiciones y arreglos» (2015: 45). Es lo que François Dubet, en su libro titulado *Sociologie de l'expérience* (1994), denomina el «trabajo del actor». Ese concepto ha sido aplicado al ámbito laboral por el propio Dubet en *Injustices. L'expérience des inégalités au travail* (2006).

No en vano, todos los trabajadores ni padecen las mismas tensiones ni disponen de los mismos recursos para enfrentarse a ellas. En efecto, los trabajadores no son iguales ante el reconocimiento ya que algunos tienen más posibilidades que otros de gozar de él por su grado de adhesión a la norma del trabajo como realización personal, su autonomía en el trabajo o su posición social (2015:87). De hecho, existe una fuerte polarización entre las profesionales superiores e intelectuales, los directivos y los empresarios, por una parte, y las profesiones que exigen una escasa cualificación, por otra parte (2015: 91).

Así, según los autores del estudio, los que más padecen la falta de reconocimiento son los precarios. De hecho, «la población de subcontratados e interinos se distingue por su exclusión estructural de las posibilidades de evolución en el seno de las empresas para las cuales trabajan» (2015: 147). A esa exclusión se añade la indiferencia e incluso el desprecio de los demás trabajadores. Por su parte, los obreros no consideran, en su gran mayoría, el trabajo como una realización personal dado que sufren de la dicotomía instaurada entre la concepción y la ejecución. Además, «su historia colectiva les convierte en relativamente resistentes o desconfiados hacia las promesas actuales de reconocimiento» (2015: 140). Los empleados, al contrario, se muestran más receptivos hacia ese discurso al igual que los técnicos. Estos últimos se encuentran en una situación paradójica: hacen a menudo el trabajo de los ingenieros y directivos sin gozar del mismo estatus. La satisfacción inicial deja lugar a una frustración creciente y a una conciencia aguda de su diferencia estatutaria.

No en vano, más allá de estas diferencias, la investigación emprendida por estos sociólogos galos demuestra que, cada vez más, los trabajadores buscan en el trabajo la vía para enriquecer sus capacidades y aumentar su

satisfacción personal (2015: 88). De hecho, cada trabajador es invitado a convertirse en el actor de su propia trayectoria profesional y a construirla por sí mismo. La carrera profesional deja de estar gestionada y garantizada por una organización colectiva para depender única y exclusivamente de las estrategias individuales (2015: 116). Es especialmente cierto en Francia donde los ciudadanos conceden una gran importancia al trabajo a la hora de definirse socialmente y de relacionarse con los demás. En ese contexto, las expectativas en materia de justicia y las demandas de reconocimiento son notables y van en aumento, de modo que la sensibilidad hacia las injusticias sea considerable (2015: 98). La sensación de insatisfacción crece con las nuevas formas de organización del trabajo que se basan en la implicación personal sin ser capaces de responder a las expectativas de reconocimiento que genera (2015: 111).

La segunda parte del libro da cuenta de la extrema diversidad de las situaciones empresariales en cuanto a sus funcionamientos internos y modalidades de reconocimiento se refiere (2015: 153). Las empresas actuales privilegian unas estrategias y orientaciones que dificultan el reconocimiento de los trabajadores, tales como el control creciente de la actividad (2015: 159), la burocratización, la desaparición progresiva del «verdadero trabajo» (trabajo productivo), la sustitución de la calidad por la cantidad (2015: 167) o la ignorancia de los directivos sobre la organización y el funcionamiento concreto de las empresas (2015: 170). Conscientes de las derivas consecutivas a una organización demasiado científica del trabajo, que genera una pérdida de sentido entre los trabajadores, ciertas empresas han tomado una serie de medidas: diversificación y enriquecimiento de las tareas (2015: 177), fomento de la participación de los trabajadores, flexibilización de los horarios de trabajo y desarrollo del teletrabajo (2015: 195).

Esta nueva organización del trabajo genera nuevas expectativas de los trabajadores hacia sus superiores jerárquicos. Solicitan directivos que presten mayor atención a las demandas, dificultades y realidades de los trabajadores; sean conocedores del trabajo realizado por sus colaboradores; confíen en su trabajo y refuercen su autocontrol en detrimento del control directo y constante (2015: 198); individualicen la atención y la valoración de los asalariados; multipliquen los incentivos; generen una dinámica colectiva (2015: 205); mantengan los directivos en sus cargos durante más tiempo y eviten un *turn over* excesivo de los mismos (2015: 206).

En la tercera parte de esta obra, los autores analizan de qué forma los trabajadores reaccionan ante un reconocimiento insuficiente. Se inspiran para ello en la trilogía elaborada por Hirschmann (1970) basada en el *exit* (salida o renuncia), la *voice* (crítica) y la *loyalty* (lealtad a la empresa). Observan que, ante la dificultad de emprender acciones colectivas, los trabajadores buscan soluciones individuales (2015: 237) y no recurren a la crítica, incluso constructiva, por considerarla inútil. Tampoco confían en las centrales sindicales que perciben como alejadas e inmersas en lógicas de aparato (2015: 251). La lealtad de la que hacen gala no resulta únicamente de un cálculo sino que traduce el profundo vínculo que une los trabajadores a sus empresas. No en vano, esa lealtad se ve afectada por la precariedad creciente del mundo laboral que genera mayor inestabilidad e incertidum-

bre. Para reducir el sufrimiento inducido por la falta de reconocimiento, algunos trabajadores optan por protegerse y así sufrir menos, por ejemplo relativizando su propia situación o cayendo en la apatía, es decir en una forma de resignación (2015: 275).

En definitiva, el reconocimiento en la empresa se expresa a menudo de manera negativa (2015: 281) vía el desequilibrio sentido por el trabajador entre su contribución y su retribución tanto material como simbólica a la empresa (2015: 282). Todo ello se produce en un contexto en el cual las expectativas de reconocimiento nunca han sido tan elevadas, lo que le confiere una dimensión dramática (2015: 283). No en vano, los autores se preguntan si la atención prestada al reconocimiento, como recompensa del mérito individual, no corre el riesgo de ocultar la solidaridad como valor regulador de las relaciones interprofesionales. En ese sentido, reconocer la labor desempeñada por cada trabajador puede justificar y consolidar ciertas injusticias sociales. De la misma forma, la búsqueda del reconocimiento individual puede dificultar y ocultar el trabajo colectivo y cooperativo ya que cada asalariado, preocupado por el reconocimiento de su propio mérito, dejaría de efectuar las tareas que no son directamente evaluables en términos de mérito individual pero que son indispensables para el buen funcionamiento de la empresa.

Al término de la lectura de este libro, podemos decir que *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance* es una obra original, documentada, bien articulada y basada en un sólido trabajo de campo. En efecto, ofrece un análisis en profundidad de la mutación del trabajo y de sus consecuencias sobre la experiencia profesional, partiendo de la percepción y vivencia que tienen los trabajadores del reconocimiento empresarial. Para ello, basándose ampliamente a la teorización propuesta por François Dubet así como en un amplio trabajo de campo gracias a metodologías cualitativas, ofrece una lectura detallada y múltiple del reconocimiento en el trabajo. La pluralidad de las situaciones y la variedad de los niveles de reconocimiento, que oscilan en función de los sectores de actividad, puestos ocupados y modelos de gestión vigentes, no genera ninguna sensación de dispersión sino que el libro goza de una fuerte sistematización que da cuenta de la calidad del trabajo en equipo y de la puesta en coherencia del material recogido. No en vano, de cara a matizar esta valoración positiva, se echa en falta un mayor reconocimiento de la aportación tanto teórica como empírica de François Dubet.

En cualquier caso, no cabe duda de que la lectura de esta obra se antoja ineludible para cualquier especialista de la sociología del trabajo.

Bibliografía

- BIGI, M., COUSIN, O., MEDA, D., SIBAUD, L. y WIEVIORKA, M. (2015), *Travailler au XXI^{ème} siècle*, París, Robert Laffont.
- CROZIER, M. (1963), *Le phénomène bureaucratique*, París, Seuil.
- (1965), *Le monde des employés de bureau*, París, Seuil.
- DUBET, F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, París, Seuil.

- (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- FRASER, N. (2005), *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.
- FRIEDMANN, G. (1956), *Le travail en miette: spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard.
- HIRSCHMAN, A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- HONNETH, A. (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Editions du Cerf.
- TOURAINE, A. (1966), *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- (1991), *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.