

***Reestructuración del lugar de trabajo:  
sus implicancias para la sociología del  
trabajo en los Estados Unidos\****

**Daniel B. Cornfield\*\***

Departamento de Sociología  
Universidad Vanderbilt, USA

## 1. Introducción

La reciente reestructuración del ámbito de trabajo en los Estados Unidos desafía a los investigadores de la sociología del trabajo a describir la forma en que se ha difundido y analizar sus consecuencias para la viabilidad de la organización obrera y la subsistencia y oportunidades de los trabajadores. Instancia de un cambio social estructural fundamental, la reestructuración del ámbito de trabajo compele a los sociólogos a reconceptualizar el ámbito del trabajo, las relaciones de empleo, y la organización del trabajo, conceptos originados en los años '50 con la cristalización del modelo burocrático de trabajo y relaciones de empleo.

En el presente trabajo, comienzo por describir la evolución del modelo burocrático de lugar de trabajo, relaciones de empleo y organización del trabajo que ha prevalecido en la investigación estadounidense en la sociología del trabajo desde los años '50 (sección 2). A continuación, defino "Reestructuración del lugar de trabajo" y discuto sus implicancias conceptuales y empíricas para el desarrollo de la anomia y la desigualdad económica en los lugares de trabajo en Estados Unidos (sección 3). Pasando a la organización del trabajo (sección 4), evalúo el impacto de la anomia (sección 4a) y la desigualdad económica (sección 4b) sobre las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores en EE.UU., que se ha deteriorado desde los años '50, y propongo una agenda de investigación sociológica sobre la revitalización del movimiento trabajador. Concluyo (sección 5) con sugerencias para futuras investigaciones en sociología del trabajo en los EE.UU., orientadas a estudiar el impacto de la reestructuración del ámbito del trabajo sobre el destino de la autodeterminación de los trabajadores en el siglo XXI.

## 2. Burocracia, organización del trabajo y la sociología del trabajo

En los años '50, la imagen burocrática del ámbito de trabajo dominaba la sociología del trabajo en los EE.UU. (Simpson 1999; Miller and Form 1951). Siguiendo a Max Weber, sociólogos como C. Wright Mills (1951) concebían al ámbito de trabajo como una enorme institución formal consistente en una estructura de autoridad piramidal y una compleja división ocupacional del trabajo, con tareas sumamente especializadas. Según Bendix (1956), Gouldner (1954) y Seashore (1954), este ámbito de trabajo burocrático era también reforzado por una ideología administrativa que legitimaba la estructura de autoridad, y consistía en potentes grupos de trabajo informales en la fábrica y las oficinas que servían para integrar (o des-integrar) trabajadores al ámbito de trabajo, e influenciaban la productividad de éstos.

En términos sociológicos, el ámbito de trabajo burocrático se había tornado la arena central en la cual tenían lugar los procesos de movilidad social (Mills 1951). El status ocupacional jerárquico de la burocracia constituía la estructura por medio de la cual los trabajadores aspiraban a ascender en la escala laboral, y como consecuencia obtener niveles más altos de status a través de sus vidas como trabajadores adultos en una carrera a largo plazo con un único empleador.

Este sistema burocrático de movilidad social, a su vez, daba por sentada una relación de empleo burocrática, que consistía en un mutuo compromiso a largo plazo entre empleador y empleado: el empleador esperaba proveer al empleado capacitación y oportunidades de carrera dentro de la compañía así como beneficios complementarios cuya generosidad aumentaba de manera directamente proporcional a la antigüedad del empleado en la compañía, a cambio de la lealtad de éste y de contar con una fuerza de trabajo estable y productiva.

Para los trabajadores no administrativos, los términos de la relación burocrática de empleo a menudo se formalizaban y reforzaban por medio de un contrato entre el empleador y una organización obrera industrial local. La organización local representaba a todos los trabajadores no administrativos, sin importar sus ocupaciones, en ese ámbito de trabajo en particular. En general estaba afiliada a una organización nacional, que intentaba estandarizar las condiciones de trabajo y empleo para ese tipo de industria en particular. La organización nacional generalmente estaba afiliada a la federación obrera nacional, AFL-CIO (Miller and Form 1951; Stern and Cornfield 1996).

El ámbito burocrático de trabajo, incluyendo las relaciones burocráticas de empleo, descansaba sobre el dominio de las corporaciones estadounidenses en la economía mundial y la existencia de un movimiento de trabajadores poderoso. Aún más, las expectativas de movilidad social ascendente por parte de los empleadores dependían de la persistencia económica y social de la gran corporación burocrática, de su equilibrio estructural, y del mutuo compromiso a largo plazo entre empleador y empleado.

La imagen burocrática del lugar de trabajo, que algunos han dado en llamar “Fordista/Taylorista”, ha guiado la mayor parte de la investigación sociológica sobre el trabajo, los trabajadores y los ámbitos de trabajo desde los años '50 (Miller and Form 1951; Cornfield and Kane 1998; Kallenberg and Berg 1987). Al mismo tiempo, los investigadores han depurado y adaptado la imagen burocrática del ámbito de trabajo de cinco maneras diferentes. Primero, junto con la publicación en 1971 del libro *International Labor Markets and Manpower* de Doeringer y Piore, los sociólogos tomaron prestado de los economistas el concepto de “mercado internacional del trabajo” a fin de especificar más profundamente los mecanismos formales por medio de los cuales la estructura y el funcionamiento de las grandes corporaciones burocráticas moldeaba las carreras individuales e influenciaba los resultados finales del mercado de trabajo (ver por ejemplo Edwards [1979] y el número especial de agosto de 1983 de *Work and Occupations* sobre “Capital, empleo y trabajo: determinantes estructurales de desigualdades ligadas con el trabajo”). En segundo lugar, la publicación de *Labor and Monopoly Capital* de Braverman en 1974 estimuló un enorme debate y un gran volumen de investigaciones acerca del impacto de la burocratización sobre el proceso de trabajo, la distribución de habilidades y poder, y las tendencias en el nivel de habilidades y poder del trabajador en el ámbito de trabajo burocrático (ver, por ejemplo, Smith [1994] y el número especial de noviembre de 1990 de *Work and Occupations* sobre “El significado y la medición de la habilidad”). En tercer lugar, la publicación en 1977 de *Men and Women of the Corporation* de Kanter, en conjunción con la elevada percepción pública de la desigualdad social que derivaba de los movimientos por los derechos civiles y de mujeres de los '60 y '70, abrió un torrente de investigaciones sobre desigualdades de género y étnico-raciales en la integración social en el trabajo, “techo de cristal” en el ámbito laboral, y desigualdad en las oportunidades de carrera en las organizaciones (ver por ejemplo Federal Glass Ceiling Commission [1995], Reskin and Roos [1990], Wilson et al [1999], y los números especiales de noviembre de 1992, mayo de 1997 y mayo de 1998 de *Work and Occupations* sobre desigualdad de género, segregación ocupacional por sexo, y trabajo). En cuarto lugar, la publicación de *Work and Family in the United States* de Kantor en 1977, junto con el aumento de la participación en la fuerza de trabajo de mujeres casadas y madres en los EE.UU., contribuyó al surgimiento de una línea de investigación creciente sobre la relación mutuamente causal entre ámbito de trabajo y familia. Esta línea de investigación ha demostrado el mutuo impacto de cada institución sobre las diferencias de género y las similitudes en el bienestar emocional y las oportunidades de carrera de los trabajadores, en especial aquellos que están casados, son padres, o ambas cosas (ver Holtzman and Glass [1999] y el número especial de noviembre de 1996 de *Work and Occupations* sobre “Trabajo y familia”). En quinto lugar, con la globalización económica y la publicación en 1979 de *Work, Mobility and Participation* de Robert Cole, una comparación de actitudes frente al trabajo y carreras organizacionales entre EE.UU. y Japón, la investigación sociológica ha estudiado de manera creciente las diferencias cruzadas entre naciones en el impacto de los valores sociales y la economía política nacional – por ejemplo, capitalista, corporativa, socialista, etc.- sobre las actitudes frente al trabajo, las relaciones de empleo, y los procesos de movilidad social (ver por ejemplo Abramo et al [1997], Abramo [1998], Brayfield and Adler [1997], Cornfield [1994-1995], Kenney et al [1998], Van der Berg et al [1998], el número especial de febrero de 1997 de *Work and Occupations* sobre “Dinámica de los ámbitos de trabajo en Asia” y el número especial de agosto de 1997 de *Work and Occupations* sobre “trabajo en América”).

En suma, la imagen burocrática del ámbito de trabajo ha sido modificada por los sociólogos en respuesta a importantes tendencias económicas, sociales y demográficas. No obstante, los investigadores que utilizan la imagen burocrática del ámbito de trabajo han tendido a conservar su “balance estructural”: una estructura burocrática estática que es relativamente insensible a las presiones externas en pos del cambio. Más aún, los investigadores que han utilizado esta imagen han tendido a adoptar su “determinismo” implícito: los trabajadores tienen escaso o ningún control sobre el inexorable impacto de la burocratización sobre su bienestar y su subsistencia. Algunos investigadores, sin embargo, han empezado a cuestionar los supuestos de balance y determinismo en la imagen burocrática del ámbito de

trabajo introduciendo el concepto de “entidad” humana, esto es, acción individual o colectiva intencional, especialmente a la luz de la reestructuración del ámbito de trabajo, que desafía la viabilidad del ámbito burocrático como modelo para la investigación social (Cornfield 1997b; Hodson 1995; Simpson 1989; Smith 1997).

### **3. Reestructuración del lugar de trabajo, anomia y desigualdad económica**

En términos históricos, la reestructuración del ámbito de trabajo desafía la viabilidad de éste como modelo para la investigación social. El desafío deriva de las modificaciones “post-Fordistas/Tayloristas” de la estructura de autoridad, división ocupacional del trabajo y relaciones de empleo del modelo burocrático que acompañan la reestructuración del ámbito de trabajo (Simpson 1999; Vallas 1999; Vallas and Beck 1996). Más aún, los gerentes corporativos reestructuran el ámbito de trabajo a fin de obtener mayor flexibilidad para la toma de decisiones y costos de producción más bajos como respuesta a la creciente competitividad económica global de la industria. En resumen, la reestructuración del ámbito de trabajo es un desafío para el modelo burocrático que resulta en parte de la decadencia del dominio corporativo estadounidense en la economía mundial.

En términos sociológicos, la “reestructuración del ámbito de trabajo” es una transformación tridimensional de la estructura del ámbito de trabajo: 1) devolución de la toma de decisiones; casualization de las relaciones de empleo; y 3) cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo, a la negociación individual sin sindicato. “Devolución de la toma de decisiones” es la descentralización de la estructura de autoridad de la firma, en la que la toma de decisiones gerenciales y administrativas se disemina entre una gama más amplia de trabajadores no administrativos organizados a tal efecto en equipos de producción, círculos de calidad, programas de involucramiento del personal, etc. Como tal, el traspaso de la toma de decisiones no sólo descentraliza la autoridad, sino que también simplifica la división ocupacional de la labor al interior de la firma. “Casualization de las relaciones de empleo” es el desarrollo de un horizonte a corto plazo y un compromiso acotado en el tiempo entre empleador y empleado, en vez de la relación de empleo burocrática a largo plazo, recíproca y “full time”. La casualization cobra diferentes formas, incluyendo trabajo part-time y temporario, trabajo eventual, manejo de múltiples trabajos y outsourcing de tareas. El “cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo, a la negociación individual sin sindicato” se manifiesta en la decadencia de la participación gremial en los EE.UU.: de su punto máximo de 35,5% en 1945, el porcentaje agremiado bajó a 13,9 % en 1998 (U.S. Bureau of Labor Statistics 1979: 507 and 1999b). La decadencia de los sindicatos obreros en los EE.UU. es consecuencia de varias causas económicas, tecnológicas, sociales y políticas que discutiré en la siguiente sección de este paper (para reseñas ver Cornfield [1991] y Stern and Cornfield [1996]).

Uno de los grandes desafíos para los investigadores de la sociología del trabajo consiste en documentar empíricamente el alcance de la reestructuración del ámbito de trabajo en la economía nacional. Ello es desafiante porque no hay suficientes datos longitudinales como para dar seguimiento a la forma en que se ha difundido a lo largo del tiempo la reestructuración del ámbito de trabajo en los sectores económicos e industriales y en las firmas.

De las tres dimensiones de la reestructuración del ámbito de trabajo, el cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo a la negociación individual sin sindicato es el más fácil de documentar a partir de la caída de la actividad gremial, ocurrida en todos los principales sectores industriales y ocupacionales a excepción del empleo gubernamental (Bureau of National Affairs 1999; Cornfield [1991]; Stern and Cornfield [1996]). En contraste, la devolución de la toma de decisiones es prácticamente imposible de documentar a lo largo del tiempo debido a la ausencia de datos longitudinales a largo plazo.

La tendencia a una mayor casualization de las relaciones de empleo sólo puede documentarse parcialmente con datos longitudinales sobre mantenimiento de múltiples empleos y empleo part-time. El porcentaje de empleados que trabajan en múltiples trabajos descendió de 5,5 % en 1956 a 4,5 % en 1974, y luego ascendió a 6,0 % en 1998 (Jacobs 1997: 68-69; U.S. Bureau of Labor Statistics 1983: 114, 1999:

221). El empleo part-time como un porcentaje del empleo aumentó de 14,0 % a 17,7 % entre 1968 y 1998 (Jacobs 1997: 45; U.S. Bureau of Labor Statistics 1999<sup>a</sup>: 184).

Independientemente del alcance de su difusión, la reestructuración del ámbito de trabajo consiste en tendencias contradictorias respecto de su impacto sobre la integración social en el ámbito de trabajo (Smith 1998). Por un lado, la devolución de la toma de decisiones tiene como finalidad aumentar la integración de los trabajadores al ámbito de trabajo involucrándolos en un rango más amplio de decisiones productivas satisfactorias y aumentando su compromiso, satisfacción laboral y productividad. Con la devolución, la investigación sobre la formación de las actitudes frente al trabajo ha virado de su tradicional énfasis sobre la relación entre el empleado y su rol laboral inmediato, hacia un nuevo énfasis en la dinámica del trabajo grupal. La investigación sobre la dinámica del trabajo grupal ha empezado a evaluar el impacto del tamaño del grupo y su composición social sobre la satisfacción obtenida en el trabajo, el compromiso, “el comportamiento ciudadano organizacional”, y el desarrollo de la confianza en el ámbito del trabajo (ver, por ejemplo, Bolino 1999; Hodson 1997; Jones and George 1998; Kirkman and Rosen 1999; Lau and Murnighan 1998; Tsui and Farh 1997). Es poca la investigación que ha evaluado el impacto de la devolución sobre los niveles de productividad.

Por otra parte, la casualization y la decadencia de los sindicatos implican un deterioro de la comunidad en el ámbito del trabajo y una atenuación del control social en el mismo –lo que Emile Durkheim denominó en términos generales como anomia. ¿Cuán anómico es el ámbito de trabajo reestructurado? Sólo últimamente los investigadores han comenzado a tomar en cuenta esta importante pregunta. La anomia creciente implica una disminución del control social y un potencial creciente para el crimen y otros tipos de “comportamiento desviado” entre los trabajadores afligidos en el ámbito de trabajo (ver por ejemplo Baxter y Margavio [1996], Hodson [1999], Leather et al [1999], Robinson and O’Leary Kelly [1999], Smith [1998] y el número especial de febrero de *Work and Occupations* sobre “crimen y el lugar de trabajo”). En su informe especial sobre el achicamiento de América, el *New York Times* reporta a partir de su encuesta de opinión de 1995 que aproximadamente dos tercios de los que respondieron a la encuesta sentían que los empleadores y los empleados se habían vuelto menos leales los unos con los otros en los últimos diez años, y que los colaboradores eran más competitivos que cooperativos el uno con el otro. Más de la mitad de los encuestados sentían que un estado de ánimo de disgusto se había desarrollado en muchos ámbitos de trabajo (*New York Times* 1996: 55).

La reestructuración del ámbito de trabajo, en especial la casualization y la decadencia de los sindicatos, podría también estar asociada a la creciente desigualdad económica en los EE.UU. Es escasa la investigación que se ha orientado a responder esta importante pregunta (ver por ejemplo Barker and Christensen [1998] y Stern and Cornfield [1996]). Un aguzamiento de la falta de equidad en el ingreso ha coincidido con la reestructuración del ámbito de trabajo. De acuerdo al U.S. Bureau of the Census (1999), el coeficiente Gini –un indicador estadístico de primer orden- se incrementó en un 15 % entre 1967 y 1997.

Datos recientes sugieren que los trabajadores que poseen arreglos no standard o alternativos en sus empleos tienden a tener condiciones de empleo inferiores en comparación con las de los trabajadores full-time. En 1997, de acuerdo al U.S. Bureau of Labor Statistics, 53,9 % de “trabajadores no eventuales”, en comparación con sólo 20,7 % de trabajadores eventuales y 7,0 % de empleados temporarios de agencia estaban cubiertos por seguros de salud provistos por el empleador; 44,2 % de trabajadores no eventuales en comparación con sólo 14,8 % de trabajadores eventuales, 10,4 % de empleados temporarios de agencia y 3,6 % de contratistas independientes, estaban incluidos en un plan de jubilación provisto por el empleador. Más aún, para 1997 los ingresos semanales promedio de los trabajadores eventuales full-time eran entre un 12 y un 23 % más bajos que aquellos de los trabajadores full-time no eventuales para ambos géneros y principales grupos étnico-raciales (U.S. Bureau of Labor Statistics 1998<sup>a</sup> y 1998b).

Por otra parte, si bien los sindicatos están en decadencia en los EE.UU., la paga por hora de los trabajadores agremiados ha superado a la de los trabajadores no inscriptos en los sindicatos entre un 22 y un 32 % entre 1973 y 1998 (Bureau of National Affairs 1999: 19). Los beneficios del sindicato en términos de salario fueron aún mayores para las mujeres y los trabajadores negros: entre 1973 y 1998, la paga por hora de las mujeres y los trabajadores negros agremiados superaba a la de los no agremiados entre un 15 y un 51 %; para los varones blancos, el salario medio por hora superaba al de los no agremiados por sólo un 8 a 19 % (Bureau of National Affairs 1999: 21-21).

Para sintetizar, es necesaria más investigación orientada a difundir la reestructuración del ámbito de trabajo y su potencial para aumentar la anomia en el lugar de trabajo y la desigualdad económica. Estas, a su vez, tienen una importante incidencia en la investigación sobre la revitalización del movimiento de los trabajadores.

#### **4. Anomia y desigualdad económica: sus implicancias para la revitalización del movimiento de trabajadores y la sociología del trabajo**

La anomia y la falta de equidad económica que acompañan la reestructuración del ámbito laboral moldean las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores en los EE.UU. El movimiento obrero norteamericano se puso de pie para enfrentar a la anomia y la desigualdad económica que habían acompañado a la industrialización, la ampliación geográfica de los mercados, la concentración económica, la burocratización y la urbanización durante fines del siglo diecinueve y principios del siglo veinte en los EE.UU. (Cornfield 1991; Stern and Cornfield 1996). Durante este período, el movimiento de los trabajadores se adaptó a la emergencia de la “nueva” fuerza de trabajo no preparada, inmigrante, en las fábricas de manufactura corporativa en masa a gran escala como la industria automovilística, vestimenta, acero y electrónica. La adaptación constituyó una profunda transformación organizacional de los sindicatos: del gremialismo antiguo, excluyente, del trabajo manual, entre comerciantes experimentados (por ejemplo carpinteros, electricistas, trabajadores tipográficos, etc.), cuyo poder estaba en sus escasas habilidades y capacidad para restringir la provisión de trabajo, al nuevo gremialismo industrial, que incluía a todos los trabajadores en un mismo ámbito de trabajo independientemente de su tarea, ocupación o nivel de habilidad, y cuyo poder derivaba de su inclusividad. Tal como lo discutí anteriormente, hacia 1950 el sindicalismo industrial, y no el sindicalismo del trabajo manual, se había tornado un componente del modelo burocrático del ámbito de trabajo y la relación de empleo burocrático en los EE.UU.

Según lo mencionara anteriormente, sin embargo, el clímax del movimiento sindicalista norteamericano ocurrió a fines de los años '40. Desde 1940, múltiples fuerzas sociales, políticas y económicas han conspirado para debilitar al movimiento de los trabajadores. La decadencia del sindicalismo norteamericano ha sido atribuida a la globalización del capital y la incapacidad de los estados nacionales para controlar el flujo de capitales y estandarizar las condiciones de trabajo a nivel internacional (Boswell and Stevis 1997); el paso de una economía obrera productiva a una economía de cuello blanco proveedora de servicios (Griffin et al 1990); derecho preferencial a compra debido al crecimiento del estado benefactor, la existencia de un sistema descentralizado de relaciones industriales y la ausencia de un partido político de izquierda (Western 1997); derecho preferencial a compra por parte de las grandes corporaciones no sindicalizadas por medio de la provisión de salarios en escala sindical y beneficios adicionales para disuadir a los trabajadores de la necesidad de agremiarse (Cornfield 1986, 1990); intimidación activa y violenta de los trabajadores durante las campañas electorales de los representantes sindicales (Friedman et al 1994); y valores socioculturales individualistas que disminuyen la demanda de sindicalización (Lipset 1998) (Para reseñas sobre la decadencia de los sindicatos, ver el “simposio sobre los trabajadores” en los números de marzo de 1994 y marzo de 1998 de *Contemporary Sociology*; el número especial de agosto de 1997 de *Work and Occupation* sobre “trabajo en las Américas”; Stern y Cornfield 1996: ch 4; y U.S. Commission on the Future of Worker Manager Relations 1994).

La decadencia de los sindicatos en EE.UU. es también en parte atribuible al achicamiento de su rol social (Cornfield 1986, 1987, 1990, 1997<sup>a</sup>). Junto con la transformación del sindicalismo del trabajo manual en sindicalismo industrial, el rol de los sindicatos estadounidenses cambió de “proveedor” a “defensor” durante el siglo veinte.

Como proveedor, en los inicios del siglo veinte el sindicato no sólo servía como defensor de sus miembros negociando con los empleadores, sino que también proveía a los miembros una amplia serie de beneficios de asistencia social (por ejemplo seguro de desempleo, pensiones de jubilación, etc.) que eran financiados con derechos de membresía. Los primeros sindicatos controlaban además la provisión de

trabajo por medio de pasantías administradas por ellos y hiring halls with closed-shop contracts con los empleadores. Como “defensor”, el sindicato contemporáneo se involucra en negociaciones colectivas y procesa querrelas individuales de sus miembros, pero ya no desempeña funciones de bienestar social y provisión de trabajo. El cambio a lo largo del siglo de proveedor a defensor fue resultado de varias fuerzas, incluyendo la prohibición legal de closed-shop acuerdos laborales y la transferencia de la mayoría de las funciones de bienestar social y provisión de trabajo al estado y las grandes corporaciones privadas. Como consecuencia, el rol de los sindicatos se ha opacado a los ojos de los trabajadores y sus vidas cotidianas, contribuyendo a disminuir la demanda de sindicalización entre los trabajadores no agremiados.

La anomia y desigualdad social que derivan de la reestructuración del ámbito de trabajo tienen importantes implicancias para la revitalización del movimiento obrero. La organización obrera contemporánea en los EE.UU. que había cristalizado en los años '50 con el modelo burocrático del ámbito de trabajo -por ejemplo, el sindicato industrial que funciona como un defensor- actualmente está siendo socavada por la reestructuración del ámbito de trabajo. Al mismo tiempo, sin embargo, la “nueva” anomia y falta de equidad económica moldean las posibilidades organizacionales de revitalización del movimiento de los trabajadores y una nueva agenda de investigación para la sociología del trabajo en los EE.UU. (Nissen 1997).

#### **4a. Anomia, revitalización del movimiento de trabajadores y la sociología del trabajo**

Las tendencias contradictorias de reestructuración del ámbito de trabajo podrían tener influencias contradictorias a nivel de la demanda de sindicalización en ámbitos laborales reestructurados (Nissen 1997). Si los efectos integradores de la restitución de la toma de decisiones prevalecen en los lugares de trabajo, los sindicatos de trabajadores necesitarán continuar su confrontación con comunidades de trabajo controladas por las corporaciones que a menudo generan identificación del trabajador con su empleador más que con los sindicatos. De manera similar, la investigación sociológica continuaría examinando el impacto de programas controlados por los empleadores, post-Fordistas/Tayloristas, de involucramiento de los empleados, a nivel de la demanda de sindicalización por parte de los trabajadores.

El impacto sobre la sindicalización de la anomia y la casualización de las relaciones de empleo, sin embargo, probablemente sea complejo. Por un lado, anomia y casualización podrían aislar físicamente a un trabajador de otro y erosionar cualquier sentido de comunidad ocupacional o del ámbito laboral entre los trabajadores. La atomización de los trabajadores resultante, y la dificultad para organizar a trabajadores que se hallan físicamente dispersos, disminuiría la posibilidad de sindicalización entre trabajadores en un ámbito de trabajo anómico y casualized.

Por otro lado, el desarrollo de la anomia y la casualización en el trabajo podrían constituir para los sindicatos una oportunidad de ampliar sus roles a fin de organizar a aquellos trabajadores que buscan reconstruir un sentido de comunidad en sus vidas laborales. En otras palabras, los sindicatos podrían verse compelidos a retornar a sus más amplios roles como proveedores a fin de reconstruir comunidades en el ámbito laboral que, irónicamente, fueron destruidas por gerentes corporativos en su esfuerzo por reestructurar y racionalizar los ámbitos de trabajo corporativos.

Mi reciente investigación del rol de los sindicatos como facilitadores del desarrollo de una comunidad sugiere que la demanda de sindicalización es en parte función de la demanda de comunidad por parte de trabajadores no agremiados en los EE.UU. (Cornfield et al 1998).

Mis colegas y yo examinamos los determinantes de la demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados en la Encuesta Social General de 1991, una muestra al azar a nivel nacional de más de 500 trabajadores no agremiados en los EE.UU. Nuestros principales resultados sugerían que, independientemente de las actitudes individuales en el trabajo, el status socioeconómico y las características demográficas, los individuos que estaban menos integrados a sus comunidades tendían a ser quienes tenían los más poderosos deseos de sindicalizarse. Específicamente, encontramos que los individuos que se hallaban menos involucrados como miembros en asociaciones voluntarias, y los individuos que asistían a la iglesia con menos frecuencia, eran también los que tenían los más fuertes deseos de sindicalizarse. Nuestra conclusión Durkheimiana fue que los sindicatos contemporáneos

podrían fortalecerse entre los trabajadores anómicos si ampliaran su rol cumpliendo un mayor espectro de funciones sociales y culturales en la vida cotidiana de los trabajadores.

Este estudio sugiere además que la investigación en sociología del trabajo debería examinar las posibilidades Durkheimianas de revitalización de los movimientos de los trabajadores en los EE.UU. Hacerlo requiere una presunción de “agencia” –en este caso, que las acciones estratégicas e intencionales de los sindicatos como actores institucionales calculadores, en el contexto de un ámbito de trabajo anómico y relaciones de empleo casuales, podría transformar al ámbito de trabajo reestructurado en una oportunidad para el crecimiento de la afiliación a los sindicatos. Como consecuencia, futuras investigaciones en los EE.UU. debieran dedicarse a las condiciones sociales y organizacionales bajo las cuales los sindicatos contemporáneos pueden redefinir sus roles de defensores a proveedores y el impacto de esta redefinición de rol en los resultados de los impulsos organizativos de los sindicatos (Cornfield 1997b).

#### **4b. Desigualdad económica, revitalización del movimiento de trabajadores y sociología del trabajo**

La demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados es influenciada en parte por la falta de equidad económica asociada con la segmentación del mercado de trabajo en los EE.UU. La segmentación del mercado de trabajo es la diferenciación institucional y de status tanto de los trabajadores como de las tareas en función de las características ocupacionales, industriales, organizacionales, geográficas y político-legales de los empleadores, y por características de los trabajadores tales como género, raza, origen étnico, edad y educación. Resulta de desigualdades de acumulación de capital en firmas e industrias y de desigualdades en la asignación de los trabajadores de diversos ambientes sociales a trabajos de diferentes status sociales, estratificando efectivamente las oportunidades de los trabajadores en múltiples dimensiones del status social (Form 1995).

Investigaciones previas muestran que la demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados en los EE.UU. es mayor entre los segmentos socioeconómicos más desfavorecidos en el mercado de trabajo: trabajadores de bajos salarios, minorías raciales y étnicas, y mujeres (Cornfield and Kim 1994; Cornfield et al 1998; Freeman and Rogers 1999). Estos grupos de trabajadores sufren condiciones de empleo inferiores y, tal como se muestra más abajo, experimentaron las mayores ventajas salariales al sindicalizarse, comparados con los hombres blancos. Más aún, los sindicatos de EE.UU. han buscado de manera agresiva captar a estos grupos de trabajadores en recientes movidas en pro de la organización de los sindicatos y en sus esfuerzos de lobby político y legislativo, derivados en parte de la alianza informal a largo plazo entre los sindicatos y el Partido Demócrata (Cornfield 1999).

Poca o ninguna investigación se ha dedicado en los EE.UU. a la relación entre la creciente desigualdad en el ingreso y la segmentación del mercado de trabajo por un lado, y la creciente aprobación del público para con los sindicatos por otro. Los resultados obtenidos de la opinión pública en la Tabla 1 sugieren que los trabajadores que más se benefician con la sindicalización y que poseen orientaciones políticas pro-laborales expresan las mayores demandas de sindicalización. Los resultados del sondeo Gallup de opinión pública en la Tabla 1 indican que el nivel de “aprobación de los sindicatos” por parte del público aumentó entre 1981 y 1999, y que creció en proporción más alta entre los grupos más desfavorecidos socioeconómicamente –por ejemplo mujeres, no blancos, e individuos de las regiones pobres o des - industrializadas del sur y medio oeste de EE.UU. La Tabla 1 muestra asimismo que los individuos alineados con el Partido Demócrata han aumentado en gran medida su nivel de aprobación de los sindicatos por comparación con los individuos con otras orientaciones políticas. Para 1999 el nivel de aprobación de los sindicatos en los EE.UU. era mayor entre las mujeres, no-blancos, habitantes del medio oeste y demócratas.

Se necesita mucha más investigación sobre cómo el nivel de demanda de sindicalización y los tipos de temáticas relacionadas con el empleo varían a lo largo del espectro completo de segmentos del mercado laboral (Freeman and Rogers 1999). Específicamente, es escasa la investigación que ha determinado cuáles tipos de temáticas relacionadas con el empleo –por ejemplo económicas, específicas

del género, específicas de lo étnico-racial, y relativas al trabajo y la familia- están más y menos asociadas con la demanda de sindicalización.

Asimismo, casi ninguna investigación ha comparado la demanda de sindicalización con la demanda de otros tipos de organización laboral, como asociaciones profesionales y equipos de trabajo controlados por los empleadores, y con la “demanda” de no organización. Con la reestructuración del ámbito de trabajo, el trabajador contemporáneo podría identificar con trabajo al empleador, o dadas la suficiente anomia y atomización, con sí mismo. La reestructuración del ámbito laboral, por lo tanto, compele a los investigadores a examinar la nueva complejidad de la relación entre el trabajador individual y la variedad de tipos de organización del trabajo, incluyendo los sindicatos.

**Tabla 1. Porcentaje de norteamericanos adultos que “aprueban a los sindicatos” por género, raza, región y partido político, 1981-1999**

	<b>1981</b>	<b>1999</b>
<b>Todos adultos</b>	<b>55%</b>	<b>66%</b>
<b>Género</b>		
Mujeres	59%	71%
Varones	58%	61%
<b>Raza</b>		
No-blancos	63%	78%
Blancos	53%	64%
<b>Región</b>		
Sur	49%	65%
Medio oeste	54%	72%
Oeste	54%	64%
Este	60%	62%
<b>Partido Político</b>		
Demócrata	59%	83%
Independiente	55%	64%
Republicano	47%	50%

fuentes: datos del sondeo de opinión Gallup citado en Cornfield (1999)

## 5. Conclusión

La reestructuración del mercado de trabajo desafía a la sociología del trabajo a continuar ocupándose de los problemas y perspectivas de la organización del trabajo en los EE.UU. El desafío surge de la coincidencia de varias tendencias importantes: la decadencia de los sindicatos luego de la 2da Guerra Mundial, la creciente desigualdad en el ingreso, y la reestructuración de muchos ámbitos de trabajo.

El desafío también surge por motivos intelectuales. El modelo dominante del ámbito de trabajo y de la relación de empleo en la sociología del trabajo –esto es, el modelo burocrático del ámbito de trabajo- es inconsistente con el cada vez más heterogéneo conjunto de modelos de trabajo y organización laboral que han acompañado la reestructuración del trabajo en los EE.UU. En su condición de cambio estructural social fundamental, la reestructuración del ámbito de trabajo efectivamente diversifica la división ocupacional del trabajo, la estructura de autoridad y las relaciones de empleo al interior de muchos espacios de trabajo. Simplemente monitorear y describir la forma en que se ha difundido la reestructuración del espacio de trabajo en firmas e industrias es un objetivo importante para la investigación futura.

Las consecuencias de la reestructuración del trabajo –especialmente la anomia y la desigualdad económica- ameritan futuras investigaciones. Existen unos pocos signos preliminares de anomia y desigualdad económica que se han desarrollado asociados con la reestructuración del ámbito de trabajo. Es también importante examinar el desarrollo de la anomia y el aguzamiento de la desigualdad económica en relación con la segmentación del mercado laboral, en especial las variaciones relativas a ocupaciones, género, raza y etnia, región y orientación política.

Finalmente, los problemas y perspectivas de la organización de los trabajadores debe examinarse a la luz de la reestructuración del ámbito de trabajo y la segmentación del mercado laboral. Investigaciones preliminares sugieren que la anomia y la desigualdad económica asociadas con la reestructuración del ámbito de trabajo moldearán las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores norteamericano. Más aún, la segmentación del mercado laboral interviene en los efectos de la reestructuración del ámbito de trabajo sobre el nivel de demanda de sindicalización y la variación de esta demanda en diversos grupos de trabajadores. La investigación en sociología del trabajo debiera dedicarse al impacto de la reestructuración del ámbito de trabajo sobre el potencial para la revitalización del movimiento de los trabajadores, por lo menos para evaluar el destino de la autodeterminación de los trabajadores en el siglo XXI en los EE.UU.

## Bibliografía

- Abramo, Laís. 1998. "The Sociology of Work in Latin America." *Work and Occupations* 25 (August): 305-332.
- Abramo, Laís, Jorge Carrillo V., Enrique de la Garza Toledo, Marcia de Paula Leite, Marta Novick, Carlos Alá Santiago, and Roque da Silva. 1997. "The Institutionalization of the Sociology of Work in Latin America." *Work and Occupations* 24 (August): 348-363.
- Barker, Kathleen, and Kathleen Christensen, eds. 1998. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: Cornell University Press.
- Baxter and Margavio. 1996. "Assaultive Violence in the U.S. Post Office." *Work and Occupations* 23 (August): 277-298.
- Bendix, Reinhard. 1956. *Work and Authority in Industry*. New York: Wiley.
- Bolino, Mark. 1999. "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?" *Academy of Management Review* 24 (January): 82-98.
- Boswell, Terry, and Dimitris Stevis. 1997. "Globalization and International Labor Organizing." *Work and Occupations* 24 (August): 288-308.

- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.
- Brayfield, April, and Marina Adler. 1997. "Women's Work Values in Unified Germany." *Work and Occupations* 24 (May): 245-266.
- Bureau of National Affairs. 1999. *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (1999 Edition)*. Washington, D.C.: The Bureau of National Affairs, Inc.
- Cole, Robert. 1979. *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley : University of California Press.
- Cornfield, Daniel. 1986. "Declining Union Membership in the Post-World War II Era: The United Furniture Workers of America, 1939-1982." *American Journal of Sociology* 91 (March): 1112-1153.
- Cornfield, Daniel. 1987. "Workers, Managers, and Technological Change." Pp. 3-24 in Daniel B. Cornfield (ed.), *Workers, Managers, and Technological Change: Emerging Patterns of Labor Relations*. New York: Plenum.
- Cornfield, Daniel. 1990. "Labor Unions, Corporations, and Families: Institutional Competition in the Provision of Social Welfare." *Marriage & Family Review* 15 (Nos. 3-4): 37-57.
- Cornfield, Daniel. 1991. "The U.S. Labor Movement: Its Development and Impact on Social Inequality and Politics." *Annual Review of Sociology* 17: 27-49.
- Cornfield, Daniel. 1994-1995. "Potencial Participativo de las Nuevas Tecnologías y Sindicalismo." *Sociología del Trabajo* 23 (Invierno): 27-53.
- Cornfield, Daniel. 1997a. "Labor Union Responses to Technological Change: Past, Present, and Future." *Perspectives on Work* 1 (April): 35-38.
- Cornfield, Daniel. 1997b. "Sindicalismo e Conflictos de Status nos Estados Unidos: Por uma Estratégia de Pesquisa Integrada." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 3, No 6: 157-166.
- Cornfield, Daniel. 1999. "GUEST SCHOLAR POLL REVIEW, September 2, 1999, Shifts In Public Approval of Labor Unions in the United States, 1936-1999," The Gallup Organization, <http://www.gallup.com/poll/g990902.asp>.
- Cornfield, Daniel, and Melinda Kane. 1998. "Sociological Approaches to Employment Research." Pp. 239-251 in Keith Whitfield and George Strauss (eds.), *Researching the World of Work: Strategies, Methods and Critical Views*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cornfield, Daniel, and Hyunhee Kim. 1994. "Socioeconomic Status and Unionization Attitudes in the United States." *Social Forces* 73 (December): 521-531.
- Cornfield, Daniel, Holly McCammon, Darren McDaniel, and Dean Eatman. 1998. "In the Community or in the Union? The Impact of Community Involvement on Non-Union Worker Attitudes About Unionizing." Pp. 247-258 in Kate Bronfenbrenner, Sheldon Friedman, Richard Hurd, Rudolph Oswald, and Ronald Seeber (eds.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca: Cornell University Press.
- Doeringer, Peter, and Michael Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D.C. Heath.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain*. New York: Basic Books.
- Federal Glass Ceiling Commission. 1995. *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Form, William. 1995. *Segmented Labor, Fractured Politics: Labor Politics in American Life*. New York: Plenum.
- Freeman, Richard, and Joel Rogers. 1999. *What Workers Want*. Ithaca: Cornell University Press and New York: Russell Sage Foundation.

- Friedman, Sheldon, Richard Hurd, Rudolph Oswald, and Ronald Seeber, (eds.). 1994. *Restoring the Promise of American Labor Law*. Ithaca: ILR Press.
- Gouldner, Alvin. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe: Free Press.
- Griffin, Larry, Holly McCammon, and Christopher Botsko. 1990. "The 'Unmaking' of a Movement? The Crisis of U.S. Trade Unions in Comparative Perspective." In Maureen Hallinan, David Klein, and Jennifer Glass (eds.), *Changes in Societal Institutions* (New York: Plenum), pp. 169-194.
- Hodson, Randy. 1995. "The Worker as Active Subject: Enlivening the 'New Sociology of Work'." In David Bills (ed.), *The New Modern Times: Factors Reshaping the World of Work*. Albany: State University of New York Press, pp. 253-280.
- Hodson, Randy. 1997. "Group Relations at Work: Solidarity, Conflict, and Relations with Management." *Work and Occupations* 24 (November): 426-452.
- Hodson, Randy. 1999. "Organizational Anomie and Worker Consent." *Work and Occupations* 26 (August): 292-323.
- Holtzman, Mellisa and Jennifer Glass. 1999. "Explaining Changes in Mothers' Job Satisfaction Following Childbirth." *Work and Occupations* 26 (August): 365-404.
- Jacobs, Eva, ed. 1997. *Handbook of U.S. Labor Statistics, First Edition*. Lanham: Bernan Press.
- Jones, Gareth, and Jennifer George. 1998. "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork." *Academy of Management Review* 23 (July): 531-546.
- Kalleberg, Arne, and Ivar Berg. 1987. *Work and Industry: Structures, Markets, and Processes*. New York: Plenum Press.
- Kanter, Rosabeth. 1977a. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, Rosabeth. 1977b. *Work and Family in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kenney, Martin, W. Goe, Oscar Contreras, Jairo Romero, and Mauricio Bustos. 1998. "Learning Factories or Reproduction Factories? Labor Management Relations in the Japanese Consumer Electronics Maquiladoras in México." *Work and Occupations* 25 (August): 269-304.
- Kirkman, Bradley, and Benson Rosen. 1999. "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment." *Academy of Management Journal* 42 (February): 58-74.
- Lau, Dora, and J. Murnighan. 1998. "Demographic Diversity and Faultlines: The Compositional Dynamics of Organizational Groups." *Academy of Management Review* 23 (April): 325-340.
- Leather, Phil, Carol Brady, Claire Lawrence, Diane Beale, and Tom Cox. 1999. *Work-Related Violence*. London: Routledge.
- Lipset, Seymour Martin. 1998. "American Union Density in Comparative Perspective." *Contemporary Sociology* 27 (March): 123-125.
- Miller, Delbert, and William Form. 1951. *Industrial Sociology*. New York: Harper & Brothers.
- Mills, C. Wright. 1951. *White Collar*. New York: Oxford University Press.
- New York Times. 1996. *The Downsizing of America*. New York: Times Books.
- Nissen, Bruce (ed.). 1997. *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press.
- Reskin, Barbara, and Patricia Roos. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Robinson, Sandra, and Anne O'Leary-Kelly. 1999. "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees." *Academy of Management Journal* 41 (December): 658-672.

- Seashore, Stanley. 1954. *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Simpson, Ida. 1989. "The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone?" *Social Forces* 67 (March):563-581.
- Simpson, Ida. 1999. "Historical Patterns of Workplace Organization: From Mechanical to Electronic Control and Beyond." *Current Sociology* 47 (April): 47-75.
- Smith, Vicki. 1994. "Braverman's Legacy: The Labor Process Tradition at 20." *Work and Occupations* 21 (November): 403-421.
- Smith, Vicki. 1997. "New Forms of Work Organization." *Annual Review of Sociology* 23: 315-339.
- Smith, Vicki. 1998. "The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Postindustrial Workplace." *Social Problems* 45 (November): 411-430.
- Stern, Robert and Daniel B. Cornfield . 1996. *The U.S. Labor Movement: References and Resources*. New York: G. K. Hall.
- Tsui, Anne, and Larry Farh. 1997. "Where Guanxi Matters: Relational Demography and Guanxi in the Chinese Context." *Work and Occupations* 24 (February): 56-79.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1979. *Handbook of Labor Statistics 1978*. Bulletin No. 2000. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1983. *Handbook of Labor Statistics*. Bulletin No. 2175. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1998a. "Table 9. Employed contingent and noncontingent workers and those with alternative and traditional work arrangements by health insurance coverage and eligibility for employer-provided pension plans, February 1997," published February 3, 1998, <http://www.bls.gov/news.release/conemp.t09.htm>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1998b. "Table 13. Median usual weekly earnings of full- and part-time contingent and noncontingent wage and salary workers and those with alternative and traditional work arrangements by sex, age, race, and Hispanic origin, February 1997," published February 3, 1998, <http://www.bls.gov/news.release/conemp.t13.htm>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1999a. *Employment and Earnings* 46 (January).
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1999b. "Table 1. Union affiliation of employed wage and salary workers by selected characteristics," published January 25, 1999, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm>.
- U.S. Bureau of the Census. 1999. "Table H-4. Gini Ratios for Households, by Race and Hispanic Origin of Householder: 1967 to 1997," published February 3, 1999, <http://www.census.gov/hhes/income/histinc/h04.html>.
- U.S. Commission on the Future of Worker-Management Relations. 1994. *Report and Recommendations*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Vallas, Steven. 1999. "Re-Thinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility." *Sociological Theory* 17 (March): 68-101.
- Vallas, Steven, and John Beck. 1996. "The Transformation of Work Revisited: The Limits of Flexibility in American Manufacturing." *Social Problems* 43 (August): 339-361.
- van den Berg, Axel, Anthony Masi, Michael Smith, and Joseph Smucker. 1998. "To Cut or Not to Cut: A Cross-National Comparison of Attitudes Toward Wage Flexibility." *Work and Occupations* 25 (February): 49-73.

Western, Bruce. 1997. *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton: Princeton University Press.

Wilson, George, Ian Sakura-Lemessy, and Jonathan West. 1999. "Reaching the Top: Racial Differences in Mobility Paths to Upper-Tier Occupations." *Work and Occupations* 26 (May): 165-186.

## Notas

\* Preparado para su presentación en el "Primer Seminario del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre Trabajo, sujetos y organizaciones laborales" del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO): Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI", realizado en la Unidad de Postgrado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México, 7 y 8 de Octubre de 1999.

\*\*Daniel B. Cornfield es Profesor de Sociología y Titular del Departamento de Sociología de la Universidad Vanderbilt. Recibió su Doctorado en Sociología de la Universidad de Chicago en 1980. Es editor de la publicación sociológica trimestral "Work and Occupations". Su labor de investigación, apoyada por la National Science Foundation y la Organización Internacional del Trabajo, ha estado orientada al crecimiento, declinación y revitalización del movimiento obrero norteamericano, las desigualdades en el mercado de trabajo, el cambio tecnológico en el lugar de trabajo, la reducción y reestructuración en las corporaciones, la relación entre trabajo y familia, y las relaciones étnico-raciales y de género en el lugar de trabajo. Ex – miembro del panel de sociología de la National Science Foundation y ex – titular de la Sección Organizaciones, Ocupaciones y Trabajo de la American Sociological Association, actualmente está investigando la evolución internacional de la sociología del trabajo y las implicancias sociales de la reestructuración de los ámbitos de trabajo.