

Nuevos retos en los mundos del trabajo capitalista♦

Seán Ó Riain* y AMY HEALY**

RESUMEN

En este artículo se analizan los diferentes “régimenes de trabajo” en los que se configuran las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de empleo en las economías europeas, desde 1995 hasta 2015, utilizando para ello, sobre todo, los resultados de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* de Eurofound. Se presentan las características que diferencian a las economías, así como la convergencia de estas últimas hacia modelos organizativos que combinan flexibilidad y dispositivos de aprendizaje en el trabajo, con un incremento de la intensidad y presión laboral, un aumento de la precariedad y la intrusión del empleo remunerado en el tiempo de vida. El análisis cuantitativo permite identificar las tendencias del trabajo del futuro europeo en los diferentes modelos de capitalismo: nórdico, mediterráneo, angloliberal y continental.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo retorna impetuosamente al debate político y social. Este retorno se manifiesta de formas diferentes. Se discute ampliamente sobre el trabajo de plataformas y la

♦ Título original: “New challenges in the worlds of capitalist work”. Traducción: Arturo Lahera Sánchez.

* National University of Ireland Maynooth (Sean.O'Riain@mu.ie).

** Mary Immaculate College (Amy.Healy@mic.ul.ie).

gig economy mientras se reinventan prácticas sociales estables (por ejemplo, invitar a alguien a casa) o relaciones comerciales (por ejemplo, tomar un taxi) y se incrementa la contratación de tareas segmentadas a través de mercados mediados tecnológicamente y dominados por corporaciones.

En general, prevalece en la discusión pública la sensación de que la vida laboral está sometida a inseguridades y presiones crecientes. Se dice que el trabajo ocupa cada vez más tiempo de nuestras horas diurnas (así como de algunas nocturnas), en ocasiones aumentando el número absoluto de horas dedicadas a trabajar, pero asimismo extendiéndose a lo largo de varios momentos de la semana, también en lo que afecta a la complejidad de gestionar turnos flexibles y las múltiples demandas de disponibilidad, de atención y compromiso de los trabajadores¹ más allá de las horas formales de trabajo. Todo lo cual se combina con variadas formas de inseguridad en el trabajo, que ciertamente están atrayendo cada vez más atención, incluso a pesar de que la evidencia de su aumento es un tanto desigual. Todo lo cual incluye un amplio rango de procesos, como la flexibilización del empleo (mediante contratos temporales, ausencia de contratos, falso trabajo por cuenta propia o “falsos autónomos”, y arreglos propios de la *gig economy*), así como la incertidumbre sobre los contenidos del puesto de trabajo (retribución, jornada, horario, etcétera).

¹ Nota del traductor: la utilización de las palabras “empleados” y “trabajadores” en este texto se refiere a ambos sexos.

Se percibe, además, que esas presiones e inseguridades se están extendiendo a todos los rincones de la economía, incluidos los anteriormente protegidos empleos profesionales, aunque afecten particularmente a los trabajadores ya desfavorecidos. En general, a medida que la desigualdad se ha convertido en un problema político más central en las economías capitalistas contemporáneas, se ha dirigido la atención hacia la morada oculta del desarrollo capitalista: el proceso de trabajo.

Sin embargo, esta imagen es también compleja. Cabe destacar que muchos indicadores no han cambiado de manera dramática: por ejemplo, la *Encuesta de Población Activa* de la Unión Europea (*Labor Force Survey*) muestra únicamente incrementos marginales en el empleo temporal en las décadas recientes. Al mismo tiempo, la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* (*European Working Conditions Survey*) y la estadounidense *US General Social Survey* muestran estabilidad en los niveles de trabajo en equipo (*team working*). Además, algunos de los elementos novedosos y prominentes de los centros de trabajo contemporáneos incluyen características que, durante mucho tiempo, han sido valoradas como elementos humanizadores de la vida en el trabajo: un cierto nivel de autonomía para decidir cómo realizar el trabajo, oportunidades de aprendizaje en el trabajo y modos de interacción con compañeros, clientes y ciudadanos.

¿Cómo podríamos reconciliar estos conjuntos de evidencias y experiencias –aparentemente contradictorias– de tendencias desiguales hacia un aumento de la presión y precariedad laborales, con un mundo laboral nuevo, y en buena medida estable, que otorgue más importancia a las relaciones sociales con quienes nos rodean en el lugar de trabajo?

En este artículo nos proponemos responder a esta pregunta observando y analizando datos correspondientes a catorce países de la Unión Europea desde 1995 hasta 2015. La *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* permite revisar las tendencias en algunos de los aspectos clave de la naturaleza del trabajo en sí mismo (oportunidades para el aprendizaje y la toma de decisiones autónoma), respecto al empleo (la prevalencia de la permanencia en el empleo, la jornada laboral “atípica”, así como elementos variables de la retribución, como el

trabajo a pieza, e incentivos salariales), y en las relaciones sociales de coordinación y control (el impacto de las jefaturas y su supervisión en el trabajo, de los plazos de entrega, de los clientes, etc.). Posteriormente, nos preguntamos cómo estas características se combinan para crear nuevas configuraciones de trabajo y de empleo, incluyendo el ampliamente reconocido sistema de “nueva” producción ligera (*lean*) y el sistema de aprendizaje en el trabajo. Nuestro análisis muestra cómo diferentes configuraciones de trabajo y empleo crean tendencias diversas hacia la presión [intensificación] y la precariedad, emergiendo algunas configuraciones que generan tanto presión como precariedad. Sin embargo, son estas formas de trabajo las que están creciendo más rápidamente, lo que significa que, en general, la senda hacia un trabajo estable, seguro, “típico” se estrecha cada vez más en los países de Europa Occidental.

2. DATOS Y ENFOQUE

La *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* (*EWCS*) se realiza, cada cinco años, sobre una muestra representativa de trabajadores en los países que participan en ella. Ofrece datos consistentes sobre un amplio número de variables relevantes a lo largo de un periodo de dos décadas, lo que permite examinar pautas de variación y cambio en los procesos de trabajo entre naciones, en sus acuerdos de empleo y en las relaciones sociales de coordinación y control². Aporta también una imagen del lugar de trabajo “medio” europeo (toda vez que las muestras de las encuestas infrarrepresentan, casi inevitablemente, a las élites y a aquellos que se sitúan en los márgenes del mercado de trabajo y de la sociedad). Asimismo, se centra en quienes han trabajado al menos una hora retribuidamente, con lo que se pierden las muchas horas de trabajo desarrolladas en el hogar y en la comunidad.

Aunque la *EWCS* ha recopilado datos de una amplia variedad de países europeos desde 1991, aquí nos centramos en los países de la UE-15, excluyendo a Luxemburgo. Esto es

² Para acceder a los detalles completos de las encuestas, véase: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

debido, por una parte, al interés en la continuidad y consistencia de los datos y, por otra, para reflejar nuestro propio conocimiento experto. Dentro de ese grupo, en ocasiones presentaremos los datos para todo el conjunto de países y, en otras, divididos por diferentes “mundos del capitalismo”. Existe una vasta literatura de investigación que compara varios aspectos de las economías capitalistas; a pesar del amplio rango de taxonomías concurrentes, destacan dos enfoques: el de “los mundos del capitalismo de bienestar” (Esping-Andersen, 1990), centrado en las políticas de clase de los Estados de bienestar y la protección social, y el de las “variedades de capitalismo” (Hall y Soskice, 2001), centrado en los sistemas empresariales y la coordinación económica.

Tomamos prestada la terminología de “mundos” del capitalismo de Esping-Andersen, que refleja los modos en que los diferentes sistemas institucionales y de concertación social configuran la forma en la que funcionan los capitalismos nacionales. Sin embargo, queremos extender esta perspectiva comparativa a los patrones de la organización del trabajo, entendida como un mecanismo crucial de enlace entre la protección social y la coordinación económica (Behling *et al.*, 2015). En nuestro análisis para este artículo, seguiremos una taxonomía bastante convencional de capitalismos nacionales, identificando los siguientes cuatro grupos: (1) continental (Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Países Bajos); (2) mediterráneo (Grecia, Italia, Portugal y España); (3) nórdico (Dinamarca, Finlandia y Suecia), y (4) angloliberal (Irlanda y Reino Unido).

Los datos solo se refieren aquí a empleos no agrícolas, incluyendo puestos a tiempo completo y parcial, así como aquellos indefinidos y temporales. Por tanto, no considera el problema de las variadas formas emergentes de “autoempleo o trabajo autónomo” (a menudo, “falso”) que son tan importantes en el debate sobre la “uberización”. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las cifras de quienes trabajan por cuenta propia se han mantenido reducidas respecto a las de los asalariados, así como también que, incluso entre esos “autónomos”, la mayoría son trabajadores autónomos convencionales, mientras que, ciertamente, la creciente proporción de “falsos autónomos” tiende a concentrarse en países y sectores particulares. Vermeylen *et al.* (2017) muestran, por ejemplo,

que dos economías muy similares, Irlanda y el Reino Unido, tienen perfiles bastante diferentes de empleo por cuenta propia en 2015; así, el Reino Unido registra altas tasas de *gig work* (en plataformas), mientras que Irlanda ha contado históricamente con altos niveles de empleo autónomo convencional, lo que persiste hoy en día.

Parece probable que estos patrones hayan cambiado más hacia el *gig work* en los seis años pasados desde la última encuesta de 2015 y, de hecho, nuestro análisis a continuación así lo sugiere. No obstante, la cuestión del trabajo autónomo por cuenta propia no debería distraernos de aquellas otras que afectan más ampliamente a los asalariados. De hecho, como discutiremos más abajo, hay un vínculo entre las nuevas formas del trabajo de la *gig economy* y las algo menos “novedosas” formas de trabajo de “producción ligera” (*lean production*), de aprendizaje (en la organización) o de otros modelos que también se plantearán aquí. En general, la EWCS proporciona la imagen más completa disponible del núcleo de las vidas laborales en la Europa actual.

A lo largo del artículo, y por mor de la comprensión, ofrecemos una presentación simplificada de los datos³.

3. ¿QUÉ HA CAMBIADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO EUROPEOS?

Comenzamos revisando patrones generales de continuidad y de cambio en los centros de trabajo europeos (cuadro 1). La primera característica sorprendente es la relativa ausencia de cambios, toda vez que muchos de los perfiles principales referidos a los centros y lugares de trabajo actuales ya estaban bien establecidos en 1995. Hemos identificado, por ejemplo, que alrededor de tres cuartos de los trabajadores en 1995 tenían oportunidades significativas de aprendizaje, y una proporción algo mayor contaba con elementos de autonomía en su trabajo. A pesar del énfasis que, en los discursos actuales, cobra el “empoderado” trabajador

³ Los cuadros con los datos de referencia están disponibles por parte de los autores: por favor, contacten con sean.oriain@mu.ie

CUADRO 1

CARACTERÍSTICAS CAMBIANTES DE LOS CENTROS DE TRABAJO EUROPEOS, SEGÚN EL “MUNDO DE CAPITALISMO” AL QUE PERTENECEN (1995 Y 2015) (FORMULACIÓN DE 2017) (PORCENTAJE)

	<i>Continental</i>		<i>Mediterráneo</i>		<i>Angloliberal</i>		<i>Nórdico</i>	
	1995	2015	1995	2015	1995	2015	1995	2015
<i>Proceso de trabajo</i>								
Autonomía	83,2	84,9	75,3	74,4	82,0	82,4	91,2	93,5
Aprendizaje de nuevos conocimientos	74,9	75,8	66,9	66,0	79,7	81,8	86,4	90,0
<i>Relaciones de empleo</i>								
Empleo Permanente	86,0	85,0	80,3	72,9	88,2	81,7	84,3	87,3
Retribución fija	56,9	46,0	62,8	55,0	56,6	41,1	49,8	29,3
<i>Jornada laboral:</i>								
En turnos	12,5	18,6	17,1	27,3	15,8	24,5	12,5	17,1
Trabajo nocturno	17,6	17,5	19,2	19,5	23,0	23,1	22,8	22,6
Fines de semana	47,0	43,2	51,1	48,9	53,7	55,4	48,0	52,4
Trabajo “precario flexible”	4,1	5,5	4,6	7,3	2,4	6,9	4,4	5,7
<i>Modos de coordinación y control en el trabajo</i>								
Superior jerárquico	35,9	34,2	52,9	47,4	47,7	45,2	19,3	18,8
Ritmo de la máquina	19,5	16,0	25,3	24,6	25,4	15,6	16,5	13,6
Normas de producción	35,4	47,1	36,2	41,7	36,2	37,4	42,6	42,5
Clientes	65,0	65,5	63,5	68,5	76,4	72,2	72,5	71,9
Plazos de entrega	39,0	34,9	23,8	40,5	48,0	48,6	38,2	36,7
Ritmo de trabajo de compañeros	34,8	38,2	42,9	45,3	53,4	52,6	40,6	45,3
Normas de calidad	73,2	72,8	65,8	78,0	79,5	83,1	78,6	65,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*.

del conocimiento, esta pauta ya se hallaba bien consolidada desde hace algunas décadas y no ha cambiado mucho desde los años noventa. Respalda esta evidencia otros datos, por ejemplo, los de la General Social Survey de Estados Unidos, según la cual los trabajadores que normalmente trabajan en equipo suponían el 57 por ciento en 2002, y el 55 por ciento en 2018.

Dentro del proceso de trabajo, los mecanismos organizativos de control tampoco han cambiado mucho. A pesar de la percepción de la intensificación del trabajo, el predominio de la mayoría de esos mecanismos no se ha alterado demasiado en 20 años. Los estándares de calidad y las normas productivas se han incrementado en las sociedades mediterráneas, quizás como parte de la difusión de técnicas “modernas” de producción (notándose un pequeño declive en la prevalencia del control por un superior jerárquico, por un jefe). Comprobamos

que muchos de los “nuevos” elementos de las relaciones laborales en el centro de trabajo (y las formas de disciplina) ya estaban establecidas a mediados de los años noventa, sin que apenas hayan cambiado desde entonces, incluyendo la importancia concedida a los elementos de “orientación al mercado”, como la influencia de los clientes, de los estándares de calidad y, en menor medida, de las presiones internas del puesto laboral derivadas del trabajo de los compañeros y las normas de producción.

Pese a la aparente “novedad” que en debates recientes se ha atribuido a las prácticas de trabajo actuales, lo cierto es que, en la práctica, la conducción real del trabajo no ha cambiado mucho en las últimas décadas. En consonancia con resultados de investigaciones previas, resulta más preciso calificar los centros de trabajo como bastante estables desde 1990, institucionalizando un “nuevo mundo

de trabajo” que más probablemente emergió a lo largo de las décadas de 1970 y de 1980, cuando numerosos estudios de caso documentaron nuevas formas de ocupación y empleo. Entre ellas habría que incluir los “nuevos conceptos productivos” (Kern y Schumann, 1984), la “especialización flexible” (Piore y Sabel, 1984), el ascenso de actividades en grupos pequeños de producción (Cole), la producción ligera y sus alternativas (Womack, Jones y Roos, 1990; Berggren, 1993) y la organización “que aprende” (Senge, 1990), entre otras. De hecho, todas ellas generaron muchas (a menudo racializadas) polémicas acaloradas, inicialmente a través de las controversias sobre la “japonización” del trabajo y el ascenso de los sistemas de producción “justo a tiempo” (*just-in-time*) de Toyota⁴. Parece, por tanto, que hemos estado viviendo en este nuevo mundo del trabajo ya durante algún tiempo y que los cambios evidentes en las décadas de 1970 y 1980 se han institucionalizado en las décadas recientes.

Sin embargo, observamos más cambios cuando nos fijamos en las relaciones de empleo; es decir, en aquellos aspectos que actúan como “contenedores” del trabajo, tales como la jornada, los horarios de trabajo, la seguridad y los acuerdos retributivos que enmarcan la conducta en el propio trabajo. En particular, se aprecian reducciones en el empleo permanente en las sociedades mediterráneas y angloliberales. Sin embargo, conviene ser cautelosos con estas tendencias observadas porque reflejan prioritariamente cambios en el porcentaje de trabajadores ocupados “sin contrato” (ni contrato permanente, ni contrato temporal con duración determinada). Hemos examinado este problema en detalle en otro lugar (Healy y Ó Riain, 2021), donde señalamos que estos son, primero, “trabajadores temporales ocultos” porque carecen de contrato (especialmente, en las sociedades mediterráneas, pero, en menor medida, también en las economías angloliberales); y, segundo y exclusivamente en las economías angloliberales, trabajadores que están efectivamente trabajando en puestos supuestamente permanentes, pero sin contrato (con implicaciones en su posición negociadora y en la seguridad en el puesto). No obstante, en otro lugar, nuestro análisis también sugiere que debemos usar con precaución las tasas de empleo temporal en la *Labour Force Survey* de la Unión

⁴ Véase una revisión de estos debates en Janoski, Lepadatu y Signoretta. (2021).

Europea, ya que esos datos tienden a subestimar dos fuentes de trabajo temporal que solo quedan claras cuando la opción “sin contrato” está disponible para las personas entrevistadas, como ocurre, precisamente, en la *ECWS*, pero no en la *Labour Force Survey*.

También se observan signos de cambio en la organización del tiempo de trabajo y de la retribución. Hay incrementos notables en los porcentajes de trabajadores que reciben parte de su retribución en forma de “pagos no fijos” (por ejemplo, trabajo a pieza o destajo, comisiones, incentivos o *bonus* individuales o grupales) y que trabajan a turnos. Esta tendencia hacia más trabajo a turnos es interesante, puesto que refleja la propensión a organizar el tiempo de trabajo sobre bases más flexibles, incluso a pesar de que el nivel general de horas trabajadas se ha mantenido relativamente estable en Europa. Un giro hacia una mayor inestabilidad e incertidumbre puede estar quedando oculto por tendencias generales relativamente estables (O’Carroll, 2015), pero sustentadas en una jornada de trabajo en sectores tecnológicos que se caracteriza ampliamente tanto por su imprevisibilidad como por el incremento de su duración.

Podemos combinar estas características para calibrar cuántas personas están trabajando en empleos “precarios flexibles”; esta es una medida de aquellos trabajadores sin contrato fijo, que reciben alguna parte de su retribución de manera no regular y que trabajan algunas horas por turnos, de noche o en fin de semana. Esta situación se está haciendo más frecuente en todos los mundos del capitalismo y, de hecho, es una de las tendencias compartidas por los cuatro mundos del capitalismo representados en la UE-15. Es probable que esta tendencia se haya intensificado en los años posteriores a la realización de la encuesta, lo que constituye, ciertamente, una causa de preocupación, más aún habida cuenta de que no incluye a los trabajadores por cuenta propia (como se ha indicado más arriba). Por tanto, existen realmente signos de una intensificación de la precariedad en formas variadas y desiguales. Sin embargo, este no es el único factor que genera el ampliamente difundido desasosiego social sobre cómo están cambiando las vidas laborales, que parece extenderse bastante más allá de este grupo particularmente desfavorecido.

Antes de pasar a la cuestión sobre cómo las nuevas formas de trabajo están generando

presión intensa sobre los trabajadores, parece oportuno señalar brevemente las similitudes y diferencias entre los mundos del capitalismo. Aun cuando las tendencias del trabajo converjan claramente en todos los mundos del capitalismo europeo, existen algunas diferencias interesantes e importantes. De hecho, las diferencias persistentes entre los grupos de países son, en general, más sorprendentes que los cambios a lo largo del tiempo en este periodo.

Teniendo en cuenta la importancia que reviste la participación de los trabajadores en sus sistemas de producción (Berggren, 1993), no sorprende que los países nórdicos continúen destacando por sus niveles superiores de aprendizaje en el trabajo y su autonomía (incluyendo menos control por superiores jerárquicos o por los ritmos de las máquinas). Las economías mediterráneas se encuentran en el otro extremo de la escala de estas características de la “nueva” organización del trabajo. Sin embargo, observamos algunas tendencias que van asemejando a las economías mediterráneas con las de los otros tres mundos del capitalismo, incluyendo un incremento de los porcentajes de quienes trabajan con plazos ajustados y con estándares de calidad. Mientras que los mundos del capitalismo angloliberal y continental se sitúan entre estos dos modelos opuestos, existen también diferencias importantes entre ellos. Bastante similar en sus niveles de autonomía y aprendizaje, el modelo angloliberal es, a la vez, más flexible (con más incertidumbre en el empleo y en la retribución, así como con más jornadas de trabajo atípicas) y más intensivamente controlador (con un mayor predominio de casi la totalidad de métodos de control en el espacio de trabajo) que el modelo continental.

Resulta tentador establecer la distinción convencional entre los mundos del capitalismo de “mercado social” de los países nórdicos y continentales, por un lado, y los mundos del capitalismo más gerenciales y flexibles del modelo angloliberal y del modelo mediterráneo, por otro. No obstante, los patrones son más desiguales de lo que podría parecer. Y lo que es más importante, hay puntos de conexión interesantes entre los mundos del capitalismo angloliberal y nórdico. Ambos mundos tienen jornadas horarias de trabajo y estructuras de retribución flexibles, con los países nórdicos avanzando de forma particularmente rápida hacia estas formas de organización del trabajo,

mientras que los clientes ejercen una influencia significativa sobre el trabajo en ambos sistemas. Sin embargo, combinan estas características con relaciones sociales en el trabajo diferenciadas, con mayores niveles de autonomía en las economías nórdicas frente a un control más intenso (de todo tipo, pero ejercido particularmente por las jefaturas) en las economías angloliberales. Diferencias como estas llevaron a Thelen (2014) a distinguir la “flexibilidad incorporada” (*embedded flexibility*) de los nórdicos respecto a la “flexibilidad desregulada” (*deregulated flexibility*) de los angloliberales. Ahora bien, el trabajo en el modelo angloliberal está mucho más intensamente regulado —eso sí, solo por las jerarquías de las organizaciones, no por el Estado— que en el modelo nórdico. Una definición más precisa podría ser la de la “flexibilidad participativa” de los países nórdicos, comparada con la “flexibilidad gerencial” de los países angloliberales⁵. En cualquier caso, es evidente que las distinciones realizadas entre diferentes mundos del capitalismo en otras áreas (por ejemplo, bienestar, inversión o coordinación macroeconómica) son también importantes para comprender las experiencias en la vida laboral y sus resultados, incluso reconociendo las tendencias transnacionales hacia nuevas formas de trabajo desde al menos la década de 1970 (Behling *et al.*, 2015).

3.1. De las características de los centros de trabajo a los regímenes de trabajo

Hasta aquí, hemos revisado tendencias en un rango de características de los lugares de trabajo. Pero, en la práctica, estos aspectos nunca se experimentan aisladamente, sino siempre en el contexto de una configuración particular de diferentes elementos de la organización del trabajo que proporciona el contexto de nuestra vida laboral. Por ejemplo, cuando vamos a trabajar, no experimentamos simplemente un conjunto particular de oportunidades para aprender; experimentamos ese aprendizaje en el contexto de una cantidad de autonomía que poseemos para tomar una decisión basada en ella, del grado y del tipo de control que se apliquen a nuestro trabajo por otros actores, y en el contexto de una

⁵ Si se quisiera generalizar esta distinción al sistema empresarial en su conjunto, podría resultar más útil distinguir entre flexibilidades “negociadas” o “jerárquicas”.

CUADRO 2

ELEMENTOS DE LOS RÉGIMENES DE TRABAJO (*WORKPLACE REGIMES*)

	Simple	Simple	Simple	Taylorista	Aprendizaje	Aprendizaje	Aprendizaje	Lean	Lean	Lean
		presionado	extremo			presionado	extremo	(producción ligera)	presionado	extremo
Complejidad/ Aprendizaje					+	++	++	++	++	++
Autonomía					++	++	++	+	+	
Jornada típica	+	+			+	+			+	
Retribución regular	+	+			+					
Control jerárquico			++	++					++	++
Maquinaria (ritmo)				++						+
Normas productivas				++			+		++	++
Clientes		+	+		+	+	++	++	++	+
Plazos de entrega		+		++		+	++		++	++
Compañeros		+		++		+	+	+	++	++
Normas de calidad		+		++		+	+	+	++	++

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*.

situación de empleo más o menos segura. La experiencia y las posibilidades que podamos permitirnos en el acceso al aprendizaje en el trabajo pueden resultar muy diferentes dependiendo de la configuración de todas aquellas características. Denominamos a la configuración de esos diferentes elementos un “régimen de trabajo” (*workplace regime*), puesto que se refiere a una combinación de características diferentes que configuran, e incluso rigen, nuestras prácticas y experiencias de trabajo. Cuando observamos estos regímenes de trabajo somos capaces también de mostrar cómo los cambios en las características de los centros de trabajo dan lugar a nuevas combinaciones de los propios regímenes de trabajo, con consecuencias potenciales sobre las presiones y la precariedad experimentada en el trabajo. El cuadro 2 presenta un esquema gráfico de los regímenes de trabajo que hemos identificado en los datos de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS)* durante el periodo comprendido entre 1995 y 2015⁶.

⁶ Desarrollamos un análisis de clases latentes (*Latent Class Analysis*) con los datos de la *ECWS* de 1995, 2000, 2005, 2020 y 2015. Incluimos todos los países y años en un único análisis. El cuadro 2 es meramente indicativo y se refiere en algunos casos a múltiples variables incluidas en el propio análisis (por ejemplo, la “complejidad”/“aprendizaje” se basa en cuatro variables). La lógica básica del análisis de clases latentes consiste en identificar agrupamientos (*clusters*) particulares de casos dentro de lo que se podría considerar como una tabulación cruzada completa de las variables empleadas en el análisis. Los resultados completos de este análisis de clases latentes están disponibles previa solicitud a los autores.

Identificamos un total de diez regímenes de trabajo, agrupados alrededor de cuatro tipos básicos. Los cuatro están fundamentados, sobre todo, en la combinación particular de posibilidades para el aprendizaje y la autonomía en el trabajo. Los dos primeros ofrecen a los trabajadores pocas oportunidades tanto para el aprendizaje como para la toma de decisiones autónomas en el trabajo. Los regímenes de trabajo “simples” consisten en puestos de trabajo con un bajo nivel de complejidad y pocas oportunidades para el aprendizaje. A menudo se desempeñan de forma individual (en algunas ocasiones, permiten un grado moderado de autonomía). El ejemplo clásico puede ser un trabajador de taller, aunque este tipo de regímenes se observa en varios sectores. Los regímenes de trabajo “tayloristas” son similares respecto a la ausencia de aprendizaje, pero están sometidos a un control más intenso mediante una amplia variedad de mecanismos de control, en particular, por el propio proceso de producción (ritmo de las máquinas), puesto que estos centros de trabajo se encuentran típicamente en los sectores manufactureros o en los automatizados, con procesos de trabajo “descualificados”. Por esta razón, son calificados en referencia a Frederick W. Taylor, quien hace más de cien años abogó por una automatización tan completa como fuera posible.

Estos regímenes de trabajo “simple” y “taylorista” encajan muy coherentemente con

el análisis clásico sobre el “terreno en disputa” del proceso de trabajo que planteó Richard Edwards (1979). Edwards identificaba dos de sus tres tipos de estrategias gerenciales de control del trabajo humano como “simple” y como “técnico”. Su tercer tipo de control era el “burocrático” y se aplicaba ampliamente a trabajadores profesionales o a aquellos cuyos mercados internos de trabajo se hallaban protegidos. Friedman (1977) había identificado la forma de control sobre este último tipo de trabajadores como “autonomía responsable”. En muchos aspectos, la historia de los centros de trabajo en el casi medio siglo que transcurre desde las aportaciones de estos autores supone una cada vez mayor sofisticación de las gerencias en sus estrategias de control a través de esa “autonomía responsable”, en cuanto que buscan dirigir y conformar las acciones de una fuerza de trabajo cada vez más basada en el conocimiento y profesionalizada.

Esta sofisticación produce los dos últimos de los cuatro tipos principales de los regímenes de trabajo: el régimen *lean* (producción ligera) y el régimen de aprendizaje (en el trabajo). Un acceso a un trabajo más complejo y a oportunidades de aprendizaje, formales e informales, distinguen a estos regímenes de los regímenes simple y taylorista. Podemos diferenciarlos entre sí por el mayor nivel de autonomía que disfrutan quienes trabajan en regímenes de aprendizaje. Con buen criterio, Holm y Lorenz (2015) se refieren a estos regímenes como sistemas de “aprendizaje discrecional” (o, contrariamente, de “aprendizaje limitado”), reconociendo que, aunque ambos se basan en facilitar el aprendizaje, uno permite una mayor discreción en la aplicación de lo aprendido al propio trabajo. Sin perjuicio de esta distinción conceptual, preferimos, sin embargo, referirnos a esos dos regímenes como “régimen *lean*” y “régimen de aprendizaje”, teniendo en cuenta la actualmente extensa literatura sobre la “producción ligera” (*lean production*) y sobre las “organizaciones que aprenden” (*learning organisations*).

Con todo, encontramos también que los regímenes simple, *lean* y de aprendizaje pueden tomar múltiples formas. En particular, además de la forma básica que adquiere cada uno de ellos, existe una forma de “presión”, que se caracteriza por mecanismos más intensos de control, y una forma “extrema”, en la que una variedad de mecanismos de control se combina

con formas atípicas de retribución y jornada laboral, integrando tanto la presión como la incertidumbre sobre los trabajadores en estos regímenes.

Aunque existen versiones de “presión” de cada una de las tres formas principales de organización del trabajo, el mecanismo particular de control que genera esa presión difiere entre ellos, destacando la “presión *lean*” por su mayor intensidad. Solo hay una forma de “régimen taylorista”, ya de por sí “extremo”, en el que el habitual empleo atípico concurre con un amplio rango de mecanismos de control. A este respecto, los regímenes tayloristas se solapan con los regímenes de “presión *lean*” y de “presión *lean* extrema”, pero sin complejidad, aprendizaje o autonomía.

El régimen *lean* sufre claramente más “presión” que los regímenes simple y de aprendizaje, lo que es incluso más evidente si observamos las versiones con “presión” de cada uno de ellos. Ambas implican el uso moderado de presión proveniente de clientes, compañeros, plazos de entrega y estándares de calidad, mientras que el régimen “*lean* presionado” implica el empleo más intenso de estos mecanismos, combinados, además, con el control de los superiores jerárquicos (de los “jefes”) y de las normas productivas. Por lo demás, el régimen simple (en su forma básica o en su forma presionada) y el régimen de aprendizaje (también en ambas formas) están asociados con una mayor prevalencia de jornadas laborales y retribuciones regulares que los regímenes *lean*.

El modelo “*lean* extremo” se sitúa en una categoría intermedia, con un rango de presión similar al de “presión *lean*”, pero con altos niveles de autonomía. Estos puestos de trabajo, en gran medida profesionales y gerenciales, se caracterizan por jornadas largas e irregulares, lo que les confiere un carácter “extremo”, a pesar de su autonomía (y típicamente, aunque no siempre, de sus altos ingresos).

Los regímenes tayloristas, de “presión *lean*” y “*lean* extremo” destacan por la combinación del uso intenso de casi la totalidad del rango de mecanismos de control. Dentro de este grupo, el régimen taylorista, como se ha señalado más arriba, se distingue por la ausencia de aprendizaje y de autonomía, mientras el

régimen *lean* extremo, por el predominio de jornadas laborales atípicas y elementos de retribución indefinida.

Hay algunas diferencias interesantes entre el esquema conceptual que aquí trazamos y el análisis clásico de Edwards y sus formas de control simple, técnico y burocrático. Por lo pronto, es claro que los intensos esfuerzos de control gerencial se han extendido ampliamente a los regímenes de trabajo de los “trabajadores del conocimiento”, por más que estos últimos hayan podido ver amortiguadas esas presiones por los mecanismos burocráticos que Edwards distinguió. En el límite opuesto del espectro, Edwards había observado un control directo intenso por parte de los superiores jerárquicos en los regímenes “simples”. Sin embargo, nuestro análisis sugiere que mientras que los puestos de trabajo se construyen con menos oportunidades para el aprendizaje y la toma de decisiones, parecen menos estrechamente controlados que en el esquema de Edwards, según el cual el control directo de los superiores jerárquicos, de los jefes, se ejercía ampliamente sobre los trabajadores en esas posiciones. En nuestro análisis de la EWCS, los regímenes de trabajo simples soportan un control relativamente más ligero – pensemos en un empleado que trabaja rutinariamente, en un puesto de trabajo claramente definido en un taller, pero a menudo solo o como parte de un pequeño grupo con una relativamente pequeña supervisión directa. La ausencia de complejidad y autonomía puede ser su forma de control propia.

En general, cuando consideramos estas formas de organización del trabajo, observamos la complejidad y, a menudo, la ambigüedad de los centros de trabajo actuales. En contraste con el trabajo simple o taylorista, en los centros de trabajo *lean* y de aprendizaje se combinan diversas formas de presión y control con el aprendizaje en el trabajo e incluso con elementos de autonomía. Y dentro de cada una de estas formas, existe un régimen de “presión” con control particularmente intenso, pero también un régimen extremo, de control más flexible. Los regímenes tayloristas combinan lo peor de ambos mundos, un control extenso y escaso aprendizaje.

¿Cómo afectan estos regímenes a los problemas clave que emergen para los trabajadores en las economías capitalistas contemporáneas?

Podemos revisar brevemente esos problemas bajo cuatro títulos: las cuatro “íes” de los centros de trabajo contemporáneos.

De estos cuatro problemas, los dos primeros se relacionan fundamentalmente con la presión sobre el trabajo. La “intrusión” se refiere a la extensión en la que la vida laboral se introduce de varias maneras en la vida fuera del trabajo, incluyendo los tiempos familiares y de ocio. La “intensificación” se refiere a la presión sobre el esfuerzo de trabajo en sí mismo, planteando si los trabajadores tienen tiempo suficiente para desarrollar su trabajo o sus tareas dentro de un plazo temporal ajustado. Los regímenes “*lean* extremo”, de “aprendizaje extremo” y taylorista muestran altos niveles de intrusión y de intensificación, al tiempo que el régimen *lean* y el régimen simple también presentan altos niveles de intrusión. Llama la atención que la inclusión de los regímenes con presión, y particularmente de las formas extremas de cada uno de los regímenes de trabajo, arrojen tanta luz sobre las causas de estas presiones. Parece que, a pesar de la variedad de las cuatro formas básicas de los regímenes de trabajo, y de las muchas diferencias entre ellos, la combinación “extrema” de flexibilidad y control es la que más probablemente genera este tipo de presiones intensas, tanto dentro como fuera del trabajo.

Las dos últimas de las “cuatro íes” están relacionadas con la precariedad. La “inseguridad en el ingreso” hace referencia al grado de dificultad que los entrevistados tienen para “llegar a fin de mes”, mientras que la “inseguridad en el empleo” se vincula con la ausencia de permanencia en el empleo. Estas precariedades generan un conjunto de regímenes diferente de los generados por la presión en el trabajo. Cada uno de los tres regímenes de trabajo simples y el régimen taylorista presentan mayores niveles de inseguridad en el ingreso y en el empleo, destacando el régimen “*lean* extremo” (en sí mismo, muy cercano al trabajo taylorista), que dificulta a los trabajadores llegar a fin de mes. Aquí, la línea divisoria se sitúa entre los regímenes con un bajo aprendizaje y aquellos con mayores niveles de complejidad y de aprendizaje, lo que parece proteger, en cierta manera, a los trabajadores de estas precariedades. El cuadro 3 presenta el patrón de efectos provocados por el régimen de trabajo en esos cuatro resultados, controlando por diversas variables sociodemográficas y económicas.

CUADRO 3

REGÍMENES DE TRABAJO Y EFECTOS EN LOS TRABAJADORES

	<i>Intrusión</i>	<i>Intensificación</i>	<i>Inseguridad en el ingreso</i>	<i>Inseguridad en el empleo</i>
<i>Lean</i> (producción ligera)	+	+		
<i>Lean</i> presionado		++		
<i>Lean</i> extremo	++	+++	+	
Aprendizaje	-	-	-	-
Aprendizaje presionado		+		
Aprendizaje extremo	++	+++		
Simple			+	+
Simple presionado		+	+	+
Simple extremo	+	+	+	+
Taylorista	+	++	++	+

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*.

Parece que estos problemas clave en el mundo del trabajo contemporáneo están vinculados a diferentes maneras de trabajar: la complejidad y el aprendizaje son centrales respecto a la precariedad; los mecanismos de control intensivo y de jornadas y retribuciones atípicas lo son respecto a las presiones en los centros de trabajo. Solo un pequeño número de regímenes generan peores resultados significativos en ambas dimensiones (por ejemplo, el régimen “*lean* extremo”). Quizás, irónicamente, a costa de la seguridad, los regímenes de trabajo simples podrían ofrecer un grado de protección frente a la intensificación, no tanto por la autonomía y el aprendizaje en el trabajo, sino por la relativamente baja complejidad de las tareas.

Solo un pequeño número de regímenes no se hallan estrechamente relacionados con unos u otros de estos perjudiciales resultados del trabajo. Por tanto, hay pocos regímenes que proporcionen ingresos y empleos seguros que también limiten la intrusión e intensidad del propio trabajo. Básicamente, esto se restringe a los regímenes de aprendizaje y, en menor medida, de “aprendizaje con presión”.

del trabajo, emerge una variedad de regímenes de trabajo organizados alrededor de cuatro tipos (simple, taylorista, *lean* y de aprendizaje), con las versiones de “presión” y “extrema” de cada uno de ellos. Hemos comprobado asimismo que, aunque algunos de estos regímenes están relacionados con las presiones y precariedades de los centros de trabajo contemporáneos, varios de ellos están vinculados con unas u otras, mientras que unos pocos proporcionan un mayor grado de protección tanto contra la presión como contra la precariedad. Pero ¿qué regímenes están creciendo y configurando nuestras experiencias de trabajo en décadas recientes? El cuadro 3 define el predominio actual y la dirección del cambio en el conjunto de regímenes de trabajo en los catorce países europeos analizados.

El “régimen de aprendizaje” (38,65 por ciento del total) y el “régimen *lean*” (36,3 por ciento) compartían el predominio en 2015. Los regímenes simples suponían el 21 por ciento de los centros de trabajo y los tayloristas –mezcla de régimen simple y de régimen *lean* (o una forma particularmente intensa de producción ligera o *lean*)– representaban un 5 por ciento.

3.2. ¿Qué futuros se avistan para los mundos del trabajo europeos?

Observamos, en definitiva, que, al combinar los muchos elementos de la organización

Sin embargo, cuando observamos la dirección del cambio entre 1995 y 2015, vislumbramos una tendencia hacia formas de trabajo con más presión, es decir, más presionadas, y rígidas. En general, el régimen *lean* se ha incrementado (+5,2 por ciento), mientras que están

CUADRO 4

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA UE-15 (DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS EN 2015 Y EVOLUCIÓN 1995-2015 [ENTRE PARÉNTESIS]) (PORCENTAJE)

<i>Simple</i>	<i>Lean (producción ligera)</i>	<i>Aprendizaje</i>
5,8 (-1,8)	9,5 (+0,8)	15,8 (-3,9)
<i>Simple presionado</i>	<i>Lean presionado</i>	<i>Aprendizaje presionado</i>
6,1 (-1,8)	18,5 (+2,2)	17,2 (+2,4)
<i>Simple extremo</i>	<i>Lean extremo</i>	<i>Aprendizaje extremo</i>
9,1 (+0,4)	8,3 (+2,2)	5,6 (-0,3)
<i>Taylorista</i>		
5,0 (-0,7)		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*.

decreciendo el régimen de aprendizaje (-1,8 por ciento), el régimen simple (-2,7 por ciento) y el taylorista (-0,7 por ciento). Quizás Janoski y Lepadatu (2021) se hayan precipitado al declarar que el régimen *lean* de la producción ligera es el modelo dominante de producción, aun cuando esta sea ciertamente la tendencia. Este cambio parece derivarse de dos corrientes diferenciadas. Por un lado, se están implantando controles adicionales sobre los trabajadores en los regímenes de aprendizaje, de modo que algunos de estos regímenes se están convirtiendo en regímenes *lean*, o manteniéndose como regímenes de aprendizaje (con niveles bastante elevados de autonomía en el proceso de trabajo), pero aproximándose a las características del régimen de “aprendizaje con presión”, manifiestamente en expansión. Por otro lado, la complejidad y el aprendizaje se incorporan a los regímenes simples y taylorista, al tiempo que los regímenes *lean* se convierten en el modelo dominante en las manufacturas y ascendente en los servicios privados. Los regímenes que clásicamente se han considerado como “malos” puestos de trabajo – el régimen simple y el taylorista – han disminuido. Sin embargo, esta “mejora” de los regímenes de trabajo a través de un incremento del aprendizaje se combina típicamente con un mayor control, generando presiones muy significativas en la intensificación y la intrusión.

Los centros de trabajo actuales no pueden concebirse como espacios que avanzan simple y

llanamente hacia la precariedad para todos. A través de diferentes regímenes de trabajo aparecen muchas nuevas presiones para los trabajadores. Algunos tienden a generar más presión, y algunos, más precariedad. Un pequeño número generan una y otra, si bien esos son los regímenes que están creciendo con más rapidez. Aun cuando hay una variedad de tendencias en los regímenes de trabajo, existe un camino cada vez más estrecho hacia lo que podría considerarse como un “buen puesto de trabajo”, un trabajo gratificante e interesante en el contexto de un empleo regular y estándar, con un nivel tolerable de intensidad e intrusión. Mientras que los trabajadores empleados en regímenes diversos tendrán que afrontar problemas específicos, cabe suponer que la ansiedad generalizada alrededor de los centros de trabajo contemporáneos se incrementará significativamente como consecuencia del estrechamiento de esa senda hacia el “buen trabajo”.

No obstante, hay características que pueden rescatarse en los nuevos mundos del trabajo. Algunas, como el aprendizaje y la autonomía, se consideran indicadores de “buen trabajo”. Otras, como el compromiso organizativo (*engagement*) con los clientes y los compañeros, trabajar con mayor calidad y en horarios flexibles, tienen un gran potencial para humanizar el trabajo, si bien también pueden convertirse en fuente de presión y precariedad.

Podemos observar, por ejemplo, que algunas de las preocupaciones más relevantes sobre el trabajo contemporáneo están enraizadas en las características de la mayoría de regímenes de trabajo. El trabajo en plataformas de la *gig economy* puede estar mediado por la tecnología, pero se inscribe en los regímenes simples de baja complejidad y en un control indirecto que a menudo se logra mediante la disciplina del mercado de trabajo. Las rutinas deshumanizadas e intensificadas de los centros de llamadas (*call centres*), por ejemplo, están vinculadas con el ascenso de los regímenes *lean* de la producción ligera. Mientras tanto, incluso entre los trabajadores más afortunados, los excesos en la flexibilidad del trabajo profesional o gerencial obedecen a las crecientes formas de presión que generan los regímenes de aprendizaje en el trabajo.

Por tanto, dejado a su aire, el “nuevo mundo del trabajo” no proporcionará un “nuevo mundo feliz” de trabajo y empleo. Requerirá una acción colectiva en los centros de trabajo y más allá de ellos para negociar nuevas sendas hacia versiones más humanas de empleo, que pueden revertir una tendencia emergente hacia una variedad de formas de sistemas laborales más sometidas a presiones y condiciones extremas.

BIBLIOGRAFÍA

BEHLING, F. et al. (2015). *The changing worlds and workplaces of capitalism*. Londres: Palgrave Macmillan.

BERGGREN, C. (1993). *Alternatives to lean production: Work organisation in the Swedish auto industry*. Ithaca: ILR Press.

COLE, R. E. (1989). *Strategies for learning: Small-group activities in American, Japanese, and Swedish industry*. Oakland: University of California Press.

EDWARDS, R. (1979). *Contested terrain*. Nueva York: Basic Books.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

FRIEDMAN, A. (1977). Responsible Autonomy Versus Direct Control Over the Labour Process. *Capital & Class*, 1(1), pp. 43-57.

HALL, P. A. y SOSKICE, D. W. (Eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.

HEALY, A. y Ó RIAIN, S. (2021). Contractual insecurity in the EU15: Using multiple surveys to investigate working with “no contract”. *Economic and Social Review*, 52(3), pp. 301-332.

HOLM, J. R. y LORENZ, E. (2015). Has “discretionary learning” declined during the Lisbon Agenda? A cross-sectional and longitudinal study of work organization in European nations. *Industrial and Corporate Change*, 24(6), pp. 1179-1214.

JANOSKI, T. y LEPADATU, D. (2021). Lean Production as the dominant division of labor: Theories, industries, and national contexts. En: T. JANOSKI y D. LEPADATU (Eds.), *The Cambridge International Handbook of Lean Production: Diverging theories and new industries around the world* (pp. 1-32). Cambridge: Cambridge University Press.

JANOSKI, T., LEPADATU, D. y SIGNORETTI, A. (2021). Contested views of lean production from the social sciences perspective. En: T. JANOSKI y D. LEPADATU (Eds.), *The Cambridge International Handbook of Lean Production: Diverging theories and new industries around the world* (pp. 124-149). Cambridge: Cambridge University Press.

KERN, H. y SCHUMANN, M. (1984). Neue Produktionskonzepte haben Chancen. *Soziale Welt*, 35, pp. 146-158.

O’CARROLL, A. (2015). *Working time, knowledge work and post-industrial society: Unpredictable work*. Londres: Palgrave Macmillan.

PIORE, M. y SABEL, C. (1984). *The second industrial divide*. Nueva York: Basic Books.

SENGE, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Nueva York: Doubleday.

THELEN, K. (2014). *Varieties of liberalization: The new politics of social solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.

VERMEYLEN, G. *et al.* (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea y Eurofound.

WOMACK, J., JONES, D. y ROOS, D. (1990). *The machine that changed the world: The story of lean production*. Nueva York: Free Press.

